



Ordenanza de Oportunidades Equitativas de San Francisco

Post Where Employees Can Read Easily. Failure to post this notice may result in penalties.

La Ordenanza de Oportunidades Equitativas (FCO, por sus siglas en inglés) regula cuándo y cómo los empleadores de San Francisco y los contratistas de la Ciudad pueden preguntar acerca de los expedientes de arrestos y condenas y usarlos al momento de tomar decisiones de contratación. A partir del 1º de octubre de 2018, todos los empleadores con 5 o más empleados en todo el mundo, y los contratistas de la Ciudad de todos los tamaños deben observar las siguientes restricciones:

- Un empleador **NO DEBE** preguntar sobre arrestos o condenas en una solicitud de empleo.
- Sólo **DESPUÉS** de hacer una oferta condicional de empleo puede el empleador realizar una verificación de antecedentes, o preguntar acerca de condenas o arrestos sin resolver.
- **Después de hacer una oferta condicional de empleo, un empleador puede considerar únicamente las condenas que estén directamente relacionadas con el empleo, pero NUNCA puede considerar ninguno de los siguientes:**
 - Un arresto que no haya resultado en una condena, (con la excepción de arrestos no resueltos);
 - Participación en un programa de justicia alternativa o de fallo diferido;
 - Una condena que haya sido desestimada o cancelada;
 - Una condena en el sistema de justicia juvenil;
 - Una condena de más de 7 años de antigüedad (a menos que el puesto supervise o brinde servicios a menores, adultos mayores o adultos dependientes);
 - Infracciones (con la excepción de infracciones de antecedentes de conductor cuando conducir es parte del trabajo); o
 - Una condena por conducta despenalizada, incluidos el uso no comercial y el cultivo de cannabis.
- **Antes de realizar alguna acción adversa, como no contratar a un solicitante debido a una condena, el empleador debe:**
 - Notificar al solicitante o al empleado y proporcionar una copia de la verificación de antecedentes, si corresponde;
 - Dar al solicitante o empleado un plazo de 7 días para responder con evidencia de inexactitudes en la verificación de antecedentes o **evidencia de rehabilitación u otros factores atenuantes.***
 - Reconsiderar la acción basada en la evidencia que provea el solicitante o el empleado.

* **La evidencia de rehabilitación** incluye cumplir con los términos de una libertad probatoria/bajo palabra; recibir educación/capacitación; participación en programas de tratamiento contra el alcohol o drogas; cartas de recomendación; y la edad a la que la persona recibió la condena. Los factores atenuantes incluyen factores que hayan contribuido con la condena, como por ejemplo condiciones de coerción, el maltrato físico o emocional, y el consumo de sustancias controladas o la enfermedad mental sin tratar.

Aplicación preferente. Cuando la ley federal o estatal impone un requisito de antecedentes penales que entra en conflicto con la Ordenanza FCO, prevalecerá la ley federal o estatal.

Sin represalias. Un empleador no debe emprender una acción adversa contra un solicitante o empleado por ejercer sus derechos bajo la Ordenanza FCO o por cooperar con la Oficina de las Normas Laborales (OLSE).

Requisito de notificación: Los empleadores están obligados a proporcionar este aviso a los solicitantes y empleados antes de realizar una verificación de antecedentes y deben publicar este aviso en inglés, español, chino, y todo idioma hablado por más del 5% de los empleados en el lugar de trabajo o sitio de trabajo.

Para obtener más información o para presentar una queja comuníquese con la: Oficina de las normas laborales (Office of Labor Standards Enforcement: OLSE) de San Francisco por medio de: Línea telefónica de atención directa: (415) 554-5192 Correo electrónico: fco@sfgov.org