

# EMPLEO Y ANTECEDENTES PENALES

## HOJA INFORMATIVA



Departamento de  
Derechos Civiles  
DEL ESTADO DE CALIFORNIA

### Ley de Oportunidades Justas reduce los obstáculos para las personas con antecedentes de condenas

La Ley de Oportunidades Justas limita la capacidad de los empleadores para tomar decisiones de empleo sobre los solicitantes basadas en antecedente de condena (también conocidos como antecedentes penales). Al igual que todos, las personas con antecedentes penales necesitan acceso a oportunidades de empleo para obtener sustento para ellos y sus familias, mejorar sus vínculos comunitarios y crear oportunidades para la independencia. La Ley de Oportunidades Justas es parte de la Ley de Igualdad en el Empleo y la Vivienda de California, una ley que el Departamento de Derechos Civiles se encarga de hacer cumplir. Las reglas vigentes pueden encontrarse en el Código de Gobierno de California, sección 12952, y el Código de Regulaciones de California, Título 2, sección 11017.1.

### ¿A quién cubre la Ley de Oportunidades Justas?

**Trabajadores:** la ley se aplica a los solicitantes de empleo, a las personas que empiezan a trabajar antes de que su empleador realice una verificación de antecedentes, a empleados que están por recibir una promoción y a empleados que reciban una verificación de antecedentes por otros motivos.

**Empleadores:** la Ley de Oportunidades Justas se aplica a los empleadores públicos y privados que tengan cinco o más empleados. Esto incluye oficinas sindicales de contratación, contratistas de mano de obra y agencias de empleo temporal.

- Excepciones: la ley no se aplica a contratistas de mano de obra para granjas, agencias de justicia penal estatal, ciertos puestos en centros de atención médica o cualquier puesto en el que un empleador deba realizar, conforme a la ley, verificaciones de antecedentes o restringir empleos basándose en antecedentes penales.

**Tenga en cuenta:** La Ley de Igualdad en el Empleo y la Vivienda de California prohíbe que todo empleador use antecedentes penales para tomar decisiones de empleo si esto afecta de forma negativa a las personas, o genera un impacto negativo en ellas, debido a sus características protegidas legalmente, como raza, sin un propósito empresarial legítimo. Por ejemplo, al realizar una contratación para un empleo exento en virtud de la Ley de Oportunidades Justas, un empleador no puede rechazar a un solicitante por sus antecedentes penales si esa práctica afecta

de manera desproporcionada a personas de una raza específica en comparación con otras, a menos que el empleador pueda probar que esa práctica es necesaria para llevar a cabo operaciones comerciales seguras y eficaces.

### Antes de una oferta laboral

La Ley de Oportunidades Justas generalmente considera que va en contra de la ley que los empleadores pregunten a los solicitantes sobre sus antecedentes penales o que consideren los antecedentes penales antes de ofrecer un empleo.

Esto significa que los empleadores no pueden:

- Hacer declaraciones en los anuncios de empleo que excluyan a las personas con antecedentes penales (como anuncios que indiquen “No se admiten delincuentes” o “Solo personas con expediente limpio”)
- Preguntar sobre antecedentes penales en las solicitudes de empleo
- Realizar una verificación de antecedentes o hacer una búsqueda en internet sobre antecedentes penales antes de hacer una oferta laboral

### Después de una oferta laboral: información fuera de los límites

Después de realizar una oferta laboral condicional, los empleadores tienen permitido realizar una verificación de antecedentes. Sin embargo, hay cierta información que el empleador nunca debe considerar. Esto incluye:

# EMPLEO Y ANTECEDENTES PENALES



Departamento de  
Derechos Civiles  
DEL ESTADO DE CALIFORNIA

## HOJA INFORMATIVA

- Arrestos que no hayan terminado en condenas (con excepciones limitadas)
- Condenas que se hayan archivado, anulado, expurgado o eliminado conforme a la ley (como el archivado automático de ciertos registros judiciales de menores al alcanzar la edad adulta)
- Los cargos o condenas que se hayan desestimado, archivado o erradicado después de que una persona haya completado correctamente programas de intervención previa o posterior al juicio (por ejemplo, tribunales de drogas o de salud mental)
- Antecedentes de condena de más de 7 años según la fecha del fallo (fecha de condena), fecha de liberación de prisión o fecha de libertad condicional

### Cómo decidir si se debe avanzar con la contratación

Un empleador no puede rechazar la contratación de una persona solo porque esta tenga antecedentes penales. Además, un empleador no puede rechazar la contratación de una persona porque esta tenga un tipo de condena en particular, como delito violento o agresión sexual.

En cambio, si surge algo en la verificación de antecedentes de una persona que genere inquietud en el empleador, el empleador debe realizar una evaluación individualizada antes de decidir no avanzar con la contratación. Una evaluación individualizada ayuda al empleador a decidir si los antecedentes penales de la persona tienen una relación directa y adversa (negativa) con las tareas laborales del puesto específico para el cual se postula esta persona. Como parte de la evaluación individualizada, el empleador debe considerar los siguientes factores:

#### 1. Naturaleza y gravedad de la condena o la conducta

- Por ejemplo, la edad de la persona en el momento de la condena, la conducta específica durante el incidente; si hubo personas lesionadas o daños a propiedades; el grado de

daño y su permanencia, y el contexto en torno a la condena

- En caso de que alguna discapacidad haya dado lugar a la condena, si alguna adaptación razonable podría ayudar a abordar futuros incidentes, y si la discapacidad aún existe o ya se ha tratado
  - Si algún trauma o alguna situación de violencia doméstica o de pareja, agresión sexual, acecho, trata de personas, coacción o factores similares dieron lugar a la condena
2. **Tiempo** transcurrido desde la conducta o desde que la persona haya salido de la cárcel
  3. **Naturaleza del empleo y tareas específicas**, lo que incluye si el contexto o tipo de daño relacionado con la condena tiene probabilidades de surgir en el lugar de trabajo

### Cómo revocar una oferta laboral

Si el empleador encuentra una relación directa y adversa (negativa) entre los antecedentes penales y el trabajo y, por ese motivo, decide negar el empleo, debe hacerle saber a la persona por escrito su decisión preliminar (no final) de revocar la oferta laboral. El aviso debe incluir:

- Una lista de la(s) condena(s) que causaron la revocación de la oferta laboral
- Una copia del informe de la verificación de antecedentes
- Una declaración de que la persona tiene derecho a responder el aviso con pruebas de rehabilitación o circunstancias atenuantes antes de que el empleador tome la decisión final de revocar la oferta laboral
- La fecha límite para responder el aviso con más evidencia o información: al menos cinco días hábiles a partir de la fecha en que se recibe el aviso y al menos diez días si el solicitante de empleo está desestimando la exactitud de una verificación de antecedentes.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Si el aviso no se entrega de una forma que permita confirmar la recepción (como por correo tradicional), se considera que el aviso se recibió cinco días naturales después de depositar el correo para direcciones de California, diez días naturales después de depositar el correo para direcciones fuera de California y veinte días naturales después de depositar el correo para direcciones fuera de los Estados Unidos. Consulte el Código de Regulaciones de California, Título 2, sección 11017.01(c)(2)(E).

# EMPLEO Y ANTECEDENTES PENALES



Departamento de  
Derechos Civiles  
DEL ESTADO DE CALIFORNIA

## HOJA INFORMATIVA

El aviso puede incluir una explicación sobre los motivos por los cuales el empleador desea revocar la oferta laboral, pero no es obligatorio. El Departamento de Derechos Civiles (Civil Rights Department, CRD) anima a los empleadores a compartir su argumento con los solicitantes de empleo.

### Cómo desestimar la decisión de un empleador de revocar una oferta laboral

Después de recibir un aviso del empleador, el solicitante puede, aunque no tiene obligación de hacerlo, compartir información que permita al empleador conocer más detalles personales, las circunstancias que dieron lugar a la condena y cómo su vida o sus circunstancias cambiaron. Esto se conoce como pruebas de rehabilitación o circunstancias atenuantes. Las pruebas de rehabilitación o circunstancias atenuantes incluyen información sobre lo siguiente:

- La edad de la persona en el momento del incidente que dio lugar a la condena
- Circunstancias en torno al incidente
- Los antecedentes laborales de una persona y el hecho de que está buscando empleo
- Participación escolar, capacitación laboral, asesoramiento psicológico, servicio comunitario, programas de tratamiento o rehabilitación
- Seguir correctamente las reglas de libertad provisional o condicional
- Si la persona cuenta con una fianza otorgada por un programa federal, estatal o local de fianzas laborales
- La probabilidad de que una conducta similar pueda repetirse
- Si algún trauma o alguna situación de violencia doméstica o de pareja, agresión sexual, acecho, trata de personas, coacción o factores similares dieron lugar a la condena
- En caso de que alguna discapacidad haya dado lugar a la condena, si alguna adaptación razonable podría ayudar a abordar futuros incidentes, y si la discapacidad aún existe o ya se ha tratado

Para probar esta información, la persona puede ofrecer al empleador certificados que demuestren que participó en un programa o lo completó (como una capacitación laboral, un tratamiento o cierta formación); cartas de apoyo; denuncias policiales u otra documentación que demuestre que fue víctima de violencia doméstica o de pareja, agresión sexual, acecho u otros delitos; documentos que confirmen su discapacidad o cualquier otro documento que demuestre iniciativas de rehabilitación o circunstancias atenuantes.

El solicitante del empleo también puede desestimar la exactitud de la información que usó el empleador. Esto incluye demostrarle al empleador que hay un error en la verificación de antecedentes.

Una vez que el solicitante de empleo envíe esta información, el empleador debe considerarla al decidir si los antecedentes penales de la persona tienen una relación directa y adversa (negativa) con las tareas laborales. Esto se conoce como reevaluación.

Si el solicitante del empleo no ofrece más información, o bien, si después de la reevaluación el empleador aún decide revocar la oferta laboral, existen determinados pasos que el empleador debe completar. El empleador debe notificar por escrito al solicitante de empleo, describir cualquier procedimiento disponible para desestimar o apelar la decisión y hacerle saber a la persona que tiene derecho a presentar una denuncia ante el Departamento de Derechos Civiles.

---

Los solicitantes de empleo que experimenten discriminación laboral conforme a la Ley de Oportunidades Justas pueden comunicarse con el CRD.

### PARA PRESENTAR UNA DENUNCIA

Departamento de Derechos Civiles

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

Línea gratuita: 800.884.1684

TTY: 800.700.2320

¿Tiene una discapacidad que requiere una adaptación razonable? El CRD puede ayudarle con su denuncia.

Para obtener traducciones de esta guía, visite:  
[www.calcivilrights.ca.gov/posters/employment](http://www.calcivilrights.ca.gov/posters/employment)