Comisión de
Derechos Humanos

2026

22 Reade Street
New York, NY 10007
212-306-7450 | 212-416-0197
www.nyc.gov/site/cchr

¿Tiene antecedentes penales? Eso no debe impedirle encontrar trabajo.

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.

Información para los empleadores

La Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de Nueva York (New York City Commission on Human Rights) es un recurso para ayudar a fortalecer su negocio, ser un empleador más inclusivo y adoptar prácticas de empleo que cumplan con la Ley de Derechos Humanos de la Ciudad de Nueva York ("NYCHRL"). Este documento proporciona información sobre la Ley de Igualdad de Oportunidades (Fair Chance Act), un cambio importante en la legislación que existente afecta el proceso de solicitud de empleo y la toma de decisiones.

Durante 40 años aproximadamente, el Artículo 23-A de la Ley Penitenciaria de Nueva York "Artículo 23-A" (New York Correction Law Article 23-A) ha prohibido la discriminación de neoyorquinos al buscar empleo simplemente por haber sido arrestados o tener antecedentes penales. A partir del 27 de octubre de 2015, una nueva ley de la Ciudad denominada Ley de Igualdad de Oportunidades o "FCA" (Fair Chance Act) exige a la mayoría de empleadores de la Ciudad de Nueva York esperar hasta después de realizar una oferta condicional de trabajo para pedir o tomar en consideración los antecedentes penales de un candidato(a). En ese momento, para revocar la oferta de empleo, los empleadores deben ajustarse a lo dispuesto en el Artículo 23-A. Si decide revocar la oferta condicional de empleo después de considerar los antecedentes penales, la

ley FCA exige que notifique por escrito al solicitante y le dé cinco días hábiles, como mínimo, para responder antes de tomar su decisión definitiva con respecto a la solicitud del candidato. Este período de tiempo toma en cuenta el hecho de que hasta el 50% de los antecedentes penales incluye información no vigente o incorrecta, y le da al solicitante la oportunidad de presentar información actualizada.[1] Los empleadores que no cumplan con el procedimiento dispuesto en el Artículo 23-A o no sigan el procedimiento para revocar las ofertas después de considerar los antecedentes penales pueden ser responsables de daños y/u otras sanciones en conformidad con la ley de Derechos Humanos de la Ciudad de Nueva York. El empleador será responsable por todas las violaciones a la ley FCA cometidas por terceros contratados por el empleador para manejar cualquier aspecto de los procesos de búsqueda, entrevista o contratación.

Si bien la ley FCA se aplica a todas las decisiones de empleo – ya sea que esté contratando, despidiendo u otorgando un ascenso a una persona- esta guía se refiere a todas las personas como "solicitante" porque la ley se aplicará con mayor frecuencia al proceso de contratación.

Antes de una oferta condicional de empleo

Los antecedentes penales de una persona que solicita empleo no pueden ser parte del proceso de contratación hasta ***después*** de realizar una oferta condicional de empleo. Para cumplir con la ley FCA, usted debe:

- Eliminar cualquier referencia a antecedentes de arrestos o condenas cuando publique avisos de empleo. No se pueden usar frases como "no se aceptan delincuentes", "verificación de antecedentes obligatoria" o "no debe tener antecedentes penales".
- Asegúrese de que ni sus formularios de solicitud de empleo, ni sus representantes incluyan preguntas sobre los antecedentes penales de un solicitante ni pidan autorización para verificar antecedentes.
- Instruya al personal de recursos humanos y de selección de personal para que no formulen preguntas a los solicitantes sobre sus antecedentes penales, verificación de antecedentes ni traten de

[1] Oficina del Fiscal General del Departamento de Justicia de los Estados Unidos, *The Attorney General's Report on Criminal History Background Checks* (junio de 2006) en 3; National Employment Law Project, *65 Million "Need Not Apply:" The Case for Reforming Criminal Background Checks for Employment* (marzo de 2011) en 7, *disponible en* http://www.nelp.org/content/uploads/2015/03/65_Million_Need_Not_Apply.pdf.

averiguar si el solicitante tiene antecedentes de condenas antes de realizar la oferta condicional.

Durante el proceso de contratación, usted puede descubrir accidentalmente un antecedente penal del solicitante. Si eso sucede, informe al solicitante que cualquier consideración sobre sus antecedentes penales solo se tendrá en cuenta después de decidir hacerle una oferta de empleo, hágale saber que pasarán a otro tema y que no es apropiado tratar el tema hasta más adelante. Debe registrar lo sucedido en el archivo del solicitante en caso de que la revelación llegue a ser un problema.

Después de realizar una oferta condicional de empleo al solicitante

Después de realizar una oferta condicional de empleo, usted tiene los mismos derechos y obligaciones que tenía antes de la fecha de vigencia de la ley FCA. Usted puede preguntar, ya sea en forma oral o por escrito, si el solicitante tiene antecedentes penales o un caso penal pendiente; verificar los antecedentes penales del solicitante; y preguntarle al solicitante sobre las circunstancias que llevaron a su condena penal. Mientras formula estas preguntas, debe reunir la información necesaria para analizar los antecedentes penales de la persona en conformidad con el Artículo 23-A, que se explica a continuación.

Los empleadores deben tener en cuenta que hay cierta información sobre el arresto y la condena que siempre están fuera de consideración. Nunca puede formular preguntas o considerar detenciones que no resultaron en una condena penal. Esto incluye los casos en que la persona no fue hallada culpable o los casos que posteriormente resultaron sellados. Generalmente las condenas por violaciones como alteración del orden público, terminan selladas al igual que los casos en que la persona recibe condena como delincuente juvenil o joven infractor. Esta información nunca debe aparecer en la verificación de antecedentes ni se pueden hacer preguntas al respecto ni tenerla en cuenta en ningún momento del proceso de contratación. Si de alguna forma llega a su conocimiento, no puede usarla cuando tome su decisión de empleo.

A continuación figura un cuestionario modelo que puede usar, después de una oferta condicional de empleo, que apunta solamente a la información que usted está legalmente autorizado a considerar:

> ¿Alguna vez ha sido condenado por un delito grave o un delito menos grave? Responda “NO” si su condena: (a) fue sellada, anulada o revocada durante la apelación; (b) fue el resultado de una violación, o infracción como “alteración del orden público;” (c) resultó ser un caso de delincuencia juvenil o de joven infractor; o (d) si usted retiró su declaración después de completar un programa impuesto por el tribunal y no recibió condena por delito grave o delito menos grave.

Si **decide que los antecedentes del solicitante no superan las razones por las que usted lo eligió para contratarlo y desea contratar al solicitante, no tiene que hacer nada más**. Sin embargo, si usted desea retirar la oferta de empleo, deberá completar los tres pasos siguientes:

1. Entregar al solicitante una copia de la verificación de antecedentes u otros documentos que usted utilizó para determinar que tenía antecedentes penales.
2. Evaluar al solicitante de conformidad con el Artículo 23-A, y compartir la evaluación escrita con el solicitante; y
3. Mantener la vacante durante por lo menos cinco días hábiles, para que el solicitante pueda responder.

Revelar la verificación de antecedentes

Debe entregarle al solicitante exactamente la misma información que utilizó para determinar que tenía antecedentes penales. La información debe incluir la fecha y la hora de acceso y el nombre del empleado que tuvo acceso a la misma. El proceso de cumplimiento es sencillo:

- Si usted contrató a otra empresa para realizar la verificación de antecedentes, entregue una copia de ese informe.
- Si buscó en Internet, imprima las páginas que consultó.
- Si buscó en los registros públicos, entregue copias de esos registros.
- Si se basó en información que le llegó en forma oral, resuma por escrito la conversación y la información obtenida. Esto incluye la información obtenida a través del propio solicitante.

Evaluar al solicitante en conformidad con el artículo 23-a

En conformidad con el Artículo 23-A, los neoyorquinos que buscan trabajo no pueden ser discriminados por tener antecedentes penales. Usted solo puede rechazar a una persona si existe una relación directa entre los antecedentes penales del solicitante y el posible trabajo, o usted puede demostrar que emplear a la persona constituye un riesgo inaceptable para la propiedad o para la seguridad de personas específicas o el público en general. Debe considerar los siguientes ocho factores para tomar su determinación. Si usted determina que existe una relación directa, evalúe los factores para determinar si se redujo el riesgo. Si no existe una relación directa, se pueden considerar todos los factores para determinar si existe un riesgo inaceptable. Los factores son:

- Las políticas públicas de Nueva York fomentan la contratación y el licenciamiento de personas con antecedentes penales.
- Los deberes y responsabilidades específicos del posible trabajo.
- La importancia, si es que la tiene, de los antecedentes penales de la persona para la aptitud o capacidad de desempeñar los deberes y responsabilidades del trabajo.
- El tiempo transcurrido desde que ocurrieron los eventos que llevaron a la condena del solicitante, no el arresto o la condena en sí mismos.
- La edad del solicitante cuando ocurrieron los eventos que llevaron a su condena.
- La gravedad de los antecedentes penales del solicitante.
- Toda información presentada por el solicitante o presentada en nombre del solicitante con relación a su rehabilitación o buena conducta. Dado que usted está obligado a considerar esta información, debe pedírsela al solicitante.
- El legítimo interés del empleador en proteger la propiedad y la seguridad y el bienestar de personas específicas y el público en general.
- Si el solicitante tiene un certificado de rehabilitación o un certificado de buena conducta, usted **debe** asumir que se encuentra rehabilitado.

El sitio de Internet de la Comisión incluye información adicional sobre la forma de llevar adelante el análisis del Artículo 23-A, junto con un formulario que puede usar para cumplir con este requisito. El formulario se puede adaptar a su formato preferido o se puede enviar por medios electrónicos, pero el texto básico fundamental debe ser el mismo.

Conceder tiempo para la respuesta del solicitante

Debe darle al solicitante un plazo razonable para que responda a la verificación de antecedentes y al análisis del Artículo 23-A. La ley exige por lo menos cinco días hábiles a partir del momento en que el solicitante recibe esta información, pero usted puede darle al solicitante más tiempo para reunir la información necesaria para responder. Deberá mantener la vacante para el solicitante durante este período de cinco días.

Si el solicitante se comunica con usted durante este período, quizá pueda resolver la situación explicando sus preocupaciones y permitiendo que el solicitante se exprese al respecto. También puede decidir ofrecerle al solicitante un puesto diferente que usted considere más adecuado para el solicitante. Si no puede tomar una resolución después del período de cinco días, deberá informar al solicitante que no será contratado antes de pasar a considerar al candidato siguiente.

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

Probablemente. Los empleadores que tienen cuatro o más empleados en la Ciudad de Nueva York estan quedar regulados por esta ley. El dueño también se cuenta en el cálculo. No es necesario que los cuatro empleados trabajen en el mismo lugar, en tanto uno de ellos trabaje en la Ciudad de Nueva York.

La ley FCA no se aplica a su negocio si otra ley o agencia gubernamental exige que usted verifique los antecedentes penales de los solicitantes o le prohíbe contratar personas con determinadas condenas penales. Sin embargo, si usted tiene la libertad de contratar a un solicitante con antecedentes penales, debe cumplir con la ley FCA.