

Información General y Fecha de Vigencia

(actualizado al 24 de noviembre de 2014)

Función de la Oficina de Derechos Humanos del Distrito de Columbia (OHR)

OHR se encarga de velar por el cumplimiento de la Ley de Enmienda para la Investigación Imparcial de Antecedentes Penales de 2014, que tiene como objetivo prevenir la investigación ilícita de los antecedentes penales de un solicitante de empleo. Una vez que esta nueva ley entre en vigor, la OHR aceptará e investigará las denuncias de presuntas contravenciones a la misma, y cuando se determine que las hubo, podrán imponerse sanciones.

Cuándo Entra en Vigor la Nueva Ley

Esta nueva legislación fue aprobada por el Concejo Municipal y promulgada por el alcalde Vincent C. Gray en agosto de 2014; sin embargo, no entrará en vigor sino hasta después de un periodo de revisión por parte del Congreso. La OHR espera que este periodo concluya para el 11 de diciembre de 2014 o alrededor de esa fecha. Las denuncias por contravenciones de ésta ley podrán presentarse sobre incidentes que ocurran después de que la ley entre en efecto.

Lo Que la Ley Exige a los Empleadores

La ley prohíbe* a los empleadores preguntar a los solicitantes de empleo sobre:

- Detenciones;
- Acusaciones penales en contra del solicitante que no estén pendientes o que no hayan resultado en una condena; o
- Condenas penales en el formulario de solicitud de empleo inicial.

Condenas Penales

Un empleador no puede preguntar sobre una condena penal sino hasta después de extender una oferta condicional de empleo. Un empleador que pregunte debidamente sobre alguna condena penal sólo podrá retirar la oferta o tomar una acción adversa en contra del solicitante por un motivo legítimo del negocio que sea razonable conforme a los seis factores que enumera la ley.

La ley no es aplicable a los empleadores que tengan menos de 11 trabajadores.

** Existen excepciones para algunos empleadores, entre ellas: 1) aquellos a los que las leyes o reglamentos federales o del Distrito de Columbia exijan tomar en cuenta los antecedentes penales del aspirante; 2) cuando un puesto sea designado por un programa de gobierno o por obligación de fomentar el empleo de quienes tienen antecedentes penales; o 3) aquellos que proveen programas o servicios a menores o adultos vulnerables.*

Sanciones por las Contravenciones

La OHR investiga el caso y la Comisión de Derechos Humanos es la que toma la decisión definitiva sobre si hubo o no una contravención. Pueden imponerse sanciones en las que la mitad del monto corresponda al denunciante y la otra mitad para el Distrito de Columbia, hasta las siguientes cantidades:

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