

(actualizado el 20 de enero de 2015)

El Acta de Enmienda de Revisión Imparcial de 2014 del Distrito de Columbia (por sus siglas en inglés "The District of Columbia Fair Screening Amendment Act of 2014") sólo permite a empresas a retirar una oferta condicional de trabajo o tomar una acción adversa debido a la condena (s) penal del solicitante por una razón legítima de la empresa. Su oferta de trabajo condicional fue revocada en base a una revisión de su pasada condena (s) penal. Esta decisión (de la empresa) se debe considerar razonable cuando se toma en cuenta seis factores.\*

Si usted cree que su oferta de trabajo fue revocada inapropiadamente basado en una revisión de su condena penal por la empresa (empleador), usted tiene derecho de:

- Dentro de los 30 días de la acción, solicitar al empleador una copia de todos los registros relacionados con su solicitud de empleo, incluyendo sus antecedentes penales. El archivo se le debe proporcionar a usted dentro de los 30 días de su pedido.
- Presentar una queja con la Oficina de Derechos Humanos del Distrito de Columbia (OHR). Es gratis y no requiere un abogado. OHR revisará los hechos relacionados con la decisión de la empresa, y podrá iniciar una mediación e investigación.

Debes de presentar la queja con OHR durante al año de la acción adversa. Se puede presentar la queja por la pagina web de la oficina de derechos humanos: [ohr.dc.gov/page/complaints](http://ohr.dc.gov/page/complaints), o al 441 4th Street NW, Suite 570N, Washington, DC, 20010.

Si se encuentra a la empresa en violación, multas se pueden imponer en contra la empresa. La mitad de la multa pagada por la empresa se le otorga a usted como el solicitante y la otra mitad al gobierno del Distrito de Columbia.

Para obtener más información acerca de sus derechos según el Acta de Enmienda de Revisión Imparcial (por sus siglas en inglés "The District of Columbia Fair Screening Amendment Act of 2014") o sobre el proceso de queja en OHR visite [ohr.dc.gov/page/returning-citizens](http://ohr.dc.gov/page/returning-citizens) o llame al 202.727.4559.

\* La razón comercial legítima del empleador debe ser razonable en consideración a los siguientes factores: El propósito razonable debe ser determinada usando seis factores: (1) Deberes y responsabilidades específicas necesariamente relacionadas con el empleo; (2) Capacidad para realizar una o más funciones de trabajo o responsabilidades dado el delito; (3) Tiempo transcurrido desde el delito; (4) Edad del solicitante cuando se cometió la infracción; (5) La frecuencia y la gravedad de la infracción; y (6) Toda la información sobre el solicitante que indica la rehabilitación o la buena conducta desde que el delito ocurrió.