

# Fair Chance Act: Criminal History and Employment



## FAQ

### 1 | What is the Fair Chance Act?

The Fair Chance Act, which went into effect on January 1, 2018, is a California law that generally prohibits employers with five or more employees from asking about your conviction history before making you a job offer. This type of law is also known as a “Ban the Box” law. California enacted the Fair Chance Act to reduce barriers to employment for individuals with conviction histories because gainful employment is essential to these individuals supporting themselves and their families and to improving their community ties and mental health – all of which reduce recidivism. The Fair Chance Act is part of California’s employment anti-discrimination statute called the Fair Employment and Housing Act (FEHA), which is enforced by the Civil Rights Department (CRD). The Fair Chance Act is codified at Government Code section 12952.

### 2 | How does the law work?

The law generally prohibits employers from:

- Including on a job application any questions about conviction history before a conditional job offer has been made
- Asking about or considering your criminal history before a conditional job offer has been made
- Considering information about arrests not followed by conviction, participation in pretrial or posttrial diversion programs that have been completed and the underlying pending charges or conviction dismissed, sealed, or eradicated, or convictions that have been sealed, dismissed, expunged, or statutorily eradicated

After offering you a job, employers are allowed to conduct a criminal history check, but the law requires an individualized assessment about your conviction history. That means that an employer can’t take back the job offer without considering the nature and gravity of the criminal history, the time that has passed since the conviction, and the nature of the job you are seeking. If the employer decides to take back the job offer based on your criminal history, they must tell you so in writing, provide a copy of any conviction history report they relied on, and give you at least five business days to respond.

### 3 | Which employers are covered by the law?

Public and private employers with five or more employees are covered by the law. This includes union hiring halls, labor contractors, temporary employment agencies, and client employers. The law does not apply to certain positions at health care facilities, farm labor contractors, or positions with state criminal justice agencies. It also does not apply to any position where an employer is required by another law to conduct background checks or restrict employment based on criminal history. However, while employers do not have to comply with the requirements of the Fair Chance Act when hiring for such positions, their use of criminal history may still be challenged as discriminatory if it has an adverse impact on individuals in a protected basis (such as race). In such cases, the employer must show that the consideration of criminal history is job-related and consistent with business necessity. Even if the consideration of criminal history is job-related and consistent with business necessity, it will be unlawful if there is a less discriminatory way to meet the business necessity.

## ■ Fair Chance Act: Criminal History and Employment

### 4 | After a conditional offer of employment, what can an employer ask me about my criminal history?

After a conditional offer, an employer may ask you if you have any history of convictions. But employers may not ask about or consider information about (1) an arrest that did not result in a conviction (subject to the exceptions in Labor Code § 432.7(a)(1) and (f)); (2) referral to or participation in a pretrial or posttrial diversion program; or (3) convictions that have been sealed, dismissed, expunged or statutorily eradicated pursuant to law. The following is an example of a permissible question after a conditional offer:

Have you ever been convicted of a misdemeanor or felony? Answer “NO” if : (1) you have never been convicted of a misdemeanor or felony; (2) the misdemeanor or felony was sealed, dismissed, expunged, or reversed on appeal; (3) you withdrew your plea after completing a court program and were not convicted of a misdemeanor or felony.

### 5 | What happens if an employer learns about my conviction history and wants to take back the job offer?

The law provides you with important rights if the employer wants to take back (rescind) your conditional job offer because of your criminal history.

- Individualized assessment: The employer must make an individualized assessment about your conviction history. That means that an employer has to consider the nature and gravity of your criminal history (the harm caused by the criminal conduct), the amount of time that has passed since the conviction, and the nature of the job you are seeking (the essential functions and the job environment). The employer cannot simply say that they won't hire anyone convicted of a certain crime.
- Notification in writing: The employer must notify you in writing of the preliminary decision that your conviction history disqualifies you from employment.
- Notice of disqualifying conviction: The employer must provide you a notice of the convictions that disqualify you from employment.
- Copy of conviction history report: If the employer obtained a copy of your conviction history report, they must provide you with a copy of the report.
- Chance to respond: The employer has to give you at least five business days to respond to the preliminary decision to take back your job offer (and has to tell you that you can respond). If you dispute the conviction history report, and you tell the employer within five days, then you get an additional five days to respond.<sup>1</sup> The employer has to tell you that your response can include any evidence challenging the accuracy of the conviction history report, plus any evidence of your rehabilitation or circumstances that you believe are important for the employer to consider about your life or the crime. Examples of this type of evidence include your employment history, an explanation of circumstances about your involvement in the crime, and rehabilitation efforts such as education or training.
- Consideration of your response: The employer must consider any information you submit in response.
- Final notification in writing: After considering any information you submit, the employer must notify you in writing of any final disqualification from the job, any procedure the employer has to challenge that final disqualification, and your right to file a complaint with the Civil Rights Department.

<sup>1</sup> If notice is transmitted through a format that does not provide a confirmation of receipt, such as a written notice mailed by an employer without tracking delivery enabled, the notice shall be deemed received five calendar days after the mailing is deposited for delivery for California addresses, ten calendar days after the mailing for addresses outside of California, and twenty calendar days after mailing for addresses outside of the United States 2 C.C.R 11017.01

## ■ Fair Chance Act: Criminal History and Employment

### 6 | **What happens if I'm applying for a job and the employer's application asks me about my criminal history and I do not disclose my criminal history because the application would violate the Fair Chance Act? Can the employer use my non-disclosure on the application of my criminal history as the sole reason to deny me the job?**

Employers who violate the prohibition on inquiring into criminal history information prior to making a conditional offer of employment may not, after extending a conditional offer of employment, use an employee's failure to disclose criminal history information on the unlawful application as a factor in subsequent employment decisions, including denial of the position conditionally offered.

### 7 | **What should I do if I think an employer has violated the law?**

Within three years of an employer's violation of the law, you may file a complaint with CRD. You may do so by filling out a complaint form online in our Cal Civil Rights System, downloading an intake form from our website and mailing it in, visiting a CRD office, or calling our Communication Center below.

---

**If you think you have been a victim of employment discrimination, please contact CRD.**

### **TO FILE A COMPLAINT**

#### **Civil Rights Department**

calcivilrights.ca.gov

Toll Free: 800.884.1684

TTY: 800.700.2320

Have a disability that requires a reasonable accommodation?  
CRD can assist you with your complaint.

For translations of this guidance, visit: [www.calcivilrights.ca.gov/posters/employment](http://www.calcivilrights.ca.gov/posters/employment)

# Ley de oportunidad justa: antecedentes penales y empleo



## FAQ

### 1 | ¿Qué es la Ley de Oportunidad Justa?

La Ley de Oportunidad Justa (Fair Chance Act), que entró en vigor el 1 de enero de 2018, es una ley de California que, en general, prohíbe a los empleadores con cinco o más empleados preguntar sobre sus antecedentes de condena antes de hacerle una oferta de trabajo. Este tipo de ley también se conoce como ley “Ban the Box”. California promulgó la Ley de Oportunidad Justa para reducir las trabas para conseguir un trabajo para las personas con antecedentes de condena, ya que un trabajo remunerado es fundamental para que estas personas puedan mantenerse a sí mismas y mantener a su familia, y para mejorar su salud mental y los lazos con su comunidad, lo que reduce la reincidencia. La Ley de Oportunidad Justa es parte del estatuto de no discriminación en el empleo de California llamado Ley de Vivienda y Empleo Justos (Fair Employment and Housing Act, FEHA), que ejecutó el Departamento de Derechos Civiles (Civil Rights Department, CRD). La Ley de Oportunidad Justa está codificada en el artículo 12952 del Código de Gobierno.

### 2 | ¿Cómo funciona la ley?

La ley, en general, prohíbe a los empleadores:

- Incluir en una solicitud de empleo preguntas sobre antecedentes de condena antes de hacer una oferta de trabajo condicional.
- Preguntar sobre sus antecedentes penales o considerarlos antes de hacer una oferta de trabajo condicional.
- Considerar información sobre detenciones sin condena, participación en programas de recuperación antes o después de un juicio, que se hayan completado y que los cargos o la condena subyacente pendiente se hayan desestimado, cerrado o eliminado, o condenas que hayan sido cerradas, desestimadas, eliminadas o reglamentariamente erradicadas.

Después de hacerle una oferta de trabajo, los empleadores pueden hacer una verificación de antecedentes penales, pero la ley exige una evaluación personalizada de sus antecedentes de condena. Eso significa que un empleador no puede retirar una oferta de trabajo sin considerar la naturaleza y gravedad de los antecedentes penales, el tiempo que pasó desde la condena y el tipo de trabajo que usted busca. Si el empleador decide retirar la oferta de trabajo basándose en sus antecedentes penales, debe decírselo por escrito, darle una copia del informe de antecedentes de condena sobre el que se basó y darle, como mínimo, cinco días laborables para responder.

### 3 | ¿Qué empleadores abarca la ley?

La ley abarca a empleadores públicos y privados con cinco o más empleados. Incluyendo cámaras sindicales de contratos de trabajo, contratistas laborales, agencias de trabajo temporal y empleadores clientes. La ley no aplica para ciertos puestos en establecimientos de atención médica, contratistas de trabajo agrícola o puestos con agencias de justicia penal del estado. Tampoco aplica para puestos donde un empleador deba por otra ley hacer verificaciones de antecedentes de conducta o limitar el empleo según antecedentes penales. Sin embargo, aunque los empleadores no tengan que cumplir los requisitos de la Ley de Oportunidad Justa cuando contratan para dichos puestos, su uso de los antecedentes penales aún puede considerarse discriminatorio si tiene un efecto adverso en personas a quienes la ley protege (p. ej., por raza). En esos casos, el empleador debe demostrar que la consideración de los antecedentes penales está relacionada con el trabajo y es coherente con la necesidad del negocio. Incluso si la consideración de los antecedentes penales está relacionada con el trabajo y es coherente con la necesidad del negocio, será ilegal si hubiere una manera menos discriminatoria de cubrir la necesidad del negocio.



## ■ Ley de oportunidad justa: antecedentes penales y empleo

### 4 | Después de una oferta de trabajo condicional, ¿qué puede preguntarme un empleador sobre mis antecedentes penales?

Después de una oferta condicional, un empleador puede preguntarle si tiene antecedentes de condenas. Pero los empleadores no pueden pedir ni considerar información sobre (1) una detención que no haya resultado en una condena (sujeto a las excepciones del artículo 432.7(a) (1) y (f) del Código de Trabajo); (2) remisión a un programa de recuperación antes o después de un juicio, o participación en un programa de recuperación; (3) condenas que se hayan cerrado, desestimado, eliminado o reglamentariamente erradicado según la ley. El siguiente es un ejemplo de una pregunta aceptable después de una oferta condicional:

¿Lo condenaron por un delito menor o grave? Responda “NO” si: (1) nunca lo condenaron por un delito menor o grave; (2) el delito menor o grave se cerró, desestimó, eliminó o se revirtió en una apelación; (3) usted retiró su declaración después de completar un programa de un tribunal y no lo condenaron por un delito menor o grave.

### 5 | ¿Qué pasa si un empleador se entera de mis antecedentes de condena y quiere retirar la oferta de trabajo?

La ley le da importantes derechos si el empleador quiere retirar (anular) la oferta de trabajo condicional por sus antecedentes penales.

Evaluación personalizada: El empleador debe hacer una evaluación personalizada de sus antecedentes de condena. Eso significa que un empleador debe considerar la naturaleza y gravedad de sus antecedentes penales (el daño que la conducta criminal causó), el tiempo que pasó desde la condena y el tipo de trabajo que usted busca (las funciones básicas y el entorno de trabajo). El empleador no puede simplemente decir que no contratará a ninguna persona condenada por un determinado delito.

- Notificación por escrito: El empleador debe avisarle por escrito sobre la decisión preliminar de que sus antecedentes de condena lo descalifican para el trabajo.
- Notificación de condena descalificadora: El empleador debe darle una notificación de las condenas que lo descalifiquen para el trabajo.
- Copia del informe de antecedentes de condena: Si el empleador consiguió una copia del informe de sus antecedentes de condena, debe darle una copia del informe.
- Oportunidad de responder: El empleador debe darle, como mínimo, cinco días laborables para responder a la decisión preliminar de retirar la oferta de trabajo (y debe decirle que puede responder). Si usted disputa el informe de antecedentes de condena y le avisa al empleador en un plazo de cinco días, usted tendrá cinco días más para responder.<sup>1</sup> El empleador debe decirle que su respuesta puede incluir cualquier prueba que impugne la precisión del informe de antecedentes de condena y cualquier prueba de su rehabilitación o circunstancias que usted crea que son importantes para que el empleador las considere sobre su vida o el delito. Ejemplos de ese tipo de pruebas incluyen su historia laboral, una explicación de las circunstancias de su participación en el delito y los esfuerzos de rehabilitación, como educación o capacitación.
- Consideración de su respuesta: El empleador debe considerar toda la información que usted dé en su respuesta.
- Notificación final por escrito: Después de considerar toda la información que usted dé, el empleador debe reportarle por escrito cualquier descalificación final del trabajo, cualquier procedimiento que el empleador tenga para impugnar dicha descalificación final y el derecho que usted tiene de presentar una queja ante Departamento de Derechos Civiles.

<sup>1</sup> Si dan la notificación en un formato que no tenga acuse de recibo, como una notificación por escrito que un empleador haya enviado por correo sin rastreo de entrega, se considerará a la notificación como recibida cinco días naturales después de que la correspondencia se haya depositado para su envío a un domicilio en California, diez días naturales después de que la correspondencia se haya depositado para enviar a un domicilio fuera de California y veinte días naturales después de que la correspondencia se haya depositado para enviar a un domicilio fuera de los Estados Unidos 2 C.C.R 11017.01

## ■ Ley de oportunidad justa: antecedentes penales y empleo

### 6 | ¿Qué pasa si me postulo a un trabajo y en la solicitud del empleador me preguntan sobre mis antecedentes penales y no los revelo porque la solicitud estaría incumpliendo la Ley de Oportunidad Justa? ¿Puede el empleador usar mi omisión de información en la solicitud como único motivo para negarme el trabajo?

Los empleadores que no cumplan la prohibición de preguntar sobre información de antecedentes penales antes de hacer una oferta de trabajo condicional no pueden, después de hacer una oferta de trabajo condicional, usar la omisión de información de antecedentes penales del empleado en la solicitud ilegal como un factor en decisiones subsiguientes sobre el trabajo, incluyendo la negación de la oferta de trabajo condicional.

### 7 | ¿Qué debo hacer si creo que un empleador no cumplió la ley?

En un plazo de tres años de que un empleador haya incumplido la ley, usted puede presentar una queja ante CRD. Puede hacerlo llenando un formulario de queja en línea en nuestro Sistema de Derechos Civiles de California (Cal Civil Rights System), descargando un formulario de registro de nuestro sitio web y enviándolo por correo, yendo a una oficina del CRD o llamando a nuestro Centro de Comunicación abajo.

---

**Si usted cree que fue víctima de discriminación laboral, comuníquese con CRD.**

### **PARA PRESENTAR UNA QUEJA**

#### **Departamento de Derechos Civiles**

calcivilrights.ca.gov

Línea gratis: 800-884-1684

TTY: 800-700-2320

¿Tiene una discapacidad que necesite una acomodación razonable?  
CRD puede ayudarlo con su queja.

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