

Washington Fair Chance Act

Guide for employers and applicants (Guía para empleadores y postulantes)



¿Qué es la Washington Fair Chance Act?

La Washington Fair Chance Act (Ley de Oportunidades Justas de Washington) ([Revised Code of Washington \(RCW, Código Revisado de Washington\) 49.94](#)) protege a los postulantes a empleo y a los empleados que tienen antecedentes penales para que puedan competir de manera justa por oportunidades laborales. Generalmente, la ley impide que los empleadores excluyan de forma automática o categórica a los trabajadores del proceso de selección basándose en sus antecedentes penales antes de determinar si reúnen los demás requisitos para el puesto y de formularles una oferta de empleo condicional.

La ley entró en vigor en junio de 2018 y se modificó en agosto de 2025. Las modificaciones entran en vigor el 1 de julio de 2026 para empleadores con 15 o más empleados y, para empleadores con menos de 15 empleados, el 1 de enero de 2027.

¿Qué prácticas están prohibidas en virtud de la Washington Fair Chance Act?

Anuncios de empleo

Los empleadores no podrán anunciar vacantes de empleo de manera que excluyan a personas con antecedentes penales de postularse. Están prohibidos los anuncios con frases como “no se admiten exconvictos”, “sin antecedentes penales” u otras que transmitan mensajes similares.

Solicitudes de empleo

Las solicitudes de empleo no podrán incluir ninguna pregunta que indague sobre los antecedentes penales del postulante.

Proceso de contratación

Hasta que se determine inicialmente que (a) el postulante reúne los demás requisitos para el puesto y (b) el empleador le haya hecho una oferta de empleo (que puede estar condicionada a una consulta o verificación de antecedentes penales), los empleadores de Washington no deben realizar ninguna de las siguientes acciones:

1. Preguntarle al postulante sobre sus antecedentes penales, ya sea oralmente o por escrito.
2. Obtener información mediante una verificación de antecedentes penales.
3. Conseguir de otra manera información sobre los antecedentes penales del postulante.
4. Implementar políticas o prácticas que excluyan de forma automática o categórica a los postulantes con antecedentes penales, lo que incluye rechazar su solicitud de empleo por no revelar sus antecedentes.
5. Rechazar a un postulante o negar un ascenso a un empleado por sus antecedentes penales juveniles.
6. Rechazar a un postulante o negar un ascenso a un empleado por sus antecedentes de arresto, salvo cuando se trate de un arresto como adulto y el postulante o empleado se encuentre en libertad bajo fianza o bajo su propio reconocimiento a la espera de juicio.
7. Rechazar a un postulante o negar un ascenso a un empleado únicamente por sus antecedentes de condena como adulto, a menos que el empleador tenga una razón comercial legítima (según se define en el [Revised Code of Washington \(RCW, Código Revisado de Washington\) 49.94.005\(6\)](#)) para hacerlo.
8. Rechazar a un postulante o negar un ascenso a un empleado por sus antecedentes penales sin antes:
 - Notificar e identificar al postulante o empleado el antecedente en el que el empleador se basa para evaluar su razón comercial legítima; y
 - Mantener el puesto vacante durante un mínimo de dos días hábiles para brindarle al postulante o empleado una oportunidad razonable de corregir o explicar el antecedente, o de proporcionar información sobre su rehabilitación, buena conducta, experiencia laboral, educación y capacitación.

Washington Fair Chance Act

Guide for employers and applicants (Guía para empleadores y postulantes)



9. Rechazar a un postulante o negar un ascenso a un empleado por sus antecedentes penales sin proporcionarle una decisión por escrito que incluya documentación específica sobre el razonamiento del empleador y su evaluación de cada uno de los factores pertinentes exigidos por el RCW 49.94.005(6)(b)(i)-(iv), incluidos, entre otros:

- El impacto de la condena en el puesto o en las operaciones de la empresa; y
- La consideración por parte del empleador de la rehabilitación, la buena conducta, la experiencia laboral, la educación y la capacitación del postulante o empleado.

10. Despedir, suspender, sancionar, degradar o negar un ascenso a un empleado porque este, o una persona que actúe en su nombre, presente de buena fe un informe, de forma oral o escrita, al empleador, al procurador general, a una organización sindical o a otra persona sobre una infracción o una presunta infracción de la Ley de Oportunidades Justas de Washington (Washington Fair Chance Act), o porque informe a otras personas sobre los requisitos establecidos por la ley.

¿Qué son los antecedentes penales?

Las definiciones de los términos utilizados en la Washington Fair Chance Act se encuentran en el Revised Code of Washington (RCW, Código Revisado de Washington) 49.94.005.

"Antecedentes penales" incluye cualquier registro o información relacionada con una citación o un arresto por una conducta delictiva, incluidos los registros relacionados con la causa probable para efectuar un arresto. También incluye cualquier registro relativo a un proceso penal de un adulto o a un proceso de un menor presentado ante cualquier tribunal, independientemente de que el caso haya dado lugar o no a una declaración de culpabilidad.

¿Qué sucede si un postulante divulga de manera voluntaria sus antecedentes penales durante una entrevista?

Si un postulante divulga de manera voluntaria sus antecedentes penales durante una entrevista sin que el empleador le pregunte, este último debe hacer inmediatamente lo siguiente:

1. Brindarle al postulante esta Washington Fair Chance Act Guide for Employers and Job Applicants (Guía sobre la Ley de Oportunidades Justas para Empleadores y Postulantes de empleo); e
2. Informarle al postulante por escrito que:
 - Un empleador no podrá pedirle o recibir información sobre los antecedentes penales del postulante hasta determinar inicialmente que (a) el postulante reúne los demás requisitos para el puesto y (b) hacer una oferta de empleo condicional;

Washington Fair Chance Act

Guide for employers and applicants (Guía para empleadores y postulantes)



- Un empleador no podrá implementar políticas o prácticas que excluyan de forma automática o categórica a los postulantes con antecedentes penales, lo que incluye rechazar postulantes por negarse a divulgar sus antecedentes penales antes de recibir una oferta de empleo condicional;
- Un empleador no podrá tomar ninguna medida laboral desfavorable concreta basada en los antecedentes de detención como adulto o en los antecedentes de condena como menor de un postulante o de un empleado, siempre que la persona no se encuentre en libertad bajo fianza o en libertad bajo palabra a la espera de juicio; y
- Un empleador no podrá tomar una medida laboral desfavorable concreta basada exclusivamente en los antecedentes penales de un postulante o de un empleado adulto, a menos que tenga una razón comercial legítima para tomar dicha medida.

¿Cómo denuncio una violación de la Washington Fair Chance Act?

Puede presentar una denuncia sobre una posible violación de la Washington Fair Chance Act ante la Attorney General's Office (Oficina del Procurador General) enviándonos un correo electrónico a fairchancejobs@atg.wa.gov, llamando al (833) 660-4877, o a través del formulario en el enlace que aparece al final de nuestra página web de la Washington Fair Chance Act en www.atg.wa.gov/fair-chance-act. Un miembro del personal se pondrá en contacto con usted. Cualquier persona puede presentar una denuncia en virtud de la Fair Chance Act, no solo aquellas que solicitan empleo.

*** La Washington Fair Chance Act no aplica a los puestos en los que el postulante o empleado tendrá o podrá tener acceso no supervisado a menores de 18 años, adultos u otras personas vulnerables, tal y como se definen en la ley; las autoridades de aplicación de la ley o de justicia penal; entidades de valores nacionales o registradas; puestos de voluntariado no remunerado; puestos para los que a los empleadores se les permita u obligue a solicitar y tener en cuenta información sobre los antecedentes penales de un postulante con fines laborales; ni a puestos que impliquen trabajo en virtud de un contrato federal que prohíba que personas con antecedentes penales trabajen en dicho contrato.**

Este folleto informativo se brinda como recurso de educación general y no con el objetivo de brindar asesoramiento legal de ningún tipo. Las personas con discapacidades pueden solicitar el material en un formato alternativo llamando a la oficina del coordinador de accesibilidad al (360) 586-7696 o rellenando un formulario en línea en www.atg.wa.gov/ago-accessibility-policy.