

(Actualizado el 20 de Enero de 2015)

### **¿De qué se trata esta Ley?**

La Ley de Enmienda de Investigación Imparcial de Antecedentes Penales de 2014 prohíbe a la mayoría de los empleadores en el Distrito de Columbia solicitar antecedentes penales durante los procesos de aplicación y entrevistas. La Ley también permite a particulares que creen que los empleadores han solicitado o revisado inapropiadamente sus antecedentes penales hacer una reclamación ante la Oficina de Derechos Humanos del Distrito de Columbia (“OHR” por sus siglas en Inglés) de manera gratuita. Si OHR determina que el empleador ha violado la Ley, el mismo empleador podrá pagar una multa cuya mitad estará destinada a resarcir a la persona que fue objeto de la revisión de sus antecedentes criminales.

### **¿Qué empleadores están sujetos a esta ley?**

Están sujetos a esta Ley aquellos empleadores que tienen 11 o más empleados dentro del Distrito de Columbia. Se incluye al Gobierno de Distrito de Columbia, corporaciones, universidades, pequeños negocios y organizaciones sin fines de lucro entre otros. El Gobierno Federal está exento de cumplir con las responsabilidades de esta ley. Excepciones adicionales pueden aplicar.\*

### **Qué tipo de preguntas no puede preguntar la empresa (empleadores)?**

#### En las formas de aplicación

En las formas de aplicación, la Ley prohíbe a los empleadores preguntar sobre:

- Arrestos;
- Acusaciones Criminales (que no están pendientes o que no resultaron en condena); o
- Condenas penales.

#### En el proceso de entrevista

Durante el proceso de entrevista antes de que se haga una oferta condicional de empleo, el empleador tiene prohibido preguntar por arrestos, acusaciones criminales o convicciones criminales, y tampoco tiene permitido hacer una revisión de sus antecedentes penales.

#### Oferta Condicional de Trabajo

Un empleador puede preguntar o revisar las condenas penales solamente después de extender una oferta condicional de empleo (en ningún momento puede el empleador preguntarle a Ud. sobre arrestos o acusaciones penales. Un empleador que apropiadamente le pregunte sobre una condena penal puede solamente declinar la oferta o tomar acciones adversas en su contra por razones legítimas propias del negocio.\*\* Si una acción negativa ha sido tomada o la oferta de trabajo es declinada, Ud. tiene 30 días para solicitarle a su empleador:

- Una copia de todas las entrevistas y records considerados y relacionados con su aplicación, incluyendo sus records criminales;\*\*\* y
- Después de recibir su solicitud, el empleador tiene 30 días para proveerle la información.

## ¿Qué pueden los empleadores preguntarle?

¿Qué sucede si un empleador inapropiadamente le pregunta sobre sus antecedentes penales, o toma alguna acción negativa en contra suya debido a sus antecedentes penales después de una oferta condicional de empleo? Ud. Puede presentar un reclamo de forma gratuita ante la OHR dentro de los 365 días\*\*\*\* siguientes a la violación alegada.

### Queja Acerca de la Solicitud de Empleo (Queja Tipo A)

*Quejas de tipo A se presentan cuando se les pide información sobre arrestos, acusaciones penales o condena penal en el formulario de solicitud.*

- Quejas de tipo A son registradas y programadas por OHR para una mediación obligatoria con el demandante y el empleador en busca de un acuerdo.
- Si la mediación fracasa, la queja será investigada y una determinación inicial se hará dentro de los primeros 90 días del caso ser registrado.
- Si se encuentra causa probable de una violación, las partes tendrán una oportunidad adicional de llegar a un acuerdo antes de una determinación final hecha por la Comisión de Derechos Humanos.

### Queja Acerca del Proceso de la Entrevista (Queja Tipo B)

*Quejas de tipo B se presentan cuando se les pide información, en cualquier punto, sobre arrestos o acusaciones penales antes de formular una oferta de trabajo condicional.*

- Quejas de tipo B son registradas y programadas por OHR para una mediación obligatoria con el demandante y el empleador en busca de un acuerdo.
- Si la mediación fracasa, la queja será investigada y una determinación inicial hecha dentro de los 120 días del caso ser registrado.
- Se encuentra causa probable de una violación, las partes tendrán una oportunidad adicional de llegar a un acuerdo antes de una determinación final hecha por la Comisión de Derechos Humanos.

## Las sanciones por violaciones y concesión

Si la Comisión de Derechos Humanos determina que se incurrió en una violación, los empleadores podrán ser multados y la mitad del monto irá a la persona que experimentó la violación y la otra mitad será destinada al gobierno del Distrito de Columbia. Las penalidades pueden resarcir a los aplicantes de la siguiente manera:

- \$1000 para los empleadores con 11 y 30 empleados;
- \$2500 para los empleadores con 31 a 99 empleados; y
- \$5000 para los empleadores con 100 o más empleados.

\* *Excepciones adicionales incluyen: (1) aquellos que en base a ley federal o del distrito, o reglamentos requiere consideración de sus antecedentes penales; 2) cuando una posición es designado por un programa de gobierno, o hay obligación de incentivar el empleo de personas con antecedentes penales; y (3) aquellos que proporcionan programas o servicios a menores de edad o adultos vulnerables.*

\*\* *Una razón de negocio razonable (o justificada) se determinará en base de a estos seis factores: (1) Deberes y responsabilidades específicas 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 provisto por el solicitante (o en su nombre) que indica su rehabilitación o buena conducta desde que el delito ocurrió.*

\*\*\* *Un ejemplo de cartas que se le entregue al empleador está disponible en: [ohr.dc.gov/page/returningcitizens](http://ohr.dc.gov/page/returningcitizens) or OHR office.*

\*\*\*\* *La supuesta violación debe haber ocurrido en o después del 17 de diciembre de 2014, la fecha de vigencia de la ley.*