

# LEY DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

La **LEY DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES** (AB 1008), que entró en vigencia el 1 de enero de 2018, es una ley en California que prohíbe a los empleadores con más de 5 empleados preguntar sobre sus antecedentes penales antes de hacerle una oferta de trabajo. Esta ley también es conocida como la ley “Prohíban la caja.”

## LA LEY PROHIBE A LOS EMPLEADORES:

- Incluir en la solicitud de empleo cualquier pregunta sobre sus antecedentes penales antes de hacerle una oferta de trabajo condicional
- Preguntar o considerar sus antecedentes penales antes de que se haya realizado una oferta de trabajo condicional
- Considerar información sobre sus arrestos que no resultaron en convicción, participación en programas de desvío pre- o post-juicio, o condenas selladas, desestimadas, expurgadas o erradicadas estatutariamente

Después de hacerle una oferta de trabajo, los empleadores pueden verificar sus antecedentes penales, pero la ley exige una evaluación individualizada sobre su historial de convicciones. Esto significa que un empleador no puede retirar la oferta de trabajo sin considerar la naturaleza y la gravedad de los antecedentes penales, el tiempo transcurrido desde la convicción, y la naturaleza del trabajo que usted está buscando. Si el empleador decide retirarle la oferta de trabajo por sus antecedentes penales, deben informárselo por escrito, proporcionarle una copia del informe del historial de convicciones en la que se basaron, y darle al menos cinco días hábiles para responder.

**P** Después de una oferta condicional de empleo, ¿qué puede preguntarme un empleador sobre mi historial criminal?

**R** Después de una oferta condicional, un empleador puede preguntarle si tiene antecedentes penales. Pero los empleadores no pueden preguntar o considerar información sobre (1) un arresto que no resultó en convicción (sujeto a las excepciones en el Código de Trabajo § 432.7 (a) (1) y (f)); (2) referencia o participación en un programa de desvío pre- o post-juicio; o (3) condenas que han sido selladas, desestimadas, expurgadas o erradicadas estatutariamente.

**P** ¿Qué debo hacer si creo que un empleador ha violado la ley?

**R** Dentro de un año de la violación de la ley por un empleador, usted puede presentar una queja directamente con el Departamento de Igualdad en el Empleo y la Vivienda de California (DFEH).

## PARA PRESENTAR UNA QUEJA

### DFEH

[dfeh.ca.gov](http://dfeh.ca.gov)

Número gratuito: 800.884.1684

TTY: 800.700.2320

DFEH-E12P-SP / Julio 2019

