

Publicar donde esté accesible para quienes solicitan el empleo y los empleados.

CIUDAD Y CONDADO DE SAN FRANCISCO



EDWIN M. LEE, ALCALDE

AVISO PARA LOS SOLICITANTES DE EMPLEO Y EMPLEADOS

Ordenanza de Oportunidades Equitativas de San Francisco (para Contratistas y Subcontratistas de la Ciudad)

A partir del 13 de agosto de 2014, la Ordenanza de Oportunidades Equitativas (Código Administrativo de San Francisco, Capítulo 12T) requiere que los contratistas y subcontratistas de la Ciudad sigan reglas estrictas referentes al uso de los expedientes de arrestos y condenas al tomar decisiones de contratación y empleo. La ordenanza cubre a los solicitantes de empleos y empleados que estarían o están realizando su trabajo, o una parte sustancial del mismo, en San Francisco conforme a un contrato o acuerdo legal con la Ciudad y el Condado de San Francisco.

Está prohibido tocar ciertos asuntos. Un contratista o subcontratista de la Ciudad nunca puede preguntar, pedir la divulgación de, o considerar lo siguiente con respecto a los solicitantes o empleados: (1) un arresto que no haya resultado en una condena (que no sea un arresto no resuelto que actualmente esté bajo investigación penal o juicio); (2) participación en un programa de justicia alternativa o de fallo diferido; (3) una condena que haya sido cancelada o declarada inoperante; (4) cualquier determinación en el sistema de justicia juvenil; (5) una condena de más de 7 años de antigüedad; y (6) una infracción penal que no sea un delito mayor o delito menor.

Al inicio del proceso de contratación, un contratista o subcontratista de la Ciudad no puede preguntar sobre el historial de condenas o de arrestos no resueltos de una persona. Esto incluye preguntar mediante un formulario de solicitud de empleo, una conversación informal o de otra forma.

Un proceso interactivo obligatorio para asuntos que no estén prohibidos. Sólo después de que se haya hecho una entrevista en persona, o se haya hecho una oferta condicional de empleo, el contratista o subcontratista de la Ciudad tiene permitido hacer preguntas sobre el historial de condenas de una persona (excepto sobre asuntos que estén prohibidos) y arrestos no resueltos. Sólo se pueden tomar en cuenta las condenas y los arrestos no resueltos que directamente se relacionen con la capacidad de la persona para hacer el trabajo al tomar la decisión del empleo.

Antes de que un contratista o subcontratista de la Ciudad pueda tomar una acción adversa como no contratar, negarse a contratar, despedir, o no dar un ascenso a una persona con base en su historial de condenas o arrestos no resueltos, debe darle a la persona una oportunidad para presentar evidencia de que la información no es precisa, que la persona está rehabilitada, y otros factores atenuantes. La persona tiene 7 días para responder, en cuyo momento, el contratista o subcontratista debe posponer cualquier acción adversa durante un tiempo razonable y reconsiderar la acción adversa. El contratista o subcontratista debe avisar al individuo sobre cualquier acción adversa final.

La *evidencia de rehabilitación* incluye una libertad probatoria/bajo palabra satisfactoria; recibir educación/capacitación; participación en programas de tratamiento contra alcohol/drogas; cartas de recomendación; y la edad a la que la persona recibió la condena. Los factores atenuantes incluyen el chantaje, el maltrato físico o emocional, y la enfermedad no tratada mental o de consumo de sustancias que hayan contribuido con la condena.

Aplicación preferente. Cuando la ley federal o estatal impone un requisito de historial criminal que entra en conflicto con algún requisito de la Ordenanza de Oportunidades Equitativas, prevalecerá la ley federal o estatal.

Sin represalias. Un contratista o subcontratista de la Ciudad no puede tomar una acción adversa contra un solicitante o empleado por ejercer sus derechos conforme a la ordenanza o por cooperar con la Oficina de Normas Laborales (Office of Labor Standards Enforcement, OLSE).

Si usted necesita más información, o si desea reportar a un empleador que usted crea que ha infringido esta ordenanza, por favor comuníquese con la OLSE al 415-554-5192 o por correo electrónico a FCE@sfgov.org.

OFFICE OF LABOR STANDARDS ENFORCMENT

City Hall, Room 430 1 Dr. Carlton B. Goodlett Place San Francisco CA 94102-4685 Tel. (415) 554-5192 Fax (415) 554-6291