LA LEY DE CALIFORNIA PROTEGE A LOS TRABAJADORES DE LA DISCRIMINACIÓN POR EDAD

HOJA INFORMATIVA

La ley de California protege a los solicitantes de empleo y empleados de 40 años o más contra la discriminación por edad. California reconoce que las personas de 40 años o más enfrentan obstáculos únicos en las últimas etapas de sus carreras profesionales y necesitan protección contra los prejuicios y estereotipos relacionados con la edad.

¿QUÉ ES LA DISCRIMINACIÓN POR EDAD EN EL LUGAR DE TRABAJO?

La Ley de Igualdad en el Empleo y la Vivienda (Fair Employment and Housing Act, FEHA) de California prohíbe que un empleador discrimine o acose a un empleado o solicitante de empleo con base en características protegidas, incluida la edad. En el ámbito laboral, las personas de 40 años o más están protegidas contra la discriminación por edad.

La ley también brinda protección cuando un empleador discrimina a alguien debido a la creencia equivocada de que la persona tiene 40 años o más, o debido a su relación con una persona de 40 años o más. Las protecciones de la Ley FEHA contra la discriminación se aplican a empleadores privados con cinco empleados o más, así como a empleadores públicos (estatales y locales). Las protecciones contra el acoso se aplican a todos los empleadores.

EJEMPLOS DE DISCRIMINACIÓN POR EDAD EN CALIFORNIA

La discriminación por edad puede adoptar diferentes formas. A veces, la discriminación es evidente, mientras que otras veces es más sutil. Los siguientes son ejemplos de discriminación por edad.

Excluir a personas mayores durante la contratación

En el proceso de contratación, generalmente es ilegal que los empleadores se nieguen a considerar a personas de 40 años o más como posibles candidatos. Estos son algunos ejemplos de acciones ilegales:

- Limitar la experiencia de un candidato (por ejemplo, "el candidato no debe tener más de siete años de experiencia").
- Exigir que los candidatos sean "nativos digitales" (personas que crecieron utilizando ciertos tipos de tecnología).
- Exigir que los candidatos tengan una dirección de correo electrónico de una universidad.

Al anunciar una vacante, ya sea en un sitio web de ofertas de empleo o en medios de comunicación, los empleadores no pueden indicar de forma implícita o explícita una preferencia por personas menores de 40 años, ni declarar que no se considerará a personas de 40 años o más. Algunos ejemplos de lenguaje ilegal incluyen:

- "Buscamos a alguien joven y dinámico para unirse al equipo".
- "Buscamos un candidato de entre 25 y 30 años".
- "Buscamos a una persona que recién se haya graduado de la universidad o a un profesional que esté comenzando su carrera".
- "La empresa busca un estudiante universitario para trabajo a tiempo parcial".
- "No se aceptan adultos mayores".

Los empleadores tienen la libertad de contratar al candidato más cualificado, siempre que la edad (u otra característica protegida) no sea un factor determinante. También pueden participar en programas que ayudan a estudiantes de preparatoria a conseguir empleo y están autorizados a reclutar en campus universitarios. Sin embargo, los empleadores no pueden utilizar estas medidas para evitar la contratación de personas de 40 años o más.

Preguntar la edad de un candidato antes de contratarlo

Durante el proceso de contratación, por lo general los empleadores no pueden pedirle a un candidato que indique su edad, fecha de nacimiento o fecha de graduación. Por ejemplo, no pueden pedirle a un solicitante que indique su edad o fecha de nacimiento en una solicitud de empleo, durante una entrevista ni durante ninguna otra conversación previa a la contratación (incluido el correo electrónico o mensaje de texto). Esto también aplica a menús desplegables en formularios en línea que indiquen un rango de edad o un límite de edad.

A los empleadores con requisitos legales de presentación de informes, incluidos aquellos con 100 empleados o más, la ley les permite hacer preguntas que revelen la edad de una persona únicamente con fines de registro.

LA LEY DE CALIFORNIA PROTEGE A LOS TRABAJADORES DE LA DISCRIMINACIÓN POR EDAD

HOJA INFORMATIVA

Otorgar salarios o beneficios más bajos debido a la edad

Los empleadores no pueden pagar a las personas de 40 años o más un salario menor al de otras personas que realizan un trabajo equivalente, únicamente por su edad. Por ejemplo, un empleador no puede pagar a los empleados de 40 años o más menos que a los empleados más jóvenes en el mismo puesto porque considere que los empleados mayores tienen mayor estabilidad económica y menos probabilidades de tener costos relacionados con préstamos estudiantiles o hipotecas de vivienda.

Los empleadores no pueden crear políticas que puedan perjudicar a los empleados de 40 años o más. Por ejemplo, un empleador no puede tener una política que establezca que solo los empleados con hijos menores de cinco años pueden recibir bonificaciones anuales. Si bien la política se aplica a todos los empleados, es probable que excluya de forma desproporcionada a los empleados mayores.

Los empleadores pueden pagar a los empleados de forma diferente según su experiencia u otras razones comerciales no discriminatorias, siempre y cuando la edad no sea el motivo de la decisión del empleador.

Negar un ascenso por edad

Los empleadores no pueden negar un ascenso ni evaluar a alguien de forma desigual en comparación con otros candidatos por tener 40 años o más. Por otro lado, los empleadores no están obligados a promover a un candidato de 40 años o más en lugar de a uno más joven si este último está más cualificado, siempre que la edad no sea un factor determinante.

Despedir a una persona o forzar su jubilación por la edad

La edad de los empleados de 40 años o más no debe ser un factor a la hora de tomar decisiones sobre el despido o la terminación del empleo. La necesidad financiera u operativa de reducir la cantidad de empleados no justifica la discriminación por edad. Los empleadores no pueden usar la reducción de personal como excusa para deshacerse de los trabajadores mayores y conservar únicamente a los trabajadores más jóvenes y que implican menores costos.

En general, los empleadores privados no pueden obligar a una persona a jubilarse solo por alcanzar una edad específica mayor de 40 años. Los planes de jubilación y pensiones de los empleadores privados, contratos sindicales y otros planes o acuerdos similares tampoco pueden exigir que las personas se jubilen al llegar a cierta edad mayor de 40 años, salvo que así lo exija la ley. Sin embargo, si después de haber cumplido la edad de jubilación el rendimiento laboral de un empleado ya no cumple con los estándares laborales, el empleador puede terminar su relación laboral legalmente, siempre que los estándares no sean arbitrarios ni se basen en la edad.

Hacer comentarios, bromas o insultos sobre la edad

El acoso por edad puede interferir con el rendimiento laboral de un empleado al crear un ambiente de trabajo hostil. Algunos ejemplos de acoso incluyen:

- Hacer repetidamente comentarios como: "¡OK, *boomer*!"
- Bromear diciendo que alguien ha trabajado ahí desde "la prehistoria".
- Burlarse de la ropa o el peinado de alguien por ser "anticuados".
- Negarse a capacitar a una persona en nueva tecnología debido a su edad.

Estos tipos de comentarios son ilegales cuando no son bien recibidos por la persona a quien están dirigidos. Además, pueden crear un ambiente laboral hostil cuando son lo suficientemente graves o generalizados (ocurren con frecuencia) como para alterar las condiciones laborales de esa persona.

Excepciones en California

La ley de California permite que la edad sea un factor en las decisiones de empleo en algunas circunstancias limitadas, como:

- Jubilación obligatoria para ciertas profesiones.
- Cuando la edad es una "calificación ocupacional legítima", como cuando una productora de televisión establece un límite de edad al seleccionar un papel escrito para un niño.

PARA PRESENTAR UNA DENUNCIA

Si considera que ha sufrido discriminación laboral por edad, puede presentar una denuncia ante el Departamento de Derechos Civiles (Civil Rights Department, CRD). Debe presentar la denuncia dentro de los tres años posteriores al supuesto incidente.

Departamento de Derechos Civiles

calcivilrights.ca.gov/complaintprocess
Línea gratuita: 800.884.1684
TTY: 800.700.2320

El CRD puede proporcionar adaptaciones razonables para personas con discapacidades durante el proceso de denuncia.

Para obtener traducciones de esta guía, visite calcivilrights.ca.gov/posters/employment