



Civil Rights Department

651 Bannon Street, Suite 200 | Sacramento | CA | 95811
800-884-1684 (voice) | 800-700-2320 (TTY) | California's Relay Service at 711
www.calcivilrights.ca.gov | contact.center@calcivilrights.ca.gov

2 de mayo de 2025

Para su publicación inmediata
publicaffairs@calcivilrights.ca.gov
916-938-4113

El Departamento de Derechos Civiles llega a un acuerdo con Instawork para proteger las oportunidades laborales de todos los californianos

El acuerdo exige que las políticas de asignación de personal en todo el estado cumplan con la Ley de Oportunidades Justas

SACRAMENTO – El Departamento de Derechos Civiles de California (CRD) anunció hoy que ha alcanzado un acuerdo individual con Instawork, una empresa basada en una aplicación que conecta comercios con trabajadores, por presuntas violaciones de la Ley de Oportunidades Justas de California. La Ley de Oportunidades Justas tiene como objetivo reducir las barreras de empleo que pueden impedir que las personas con antecedentes de arrestos o condenas vuelvan a integrarse con éxito en sus comunidades. Como resultado del acuerdo, la empresa tomará medidas para garantizar que sus políticas de asignación de personal en todo el estado cumplan con la Ley de Oportunidades Justas.

“La Ley de Oportunidades Justas trata de ayudar a las personas a volver a trabajar,” **dijo el director del CRD, Kevin Kish.** “Un arresto o una condena del pasado no significa que no puedas dar servicios como empleado temporal. Este acuerdo ayudará a garantizar que todos los californianos tengan una oportunidad justa de ganarse la vida.”

Declara el solicitante de empleo

En 2023, el CRD recibió una denuncia contra Instawork que alegaba que la plataforma negó oportunidades de trabajo a un camarero de bar del Área de la Bahía al impedir que la persona aceptara turnos a través de la plataforma sin seguir los pasos legalmente requeridos por la Ley de Oportunidades Justas. El día en que debía trabajar, dicha persona perdió de repente dos turnos que ya había aceptado y no recibió información clave sobre cómo impugnar correctamente la decisión.

Según la denuncia, la empresa no siguió los procesos legales requeridos — como explicar al solicitante que podía aportarle a Instawork pruebas de rehabilitación o circunstancias atenuantes — y negó las oportunidades de empleo sin determinar si la condena del pasado estaba relacionada con el puesto. Instawork tampoco llevó a cabo una evaluación individualizada, ni tomó en cuenta la gravedad del delito ni el tiempo transcurrido desde entonces. Instawork es una empresa basada en una aplicación que se presenta a sí misma como “el mercado líder para trabajadores por hora,” con más de 7 millones de usuarios en su red, incluidos más de 275,000 en el Área de la Bahía.

Una oportunidad justa de ganarse la vida

La Ley de Oportunidades Justas busca combatir la discriminación y mejorar la seguridad pública al reducir las barreras de empleo para personas con antecedentes en el sistema penal. Al aprobar esta ley, la Legislatura reconoció que “el empleo es fundamental para que las personas anteriormente encarceladas puedan mantenerse a sí mismas y a sus familias” y que reduce la probabilidad de que vuelvan a cometer un delito. La ley prohíbe, en general, que los empleadores con cinco o más empleados pregunten acerca de los antecedentes penales de un solicitante antes de hacerle una oferta de empleo condicional, exige procedimientos específicos para considerar los antecedentes penales tras esa oferta condicional y solo permite descalificar a un solicitante por condenas vinculadas al puesto.

Cambios en las políticas como resultado del acuerdo

Tras una investigación inicial y ofrecer a la empresa la posibilidad de resolver el caso de manera voluntaria, el CRD logró un acuerdo con Instawork sobre las supuestas infracciones. Aunque Instawork niega haber incurrido en responsabilidad, se compromete a:

- Capacitar a su personal encargado de revisar las verificaciones de antecedentes sobre las protecciones que otorga la Ley de Oportunidades Justas.
- Actualizar sus avisos previos a la acción adversa para incluir la información legalmente requerida sobre cómo los trabajadores pueden presentar pruebas de rehabilitación, aportar contexto sobre el delito o impugnar la exactitud de una verificación de antecedentes.
- Informar al CRD sobre métricas clave relacionadas con las verificaciones de antecedentes y las acciones adversas para demostrar el cumplimiento de la Ley de Oportunidades Justas.
- Someter a revisión sus políticas de evaluación individualizada.
- Compensar a la parte denunciante por los salarios perdidos y otros daños sufridos.

Si usted o alguien que conoce sufrió discriminación laboral, el CRD podría brindarle asistencia en el [proceso de denuncia](#). El departamento también [brinda información general y hojas de datos en línea](#) sobre protecciones de derechos civiles para el público, incluidos [recursos fáciles de usar sobre la Ley de Oportunidades Justas](#) para empleadores y solicitantes de empleo.

El acuerdo que se anunció hoy fue asegurado por la abogada Miriam E. Rofael, el asesor sénior Logan Talbot y el abogado jefe adjunto James Zahradka. El acuerdo fue mediado por la abogada IV mediadora Angela E. Oh.

Una copia del acuerdo está disponible [aquí](#).

###

El Departamento de Derechos Civiles de California es la agencia encargada de la aplicación de las leyes de derechos civiles de California. La misión del CRD es proteger a las personas de California de la discriminación ilícita en el empleo, la vivienda, los espacios públicos y los programas y actividades con financiación estatal, y los crímenes de odio y la trata de personas. Para obtener más información, visite calcivilrights.ca.gov.

