



# Manual de Oportunidades Justas de California

Un manual para personas con antecedentes  
penales que buscan empleo

Junio 2021

**LEGAL  
AID AT  
WORK**

[legalaidatwork.org](http://legalaidatwork.org)

La creación y distribución de este manual fue posible gracias a una beca  
Flom Memorial Incubator Grant otorgada por medio de la fundación Skadden.



**CONTENIDO ..... 1-2**



**INFORMACIÓN ACERCA DE ESTE MANUAL .... 3-4**



**PALABRAS FRECUENTES ..... 5-6**



**CONOZCA SUS DERECHOS ..... 7-13**

¿Qué es la Ley de Oportunidades Justas de California (California Fair Chance Act)? ..... 9

Maneras frecuentes de incumplir con la Ley de Oportunidades Justas ..... 12

Qué debe hacer si atropellan sus derechos ..... 12-13



**CONOZCA SUS EXPEDIENTES ..... 14-15**

Dónde puede obtener copias de sus expedientes penales y demás información pertinente



**PREPÁRESE PARA SOLICITAR EMPLEO ..... 16-20**

Investigue empleadores posibles y las ventajas de contratar a personas con antecedentes penales ..... 16

Prepare su currículum vitae ..... 17

Prepárese para una entrevista ..... 17-20



**PREPÁRESE PARA EL PROCESO DE LA LEY DE OPORTUNIDADES JUSTAS ..... 21-22**

Sugerencias y materiales para convencer a empleadores que lo contraten



## **EJEMPLOS DE CARTAS ..... 23-44**

Carta para pedir una copia de su revisión de antecedentes penales y más tiempo ..... 23-24

Carta a la compañía que efectúa la revisión de antecedentes penales acerca de errores ..... 25-26

Carta al empleador cuando la revisión de antecedentes contiene información prohibida o si usted nunca ha sido condenado ..... 27-30

Carta al empleador acerca de otros errores en la revisión de antecedentes penales..... 31-32

Carta de declaración personal al empleador ... 33-36

Carta de apoyo del agente de libertad provisional (probation) o condicional (parol) ..... 37-38

Carta de apoyo de un empleador/ supervisor/gerente anterior ..... 39-40

Carta de apoyo de un proveedor de servicios médicos ..... 41-42

Carta de apoyo de proveedores de servicios, capacitadores vocacionales, por trabajo voluntario, de líderes religiosos, miembros de la familia y otras personas ..... 43-44



## **SUGERENCIAS PARA LAS CARTAS DE APOYO ..... 45-48**



## **SUGERENCIAS PARA LA CARTA DE SU DECLARACIÓN PERSONAL ..... 49**



## **EJEMPLO DE FORMULARIO PARA QUEJAS AL DEPARTAMENTO DE EMPLEO Y VIVIENDA JUSTOS ..... 50-54**



# INFORMACIÓN ACERCA DE ESTE MANUAL

---

Aproximadamente 7 millones de residentes de California, es decir, casi uno de cada tres adultos en el estado, han sido arrestados o condenados. En el presente manual, usted encontrará información acerca de las leyes en California que protegen a las personas que buscan trabajo y tienen antecedentes penales, además de ejemplos de cartas y materiales que puede utilizar para hacer valer sus derechos.

Literalmente miles de personas exarceladas en California y miembros de sus familias, además de una amplia gama de organizaciones dedicadas a la justicia social y racial, especialmente All of Us or None, colaboraron para promulgar las leyes que se abordan en esta guía y comenzar una movimiento para “Prohibir la casilla”, para luchar contra la discriminación que enfrentan las personas por haber sido arrestadas o por sus antecedentes penales o historial de condenas.



**Si usted tiene preguntas acerca de estas leyes o los materiales de muestra que se proporcionan en el manual, se puede comunicar con Legal Aid at Work al 415-864-8848.**





**ACLARACIÓN:** Este manual pretende proporcionar información general correcta acerca de los derechos legales relacionados con el empleo en California. Sin embargo, debido a que las leyes y los procedimientos legales están sujetos a los cambios frecuentes y a interpretaciones distintas, Legal Aid at Work no puede garantizar que la información que contiene este manual sea vigente ni se puede hacer responsable del uso que se le dé. No confíe en esta información sin consultar a un abogado o la agencia correspondiente acerca de sus derechos en su situación en particular.

Este manual fue creado por Sairah Budhwani y Stacy Villalobos. Queremos agradecer a todas las personas que nos dieron sus comentarios y sugerencias en borradores anteriores, incluyendo a los individuos y proveedores de servicios sociales que han sido impactados directamente.

---

## Información sobre Legal Aid At Work

Legal Aid at Work es una organización sin fines de lucro que lucha por la justicia a favor de los trabajadores de bajos ingresos. Nosotros representamos a clientes en casos relacionados con una amplia gama de problemas laborales, incluyendo la discriminación con motivo de la raza, el color de la piel, el género sexual, la edad, las discapacidades, el embarazo, la orientación sexual y el origen nacional. Por medio de la educación comunitaria, servicios directos y los litigios, nuestro programa de Justicia Económica Racial aboga por los trabajadores y aspirantes al empleo que enfrentan la discriminación debido a un arresto o sus antecedentes penales.



# TERMINOLOGÍA DE USO COMÚN

## **CONDENA:**

Una contestación ante los cargos, un veredicto o un fallo de culpabilidad, sin importar si se impuso una condena judicial.

## **SOBRESEIMIENTO (“ELIMINACIÓN”):**

Aunque es de uso común, en California “eliminación” no es un término legal. Más bien, en derecho se utiliza el término “sobreseimiento” para describir cuando un juez le permite a un acusado retirar su contestación de culpable o no me opongo y contestar no culpable.

## **RECURSOS DE “TÁBULA RASA”/PURGA DE ANTECEDENTES:**

Estos se refieren a diferentes maneras de eliminar condenas o arrestos de sus antecedentes penales o a procesos para “limpiar” sus antecedentes. Por ejemplo, cambiar el resultado de su condena a un sobreseimiento, la reducción de un delito mayor a un delito menor y las constancias de rehabilitación.



## **OFERTA DE EMPLEO CONDICIONAL:**

Una oferta de empleo que está pendiente, sujeta a la revisión de antecedentes penales. Después de hacer una oferta condicional de empleo, los empleadores pueden efectuar una revisión de antecedentes penales. En la mayoría de los casos, no tienen la obligación de hacerlo.

## **ANTECEDENTES PENALES:**

También se conoce como “resumen de historial penal” o “rap sheet”, en inglés, y es una lista de todos los arrestos y condenas. Siempre que la policía le tome huellas digitales a causa de una investigación de tipo penal, la información se añade al resumen de sus historial penal. Para un arresto, la historia debe incluir, entre otras cosas, una fecha, los cargos y la resolución final (qué sucedió). Además, enumera todas sus condenas penales, incluyendo las fechas, los cargos, la condena y si el delito era menor (misdemeanor) o mayor (felony). Si usted se inscribió en un programa alternativo (diversion) y lo terminó con éxito, los antecedentes penales deben reflejarlo también. En este manual, utilizamos el término “antecedentes penales” para referirnos a todo contacto con las autoridades, incluyendo los arrestos y condenas.



# CONOZCA SUS DERECHOS

## LA LEY DE OPORTUNIDADES JUSTAS DE CALIFORNIA

### 1 PROHIBIR LA CASILLA

Antes de una oferta de trabajo

¿Qué es la casilla? La casilla en una solicitud de trabajo que pregunta si ha sido condenado.

La mayoría de los empleadores no pueden hacer NINGUNA pregunta acerca de antecedentes penales antes de hacerle una oferta de trabajo, incluyendo en una solicitud o entrevista.

### 2 EL PROCESO DE OPORTUNIDADES JUSTAS

Después de una oferta de trabajo

#### EVALUACIÓN INDIVIDUAL

La empresa debe verlo a usted como individuo y evaluar: 1) si sus condenas específicas se relacionan directamente con sus responsabilidades laborales; y 2) cuánto tiempo ha transcurrido desde las condenas.

#### NOTIFICACIÓN INICIAL POR ESCRITO

Si decide retractar la oferta de trabajo, la compañía debe identificar las condenas específicas que fueron el motivo.

La compañía debe darle una copia de la revisión de sus antecedentes.

#### USTED RESPONDE

Se le debe conceder a usted un mínimo cinco días hábiles para responder y para que se le diga que la respuesta debe incluir evidencias de errores en la revisión de antecedentes, de rehabilitación o de circunstancias del delito o de su vida actual.





## 2 EL PROCESO DE OPORTUNIDADES JUSTAS (cont) Después de una oferta de trabajo

### REEVALUCACIÓN

La compañía debe tomar en cuenta información nueva que usted entregue y reevaluar si sus condenas siguen justificando que no le contraten.

### NOTIFICACIÓN FINAL POR ESCRITO

La compañía debe informarle acerca de su decisión final y acerca de su derecho a presentar una queja ante el gobierno por su decisión.

## 3 INFORMACIÓN PROHIBIDA Antes y después de una oferta de trabajo

La mayoría de los empleadores no pueden preguntar acerca de la siguiente información prohibida ni utilizarla (en caso de obtenerla por accidente) para tomar decisiones sobre contratación en ningún momento del proceso de contratación:

- Arrestos que no hayan resultado en condena (a menos que el caso siga pendiente)
- Programas alternativos (previos y posteriores al juicio); condenas relacionadas con la marihuana que tengan más de dos años
- Arrestos o condenas que se hayan sellado, desechado, purgado, eliminado por motivo de ley, perdonado o para los cuales se haya expedido una constancia de rehabilitación (COR, por sus siglas en inglés)
- Los procesos penales y documentación judicial de menores de edad





## LA LEY DE OPORTUNIDADES JUSTAS DE CALIFORNIA:

### QUÉ

- Prohíbe la casilla, hacienda ilegal que la mayoría de los empleadores en California pregunten acerca de sus antecedentes penales antes de ofrecerle trabajo;
- Crea un proceso de Oportunidades Justas después de una oferta de trabajo; e
- Identifica la información de sus antecedentes penales que se le prohíbe usar a la mayoría de los empleadores al tomar decisiones sobre el empleo.

Si desea más información, vaya a las páginas 7 y 8.

### QUIÉN

La mayoría de los empleadores gubernamentales y privados con cinco o más empleados tienen la obligación de cumplir con esta ley.

**EXCEPCIÓN:** Esta ley no afecta a las fuerzas del orden ni a los empleadores del sistema de justicia penal.

Además, si alguna otra ley exige que un empleador revise sus antecedentes penales para el empleo que usted solicita, el empleador puede pedirle sus antecedentes penales de inmediato, antes de hacerle una oferta de trabajo.

### CUÁNDO

La mayoría de los empleadores pueden preguntar acerca de sus antecedentes penales solo DESPUÉS de hacerla una oferta de empleo condicional.

### DÓNDE

Esta ley cubre a los empleadores que hacen negocios en California.

### POR QUÉ

El proporcionar oportunidades de empleo a las personas con condenas fortalece a nuestras comunidades. No solo se benefician los empleadores de tener acceso a una reserva más grande de empleados potenciales, si no también se crean comunidades más seguras, se disminuye la pobreza en las comunidades y se fortalece a las familias.



# EVALUACIÓN INDIVIDUAL



Después que un empleador le haga una oferta de trabajo condicional debe hacer una evaluación individualizada acerca de usted y sus antecedentes penales específicos. El empleador debe tomar en cuenta:



El carácter del delito específico del cual se le condenó. Esto incluye el tipo de conducta que culminó con su condena y la gravedad del delito.



La cantidad de tiempo que haya transcurrido desde el delito y el cumplimiento de la condena.

Mientras más tiempo haya transcurrido desde el delito o el cumplimiento de su condena, mejor argumento tendrá usted de que se le debe dar escasa consideración a la condena, o incluso ninguna.



El carácter de las responsabilidades laborales y si los antecedentes penales se relacionan directamente con el puesto.

Debe haber una conexión directa y negativa entre la conducta que culminó en la condena y los requisitos del puesto para que el empleador considere que usted no es idóneo para el puesto.

Por ejemplo, si usted tiene una condena de seis meses de antigüedad por asalto bancario y solicita trabajo como cajero en un banco, probablemente no le contraten debido a que existe una conexión directa y negativa entre sus responsabilidades laborales y su historial de condenas.

**Un empleador no debe denegarle trabajo a un candidato que apruebe esta prueba de tres partes.**



Los empleadores que, después de una evaluación individual, decidan que no ya no desean contratarle deben darle a usted la oportunidad de presentar pruebas de errores en sus antecedentes penales, de cambios o de su rehabilitación desde su condena o circunstancias atenuantes. Si desea ver ejemplos de una respuesta, vaya a las páginas 23 a la 44. Si desea más detalles acerca del proceso de Oportunidades Justas, vaya a la página 7.



## PROCESO DE SOLICITUD DE EMPLEO:



**AVISO:** Estas garantías se aplican incluso si ya comenzó a trabajar para el empleador. Por ejemplo, si usted ha estado trabajando desde hace dos semanas mientras espera los resultados de la revisión de antecedentes, su patrón aún así necesita seguir el Proceso de Oportunidades Justas que se describe arriba y en las páginas 7 y 8, si lo quieren despedir a causa de dichos resultados.





## INCUMPLIMIENTOS COMUNES:



- Preguntar acerca de condenas en las solicitudes de empleo
- Realizar una revisión de antecedentes antes de hacer una oferta de empleo condicional
- Decir que no se contratará a ningún individuo con condenas en los avisos sobre empleo (por ejemplo, “sin delitos mayores”, “sin condenas en los últimos 7 años”)
- Considerar información prohibida, como condenas sobreesididas
- Proceso equivocado o falta de proceso para decir a los candidatos que el empleador está retractando la oferta de empleo
- El empleador no proporciona una copia de la revisión de antecedentes
- El empleador concede al candidato menos de 5 días hábiles para revisar y responder a la notificación



**AVISO:** “Las prohibiciones generales, como “no contrataremos a nadie con antecedentes de delitos mayores” probablemente son ilegales.”

## QUÉ PUEDE HACER SI ATROPELLAN SUS DERECHOS:

**1. DOCUMENTE LO QUE ESTÁ SUCEDIENDO** – Conserve apuntes acerca del proceso de su solicitud, incluyendo cualquier conversación que tenga con el personal de la compañía en que se mencionen sus antecedentes. Conserve textos, correos electrónicos y cartas del empleador en un lugar seguro (considere enviárselos a sí mismo por correo electrónico en caso de su teléfono esté descompuesto o perdido).

**2. RESUELVA LA SITUACIÓN DE MANERA INFORMAL** – Escriba una carta usando una de los ejemplos de carta en este manual a la persona indicada de la compañía, para explicar que usted cree que han quebrantado la Ley de Oportunidades Justas.





## SI ATROPELLAN SUS DERECHOS (CONT):

**3. TOME MEDIDAS LEGALES** – Consulte a un abogado, incluyendo comunicarse con Legal Aid At Work al 1-866-864-8208 o <https://legalaidatwork.org/our-programs/racial-justice/> y presente una queja ante el Departamento de Empleo y Vivienda Justos de California (California Department of Fair Employment and Housing o DFEH, por sus siglas en inglés), ya sea en línea, en persona o por correo postal. Se incluye un ejemplo del formulario de quejas del Departamento de Empleo y Vivienda Justos al final de este manual, en las páginas 50 a 54.



**En línea:** <https://ccrs.dfeh.ca.gov>



**En persona:** Usted puede encontrar sucursales de las oficinas del DFEH aquí: <https://www.dfeh.ca.gov/contact-us/office-locations/>. Hay sucursales en Bakersfield, Elk Grove, Fremont, Fresno y Los Ángeles.



**Correo electrónico:** Descargue un formulario inicial en: <https://www.dfeh.ca.gov/complaintprocess/> y envíelo por correo postal a: 2218 Kausen Drive, Suite 100, Elk Grove, CA 95758



**Teléfono:** 800-884-1684



Por favor recuerde que hay plazos estrictos para poder tomar medidas legales. Por lo general, usted tiene **3 años** a partir de la fecha del incumplimiento para presentar un reclamo con base en la Ley de Oportunidades Justas ante el Departamento de Empleo y Vivienda Justos.

**4. RECURRA A SU COMUNIDAD** – Organice en su comunidad contra las medidas injustas e ilegales de los empleadores potenciales. Por ejemplo, puede comunicarse con el sucursal local de All of Us or None (una organización civil y de derechos humanos que lucha por los derechos de las personas excarceladas y encarceladas y sus familias), <https://prisonerswithchildren.org/chapters/>.



# CONOZCA SUS EXPEDIENTES



El obtener una copia de sus antecedentes penales es un primer paso importante para ver qué podrían ver los empleadores al hacer una revisión de sus antecedentes penales. Dichos expedientes también podrían contener errores, los cuales usted puede corregir antes de que el empleador vea su documentación.

**CONDADO:** Cada juzgado mantiene su propia documentación y tiene su propio proceso para solicitar sus documentos penales judiciales. Se puede consultar una lista de todos los juzgados superiores de California aquí: [https://www.courts.ca.gov/find-my-court.htm?query=browse\\_courts](https://www.courts.ca.gov/find-my-court.htm?query=browse_courts), la cual puede ayudarle a determinar las medidas que tiene que tomar para obtener su expediente del condado.

**CALIFORNIA:** Usted puede solicitar una copia de su expediente penal completo de California, la "Documentación de Arrestos y Procesos Penales" (*Records of Arrests and Prosecutions*, conocido comunmente como "RAP" sheet, por sus siglas en inglés), el cual incluye cualquier contacto que haya tenido con el sistema penal, incluyendo arrestos por delitos de los cuales se le encontró culpable.

## Para solicitar su expediente penal de California (RAP sheet):

1. Conteste una solicitud del Servicio Live Scan (BCIA8016RR) - [https://oag.ca.gov/sites/all/files/agweb/pdfs/fingerprints/forms/bcia\\_8016RR.pdf](https://oag.ca.gov/sites/all/files/agweb/pdfs/fingerprints/forms/bcia_8016RR.pdf)
2. Lleve el formulario contestado, una identificación válida del gobierno, la cuota y, si corresponde, un formulario para pedir la exención del pago de la cuota (BCIA 8690 - <https://oag.ca.gov/fingerprints/record-review/fee-waiver>) a un proveedor Live Scan. Puede localizar a un proveedor de LiveScan en: <https://oag.ca.gov/fingerprints/locations>
3. Termine el Live Scan y reciba su expediente penal de California por correo





## CONOZCA SUS EXPEDIENTES (CONT):



El operador de Live Scan le cobrará una cuota por sus servicios, además de una cuota de \$25 del Departamento de Justicia de California (DOJ, por sus siglas en inglés). Si reúne los requisitos, es posible que se le exonere del pago de la cuota de \$25 del DOJ de California.

Si desea más información, vaya al sitio electrónico del DOJ de California: <https://oag.ca.gov/fingerprints/record-review>

**NACIONAL:** Usted también puede solicitar una copia de su expediente penal nacionales del FBI (Federal Bureau of Investigation).

Para obtener una copia de su expediente penal del FBI, escriba a:



FBI CJIS Division – Record Request,  
1000 Custer Hollow Rd., Clarksburg, WV 26306



O vaya a el sitio electrónico: <https://www.fbi.gov/services/cjis/identity-history-summary-checks>



### AVISO: ¡PURGUE SUS EXPEDIENTES!

Para purgar sus expedientes, incluyendo conseguir un sobreseimiento (“expungement” o borrado de antecedentes), una constancia de rehabilitación, terminación adelantada de la libertad provisional, reducción de delitos graves a delitos menores, sellado de expedientes, y otras medidas, puede comunicarse con organizaciones sin fines de lucro o despachos de abogados de oficio para pedir ayuda. Puede obtener servicios gratuitos en [ClearMyRecord.org](https://clearmyrecord.org), para ciertos condados. Para otros condados, vaya a esta página electrónica: <https://ebclc.org/reentry-legal-services/>. Puede consultar información general acerca de cómo purgar sus expedientes en: <https://www.courts.ca.gov/1070.htm?rdelocaleAttr=en>

Si hace estos trámites para purgar o eliminar expedientes, ¡se le podría facilitar conseguir trabajo! Por ejemplo, las condenas sobreseídas (“expunged (borradas)”) no las pueden tomar en cuenta los empleadores al decidir si le contratan.



# PREPARACIÓN PARA SOLICITAR TRABAJO



## INVESTIGUE A EMPLEADORES POTENCIALES Y LAS VENTAJAS DE CONTRATAR A PERSONAS CON ANTECEDENTES PENALES

- Algunos empleadores reconocen las enormes ventajas de estar dispuestos a contratar a personas con antecedentes penales. Indague o investigue por internet a empleadores de “Oportunidades Justas”.
- Usted también posiblemente pueda convencer a algunos empleadores de estar dispuestos a contratar a personas con antecedentes penales si les proporciona información acerca de:
  - Work Opportunity Tax Credit (<https://www.irs.gov/businesses/small-businesses-self-employed/work-opportunity-tax-credit>)
  - Federal Fidelity Bonding program (<https://bonds4jobs.com/>)
  - California New Employment Tax Credit (<https://www.ftb.ca.gov/file/business/credits/new-employment-credit/index.html>).
- Usted también puede enseñar a empleadores potenciales este Manual de Contratación de Oportunidades Justas de California: <https://www.rootandrebound.org/resources/ca-employers-fair-chance-hiring-toolkit/> (Root & Rebound).



## PREPARE SU CURRÍCULUM VITAE

- **EXPERIENCIA COMO VOLUNTARIO:** Cualquier experiencia que tenga como voluntario debe incluirse, especialmente si implica habilidades transferibles, como el mantenimiento de archivos o trabajar en colaboración con los demás. También es válido incluir programas de capacitación y títulos académicos que haya obtenido cuando estaba encarcelado.
- **TRABAJO QUE HAYA REALIZADO DURANTE SU ENCARCELAMIENTO:** Si usted estuvo encarcelado mucho tiempo y tiene antecedentes laborales limitados, considere si incluir en su currículum vitae trabajo que haya hecho durante su encarcelamiento. Piense acerca de las responsabilidades que tuvo y las habilidades que se aplican al trabajo que está solicitando, además de si quiere divulgar que ocupó el puesto mientras estaba encarcelado. Usted puede incluir estos puestos en su currículum vitae con el título del puesto. Ejemplos de puestos que podría haber ocupado: encargado de limpieza, miembro del personal de cocina, bibliotecario, soldador, ensamblador, asistente de lavandería.

## PREPÁRESE PARA QUE UN EMPLEADOR POTENCIAL LE PREGUNTE ACERCA DE SUS ANTECEDENTES PENALES

**¿Qué pasa si un empleador potencial pregunta acerca de mis antecedentes penales en la solicitud?**

No hay respuesta correcta acerca de lo que debe hacer si esto sucede. Algunas cosas que debe considerar y opciones que puede contemplar son las siguientes:

1. **¡SEA SINCERO! !** Si un empleador hace una revisión de sus antecedentes después y descubre que no hablaba con la verdad, le pueden despedir.





**2. ¡CONOZCA SUS DERECHOS!** No tiene que decirles todo y para la mayoría de los empleadores ésta es una pregunta ilegal que no se les permite hacer antes de hacerle una oferta de empleo condicional.

**3. ¡LEA LA PREGUNTA DETENIDAMENTE!**

La pregunta es:

“¿ALGUNA vez le han condenado?”

“¿Alguna vez le han condenado de un DELITO MAYOR?”

“¿Alguna vez le han condenado de un delito EN LOS ÚLTIMOS SIETE AÑOS?”

Todas éstas son preguntas distintas.



### ¡PROCEDA CON PRECAUCIÓN!

A veces los empleadores utilizan estas preguntas como “pruebas de la verdad” y usarán sus respuestas después, incluso si se basan en un malentendido en sus propios expedientes o por algún otro motivo legítimo, para decir que usted mintió y que no se le contratará por ese motivo.

**4. PIENSE ACERCA DE SU HISTORIAL DE CONDENAS y**

cómo se relaciona con el trabajo que está solicitando:  
¿Se relacionan las responsabilidades del trabajo con el motivo de sus condenas?

**5. RECUERDE: ¡USTED TIENE OPCIONES!**

- Puede dejar la pregunta en blanco.
- Puede contestar (con la verdad), pero luego incluir información adicional (incluso si la solicitud solo incluye una sola casilla que debe marcar).

POR EJEMPLO: “Sí, pero eso fue hace casi cinco años” o “Sí, pero me he empeñado mucho en rehabilitarme desde entonces” o “No, se desechó la condena” o “Sí, pero mi condena tuvo que ver con una drogadicción pasada”.





## PREPÁRESE PARA QUE UN EMPLEADOR POTENCIAL LE PREGUNTE ACERCA DE SUS ANTECEDENTES PENALES (CONT)

- Usted podría buscar remedios legales en este punto. Recuerde conservar una copia de la solicitud en papel o tomar una fotografía de la solicitud en línea como prueba. Guárdelos en un lugar seguro (por ejemplo, enviándolos a su correo electrónico personal).

### 6. ¡TOME MEDIDAS LEGALES!

Ésta probablemente es una pregunta ilegal, por lo que puede presentar una queja ante la agencia gubernamental que hace cumplir la Ley de Oportunidades Justas de California. Si desea información acerca de cómo tomar medidas legales, vaya a la página 13. Si desea un formulario de quejas oficial, vaya a las páginas 50 a 54.

**¿Qué pasa si un empleador potencial me pregunta acerca mis antecedentes penales durante una entrevista?**

Así como un empleador, aunque fuera de manera ilegal, podría preguntarle acerca de sus antecedentes penales en una solicitud, ellos también podrían hacerlo durante la entrevista de trabajo.

Se aplican las mismas consideraciones que cuando un empleador hace esta pregunta en una solicitud de trabajo (ésta se pueden consultar en las páginas 17 a 19). Usted también debe:

- **PRACTICAR, PRACTICAR Y PRACTICAR** su respuesta. Practique de hecho decir su respuesta en voz alta frente a un espejo o a una amistad.
- Pensar de manera creativa acerca de su respuesta. Hemos aprendido de personas excarceladas que nos han dicho:





*“Lo que le puedo decir es que no hay nada en mi pasado que me impida hacer bien mi trabajo.”*

*“Sin importar lo que hay en mi pasado, yo sé que tengo aptitudes para este trabajo y podría realizarlo de manera sobresaliente.”*

*“Creo que conforme a una ley de California llamada Ley de Oportunidades Justas, usted no debe hacerme esa pregunta en esta etapa.”*

*“Sí me han condenado en el pasado, pero asumí responsabilidad por mis actos y acepté las consecuencias. He aprendido de mis errores y ahora estoy ansioso de aprender a ganarme la vida de manera legal. Yo creo que podría hacer aportaciones a su negocio debido a mis habilidades...”*

### **¿Qué pasa si un empleador potencial pregunta acerca del gran lapso en mi historial laboral?**

- Piense acerca de si debe mencionar el trabajo que hizo en la cárcel en su currículum vitae, para que este lapso no sean tan grande.
- Considere preparar una respuesta general que reconozca el lapso, recalcando que quedó en el pasado.

**POR EJEMPLO:**

*“Yo tuve problemas graves en mi vida personal que me impidieron trabajar durante un tiempo, pero eso ya se resolvió y estoy listo para reingresar a la fuerza laboral ¡y estoy entusiasmado/a de trabajar para usted!”*





# PREPÁRESE PARA EL PROCESO DE OPORTUNIDADES JUSTAS

Los empleadores cubiertos por la Ley de Oportunidades Justas deben darle la oportunidad de responder a su decisión preliminar de retractar su oferta de trabajo. Esto es lo que puede hacer para preparar su respuesta:

## REÚNA CARTAS DE APOYO Y DEMÁS PRUEBAS DE REHABILITACIÓN

- Reúna cartas de apoyo de las personas en su vida. Para ver ejemplos de cartas de apoyo, vaya a las páginas 37-44

Cartas de apoyo o recomendación de maestros, profesores, terapeutas, instructores o empleadores anteriores; de agentes de libertad provisional o libertad condicional, que atestigüen que usted cumplió todas las condiciones de la libertad provisional o libertad condicional; programas de rehabilitación o terapeutas que atestigüen acerca de la condición actual de su rehabilitación

- Pruebas de su inscripción o conclusión de la escuela (por ejemplo, diploma de high school o título universitario, GED)
- Pruebas de su inscripción en programas de capacitación vocacional o de su terminación de los mismos
- Pruebas de haber terminado un programa de rehabilitación después de la condena (por ejemplo, tratamiento por consumo de sustancias, curso sobre control del enojo, tratamiento residencial de la drogadicción)
- Pruebas de servicio comunitario u otros esfuerzos de autosuperación.



## ESCRIBA UNA DECLARACIÓN PERSONAL QUE DESCRIBA EL CARÁCTER Y LAS CIRCUNSTANCIAS DE SU CONDENA Y SUS INTENTOS POR REHABILITARSE



Para consultar un ejemplo de declaración personal, vaya a las páginas 33 a 36. Las siguientes son ejemplos breves de una declaración personal.

Short examples of a personal statement are below:

“Le aseguro que he aprendido de mis errores anteriores. He dedicado tiempo a capacitarme para esta trayectoria profesional debido a que he madurado y ahora tengo un plan sólido para mi futuro. Si me dan la oportunidad, yo le dedicaré un 100% de esfuerzo a su compañía.”

“En el 2014, me condenaron de hurto mayor. Durante mi encarcelamiento, me dí cuenta cómo mis actos causaron daño a otras personas y aprendí cómo sobreponerme a las ansias de conseguir gratificación instantánea. Dedicué mi tiempo a la reflexión, la autosuperación y finalmente descubrí mi pasión por el aprendizaje y la tecnología. Después de tomar todas las clases que había sobre computación e ingeniería, me siento agradecido de haber recibido amplia capacitación en este campo. Además, trabajé como mecánico durante 18 meses y me sentí orgulloso de mi ascenso después de trabajar árdamente durante un año. Me entusiasma este trabajo y la oportunidad de trabajar para usted.”

“Desde que tenía 15 años hasta que cumplí los 25, tuve dificultades con la drogadicción. Me condenaron varias veces por delitos relacionados con las drogas. Me arrepiento de este periodo de mi vida y asumo plenamente la responsabilidad por mis actos. Después de mi condena más reciente en el 2015, ingresé a un programa de tratamiento residencial por la drogadicción que duró 18 meses. Terminé el programa con éxito y me siento orgulloso de decir que no he consumido drogas durante cinco años. También me superé en otros aspectos de mi vida. Obtuve un diploma de high school y ahora trabajo como voluntario con una organización de tutores de jóvenes con factores de riesgo como la drogadicción.”



## EJEMPLOS DE CARTAS

---



**AVISO:** Las siguientes páginas, 23 a 44, contienen ejemplos de cartas que usted puede usar con su empleador durante el proceso de Oportunidades Justas.

Asegúrese de incluir **SUS PROPIOS** datos en las partes entre corchetes [ ] de color verde, para adaptarlas a sus circunstancias particulares.

Carta al empleador para pedir una copia de la revisión de sus antecedentes y pedir más tiempo

### **CUÁNDO DEBE UTILIZARSE:**

Esta carta se puede usar cuando el empleador no le ha proporcionado una copia de la revisión de sus antecedentes y para pedir tiempo adicional para dar una respuesta para convencer a su empleador que no retracte la oferta de empleo.



[Fecha]

[Domicilio del empleador]

ASUNTO: [Su nombre]

A quien corresponda:

Le escribo en respuesta a su carta [fecha] respecto a mi condena. Agradezco a su oficina el haberme dado la oportunidad de responder respecto a mi idoneidad para trabajar como [puesto] en [empleador]. Para poder hacerlo lo más plenamente posible, quisiera solicitar una copia de la revisión de mis antecedentes, conforme al Código Gubernamental de California, Artículo 12952(c)(2)(B).

Además, quisiera solicitar más tiempo para proporcionar una respuesta a su notificación, para poder reunir pruebas de mi rehabilitación y cartas de apoyo. Solicito hasta la fecha de [incluir fecha] para responder. Por favor hágame saber cuándo puedo esperar recibir una copia de mis antecedentes penales.

Gracias por su consideración.

Atentamente,

[Nombre completo]



## Carta a la compañía a cargo de la revisión de antecedentes respecto a errores

### **CUÁNDO DEBE UTILIZARSE:**

La siguiente carta se puede utilizar cuando la revisión de sus antecedentes penales contenga errores. Ejemplos de errores incluyen condenas que aparecen varias veces, una resolución incorrecta (como una condena sobreesuadada o eliminada que aparece sin dicha información), así como errores en las fechas o el nombre del delito.



**AVISO:** Para consultar instrucciones acerca de cómo obtener una copia de sus expedientes, por favor vaya a la página 14, *CONOZCA SUS EXPEDIENTES*



[Fecha]

[Domicilio de la compañía a cargo de la revisión de antecedentes]

ASUNTO: [Su nombre]

A quien corresponda:

Mi nombre es [nombre completo] y le escribo para reportar un error en el informe de antecedentes penales que su compañía realizó para [empleador]. [Explique cuál es el error]. Anexo viene [cualquier prueba que tenga que lo sustente] para sustentar mi disputa. Pido que por favor corrija este error a la brevedad posible y que me notifique a [incluya su correo electrónico] cuando haya realizado la corrección.

Muchas gracias.

Atentamente,

[Nombre completo]



## Carta al empleador cuando la revisión de antecedentes contenga información prohibida o si usted no tiene condenas

### **CUÁNDO DEBE UTILIZARSE:**

La siguiente carta se puede usar cuando la revisión de antecedentes contenga errores. En concreto, esta carta debe usarse cuando la revisión de sus antecedentes incluya información prohibida o si usted no tiene las condenas que aparecen en la revisión de sus antecedentes.

### LA INFORMACIÓN PROHIBIDA INCLUYE:

- Arrestos que no resultaron en condenas (a menos que el caso siga pendiente)
- Programas alternativos (tanto previos como posteriores al juicio)
- Arrestos, condenas o procesos de menores de edad que se hayan puesto bajo sello, se hayan sobreseidos o borrado, o para los cuales se haya expedido una constancia de rehabilitación
- Condenas por delitos menores relacionados con la marihuana, si la condena tiene más de 2 años de antigüedad
- Condenas que hayan sido borradas por motivos de ley ("eliminadas por ley") o se hayan indultado
- Documentos del juzgado de menores



[Fecha]

[Domicilio de un empleador]

ASUNTO: [Su nombre completo]

A quien corresponda:

Envío esta carta en respuesta a la notificación de su oficina de [fecha] indicando que he padecido una condena/condenas por [indique la(s) condena(s) de la notificación] que me descalifica[n] como candidato al puesto de [puesto al cual concursó]. La revisión de antecedentes penales en que se basa la notificación contiene errores. [incluya el error, por ejemplo: Escribo para aclarar que [la(s) condena(s) identificada(s) ha(n) sido sobreseída(s)/sellada(s)/eliminada(s) por ley; nunca tuve una condena por [indique condena]; la condena no se puede tomar en cuenta porque fue impuesta en un juzgado para menores; no se puede tomar en cuenta el hecho de haber sido remitido o haber participado en un programa alternativo (*diversion*).]



Ejemplos de información prohibida que puede AÑADIR se incluyen en las SIGUIENTE PÁGINAS: 29 y 30.



Gracias por su consideración.

Atentamente,

[Nombre completo]



**CONTINUACIÓN:** Al empleador cuando la revisión de antecedentes contiene información prohibida o si usted no tiene condenas

SI SU ARRESTO/DETENCIÓN **NO RESULTÓ EN UNA CONDENA**, INDIQUE LO SIGUIENTE:



**AVISO:** Añada el escenario indicado a la carta anterior de la página 28.

Conforme el Código Gubernamental de California, Artículo 12952(a)(3)(A) y el Código Laboral de California, Artículo 432.7 (a)(1), un empleador no puede tomar en cuenta la información respecto a un arresto o detención que no resultó en una condena. Un empleador no puede solicitar información acerca de ningún expediente de un arresto ni detención que no resultaron en una condena, ni puede un empleador utilizar ningún expediente de un arresto o detención que no haya resultado en una condena como un factor para determinar ninguna condición del empleo. Conforme el Código Gubernamental de California, Artículo 12952 (a)(3)(A) y el Código Laboral de California, Artículo 432.7(a)(1), le pido que reevalúe mi solicitud de empleo, debido a que no tengo esta condena.

SI LO REMITIERON A UN **PROGRAMA ALTERNATIVO**, O PARTICIPA EN UN PROGRAMA ALTERNATIVO, DIGA LO SIGUIENTE:

Conforme el Código Gubernamental de California, Artículo 12952 (a)(3)(B) y el Código Laboral de California, Artículo 432.7(a)(1), un empleador no puede pedir a un solicitante que divulgue información respecto a su remisión a ningún programa alternativo previo ni posterior al juicio, ni su participación en el mismo. Un empleador tampoco puede solicitar ni utilizar esta información. Le pido que reevalúe mi solicitud sin tomar en cuenta mi participación en ningún programa alternativo.



SI SU DELITO SE ATENDIÓ EN UN **JUZGADO DE MENORES**, DIGA LO SIGUIENTE:

Conforme el Código Laboral de California, Artículo 432.7(a) (2) y el Código Gubernamental de California, Artículo 12952(f)(1), un empleador no puede considerar información relacionada con el arresto, la detención, el procesamiento, el programa alternativo, la supervisión, el fallo ni la resolución que haya ocurrido cuando el candidato haya sido sujeto de un proceso y la jurisdicción de un juzgado de menores. Un empleador no puede solicitar ni utilizar esta información. Le pido que reevalúe mi solicitud sin tomar en cuenta el caso del juzgado de menores, ya que la ley prohíbe que se tome en cuenta.

SI SE **DESECHÓ O SELLÓ** SU CONDENA, INDIQUE LO SIGUIENTE:

Conforme el Código Gubernamental de California, Artículo 12952(a)(3)(C) y el Código Laboral de California, Artículo 432.7(a)(1), un empleador no puede tomar en cuenta información relacionada con una condena que haya sido sobreseída judicialmente o se haya sellado por motivo de ley. Un empleador no puede solicitar información relacionada con una condena que haya sido sobreseída judicialmente o que se halla ordenado sellar por motivo de ley ni puede un empleador utilizar información relacionada con una condena que se haya sobreseído judicialmente u ordenado sellar conforme a la ley como factor al determinar cualquier condición de empleo. Le pido que reevalúe mi solicitud de empleo sin la condena sobreseída o sellada.



## Carta al empleador acerca de otros errores en la revisión de antecedentes penales

### **CUÁNDO SE DEBE UTILIZAR:**

Esta carta se puede utilizar si la revisión de sus antecedentes penales contiene errores. Ejemplos de errores incluyen condenas que aparecen varias veces, una resolución incorrecta (por ejemplo, una condena desechada o borrada que aparece como activa) y errores en las fechas o el nombre del delito.



**AVISO:** Para consultar instrucciones acerca de cómo obtener una copia de sus expedientes, vaya a la página 14, *CONOZCA SUS EXPEDIENTES*.

Usted puede anexar copias de estos expedientes a estas cartas para comprobar que la revisión de antecedentes contiene errores.



[Fecha]

[Domicilio de un empleador]

ASUNTO: [Su nombre completo]

A quien corresponda:

Le escribo en respuesta a su carta de [fecha] respecto a mi revisión de antecedentes. La carta indica que [lo que dice respecto a la(s) supuesta(s) condena(s)]. Esto no es correcto. [Explique por qué es un error. Ejemplo: "Mi condena no fue por robo con allanamiento, sino fue por hurto en una tienda".

He anexado [pruebas de sustento que tenga, como "documentos judiciales"] para sustentarlo.

Gracias por su consideración.

Atentamente,

[Nombre completo]



## Carta de declaración personal al empleador

**CUÁNDO SE DEBE UTILIZAR:** Esa carta se puede utilizar cuando el empleador se haya enterado que usted tiene una condena o condenas y usted quisiera explicar los cambios que ha hecho en su vida desde esas condenas y cómo esas condenas no le impiden hacer este trabajo. El objetivo de esta carta es explicar cada factor que el empleador debe considerar conforme a la Ley de Oportunidades Justas al evaluar a solicitantes de empleo que tengan antecedentes penales. Si desea ver ejemplos más breves de una declaración personal, vaya a la página 22.



**AVISO:**

Esta carta continúa en la siguientes páginas 34 a 36.



[Fecha]

[Domicilio del empleador]

ASUNTO: [Su nombre]

A quien corresponda:

Le escribo en respuesta a su carta con fecha de [fecha] respecto a mi[s] condena[(s)]. Agradezco la disposición de [empleador] de concederme una oportunidad para responder. Como usted sabe, solicité el puesto de [puesto] al [empleador]. No creo que mi[s] condena[(s)] se encuentre[n] en conflicto con las responsabilidades de mi trabajo, el cual me sigue interesando mucho y para el cual tengo las aptitudes necesarias. He tomado medidas para enderezar mi vida desde mi[s] condena[(s)] y he demostrado el compromiso de evitar cometer los errores que cometí en el pasado.

Me condenaron de [incluya la condena] en [año].

Creo que mi condena no tiene la asociación requerida con el puesto de [puesto]. El Código Gubernamental de California, Artículo 12952 rige la manera en que un empleador puede solicitar y contemplar el historial de condenas de un candidato. El Artículo 12952(c)(1) (A) indica que *“un empleador que pretenda denegar a un solicitante de un puesto de empleo únicamente o parcialmente debido al historial de condenas de un candidato deberá hacer una evaluación individualizada de si el historial de condenas del solicitante tiene una relación directa y adversa con las responsabilidades específicas de un trabajo, al grado que se justifique denegar el puesto al solicitante”*.



**AVISO: Carta continúa en la siguiente página 35.**





## CONTINUACIÓN: Carta de declaración personal al empleador



**AVISO: Continuación de la carta de la página anterior página 35.**

Mi condena no afecta en absoluto mi idoneidad para desempeñarme como [puesto], debido a que no se relaciona con las responsabilidades del mismo, las cuales incluyen [describa las responsabilidades básicas del puesto]. [Incluya detalles acerca de cómo su condena no se relaciona con las responsabilidades del puesto de trabajo].

**[Si su condena tuvo relación con las drogas, añada lo siguiente, si es verdad: Yo no tendré acceso a medicamento ni otras sustancias controladas en este puesto.]**

Como tal, mi condena no tiene relación con las responsabilidades específicas del puesto, ni mucho menos una relación "directa y adversa".

El Artículo 12952 enumera una serie de factores que un empleador debe contemplar al hacer una evaluación sobre si existe una relación directa y adversa, incluyendo el tiempo que haya transcurrido. Quisiera recalcar que los sucesos que desembocaron en la condena ocurrieron hace más de [\_\_\_ años/meses].

También quisiera explicar el carácter y las circunstancias de mi condena. [Incluya algunos ejemplos de la circunstancias que explican la condena. Por ejemplo:



**AVISO: La carta continúa en la siguiente página 36.**





**AVISO:** continuación de la carta de la página 35 anterior.

“durante muchos años, yo fui adicto a las drogas. Mi drogadicción explica mi condena, ya que comencé a robar para mantener mi adicción”.] Lamento este periodo de mi vida y asumo plenamente la responsabilidad por mis actos. Durante mi encarcelamiento, [participé en/terminé] [incluya los programas de rehabilitación en que participó, incluso si fueron obligatorios, como programas de tratamiento por drogadicción, terapia, clases para controlar el enojo, etc.]. Mi encarcelamiento también me dio la oportunidad de reflexionar acerca de las consecuencias de mis actos, incluyendo el daño que me hice a mí mismo y a los demás. [Usted puede incluir un ejemplo de una lección que haya aprendido o algo que haya hecho para reparar el daño causado, como el hacer algo en beneficio de su comunidad].

También estoy esperando cartas de apoyo de [otras cartas de apoyo que quiera entregar]. Le enviaré esta información lo más pronto posible.

Gracias por su consideración. Me entusiasma mucho trabajar para [empleador], y espero que usted me conceda la oportunidad de hacerlo.

Atentamente,

[Nombre completo]



## Carta de apoyo del agente de libertad provisional (probation officer) o libertad condicional (parole officer)

### **CUÁNDO DEBE UTILIZARSE:**

Usted puede enseñar este ejemplo de carta a su agente de libertad provisional o libertad condicional y pedirle que le proporcione una carta semejante.



**AVISO:** Esta carta debe llevar el membrete oficial.

[Fecha]

A quien corresponda:

Me llamo [incluya nombre completo y relación con el solicitante] y he supervisado a [nombre del solicitante] durante [número de años/número de meses]. [Nombre del solicitante] [está cumpliendo/ha cumplido con éxito] un plazo de [libertad provisional/libertad condicional/libertad supervisada], el cual comenzó el [fecha] y



**AVISO:** La carta continúa en la siguiente página 38.





**AVISO:** continuación de la carta de la página 37 anterior.

terminará el [fecha]. [Él/Ella/ellos está/están] cumpliendo con las condiciones de la [libertad provisional/libertad condicional].

[Incluya detalles útiles acerca de las condiciones de la libertad provisional/libertad condicional.] Por ejemplo:

- Las condiciones de la libertad provisional del [Nombre del solicitante] exigen que asista a reuniones conmigo a tiempo y con regularidad. [Nombre del solicitante] siempre ha llegado a tiempo a nuestras reuniones obligatorias.
- Las condiciones de la libertad provisional de [Nombre del solicitante] exigen que [él/ella/ellos] se someta(n) con regularidad a pruebas de detección de drogas. [Nombre del solicitante] ha tomado [número] pruebas de drogas y las ha aprobado todas [O no ha tenido resultados positivos en una prueba desde tal fecha].
- [Nombre del solicitante] parece estar asumiendo responsabilidad por sus actos pasados y ha demostrado su intención de vivir una vida respetuosa de la ley.
- Que yo sepa, [nombre del solicitante] no parece representar ningún tipo de riesgo a la seguridad.

Atentamente,

[Nombre]

[Título]

[Domicilio]

[Número de teléfono]



## Carta de apoyo de un empleador / supervisor / gerente anterior

**CUÁNDO DEBE UTILIZARSE:** Usted puede mostrar este ejemplo de carta a alguien con quien usted solía trabajar, como un supervisor o gerente, y pedirles que le proporcionen una carta semejante.



[Fecha]

[Domicilio del empleador]

ASUNTO: [Nombre completo de usted]

A quien corresponda:

Soy un [título del puesto de trabajo] en [compañía]. Yo supervisé a [nombre del empleado] desde [fecha de inicio] hasta [fecha final]. [Nombre del empleado] trabajó para [compañía] como [puesto de trabajo]. Las responsabilidades de trabajo de [empleado] incluyeron [descripción breve de las responsabilidades de trabajo]. Tengo conocimiento de los antecedentes penales de [empleado].

[Empleado] es trabajador, confiable, honesto, respetuoso, cortés y apreciado por sus compañeros de trabajo y la gerencia. [Empleado] nunca ha sido sujeto a ninguna disciplina ni se han presentado quejas acerca de [él/ella/ellos] de parte de clientes ni compañeros de trabajo. [Empleado] ha cometido algunos errores en el pasado, pero [él/ella/ellos ha/han] enderezado su[s] vida[s].

[Incluya cualquier anécdota específica que demuestre sus buenas cualidades y cualquier detalle respecto a sus esfuerzos por rehabilitarse].

Cualquier empleador sería afortunado de tener a [empleado] como empleado.

Atentamente,

[Nombre completo]



## Carta de apoyo de proveedor de servicios médicos (incluyendo médico, enfermera, terapeuta, consejero)

### **CUÁNDO DEBE UTILIZARSE:**

Usted puede utilizar esta carta si sus condenas se relacionaron con una drogadicción anterior. Usted puede mostrar este ejemplo de carta a su proveedor de servicios médicos (incluyendo su proveedor de servicios de salud mental), consejero o terapeuta y pedirles que le proporcionen una carta semejante que sirva de constancia de que usted recibe tratamiento por la drogadicción. Por favor recuerde que solo debe utilizar esta carta si usted no consume actualmente drogas ilegales.



**AVISO:** Esta carta debe llevar membrete oficial de un proveedor de servicios de salud.



[Fecha]

A quien corresponda:

Soy un [profesional médico/de salud acreditado] en [Organización]. [Nombre del solicitante] es un paciente bajo mi cuidado y lo ha estado desde [fecha].

[Solicitante] padeció una drogadicción que limitó considerablemente su habilidad para [concentrarse, pensar, otras actividades de la vida importantes], entre otras actividades de la vida importantes. He trabajado con [solicitante] para establecer un plan de tratamiento para su drogadicción. [Solicitante] también terminó exitosamente un programa de tratamiento residencial para la drogadicción de 60 días. [Solicitante] ya no hace uso de las drogas ilegales y no ha consumido drogas ilegales desde hace aproximadamente [plazo].

Los avances que [solicitante] ha logrado hacia su recuperación son asombrosos. [Solicitante] se ha empeñado mucho en sobreponerse a su adicción y ha reunido una serie de herramientas en su lucha contra la reincidencia.

En mi opinión, [solicitante] está listo para trabajar y sería un estupendo empleado.

Atentamente,

[Nombre, título y número de cédula profesional del proveedor de servicios de salud, si corresponde]



## Carta de apoyo de proveedores de servicios, capacitación laboral, educación, trabajo voluntario, líderes religiosos y otros

### **CUÁNDO DEBE UTILIZARSE:**

¡Sea creativo acerca de quién puede escribirle una carta de apoyo!  
Piense acerca de las personas y organizaciones en su vida que le pueden ayudar a convencer a un empleador que lo/la contraten y no le revoquen la oferta de empleo.  
¡Cualquier persona puede escribirle una carta de apoyo!



**AVISO:** Si corresponde, utilice el membrete oficial

[Fecha]

A quien corresponda:

Soy [describa su relación con el solicitante]. Conozco a [solicitante] desde hace [tiempo]. [Incluya detalles adicionales acerca de la relación, por ejemplo:]

- [Solicitante] asiste con regularidad a misa en mi iglesia.
- [Solicitante] terminó exitosamente un programa de capacitación laboral en [organización], donde [él/



**AVISO:** La carta continúa en la siguiente página 44.





ella/ellos] participó con entusiasmo, responsabilidad y empeño.

- [Solicitante] trabaja con regularidad como [puesto] voluntario en [organización]. [Solicitante] ha sido un voluntario valioso, se presenta temprano, se va tarde y ha hablado con los participantes acerca de su vida con valentía, para inspirarlos a que no cometan los mismos errores que [él/ella/ellos cometió/cometieron].
- [Solicitante] fue un [alumno/alumna] en mi clase. A mí me pareció que [solicitante] era una persona inteligente y trabajadora y disfruté [tenerlo/la] en mi clase.
- [Solicitante] terminó con éxito la clase sobre control del enojo y recibió una constancia de terminación de [organización].

Durante ese tiempo, [solicitante] me pareció confiable, sincero, respetuoso, cortés y apreciado por los demás. [Solicitante] cometió errores en su pasado, pero los ha superado.

[Incluya otras descripciones detalladas de sus cualidades positivas, sus intentos de rehabilitación y demás información útil, incluyendo datos y detalles específicos].

Gracias por dedicar tiempo a leer mi carta.  
Atentamente,

[Nombre completo]



# CONSEJOS PARA LAS CARTAS DE APOYO



## AGENTE DE LIBERTAD PROVISIONAL O LIBERTAD CONDICIONAL

Si su agente de libertad provisional o libertad condicional puede decir lo siguiente con sinceridad, pídale que escriban una carta que comente acerca de:

- Pruebas de drogas con resultados negativos
- Su actitud positiva
- Su cumplimiento con todos los requisitos de la libertad provisional o libertad condicional
- Su motivación excepcional
- Cualquier otra cualidad positiva o logro



## EMPLEO

Si ha tenido experiencias de trabajo positivas en el pasado, trate de conseguir tantas cartas como pueda de supervisores, gerentes e incluso compañeros de trabajo que puedan comentar acerca de:

- Qué trabajo hacía y cuánto tiempo trabajó allí
- Cuáles eran sus responsabilidades de trabajo
- Qué tan bien desempeñaba su trabajo
- Si se le ascendió cuando ocupó el puesto
- Su excelente asistencia y puntualidad
- Que era una persona motivada y responsable y se llevaba bien con los demás
- Cualquier otra cualidad positiva y logro





## **CAPACITACIÓN LABORAL**

Si participó o está participando en un programa de capacitación vocacional para aumentar sus habilidades relacionadas con el trabajo para el cual está concursando, pida a un supervisor del programa o administrador que escriba una carta donde comente acerca de:

- Su participación, inscripción y/o terminación exitosa del programa
- Su excelente historial de asistencia y puntualidad
- Su motivación para aprender y salir adelante en la vida
- Las habilidades útiles que adquirió que se podrían aplicar al trabajo
- Cualquier otra cualidad positiva o logro



## **EDUCACIÓN/ ESCUELA**

Si usted está inscrito o ha terminado exitosamente un programa educativo, pida al maestro o administrador que escriba una carta donde comente acerca de:

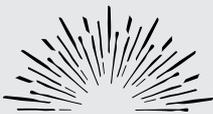
- Su inscripción o terminación de un programa
- Su excelente asistencia y puntualidad
- Sus excelentes calificaciones
- Su motivación para aprender y salir adelante en la vida
- Cualquier otra cualidad positiva o logro



**PROVEEDOR  
DE SERVICIOS  
MEDICOS/  
TERAPIA/  
PROGRAMA DE  
SERVICIO SOCIAL**

Si usted ha pasado tiempo recibiendo tratamiento o en terapia u otro programa de servicios sociales (como un programa de tratamiento para la drogadicción o para controlar el enojo) y su instructor, coordinador de programa o proveedor de servicios de salud pueden decir sinceramente lo siguiente, pídeles que escriban una carta donde comenten acerca de:

- Su drogadicción anterior
- Que usted ya no consume drogas ilegales
- El periodo durante el cual usted no ha consumido drogas ilegales
- Su asistencia en el programa
- Resultados negativos de las pruebas para detectar drogas
- Manifestaciones de su motivación y deseos de cambiar
- Participación plena en el programa
- Su comprensión de las causas de su conducta anterior y su compromiso de cambiar
- Cualquier otras cualidades positivas o logros



**CLÉRIGOS/  
LÍDERES  
RELIGIOSOS**

Si usted juega un papel de liderazgo en su comunidad o tiene relación con un líder religioso, pida a su sacerdote, reverendo, imam, rabino u otro líder espiritual que escriba una carta a favor suyo donde describa sus cualidades de liderazgo, personalidad y cualquier otra característica positiva y logro suyo.





## **TRABAJO VOLUNTARIO**

Si usted ha trabajado como voluntario en una escuela, organización sin fines de lucro u otro grupo, pídeles que escriban una carta que diga que usted:

- Es una persona responsable y confiable
- Ha contribuido a la misión del programa
- Demuestra dedicación en su trabajo como voluntario
- Cualquier otra cualidad positiva o logro suyo



## **¡CUALQUIER OTRA PERSONA!**

Si se le ocurre alguna otra persona que cree que podría convencer a su empleador que debería ofrecerle el empleo y no retractarlo, pídeles que escriban una carta dando fe de:

- Sus cualidades positivas
- Sus esfuerzos para rehabilitarse y cambiar después de sus condenas
- Cualquier otra cualidad positiva o logro suyo



# FORMATO DE LA DECLARACIÓN PERSONAL

## HABLE DE LA CONDENA

- Qué, cuándo (límitese a los hechos esenciales)
- Asuma responsabilidad/demuestre arrepentimiento
- Factores atenuantes

*“esta situación me enseñó...”*

## HABLE DE SUS LOGROS

- Vínculos sociales y comunitarios
- Programas que terminó en la cárcel
- Programas que terminó fuera de la cárcel
- Empleos
- Educación

## TERMINE HABLANDO ACERCA DE HABILIDADES Y REITERE SUS CUALIDADES, VALORES COMPARTIDOS Y HABILIDADES PERTINENTES

- Compromiso hacia el trabajo, la familia, etc.
- Virtudes personales

*“Soy un buen candidato porque...”*



**AVISO:** Para ver ejemplos de una declaración personal, vaya a la página 22.





DEPARTAMENTO DE EMPLEO Y VIVIENDA  
JUSTOS DE CALIFORNIA  
**EJEMPLO DE  
FORMULARIO INICIAL**  
USO DE LA INFORMACIÓN SOBRE  
ANTECEDENTES PENALES EN EL EMPLEO

Utilice este formulario si desea presentar una queja contra el empleador por preguntarle ilegalmente acerca de sus antecedentes penales o por usar esta información al tomar decisiones sobre su empleo. El formulario inicial no representa la tramitación de la queja. Una vez que haya contestado y entregado el formulario, un representante del DFEH le entrevistará para determinar si se puede aceptar su queja para ser investigada.



**ACLARACIÓN: NO CONTESTE EL  
FORMULARIO EN ESTE MANUAL**  
EL SIGUIENTE ES ÚNICAMENTE UN EJEMPLO.

Ésta es la PORCIÓN OBLIGATORIA del formulario inicial que necesita contestar para dar trámite al proceso de queja.

EL FORMULARIO EN SÍ SE PUEDE OBTENER EN:  
[https://www.dfeh.ca.gov/wp-content/uploads/  
sites/32/2020/12/Intake-Form\\_Criminal-History\\_SP.pdf](https://www.dfeh.ca.gov/wp-content/uploads/sites/32/2020/12/Intake-Form_Criminal-History_SP.pdf)

PARA PRESENTAR UNA QUEJA EN LÍNEA, VAYA AL  
SIGUIENTE SITIO ELECTRÓNICO: <https://ccrs.dfeh.ca.gov/>

## RECLAMANTE/QUEJOSO/A (USTED)

NOMBRE: \_\_\_\_\_

NÚMERO DE TELÉFONO: \_\_\_\_\_

DOMICILIO: \_\_\_\_\_

CORREO ELECTRÓNICO: \_\_\_\_\_

CIUDAD/ESTADO/CÓDIGO PO \_\_\_\_\_



**AVISO:** Aquí, usted anota sus datos básicos, incluyendo los datos para contactarlo y si desea la ayuda de un intérprete.

¿Necesita un intérprete durante el proceso de queja?  Sí  No

Si contesta sí, indique el idioma: \_\_\_\_\_

¿Se encuentra usted actualmente en libertad bajo fianza o bajo palabra mientras está pendiente el juicio?  Sí  No

¿Estaba usted solicitando empleo en un centro de servicios médicos?  Sí  No

¿Estaba usted solicitando un empleo agrícola?  Sí  No

¿Estaba usted solicitando un puesto en las fuerzas del orden o en una agencia de justicia penal del estado?  Sí  No



**AVISO:** Las casillas de sí/no se relacionan con excepciones a la Ley de Oportunidades Justas de California u otros datos pertinentes que la agencia gubernamental utilizará para determinar si puede investigar su queja.



**AVISO:** El formulario continúa en la siguiente página 52.



## RECLAMADO (EMPLEADOR O COMPAÑÍA)

NOMBRE: \_\_\_\_\_

NÚMERO DE TELÉFONO: \_\_\_\_\_

DOMICILIO: \_\_\_\_\_

CIUDAD/ESTADO/CÓDIGO POSTAL: \_\_\_\_\_

NÚMERO DE EMPLEADOS: \_\_\_\_\_

TIPO DE EMPLEADOR: \_\_\_\_\_



**AVISO:** Aquí proporciona información básica acerca de su empleador, incluyendo los datos para contactarlo.



**AVISO:** Para la cantidad de empleados, puede incluir un cálculo de la cantidad de empleados que tiene el empleador, por ejemplo: más de 5 o más de 50.

## AÑADA CORRECLAMADO

NOMBRE/TÍTULO: \_\_\_\_\_

DOMICILIO: \_\_\_\_\_

NÚMERO DE TELÉFONO: \_\_\_\_\_



**AVISO:** Si hay otro empleador, compañía o individuo acerca de quien quiera quejarse, inclúyalos aquí. Por ejemplo, si solicitó trabajo por medio de una empresa de mano de obra temporal y cree que tanto la empresa como el otro empleador atropellaron sus derechos, usted puede incluir a ambas compañías.

PRIMERA FECHA DEL DAÑO (Mes/día/año): \_\_\_\_\_

ÚLTIMA FECHA DEL DAÑO (Mes/día/año): \_\_\_\_\_



**AVISO:** el formulario continúa en la siguiente página 53.



## QUEJA/RECLAMO

Por favor describa su queja acerca del uso que hizo el empleador de la información acerca de sus antecedentes penales durante el proceso de empleo.



**AVISO:** Aquí, marque la casilla o casillas correspondientes que explican lo que la compañía hizo para atropellar sus derechos.

[MARQUE LAS CASILLAS]

- La solicitud incluyó una pregunta acerca de mi historial de condenas, antes de que se me ofreciera el empleo.
- El empleador preguntó acerca de mi historial de condenas o tomó en cuenta dicho historial antes de hacerme una oferta condicional de empleo.
- El empleador consideró, distribuyó o difundió información acerca de:
  - Un arresto que no produjo una condena
  - Mi remisión o participación en un programa alternativo previo o posterior al juicio
  - Condenas que habían sido selladas, sobreesidas, borradas o eliminadas por motivo de ley
- El empleador no hizo una evaluación individualizada que tomara en cuenta el carácter y la gravedad de la conducta, el tiempo que había transcurrido ni el carácter del empleo que tenía o que solicitaba.
- El empleador no me notificó por escrito acerca de la decisión preliminar de que mi historial de condenas me descalificaba del empleo.
- El empleador no me proporcionó una notificación acerca de las condenas que me descalificaron del empleo.
- El empleador no me proporcionó una copia del informe acerca de mi historial de condenas.



**AVISO:** El formulario continúa en la siguiente página 54.



- El empleador no explicó mi derecho a responder a la decisión preliminar acerca de mi descalificación ni el plazo para el cual tenía que responder.
- El empleador no me explicó mi derecho a presentar pruebas que impugnaran el informe sobre mi historial de condenas, las circunstancias atenuantes ni las circunstancias de mi rehabilitación.
- El empleador no tomó en cuenta mi respuesta a la decisión de mi descalificación preliminar.
- El empleador no me notificó por escrito acerca de la decisión final de descalificarme debido a mi historial de condenas.
- El empleador no me notificó por escrito acerca de:
  - el procedimiento existente del empleador para impugnar su decisión.  
 Describa el procedimiento: \_\_\_\_\_
  - Mi derecho a presentar una queja ante el DFEH
- Otro: \_\_\_\_\_

1. Tiene usted un abogado que haya aceptado representarle en este caso?     Sí     No

Si la respuesta es sí, por favor proporcione abajo los datos del abogado.

### DATOS DEL REPRESENTANTE DEL QUEJOSO

Nombre del abogado: \_\_\_\_\_

Nombre del bufete jurídico del abogado: \_\_\_\_\_

Domicilio del abogado: \_\_\_\_\_

Ciudad, estado y código postal: \_\_\_\_\_



**AVISO:** No necesita un abogado para el proceso del DFEH.

Si tiene un abogado, puede incluir sus datos aquí.



**AVISO:** Si necesita ayuda para llenar el formulario inicial, comuníquese con Legal Aid At Work.

**LEGAL  
AID AT  
WORK**

**[legallaidatwork.org](http://legallaidatwork.org)**

**415-864-8848**