

Ley de Oportunidad Justa: Antecedentes Penales y Empleo



FAQ

1 | ¿Qué es la Ley de Oportunidad Justa?

La Ley de Oportunidad Justa (Fair Chance Act), que entró en vigor el 1 de enero de 2018, es una ley de California que, en general, prohíbe a los empleadores con cinco o más empleados preguntar sobre sus antecedentes de condena antes de hacerle una oferta de trabajo. Este tipo de ley también se conoce como ley “Ban the Box”. California promulgó la Ley de Oportunidad Justa para reducir las trabas para conseguir un trabajo para las personas con antecedentes de condena, ya que un trabajo remunerado es fundamental para que estas personas puedan mantenerse a sí mismas y mantener a su familia, y para mejorar su salud mental y los lazos con su comunidad, lo que reduce la reincidencia. La Ley de Oportunidad Justa es parte del estatuto de no discriminación en el empleo de California llamado Ley de Vivienda y Empleo Justos (Fair Employment and Housing Act, FEHA), que ejecutó el Departamento de Igualdad en el Empleo y la Vivienda (Department of Fair Employment and Housing, DFEH). La Ley de Oportunidad Justa está codificada en el artículo 12952 del Código de Gobierno.

2 | ¿Cómo funciona la ley?

La ley, en general, prohíbe a los empleadores:

- Incluir en una solicitud de empleo preguntas sobre antecedentes de condena antes de hacer una oferta de trabajo condicional.
- Preguntar sobre sus antecedentes penales o considerarlos antes de hacer una oferta de trabajo condicional.
- Considerar información sobre detenciones sin condena, participación en programas de recuperación antes o después de un juicio, que se hayan completado y que los cargos o la condena subyacente pendiente se hayan desestimado, cerrado o eliminado, o condenas que hayan sido cerradas, desestimadas, eliminadas o reglamentariamente erradicadas.

Después de hacerle una oferta de trabajo, los empleadores pueden hacer una verificación de antecedentes penales, pero la ley exige una evaluación personalizada de sus antecedentes de condena. Eso significa que un empleador no puede retirar una oferta de trabajo sin considerar la naturaleza y gravedad de los antecedentes penales, el tiempo que pasó desde la condena y el tipo de trabajo que usted busca. Si el empleador decide retirar la oferta de trabajo basándose en sus antecedentes penales, debe decírselo por escrito, darle una copia del informe de antecedentes de condena sobre el que se basó y darle, como mínimo, cinco días laborables para responder.

3 | ¿Qué empleadores abarca la ley?

La ley abarca a empleadores públicos y privados con cinco o más empleados. Incluyendo cámaras sindicales de contratos de trabajo, contratistas laborales, agencias de trabajo temporal y empleadores clientes. La ley no aplica para ciertos puestos en establecimientos de atención médica, contratistas de trabajo agrícola o puestos con agencias de justicia penal del estado. Tampoco aplica para puestos donde un empleador deba por otra ley hacer verificaciones de antecedentes de conducta o limitar el empleo según antecedentes penales. Sin embargo, aunque los empleadores no tengan que cumplir los requisitos de la Ley de Oportunidad Justa cuando contratan para dichos puestos, su uso de los antecedentes penales aún puede considerarse discriminatorio si tiene un efecto adverso en personas a quienes la ley proteja (p. ej., por raza). En esos casos, el empleador debe demostrar que la consideración de los antecedentes penales está relacionada con el trabajo y es coherente con la necesidad del negocio. Incluso si la consideración de los antecedentes penales está relacionada con el trabajo y es coherente con la necesidad del negocio, será ilegal si hubiere una manera menos discriminatoria de cubrir la necesidad del negocio.

■ Ley de Oportunidad Justa: Antecedentes Penales y Empleo

4 | Después de una oferta de trabajo condicional, ¿qué puede preguntarme un empleador sobre mis antecedentes penales?

Después de una oferta condicional, un empleador puede preguntarle si tiene antecedentes de condenas. Pero los empleadores no pueden pedir ni considerar información sobre (1) una detención que no haya resultado en una condena (sujeto a las excepciones del artículo 432.7(a) (1) y (f) del Código de Trabajo); (2) remisión a un programa de recuperación antes o después de un juicio, o participación en un programa de recuperación; (3) condenas que se hayan cerrado, desestimado, eliminado o reglamentariamente erradicado según la ley. El siguiente es un ejemplo de una pregunta aceptable después de una oferta condicional:

¿Lo condenaron por un delito menor o grave? Responda “NO” si: (1) nunca lo condenaron por un delito menor o grave; (2) el delito menor o grave se cerró, desestimó, eliminó o se revirtió en una apelación; (3) usted retiró su declaración después de completar un programa de un tribunal y no lo condenaron por un delito menor o grave.

5 | ¿Qué pasa si un empleador se entera de mis antecedentes de condena y quiere retirar la oferta de trabajo?

La ley le da importantes derechos si el empleador quiere retirar (anular) la oferta de trabajo condicional por sus antecedentes penales.

Evaluación personalizada: El empleador debe hacer una evaluación personalizada de sus antecedentes de condena. Eso significa que un empleador debe considerar la naturaleza y gravedad de sus antecedentes penales (el daño que la conducta criminal causó), el tiempo que pasó desde la condena y el tipo de trabajo que usted busca (las funciones básicas y el entorno de trabajo). El empleador no puede simplemente decir que no contratará a ninguna persona condenada por un determinado delito.

- Notificación por escrito: El empleador debe avisarle por escrito sobre la decisión preliminar de que sus antecedentes de condena lo descalifican para el trabajo.
- Notificación de condena descalificadora: El empleador debe darle una notificación de las condenas que lo descalifiquen para el trabajo.
- Copia del informe de antecedentes de condena: Si el empleador consiguió una copia del informe de sus antecedentes de condena, debe darle una copia del informe.
- Oportunidad de responder: El empleador debe darle, como mínimo, cinco días laborables para responder a la decisión preliminar de retirar la oferta de trabajo (y debe decirle que puede responder). Si usted disputa el informe de antecedentes de condena y le avisa al empleador en un plazo de cinco días, usted tendrá cinco días más para responder.¹ El empleador debe decirle que su respuesta puede incluir cualquier prueba que impugne la precisión del informe de antecedentes de condena y cualquier prueba de su rehabilitación o circunstancias que usted crea que son importantes para que el empleador las considere sobre su vida o el delito. Ejemplos de ese tipo de pruebas incluyen su historia laboral, una explicación de las circunstancias de su participación en el delito y los esfuerzos de rehabilitación, como educación o capacitación.
- Consideración de su respuesta: El empleador debe considerar toda la información que usted dé en su respuesta.
- Notificación final por escrito: Después de considerar toda la información que usted dé, el empleador debe reportarle por escrito cualquier descalificación final del trabajo, cualquier procedimiento que el empleador tenga para impugnar dicha descalificación final y el derecho que usted tiene de presentar una queja ante el Departamento de Igualdad en el Empleo y la Vivienda.

¹ Si dan la notificación en un formato que no tenga acuse de recibo, como una notificación por escrito que un empleador haya enviado por correo sin rastreo de entrega, se considerará a la notificación como recibida cinco días naturales después de que la correspondencia se haya depositado para su envío a un domicilio en California, diez días naturales después de que la correspondencia se haya depositado para enviar a un domicilio fuera de California y veinte días naturales después de que la correspondencia se haya depositado para enviar a un domicilio fuera de los Estados Unidos 2 C.C.R 11017.01

■ Ley de Oportunidad Justa: Antecedentes Penales y Empleo

6 | ¿Qué pasa si me postulo a un trabajo y en la solicitud del empleador me preguntan sobre mis antecedentes penales y no los revelo porque la solicitud estaría incumpliendo la Ley de Oportunidad Justa? ¿Puede el empleador usar mi omisión de información en la solicitud como único motivo para negarme el trabajo?

Los empleadores que no cumplan la prohibición de preguntar sobre información de antecedentes penales antes de hacer una oferta de trabajo condicional no pueden, después de hacer una oferta de trabajo condicional, usar la omisión de información de antecedentes penales del empleado en la solicitud ilegal como un factor en decisiones subsiguientes sobre el trabajo, incluyendo la negociación de la oferta de trabajo condicional.

7 | ¿Qué debo hacer si creo que un empleador no cumplió la ley?

En un plazo de tres años de que un empleador haya incumplido la ley, usted puede presentar una queja ante el DFEH. Puede hacerlo llenando un formulario de queja en línea en nuestro Sistema de Derechos Civiles de California (Cal Civil Rights System), descargando un formulario de registro de nuestro sitio web y enviándolo por correo, yendo a una oficina del DFEH o llamando a nuestro Centro de Comunicación abajo.

Si usted cree que fue víctima de discriminación laboral, comuníquese con el DFEH.

PARA PRESENTAR UNA QUEJA

Departamento de Igualdad en el Empleo y la Vivienda

dfeh.ca.gov

Línea gratis: 800-884-1684

TTY: 800-700-2320

Si usted tiene una discapacidad que necesita una adaptación razonable, el DFEH puede ayudarlo con su queja. Comuníquese con nosotros por cualquier medio indicado arriba o, las personas sordas o con problemas para oír o discapacidades del habla, mediante el Servicio de Retransmisión de California (711).