

(actualizado el 20 de enero de 2014)

## **Función de la Oficina DC de los Derechos Humanos**

---

La Oficina de Derechos Humanos del Distrito de Columbia (OHR siglas en inglés) se encarga de hacer cumplir la Enmienda del Acta de Revisión Imparcial de antecedentes criminales del 2014 del Distrito de Columbia, (por sus siglas en inglés “Fair Criminal Record Screening Amendment Act of 2014”), que tiene por objeto prevenir la revisión ilegal de los antecedentes penales de un

## **Empleadores Sujetos a la Ley**

---

La ley se aplica sólo a las empresas en el Distrito con 11 o más empleados. Se aplican excepciones a algunas empresas incluyendo:

- Aquellas en las que las leyes o reglamentos federales o del Distrito requieren consideración de los antecedentes penales del solicitante;
- Cuando una posición es designada por un programa de gobierno o hay obligación de incentivar el empleo de personas con antecedentes penales; y
- Aquellas que proporcionan programas o servicios a menores de edad o adultos vulnerables.

## **Lo que la ley requiere de los Empleadores**

---

### Formulario de Solicitud y Proceso de la Entrevista

En un formulario de solicitud inicial o durante el proceso de la entrevista, la ley prohíbe a los empleadores (empresas) que pregunten acerca de:

- Arrestos (detenimientos);
- Acusaciones criminales que nos están pendientes o no resultaron en una condena; o
- Las condenas penales que incluidas en la solicitud de empleo.

### Oferta de Empleo Condicional

La empresa (empleador) puede preguntar acerca de las condenas penales sólo después de extender una oferta condicional de empleo al candidato. En ningún momento puede el empleador preguntar acerca de arrestos o acusaciones penales.

Un empleador que hace pregunta acerca de una condena penal puede tomar la decisión de retirar la oferta o tomar una acción adversa contra el solicitante, solo por una razón de negocio legítima. Para tomar la decisión la empresa debió de considerar 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 entregada por el solicitante (o en su nombre) que indica la rehabilitación la buena conducta desde que el delito ocurrió.

### Documentación requerida:

Después de que se hizo una oferta condicional de trabajo, el empleador que tome una acción adversa o desfavorable contra el solicitante de empleo debido a una condena penal deberá proveer lo siguiente, si dicho solicitante cree y comunica que la acción fue tomada en razón de sus antecedentes penales:

- Una notificación advirtiendo al solicitante afectado sobre su derecho de presentar una queja ante OHR.\*

Dentro de los 30 días siguientes a la acción adversa, un solicitante puede requerir y el empleador tiene el deber de proveer dentro de los 30 días siguientes al recibo de la solicitud:

- Una copia de todos los records procurados por el empleador en consideración al solicitante de empleo afectado, incluyendo su record criminal.

## **Proceso de reclamo o queja**

---

Un reclamo administrativo puede ser presentado ante la OHR dentro de los 365 días\*\* siguientes a la violación alegada. De acuerdo con esta ley no cabe acción judicial privada. Dos tipos de reclamos pueden ser presentados ante OHR.

### **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 registrada y programada 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 registrada y programada 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.

## **Penalidades por Violaciones**

---

Si la Comisión de Derechos Humanos determina que ha ocurrido una violación podrá imponer penalidades de carácter pecuniario que irán de por mitad al reclamante y al Distrito, en el siguiente orden:

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

\* Ejemplos de notificaciones para su uso puede encontrarlas en el portal virtual [ohr.gov/page/returningcitizens](http://ohr.gov/page/returningcitizens)

\*\* La violación alegada debe haber ocurrido durante o después de la entrada en vigencia de esta Ley, en fecha 17 de Diciembre de 2014.