

# DISCRIMINACIÓN EN EL EMPLEO: CONSUMO DE CANNABIS



# FAQ

El Departamento de Derechos Civiles (CRD) hace cumplir las leyes de California que protegen a las personas de la discriminación, el acoso y otras violaciones de los derechos civiles. A partir del 1 de Enero de 2024, una ley de California conocida como la Ley de Empleo y Vivienda Justos incluye ciertas protecciones para los trabajadores de California que consumen cannabis - comúnmente conocido por términos como “weed” o “pot” - fuera del trabajo y lejos del lugar de trabajo. A continuación encontrará respuestas a preguntas frecuentes sobre estas protecciones y excepciones importantes.

## IMPORTANTE

### Las protecciones descritas en estas FAQ:

- No permita que nadie posea, consuma o esté bajo los efectos del cannabis en el lugar de trabajo o mientras trabaja<sup>1</sup>
- No afectan al derecho u obligación legal de un empresario de mantener un lugar de trabajo libre de drogas, realizar pruebas de detección de otras sustancias controladas o tomar decisiones de empleo basadas en dichas pruebas de detección cuando lo permita la legislación federal o de California<sup>2</sup>
- Se aplican a la mayoría, pero no a todos, los trabajadores de California

## AL SOLICITAR UN EMPLEO

### 1 | ¿Puede un empresario preguntar a un solicitante de empleo si ha consumido cannabis anteriormente?

En general, no. Los empleadores de California no pueden preguntar a un solicitante de empleo sobre su consumo anterior de cannabis.<sup>3</sup> Sin embargo, estas protecciones no se aplican si el empleador tiene cuatro o menos empleados, o si el puesto implica una investigación de antecedentes federales o una autorización de seguridad.<sup>4</sup>

### 2 | ¿Puede un empresario comprobar los antecedentes de un solicitante de empleo?

Sí, una empresa puede comprobar los antecedentes de un solicitante de empleo. Pero si el empleador tiene cinco o más empleados, debe cumplir una ley de California conocida como Ley de Oportunidad Justa (Fair Chance Act)<sup>5</sup> Si un empleador lleva a cabo una comprobación legal de antecedentes que revela información relacionada con el consumo previo de cannabis, el empleador puede tener en cuenta esa información si lo permite la Ley de Oportunidad Justa u otra ley estatal o federal. Para más información sobre la Ley de Oportunidades Justas, visite <https://bit.ly/crdfairchanceact>.

1 Gov. Código § 12954(d)

2 Gov. Código § 12954(d), (e)

3 Gov. Código § 12954(b)

4 Gov. Código § 12954(f)

5 Gov. Código § 12952

## ■ DISCRIMINACIÓN EN EL EMPLEO: CONSUMO DE CANNABIS

### 3 | ¿Puede un empresario discriminar a un solicitante de empleo que consume cannabis fuera del trabajo?

En general, no. Los empresarios californianos no pueden negar un puesto de trabajo a una persona o discriminarla de otro modo porque consuma cannabis fuera del trabajo.<sup>6</sup> Sin embargo, estas protecciones no se aplican si el empleador tiene cuatro o menos empleados o el puesto implica una investigación de antecedentes federales o una autorización de seguridad.<sup>7</sup>

### 4 | ¿Puede un empresario discriminar a un solicitante de empleo por un control de drogas que demuestre que ha consumido cannabis?

Depende. Por lo general, la mayoría de los empleadores no pueden negar un puesto de trabajo a una persona o discriminarla de otro modo porque su análisis de drogas muestre la presencia de metabolitos no psicoactivos del cannabis.<sup>8</sup> Los metabolitos no psicoactivos del cannabis son sustancias presentes en el pelo, la sangre, la orina u otros fluidos corporales de una persona que indican que ésta consumió cannabis en algún momento del pasado. Sin embargo, si un medicamento científicamente válido

Si la prueba de detección muestra la presencia de THC psicoactivo u otras sustancias detectadas en virtud de la legislación estatal o federal, el empresario puede denegar el empleo a una persona por ese motivo. Además, estas protecciones no se aplican si el empresario tiene cuatro o menos empleados o si el puesto implica una investigación de antecedentes federales o una autorización de seguridad.<sup>9</sup>

### 5 | ¿Puede un empresario exigir a todos los solicitantes de empleo que se sometan a un control de drogas?

Sí, las empresas pueden seguir exigiendo a todos los solicitantes de empleo que se sometan a una prueba de detección de drogas.

## DURANTE EL EMPLEO

### 6 | ¿Puede un empresario discriminar a un empleado que consume cannabis fuera del trabajo?

En general, no. Los empleadores de California no pueden despedir, sancionar o discriminar de cualquier otra forma a un empleado por el consumo de cannabis fuera del trabajo.<sup>10</sup> Sin embargo, estas protecciones no se aplican si la empresa tiene cuatro o menos empleados, el puesto implica una investigación de antecedentes federales o una autorización de seguridad, o el empleado trabaja en el sector de la construcción.<sup>11</sup>

6 Gov. Código § 12954(a)(1)

7 Gov. Código § 12954(f)

8 Gov. Código § 12954(a)(1)

9 Gov. Código § 12954(f)

10 Gov. Código § 12954(a)(1)

11 Gov. Código § 12954(f), (a)(2)

## ■ DISCRIMINACIÓN EN EL EMPLEO: CONSUMO DE CANNABIS

### 7 | ¿Puede un empresario discriminar a un empleado actual basándose en un análisis de drogas que demuestre que consumió cannabis?

Depende. En general, los empresarios no pueden despedir, sancionar o discriminar de otro modo a un empleado porque su análisis de drogas muestre la presencia de metabolitos de cannabis no psicoactivos.<sup>12</sup> (Véase la definición en la pregunta 4). Sin embargo, si una prueba de detección de drogas científicamente válida muestra la presencia de THC psicoactivo u otras sustancias detectadas de conformidad con la legislación estatal o federal, el empresario puede despedir o sancionar a alguien por ese motivo. Además, estas protecciones no se aplican si el empresario tiene cuatro o menos empleados, el puesto implica una investigación de antecedentes federales o una autorización de seguridad, o el empleado trabaja en el sector de la construcción.<sup>13</sup>

## EXCEPCIONES/LOS EMPRESARIOS PUEDEN MANTENER UN LUGAR DE TRABAJO SIN DROGAS

### 8 | ¿Se aplican las protecciones laborales relacionadas con el consumo de cannabis a las empresas con cuatro o menos empleados?

No, las protecciones relacionadas con el consumo de cannabis descritas en estas FAQ sólo se aplican a las empresas de California con cinco o más empleados.

### 9 | ¿Se aplican las protecciones laborales a un puesto para el que se necesita una investigación de antecedentes federales o una habilitación de seguridad?

No, las protecciones relacionadas con el consumo de cannabis descritas en estas FAQ no se aplican si el puesto implica una investigación de antecedentes del gobierno federal o una autorización de seguridad.<sup>14</sup>

### 10 | ¿Qué ocurre si otra ley estatal o federal exige un control de drogas?

Las protecciones relacionadas con el cannabis que se describen en estas FAQ no invalidan otras leyes estatales o federales que exijan que un solicitante de empleo o un empleado se someta a pruebas de detección de sustancias controladas, o la forma en que se someten a dichas pruebas.<sup>15</sup>

### 11 | ¿Puede un empresario mantener un lugar de trabajo libre de drogas?

Sí, las protecciones relacionadas con el consumo de cannabis no permiten a un empleado poseer, estar afectado o consumir cannabis en el trabajo. Tampoco afectan al derecho de un empresario o la obligación del empresario de mantener un lugar de trabajo libre de drogas y alcohol de conformidad con la legislación estatal y federal.<sup>16</sup>

<sup>12</sup> Gov. Código § 12954(a)(1)

<sup>13</sup> Gov. Código § 12954(f), (a)(2)

<sup>14</sup> Gov. Código § 12954(f)

<sup>15</sup> Gov. Código § 12954(e)

<sup>16</sup> Gov. Código § 12954(d)

## QUEJAS SOBRE DERECHOS CIVILES

### 12 | ¿Qué ocurre si un empresario viola las protecciones relacionadas con el consumo de cannabis?

Si un trabajador cree que su empresa le ha discriminado, tiene tres años para presentar una denuncia ante el CRD. El CRD investigará su denuncia o emitirá un derecho de demanda para que puedan llevar su caso ante un tribunal civil. No pueden presentar una demanda por discriminación en el empleo ante un tribunal sin recibir un derecho de demanda del CRD.

### 13 | ¿Puede un empresario infringir otras leyes de derechos civiles al realizar controles de drogas o tomar decisiones laborales basadas en el consumo de cannabis?

¿Puede un empresario infringir otras leyes de derechos civiles al realizar controles de drogas o tomar decisiones laborales basadas en el consumo de cannabis? Por ejemplo, un empresario infringiría la Ley de Igualdad en el Empleo y la Vivienda al exigir que sólo los solicitantes de empleo de una determinada raza o etnia, y no otros, se sometan a pruebas de detección de drogas. O, un empleador violaría la Ley de Igualdad en el Empleo y la Vivienda al tratar de forma diferente a los empleados que posean, consuman o estén afectados por el cannabis en función de su identidad de género.

### 14 | ¿Cuáles son los posibles resultados tras una investigación del CRD sobre discriminación basada en el consumo de cannabis?

Si, tras una investigación, el CRD encuentra motivos razonables para pensar que el empresario infringió la ley, puede exigir a las partes que acudan a mediación para intentar llegar a un acuerdo y, si la denuncia no puede resolverse, el CRD puede presentar una demanda en nombre del trabajador. Los posibles remedios incluyen:

- Obligar al empresario a cambiar sus políticas o prácticas
- Contratación o recontratación del trabajador
- Exigir al empresario que reciba formación
- Indemnización (en metálico) por daños emocionales

### 15 | ¿Cómo puede presentar una denuncia un trabajador?

Pueden presentar una denuncia de tres maneras:

- En línea creando una cuenta y utilizando nuestro [Sistema Interactivo de Derechos Civiles de California, \(CCRS\)](#)
- Por correo mediante un formulario de [admisión imprimible](#)
- Llamando a nuestro centro de comunicaciones al 800.884.1684 (gratuito), 800.700.2320 (TTY) o al Servicio de Retransmisión de California al 711.

*El CRD puede facilitar adaptaciones razonables a las personas con discapacidad durante el proceso de denuncia.*

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