

Discriminación en el Empleo Basada en la Edad

Protecciones Contra la Discriminación Basada en la Edad

La mayoría de los trabajadores que tienen por lo menos 40 años de edad están protegidos contra la discriminación en el trabajo por la ley del estado y la ley federal. Las secciones 111.31-111.395 de los estatutos de Wisconsin, las cuales son parte de la Ley de Empleo Justo de Wisconsin, aplican virtualmente a todas las compañías y empresas (o negocios) privadas y públicas, sin tener en cuenta cuántas personas emplean.

La ley federal de Discriminación en el Empleo Basada en la Edad (ADEA por sus siglas en Inglés) también contiene protecciones pero sólo aplica a las compañías que emplean a 20 o más trabajadores.

La legislatura de Wisconsin ha declarado que la discriminación en contra de trabajadores, bien calificados, mayores de 40 años niega injustamente el derecho de esos trabajadores al empleo provechoso, del mismo modo en que afecta a otras clases protegidas por la misma ley, tales como la raza, la nacionalidad de origen, el sexo y la discapacidad.

La ley promueve el empleo de personas mayores de 40 años basado en sus habilidades en vez de en su edad. Los empleadores / patronos pueden despedir a un empleado/a, independientemente de su edad, si él o ella **no puede desempeñar las tareas esenciales de su trabajo**, ya sea por razones físicas o por cualquier otra razón. Sin embargo, el empleador/patrono puede estar obligado a hacer ajustes razonables para un trabajador que no puede desempeñar sus tareas esenciales debido a una discapacidad.

¿Cuáles son las acciones y decisiones regidas o cubiertas por la ley?

La ley del estado protege a los trabajadores mayores de 40 años contra la discriminación en cuanto a ofertas y decisiones de empleo, paga, ascenso o promoción, adiestramiento, capacitación o entrenamiento, tareas asignadas o negadas, licencia o beneficios, licenciamiento, beneficios de jubilación o retiro, despido y otras decisiones relacionadas con el empleo.

La ley también prohíbe **represalias** contra los empleados o candidatos que hacen valer sus derechos bajo la ley. Los patronos o empleadores tienen la responsabilidad de asegurar que sus empleados mayores de 40 años no sean sometidos a **acosamiento** en el trabajo debido a su edad. El acosamiento ilegal puede incluir comentarios frecuentes y persistentes acerca de la edad de una persona, u otra conducta que interfiera con el rendimiento o producción de la persona, o la cual produzca un ambiente de trabajo hostil, ofensivo o intimidante.

¿Está protegido todo el mundo en base a su edad?

No, la ley no protege a las personas menores de 40 años de edad. A pesar de que las personas más jóvenes puedan percibirlo como injusto y cuestionable, una empresa puede legalmente dar "preferencia" a los trabajadores mayores. La ley del estado también contiene las siguientes **excepciones**, las cuales permiten que un empleador o patrono considere la edad en sus decisiones:

- **con respecto a trabajos arriesgados:**
Una compañía puede "ejercer una distinción basada en la edad" (por ejemplo, puede establecer una edad máxima de 60 años) si el trabajo lleva consigo peligro físico o es arriesgado, tal como ser guardián del orden y seguridad públicos (policía o bombero).
- **con respecto al avance a posiciones a más alto nivel en el futuro:**
Una compañía puede emplear a una persona más joven si el conocimiento y experiencia a ser obtenidos en el trabajo son requeridos para avanzar en el futuro a un puesto administrativo o ejecutivo.
- **con respecto a conductores de autobuses escolares:**
Bajo otra ley del estado relacionado con licencias para conducir autobuses escolares, [sección 343.12 (2), de los Estatutos de Wisconsin], una persona debe tener entre 18 y 70 años de edad para cumplir con los requisitos para licencias del Departamento de Transportes de Wisconsin.
- **a propósito del seguro médico o de vida:**
Las compañías pueden proveer diferentes protecciones en sus pólizas de seguro basadas en la edad.

- **con respecto a los planes de jubilación:**

Una compañía puede poner en efecto un plan de jubilación de buena fe siempre que no sea una maniobra para discriminar basada en la edad. Sin embargo, ningún plan puede incluir un mandato que requiera la jubilación involuntaria debido a la edad.

¿Qué dice la ley con respecto a los avisos o anuncios de trabajo?

La ley de Wisconsin prohíbe los avisos o anuncios, formularios de aplicación y cualquier otro material que **implique o exprese** una limitación basada en la edad de una persona. Por lo tanto, avisos que solicitan "**jóvenes o personas graduadas recientemente de una Universidad**", o que se refieran al trabajo como "**orientado a la juventud**" pueden ser considerados ilegales. Preguntas acerca de la edad de una persona en el formulario o proceso de aplicación también están prohibidas, excepto cuando la pregunta es hecha para determinar si la persona tiene "la edad suficiente" para un determinado trabajo.

¿Se puede negar un ascenso, capacitación o adiestramiento?

Es ilegal negar a los empleados ascensos / promociones u oportunidades de capacitación debido a su edad. Por ejemplo, es injusto negar tales oportunidades basándose en la suposición que a los trabajadores de más edad "les falta potencial" o que la capacitación debería ser destinada a los trabajadores más jóvenes quienes "estarán con nosotros durante mucho más tiempo".

¿Es posible dejar sin empleo por falta de trabajo a los empleados mayores de 40 años?

Las leyes federales y del estado no prohíben el desempleo debido a reducciones de trabajadores que afectan a los trabajadores mayores de 40 años. Sin embargo, cuando los empleadores o patronos deciden a quien van a despedir no deben concentrar su objetivo en sus empleados mayores, ni tampoco deben transferir o trasladar a estos empleados a unidades en las que ellos correrán un mayor riesgo de ser afectados por la reducción de trabajadores. Además, las reducciones y selección de trabajadores para el desempleo no pueden basarse en la elegibilidad de las personas para los beneficios de una pensión.

¿Cuál es la relación entre la ley y la jubilación antes de tiempo?

Algunos empleados pueden acoger positivamente los incentivos para jubilarse antes de tiempo, mientras que otros los pueden percibir como un mensaje de que ya no son bien recibidos. Una oferta de jubilación antes de que llegue su turno es legal, generalmente, si está basada en una necesidad imprescindible de negocios. Sin embargo, la jubilación forzada antes de tiempo es ilegal si está basada en la edad.

¿Son legales los acuerdos de consentimiento y permiso?

Normalmente se le pide a un empleado que firme un documento consintiendo a (y permitiendo) su despido o indicando su conformidad con una oferta de renunciar a cambio de obtener su jubilación antes de tiempo. La ley federal de **Protección de los Beneficios de los Trabajadores Mayores** (el Older Workers Benefit Protection Act que enmendó a la ADEA), establece requisitos mínimos específicos que deben cumplirse para que una renuncia se considere "de conocimiento y voluntaria" y, por consecuencia, válida. Para ser válida, tal renuncia debe cumplir con **siete requisitos** esenciales, a saber:

- debe hacerse por escrito y ser comprensible;
- debe referirse específicamente a los derechos o reclamos según la ADEA;
- no debe ser una renuncia a derechos o reclamos que puedan surgir en el futuro (después de la firma);
- debe renunciar a derechos o reclamos a cambio de dinero u otros beneficios por encima de aquellos a los que ya tiene derecho;
- debe informar al individuo por escrito que consulte a un abogado antes de firmar la renuncia;
- debe proveer a la persona por lo menos 21 días para considerar el acuerdo antes de firmarlo, y
- debe permitir por lo menos siete días para revocar el acuerdo después de firmarlo.

La ley de Wisconsin contiene requisitos similares.

¿Qué sucede si el desempeño del empleado deja que desear?

Es claro que las deficiencias en el desempeño de tareas pueden ser debidas a muchas razones y que la edad del empleado puede ser, o no ser, un factor. De cualquier modo, sin tener en cuenta la edad, un empleador o

patrono anticipar y exigir que todos los empleados se desempeñen de manera satisfactoria. No se exige que un empleador o patrono acomode a una persona sólomente debido a su edad

Si las deficiencias tienen que ver con una **discapacidad**, el empleador o patrono puede estar obligado a proveer una acomodación razonable, la cual permitiría que el empleado desempeñe las funciones esenciales de su trabajo en forma aceptable. Por ejemplo, tal acomodación podría consistir en reestructurar el trabajo, transferir al empleado o usar otras estrategias que permitirían que el empleado desempeñara las tareas esenciales de su trabajo.

¿Se puede rechazar a un candidato debido a que parece reunir credenciales superiores a las que el trabajo requiere?

El uso de los términos "sobre calificado", "súper capacitado" o "demasiado preparado" puede ser un indicio de discriminación basada en la edad. Es una violación de la ley cuando un empleador o patrono no emplea a una persona experimentada de mayor edad basándose meramente en la suposición que una trabajador de mayor edad podría llegar a aburrirse o sentirse descontento y a abandonar el trabajo.

¿Cómo se pone en efecto la ley?

Las personas que creen que han sido discriminadas debido a su edad pueden presentar una queja a la División de Derechos Iguales dentro de los **300 días** de la acción que discriminó. La División investiga quejas, ayuda a las partes a llegar a un acuerdo si están interesadas y, si es necesario, ordena remedios cuando una audiencia administrativa descubre discriminación.

¿Cómo se prueba la discriminación basada en la edad?

El empleado o solicitante tiene la obligación de probar la discriminación y debe primeramente cumplir con **cuatro** requisitos:

- Que él o ella tenga 40 años de edad o más, **y**
- Que él o ella estaba calificado/a o que estaba desempeñando las tareas satisfactoriamente, **y**
- Que alguna acción adversa a su empleo fue adoptada, **y**
- Que un trabajador o trabajadora más joven fue seleccionado/a para la posición o fue tratado/a más favorablemente.

Si estos requisitos se cumplen, el empleador o patrono tiene entonces la oportunidad de explicar que la acción **no** estuvo basada en la edad. A continuación de esta explicación el o la demandante tiene la oportunidad de demostrar que la explicación es un "pretexto" o encubrimiento de discriminación. La **cuestión crucial** es si la edad fue un factor que determinó (por lo menos en parte) la acción que se adoptó.

Recursos para Personas de Mayor Edad

Varios recursos importantes están disponibles para brindar asistencia a los empleadores o patronos y a los trabajadores de mayor edad. Algunos de los recursos principales son:

WISCONSIN CHAPTER OF THE AMERICAN ASSOCIATION OF RETIRED PERSONS (AARP)
(Agrupación de Wisconsin de la Asociación Americana de Personas Jubiladas (AARP por sus siglas en inglés))

16 N CARROLL, SUITE 500
MADISON WI 53703
(608) 251-2277

Provee servicios para miembros de la asociación que están jubilados.

THE ELDER LAW CENTER OF THE COALITION OF WISCONSIN AGING GROUPS
(Centro de Leyes para Personas de Mayor Edad / Ancianos)

2850 DAIRY DR
STE 100
MADISON WI 53718
(608) 224-0660

Información acerca de asuntos de envejecimiento y servicios legales

U.S. EQUAL EMPLOYMENT OPPORTUNITY COMMISSION (**Comisión de Igualdad de Oportunidades**)
310 W. WISCONSIN AVENUE, SUITE 800
MILWAUKEE WI 53203
(414) 297-1111, (414) 297-1115 (TTY)

Información acerca de las protecciones para empleados bajo la ADEA

JOB ACCOMMODATIONS NETWORK (JAN)
Red de Acomodaciones en el Trabajo (JAN por sus siglas en ingles)
WEST VIRGINIA UNIVERSITY-809 ALLEN HALL
PO BOX 6123
MORGANTOWN WV 26506-6123
(800) 526-7234 (Voice/TTY)
Provee ayuda sobre cómo brindar acomodaciones razonables

Para información acerca de oportunidades de empleo y entrenamiento en todo el estado o para reclutar trabajadores, póngase en contacto con el Job Center más cercano. Para ubicar al Job Center en su área, llame al 1-888-258-9966.

Si tiene preguntas sobre la discriminación en el empleo, comuníquese con:

**STATE OF WISCONSIN
DEPARTMENT OF WORKFORCE DEVELOPMENT
EQUAL RIGHTS DIVISION
CIVIL RIGHTS BUREAU**

201 E WASHINGTON AVE, ROOM A300
PO BOX 8928
MADISON WI 53708

819 N 6th ST
ROOM 255
MILWAUKEE WI 53203

Telephone: (608) 266-6860
TTY: (608) 264-8752

Telephone: (414) 227-4384
TTY: (414) 227-4081

Web Site: <http://dwd.wisconsin.gov/er>

El Departamento de Desarrollo Laboral provee oportunidades iguales en sus servicios. Si usted necesita asistencia para tener acceso a los servicios, o necesita materiales en otro formato, por favor póngase en contacto con nosotros. Las personas sordas o con impedimentos auditivos o del habla pueden llamarnos usando los números de TTY provistos en este folleto.

Las oficinas están abiertas al público de las 7:45 a.m. a las 4:30 p.m. de lunes a viernes.

Este folleto es parte de una serie que ilustra los programas del Departamento de Desarrollo Laboral de Wisconsin. La intención es la de proveer solamente una descripción general, no una interpretación legal.

Serie de Folletos de la Ley de Empleo Justo de Wisconsin

- #1. [Empleo Justo Y Cómo Evitar Preguntas “Cargadas” en la Entrevista](#)
(Fair Hiring & Avoiding Loaded Interview Questions)
- #2. [Persecución, Acosamiento, u Hostigamiento en el Lugar de Trabajo](#)
(Harassment in the Workplace)
- #3. [Embarazo, Empleo y la Ley](#)
(Pregnancy, Employment & the Law)
- #4. [Personas con Incapacidades en el Trabajo](#)
(Persons with Disabilities on the Job)

- #5. [Ley de Empleo Justo y el Proceso de Quejas](#)
(Fair Employment Law & Complaint Process)
- #6. [Discriminación Basada en la Edad en el Lugar de Trabajo](#)
(Age Discrimination in the Workplace)
- #7. [Acuerdo](#)
(Settlement)
- #8. [Raza, Color y Origen Nacional](#)
(Race, Color and National Origin)
- #9. [Protección de Orientación Sexual bajo](#)
(Sexual Orientation Protection)