

# Introducción a la comprobación de antecedentes para solicitantes de empleo y voluntarios

## Image

A checklist on a clipboard

## Tiempo

Infórmese sobre si perderá una oportunidad en el caso de que los controles duren mucho tiempo, así como sobre la posibilidad de empezar el trabajo o la formación antes de que se completen.

Si pierde una oportunidad, pero ya ha solicitado una comprobación del DBS, recibirá de todas formas el certificado, que podría facilitarle el acceso a otro puesto.

## Confianza y cumplimiento

Muchas comprobaciones de antecedentes personales implican el consentimiento de compartir información, documentos o contactos de los que quizás no disponga, o de participar en procesos que podría no comprender o que le provoquen cierto nerviosismo.

- No dude en solicitar más información sobre lo que se le pide hacer, así como sobre las consecuencias de los controles, antes de dar su consentimiento.
- Asegúrese de entender lo que solicitan las comprobaciones de antecedentes. Muchos términos tienen acepciones técnicas diferentes a los significados de uso común, y no existe ninguna razón por la que debería conocerlas.
- Si encuentra una oportunidad que le interesa, pero le parece que los controles de antecedentes personales son imposibles de cumplir, merece la pena hablar con el director de contratación o del departamento de recursos humanos, así como buscar asesoramiento especializado en cuanto le sea posible.

Muchas organizaciones podrían no conocer las dificultades concretas a las que se enfrentan quienes han formado parte del sistema de asilo con respecto a las comprobaciones de antecedentes. También podrían no ser conscientes de las diferentes maneras en que pueden abordar dichas circunstancias. Suele haber formas alternativas de proceder.

## Traducción oficial

Si es necesario traducir documentos de investigación de antecedentes, la embajada del país del que procede la información podría ocuparse siempre que sea seguro para usted solicitarlo.

## **Tecnología y acceso**

Los responsables de contratación deben ofrecerle un espacio cómodo y el equipo necesario para formar parte de cualquier control, así como cubrir el coste asociado a su participación. Es posible que los centros de empleo, las bibliotecas o los espacios sociales le ofrezcan acceso a un ordenador y a una conexión estable a internet que le permitan tramitar los controles de la manera más fácil posible.

## **Trauma y bienestar**

Es posible que las comprobaciones de antecedentes reaviven sentimientos o recuerdos difíciles, le resulten invasivos o le parezca que es complicado cumplir lo que solicitan.

Piense en lo que podría contribuir a mantener su bienestar durante el proceso. Por ejemplo, el hecho de que alguien lo acompañe o de que un proceso se realice en un lugar determinado.

Si necesita compartir información personal sobre su historia o sobre una dificultad a la que se enfrenta durante el proceso, planificar con anterioridad qué va a decir y cómo podría serle útil.

Elegir puestos con un proceso de contratación frecuente o que ofrecen oportunidades de traslado puede reducir el estrés y el riesgo de perder tiempo y oportunidades si los controles tardan o si necesita cambiar de domicilio.

Si vive una experiencia negativa con quienes facilitan comprobaciones de antecedentes y es seguro compartir su opinión, puede ayudar a solucionar el problema y le ofrece una oportunidad para recuperar la confianza en las personas y en el proceso. De la misma forma, si vive una experiencia positiva, a dichas personas puede resultarles útil saber lo que han hecho bien.

Migration Yorkshire redactó esta hoja de información en diciembre de 2022. Si tiene alguna pregunta, no dude en ponerse en contacto con nosotros y haremos todo lo posible para ayudarle: [admin@migrationyorkshire.org.uk](mailto:admin@migrationyorkshire.org.uk) o 0113 378 8188.

Si solicita oportunidades de empleo o de voluntariado en el Reino Unido, se le pedirá su consentimiento para realizar comprobaciones de sus antecedentes. Dichas comprobaciones pueden resultar intimidatorias, sobre todo cuando se tiene poco tiempo, energía o confianza.

Es posible que la primera comprobación de antecedentes resulte difícil. Esperamos que esta hoja de información le sea útil para superar los obstáculos de los controles y acceder a oportunidades importantes para usted.

## **Qué son las comprobaciones de antecedentes personales?**

Las comprobaciones de antecedentes describen las diversas maneras en que los participantes en la contratación de empleados o de voluntarios tratan de recabar más información sobre usted de personas que lo conocen. Podrían incluir procesos como:

- Confirmar su identidad.
- Verificar sus cualificaciones o certificados pertinentes.
- Pedir a personas que lo conocen observaciones sobre su conducta o su trabajo (conocidas como «referencias»).
- Verificar sus antecedentes penales.
- Pedir a su médico información sobre su salud.

Puede resultar difícil entender cómo se realizan los controles de antecedentes personales en el Reino Unido, sobre todo porque los requisitos puede variar según el puesto, incluso dentro de la misma organización.

### **Por qué las empresas y las organizaciones realizan comprobaciones de antecedentes?**

- Con las comprobaciones de antecedentes, las organizaciones tratan de recabar información que contribuya a reforzar su confianza para ofrecerle un puesto. Necesitan garantizar que, con el apoyo, la formación y los recursos disponibles, será capaz de desempeñar sus obligaciones de una forma segura para usted y los demás.
- Algunas comprobaciones de antecedentes se llevan a cabo porque una organización está legalmente obligada a tomar las medidas necesarias para identificar a quienes podrían abusar de niños o de adultos en situación de vulnerabilidad, o que podrían suponer un peligro para la seguridad.
- Algunas comprobaciones de antecedentes se realizan para cumplir los estándares profesionales.

### **Qué opciones existen ante las comprobaciones de antecedentes?**

- Cuando se efectúan comprobaciones de antecedentes, la ley exige que se recabe la misma información sobre todos los solicitantes.
- Siempre se le debe pedir su consentimiento para realizar comprobaciones de antecedentes, aunque si se niega es probable que no reciba el puesto.

## **Qué normas deben respetar las empresas y las organizaciones?**

- La ley regula estrictamente la información que las organizaciones pueden o no solicitarle, así como lo que hacen con ella. Los datos procedentes de comprobaciones de antecedentes con fines de contratación no se comparten con otras autoridades como el Ministerio del Interior (Home Office).
- Las organizaciones deben informar explícitamente sobre qué comprobaciones de antecedentes se realizan para un puesto antes de que lo solicite. También deben ofrecer el nombre de un contacto al que los aspirantes puedan plantear sus preguntas sobre el proceso.
- Las comprobaciones de antecedentes personales suelen empezar después de superar correctamente un proceso de contratación y de mostrar interés por ocupar el puesto.
- Las organizaciones deben cubrir el coste de las comprobaciones de antecedentes. En caso de duda, busque el asesoramiento de un trabajador clave o de un consultor de centros de empleo.

## **Confirmar su identidad.**

Puede resultar difícil demostrar su identidad cuando acaba de llegar a un país o forma parte del sistema de asilo. Sin embargo, puede tomar ciertas medidas para facilitar la confirmación de su identidad.

- Trate de obtener parte de los documentos de la [lista](#) aprobada por el Servicio de divulgación de antecedentes penales (Disclosure and Barring Service - DBS por sus siglas en inglés).
- Siempre que sea posible, solicite que las facturas o las cartas oficiales incluyan en el destinatario su nombre completo. Asegúrese también de que está correctamente escrito. Solicite la corrección de erratas en sus documentos lo antes posible.
- Si ya dispone de la condición de refugiado y puede permitírselo, o si un empleado clave puede ofrecerle financiación, regístrese para recibir un [permiso de conducir provisional](#).

## Certificados o cualificaciones

Si dispone de cualificaciones, infórmese sobre cómo puede confirmarlas y validarlas. Consulte el nombre de las cualificaciones y las experiencias equivalentes en el Reino Unido y cómo se habla de ellas. Esto contribuye a facilitar la comprensión.

Si una organización no puede verificar sus cualificaciones, la embajada del país en que se expidieron podría ser de ayuda. Las organizaciones profesionales de su país de origen también podrían confirmar sus cualificaciones y la información sobre su desempeño durante el periodo en que ejerció.

Las organizaciones profesionales del Reino Unido también podrían contribuir a que los responsables de contratación confíen en sus cualificaciones.

## Referencias

Es posible que se le pidan nombres e información de contacto de personas ajenas a su entorno familiar que lo conocen personal o profesionalmente desde hace un número determinado de años. La organización se pondrá en contacto con dichas personas para solicitarles su opinión sobre su idoneidad para el puesto.

Es habitual que las personas que acaban de llegar al país se enfrenten a dificultades para cumplir los requisitos de las referencias.

- Si colabora estrechamente con un trabajador clave, o si tiene hijos y el personal del colegio lo conoce, es posible que puedan ofrecerle una referencia de conducta.
- Si no puede proporcionar referencias, hable con el director de contratación. En algunos puestos podría existir cierta flexibilidad y permitirle empezar en un cargo adaptado o supervisado. Es posible que la organización necesite pedir asesoramiento a un experto.
- Si no conoce a nadie que le ofrezca referencias, podría considerar aceptar un puesto que no las requiera para que lo conozcan personas que, en el futuro, puedan dárselas.
- También podría resultar útil conservar los nombres y la información de contacto de nuevas personas que conozca y que podrían convertirse en futuras fuentes de referencias. Registre las fechas, los puestos y las organizaciones en que trabaje o realice voluntariado en el Reino Unido.

## Controles de antecedentes penales

Si solicita puestos en los que tendrá formas específicas de contacto con niños o adultos en situación de vulnerabilidad, o en los que podría acceder a información confidencial, es posible que:

- Le pregunten si tiene antecedentes penales.
- Le pregunten si ha recibido acciones disciplinarias en algún puesto o si se le ha impedido ejercer su cargo por su conducta.
- Le pidan su consentimiento para una comprobación del Disclosure and Barring Service, también conocida como comprobación del DBS o control de antecedentes penales.

El Disclosure and Barring Service es el organismo oficial del Reino Unido que accede a información sobre antecedentes penales para ofrecer certificados con datos relevantes de los antecedentes de una persona a los responsables de contratación. Existen diferentes niveles de comprobaciones del DBS para compartir únicamente la información pertinente para el puesto que solicita.

Puede trabajar o realizar voluntariado incluso si tiene antecedentes penales, pero es posible que no reciba autorización para desempeñar determinados cargos. Es importante declarar antecedentes penales siempre que se le pida y así lo determine la ley. Existen leyes que regulan lo que se le puede pedir y lo que se debe compartir. En caso de duda, busque asesoramiento.

Si se considera que ha cometido algún delito como resultado de traficar o de actos que ha tenido que hacer para sobrevivir en su camino hacia el asilo, acuda a un abogado, un asesor o un asistente social de confianza para informarse sobre cómo hablar de ello durante la contratación.

Como parte del proceso, se le pide demostrar su identidad mediante [documentos que el Disclosure and Barring Service reconoce como oficiales](#).

Aunque no sea culpa suya, muchas personas tienen dificultades para cumplir los requisitos administrativos. Aunque no pueda presentar la documentación necesaria, puede obtener una comprobación del DBS si la policía registra sus huellas dactilares.

- Cualquier persona mayor de 16 años puede obtener una comprobación del DBS, con independencia de su situación migratoria o de cuánto tiempo lleve en el país.
- Independientemente de los antecedentes de una persona, la tramitación de una comprobación suele tardar en torno a dos semanas si la solicitud se realiza correctamente.
- Participar en programas de voluntariado que requieren el mismo nivel de control que un puesto que podría solicitar en un futuro contribuye a aumentar su experiencia y sus referencias. También significa que ya cuenta con una verificación del DBS en el momento de presentar su candidatura.

- Si ha solicitado una comprobación puede registrarse en el [servicio de actualización](#) del DBS para renovar su certificado. Esto significa que los futuros responsables de contratar empleados o voluntarios pueden comprobar su certificado sin necesidad de solicitar un nuevo control. La renovación es gratuita para los voluntarios.
- Esta [guía para solicitantes internacionales](#) del Disclosure and Barring Service puede ser útil para usted y cualquier organización a la que presente su candidatura. Para más información, consulte nuestra documentación sobre comprobaciones del DBS.

## Controles internacionales

En algunos puestos (en profesiones como la enseñanza o la enfermería), es posible que una organización necesite saber si tiene antecedentes penales en los lugares donde ha trabajado en el extranjero. Existen acuerdos diferentes en función de cada país. [El gobierno del Reino Unido proporciona información sobre cómo obtener un «certificado de buena conducta» para diferentes países.](#)

Si las empresas no pueden realizar una comprobación de antecedentes personales, se espera que obtengan los máximos datos posibles en forma de referencias antes de decidir si ofrecen o no un puesto.

Si un control podría ponerle en riesgo porque revelaría su ubicación a las autoridades de otro país en el que haya residido, hable con el departamento de recursos humanos (RR. HH.) de la organización o busque asesoramiento jurídico.

## Resolución de problemas

De la misma forma que quieren funcionar con seguridad, las organizaciones también necesitan que personas de diferentes perfiles soliciten puestos de trabajo. Si se abordan los problemas y las posibles soluciones, a menudo las dificultades pueden resolverse.

[An introduction to background checks - Albanian.pdf](#)

[An introduction to background checks - Amharic.pdf](#)

[An introduction to background checks - Arabic.pdf](#)

[An introduction to background checks - Farsi.pdf](#)

[An introduction to background checks - French.pdf](#)

[An introduction to background checks - Kurdish Kurmanji.pdf](#)

[An introduction to background checks - Pashto.pdf](#)

[An introduction to background checks - Russian.pdf](#)

[An introduction to background checks - Spanish.pdf](#)

[An introduction to background checks - Tigrinya.pdf](#)

[An introduction to background checks - Ukrainian.pdf](#)

[An introduction to background checks - Urdu.pdf](#)

The logo consists of a blue square containing a white map of the United Kingdom. To the right of the square, the text "Asylum Migration and Integration Fund" is written in a blue, sans-serif font.

The logo consists of a blue square containing a white map of the Yorkshire and Humber region. To the right of the square, the text "Refugee Integration Yorkshire and Humber" is written in a blue, sans-serif font.

## Contact us

For more information, please contact us at:

[admin@migrationyorkshire.org.uk](mailto:admin@migrationyorkshire.org.uk)

0113 378 8188

---

**Source URL:** *<https://www.migrationyorkshire.org.uk/refugee-integration-yorkshire-and-humber/our-translated-resources/introduction-background-checks-job-seekers-and-volunteers>*