

El objetivo de **The California Fair Chance Act** es dar a las personas con penales de la ley una oportunidad más justa de solicitar empleos. Esto significa que un empleador no puede preguntarle acerca de sus antecedentes penales en la aplicación de trabajo, entrevista o cuando usted pregunta acerca de puestos de trabajo abiertos. Sólo pueden hacer después de darle una oferta de trabajo.

Hay tres tipos de empleadores que no están cubiertos por esta ley:

1. Empleadores de la ley como policía, alguacil y departamentos de libertad condicional
2. Empleadores que están legalmente obligados a preguntar acerca de sus antecedentes antes de darle una oferta de trabajo, como los empleadores que trabajan con niños / familias, ancianos, o personas discapacitadas.
3. Empleadores que tienen menos de 5 empleados.



Si se le pregunta, no puede decirle a un empleador que no tiene antecedentes penales. Sin embargo, puede responder diciendo algo como: **"Estoy dispuesto a pasar por una verificación de antecedentes si me da el trabajo"**.

Cuando recibe una oferta de trabajo, el empleador tiene el derecho para preguntar acerca de sus antecedentes penales o para ejecutar una verificación de antecedentes, pero deben obtener su escrito permiso primero. La mayoría de las verificaciones de antecedentes solo pueden enumerar condenas por delitos que tienen menos de siete años y casos abiertos o pendientes.

¿Cómo debo prepararme para el proceso de contratación?

1. Obtenga copias de sus antecedentes penales.
2. Hable con un abogado que sepa sobre la compensación de registros criminales sobre cuáles son sus opciones para clarar su registro.
3. Comience a preparar un paquete de rehabilitación. Recopile copias de documentos que muestren cómo ha mejorado su vida desde su último caso criminal.

Esto puede incluir:

- Certificados/Diplomas
- Cartas de apoyo de antiguos empleadores, maestros/profesores, mentores/patrocinadores, líderes religiosos, o familiares/amigos
- Prueba de que completaste tu sentencia
- Prueba de finalización de los programas/clases de capacitación
- Prueba de asistencia a grupos de apoyo o terapia
- Prueba de trabajo voluntario

Para obtener ayuda legal gratuita, comuníquese con NLSLA

(800) 433-6251 | reentryclinic@nlsa.org
nlsa.org/services/clean-slate

Información sujeta a cambios. *Publicado en octubre de 2020*



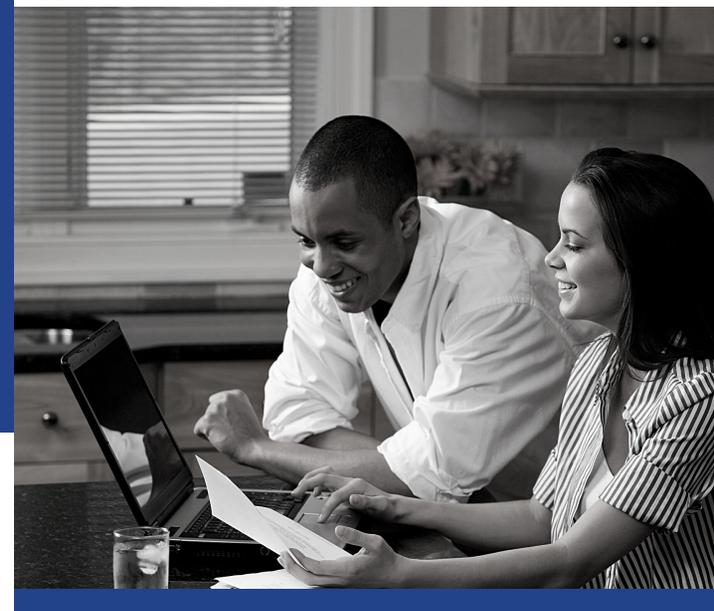
LOS ANGELES COUNTY
DEPARTMENT OF MENTAL HEALTH
hope. recovery. wellbeing.



Neighborhood Legal Services
of Los Angeles County

ACTO DE OPORTUNIDAD JUSTA DE CALIFORNIA

Una guía para los buscadores de trabajo con un registro criminal



La Ley de Oportunidades Justas de California es una nueva ley que limita la forma en que los empleadores consideran los antecedentes penales. El objetivo es dar a las personas con antecedentes penales una oportunidad más justa de solicitar empleos.

¿Qué antecedentes penales puede considerar el empleador?

La Ley de Oportunidades Justas da a los empleadores el derecho de negarle solo si sus antecedentes penales están directamente relacionados con el trabajo que está solicitando y los antecedentes penales afectarán negativamente su capacidad para hacer el trabajo.

Los empleadores solo pueden negarle un trabajo para los casos en los que fue condenado o abierto casos para los que aún está esperando un cargo, comparecencia, juicio, sentencia o apelación.

Al revisar sus registros, un empleador debe hacer una "evaluación individualizada", lo que significa que debe considerar tres cosas sobre su caso:

1. Lo que sucedió en el caso
2. Cuánto tiempo ha pasado desde su caso
3. Los deberes del trabajo que está solicitando

Los empleadores NO PUEDEN considerar los siguientes tipos de registros:

- Arrestos que no resultaron en condena
- La mayoría de los registros juveniles
- Participación en programas de desviación, por ejemplo: programas de "Entrada Diferida de Juicio" o "Prop 36"
- Ciertas condenas por marihuana que sucedió hace más de dos años
- Registros penales que han sido eliminados, despedidos, sellados, o desalojados

Si un empleador desea revocar su oferta de trabajo por sus antecedentes penales, debe:

1. Decirle por escrito (correo electrónico o carta) que quiere retirar la oferta de trabajo, indicando qué antecedentes penales le están impidiendo el trabajo.
2. Si el empleador le hizo una verificación de antecedentes, el empleador también debe darle una copia de esta verificación de antecedentes.
3. Decirle que tiene cinco días laborales para responder a la carta o correo electrónico del empleador para hacerle saber por qué todavía debe contratarlo.
4. Informarle sobre su derecho a informar al empleador sobre cualquier error en su verificación de antecedentes.

Si el empleador le permite saber que quiere recuperar la oferta de trabajo, usted tiene el derecho de:

1. Explicar al empleador por qué todavía debe contratarlo a pesar de que tiene antecedentes penales.
2. Proporcione al empleador la prueba de que completó su sentencia y cómo ha mejorado su vida desde su condena.
3. Hágale saber al empleador si su verificación de antecedentes tiene errores y dé al empleador una prueba de que la verificación de antecedentes tiene errores.

Si usted proporciona al empleador con cualquiera de esta información, el empleador debe considerarla ANTES de tomar una decisión final sobre su solicitud. También debe proporcionar esta información en una carta o un correo electrónico, y mantener copias para asegurarse de que tiene un registro de responder al empleador.

Si usted no responde a la carta o correo electrónico del empleador informándole que desea recuperar su oferta de trabajo, el empleador puede tomar una decisión final después de que hayan pasado cinco días laborales hábiles desde la fecha en que recibió la carta o correo electrónico.

- Si el empleador todavía quiere contratarlo, se pondrá en contacto con usted para informarle sobre cómo seguir adelante.
- Si el empleador todavía quiere negarle el trabajo, el empleo debe decirle por escrito que:
 1. Todavía quiere negarle el trabajo.
 2. Que tiene derecho a presentar una queja ante el Departamento de Empleo Justo y Vivienda de California (DFEH) si siente que sus derechos han sido violados, y
 3. Darle información sobre cualquier proceso de apelación que el empleador tenga para impugnar su denegación.



¿Necesita ayuda?

Llama a NLSLA: (800) 433-6251
reentryclinic@nlsla.org

Para otros recursos:

Llama a WEDO CCAV: (661) 949-1206
wedocav@childrenscenterav.org