

¿TIENE ANTECEDENTES PENALES? USTED PUEDE TRABAJAR.

La Ley de Igualdad de Oportunidades (Fair Chance Law) de la Ciudad de Nueva York prohíbe a los empleadores preguntar acerca de antecedentes penales antes de hacer una oferta de trabajo. La calificación de candidatos basada en sus destrezas y cualidades ayuda a que más neoyorquinos se unan al mercado laboral, fortalece nuestras empresas y revitaliza nuestra economía.

A partir del 27 de octubre de 2015, los empleadores no pueden preguntar sobre sus antecedentes penales antes de hacerle una oferta condicional de empleo. Después de que el empleador le ofrezca un empleo, puede preguntar sobre sus antecedentes penales y tomarlos en cuenta. Si el empleador decide que ya no quiere contratarlo después de enterarse de sus antecedentes, el empleador tiene que cumplir un procedimiento específico. Esta guía explica el proceso y le proporciona información sobre sus derechos, tanto antes como después de recibir una oferta de empleo. En virtud de esta ley, usted tiene igualdad de derechos tanto para ser contratado como con respecto a cualquier otra decisión laboral como por ejemplo, ser considerado para un ascenso.

ANTES DE UNA OFERTA DE EMPLEO

Sus antecedentes penales están fuera de consideración mientras el empleador no le haya hecho una oferta condicional de empleo.

Los empleadores no pueden publicar avisos de empleo que mencionen arrestos, condenas o no tener antecedentes penales, por ejemplo, “no se aceptan delincuentes”, “verificación de antecedentes obligatoria” o “no debe tener antecedentes penales”.

Las solicitudes de empleo no deben incluir preguntas sobre los antecedentes penales ni le pueden pedir que dé su autorización para verificar sus antecedentes. Los empleadores no pueden hacerle preguntas sobre sus antecedentes penales. Si le formulan preguntas sobre sus antecedentes, su respuesta no puede ser utilizada en su contra. Los empleadores no pueden hacer una verificación de sus antecedentes penales sin antes hacerle una oferta condicional de empleo.

DESPUÉS DE UNA OFERTA DE EMPLEO

Una vez que el empleador le haga una oferta condicional de empleo, puede preguntarle acerca de sus antecedentes penales y tomarlos en cuenta.

Los empleadores pueden preguntarle si tiene alguna condena penal. Usted deberá informar las condenas por delitos graves y delitos menores, independientemente de que sean condenas ocurridos hace tiempo.

Los empleadores pueden solicitarle autorización para verificar sus antecedentes penales. Si usted no da su autorización para la verificación de sus antecedentes penales, el empleador puede negarse a contratarlo.

Hay dos cosas que los **empleadores no pueden preguntarle nunca que usted no está obligado a informar, aunque se lo pregunten:**

1. Arrestos en los que usted no fue condenado;
2. Condenas que están selladas. Las condenas están selladas por lo general, cuando:
 - usted recibe condena por una infracción que no constituye un delito penal, por ejemplo, alteración del orden público;
 - usted completa un programa de tratamiento por abuso de sustancias, impuesto por decisión judicial; o
 - usted recibe condena como delincuente juvenil o joven infractor.

Incluso si un empleador obtiene esta información, no puede usarla en su contra. La única excepción se aplica si usted se está postulando como oficial de policía o agente del orden.

ANTES DE LA DECISIÓN FINAL DE EMPLEO

Una vez que el empleador averigua sus antecedentes penales, puede optar por no contratarlo. Antes de tomar la decisión final, el empleador debe hacer lo siguiente:

1. Entregarle una copia de toda verificación de antecedentes que haya efectuado sobre su persona;
2. Evaluarlo teniendo en cuenta factores específicos y compartir dicha evaluación escrita con usted; y
3. Mantener la vacante durante tres días hábiles, por lo menos, después de haberle comunicado a usted su decisión, de modo tal que usted pueda responder a la decisión.

El empleador no puede negarle el empleo solamente porque usted tiene antecedentes penales. Antes de decidir no contratarlo por sus antecedentes penales, el empleador deberá tener en cuenta estos factores:

- Las políticas públicas de Nueva York fomentan la contratación de personas con antecedentes penales;
- Los deberes y responsabilidades específicas del trabajo;
- La importancia, si es que la tiene, de sus antecedentes penales sobre su capacidad para realizar el trabajo;
- La cantidad de tiempo que ha transcurrido desde los eventos que llevaron a su condena penal;
- La edad que tenía cuando incurrió en una conducta criminal;
- La gravedad de sus antecedentes penales;
- Cualquier dato positivo que tenga a su favor. Esto incluye pruebas que demuestren que usted asistió a la escuela, realizó capacitación laboral u obtuvo asesoramiento; tuvo empleo anteriormente; o participa en una actividad con su comunidad. Estas pruebas pueden ser cartas de recomendación de personas conocidas, como maestros, asesores, supervisores, miembros del clero u oficiales del servicio de libertad condicional o libertad bajo palabra.
- Si usted tiene un certificado de rehabilitación o un certificado de buena conducta, el empleador **debe** suponer que usted se ha rehabilitado.

Después de tener en cuenta estos factores, el empleador puede decidir no contratarlo por alguna de las dos razones siguientes:

1. porque existe una **relación directa** entre su condena y el trabajo que usted quiere; o
2. porque sus antecedentes de condena crean un **riesgo inaceptable** para las personas o la propiedad.

El empleador debe hacerle llegar su explicación por escrito, junto con la verificación de antecedentes que usó. Después de recibir estos materiales, usted tiene tres días hábiles para responder abordando las inquietudes del empleador.

¿Todos los empleadores tienen que cumplir con las disposiciones de la Ley de Igualdad de Oportunidades (Fair Chance Act)?

No, algunos empleadores están legalmente obligados a verificar sus antecedentes penales. Otros empleadores están legalmente obligados a no contratar personas que tengan antecedentes penales por ciertos delitos graves. Estos empleadores no tienen que cumplir con las disposiciones de la ley FCA. Además, las agencias de la ciudad encargadas de hacer cumplir la ley no tienen que ajustarse a las disposiciones de la ley FCA.

¿Las disposiciones de esta ley rigen para la vivienda?

No, esta ley afecta solamente al empleo. Los propietarios de viviendas pueden seguir utilizando los antecedentes penales para decidir si alquilan la propiedad.

¿Qué debo hacer si pienso que un empleador no se ajustó a las reglas descritas aquí?

Llame al **(212) 416-0197** y pregunte por la Comisión de Derechos Humanos (Commission on Human Rights). Puede dejar un mensaje anónimo o puede presentar una queja sobre lo que le sucedió. Si se determina que el empleador no ha cumplido con la ley, usted podrá reclamar los salarios perdidos u otros daños y es posible que el empleador tenga que pagar una multa.