

## U.S.

### ■ LEY DE DISCRIMINACIÓN POR EDAD EN EL EMPLEO DE 1967

CONDICIONES: Con muy pocas excepciones, los rancheros y otros patrones agrícolas que emplean a cuando menos 20 trabajadores en cada día de trabajo en 20 o más semanas en un año, no pueden rehusar a ocupar a un aplicante para trabajo, desocupar a un empleado, o discriminar en cualquier otra manera en contra de una persona, porque la persona tiene 40 años de edad o más.

Además, estos patrones no pueden segregar o clasificar a sus trabajadores en una manera que limitaría las oportunidades en el trabajo, o de otro modo afectaría negativamente el empleo, por causa de la edad.

La ley no prohíbe prácticas de empleo basadas en la edad, cuando la edad es una auténtica calificación del trabajo, y se puede usar un sistema de antigüedad o plan de beneficios basado en factores razonables que no incluyan la edad.

ADMINISTRACION: *Equal Employment Opportunity Commission, Washington, D.C. 20507 (202-663-4900; toll-free 800-669-4000)*. Alguien que ha sufrido daños de un acto de discriminación por su edad puede registrar una queja con cualquier oficina de la Comisión, generalmente dentro de 180 días después de la violación.

Esta ley también le da a los trabajadores el derecho de sentar una demanda civil directamente, por daños relacionados a la violación. Pero un trabajador no puede tomar acción en la corte hasta 60 días después de que la queja haya sido sometida a la Comisión, y una demanda no se puede registrar si la Comisión ya ha tomado acción legal en contra de la persona acusada.

NOTA ESPECIAL: Nadie puede echar fuera, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o haya usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

## Alabama

### ■ LEY DE DISCRIMINACIÓN POR EDAD EN EL EMPLEO DE ALABAMA

CONDICIONES: Con respecto a la contratación, el pago u otras condiciones de empleo, un patrón o compañía que tiene 20 empleados o más en cada día de trabajo en 20 semanas o más este año o el año pasado, no puede discriminar en contra de un trabajador que 40 años de edad o más.

Esta ley también prohíbe la discriminación por edad por medio de las agencias privadas de empleo y las uniones laborales.

ADMINISTRACION: Una persona que haya sufrido discriminación por edad cometida por un patrón dentro del alcance de esta ley, puede sentar una demanda contra la persona responsable de la violación, usando un abogado privado o un programa de servicios legales.

NOTA ESPECIAL: Nadie puede echar fuera, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

## Georgia

### ■ **LEYES LABORALES GENERALES (*DISCRIMINACIÓN POR EDAD*)**

CONDICIONES: Con pocas excepciones, es contra la ley que una persona, compañía o asociación que conduce un negocio en Georgia desocupe, o rehuse a ocupar, a un trabajador entre 40 y 70 años de edad solamente por razón de su edad, cuando las actividades razonables del trabajo no requieren una distinción en cuanto a la edad, y el trabajador está calificado para hacer el trabajo satisfactoriamente.

ADMINISTRACION: El derecho a empleo libre de discriminación por razón de edad puede hacerse cumplir únicamente en la corte civil, por medio de un abogado privado o un programa público de servicios legales.

## Kansas

### ■ LEY ESTATAL DE DISCRIMINACIÓN EN EL EMPLEO POR EDAD

CONDICIONES: Por lo general, se prohíbe que un patrón con 4 o más trabajadores discrimine en contra de un trabajador de 40 años de edad o más, al desocuparlo, segregarlo, rehusar a ocuparlo, o discriminar de otro modo contra el trabajador, por motivo de su edad. Actos similares de discriminación por edad, que sean cometidos por agencias de empleo y organizaciones laborales, también son ilegales.

Sin embargo, no es contra la ley (1) que un patrón haga decisiones de empleo a base de edad, cuando la edad es una calificación ocupacional auténtica y necesaria para la operación normal del negocio, o (2) que el patrón cumpla con los términos de un sistema de antigüedad — donde el pago se basa en el tiempo que tiene cada trabajador con el patrón — o un plan de beneficios de empleo, cuando tal sistema es auténtico y no tiene la intención de evitar los propósitos de la ley.

ADMINISTRACION: *Kansas Human Rights Commission, Topeka, Kansas 66612 (785-296-3206).*

NOTA ESPECIAL: Sin el permiso del trabajador, es contra esta ley que un patrón reduzca el sueldo o salario de un trabajador como un modo de eliminar discriminación ilegal de salarios.

NOTA ESPECIAL: Un patrón o un contratista laboral no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

## Minnesota

### ■ LEYES LABORALES ESTATALES (*DISCRIMINACIÓN POR EDAD*)

CONDICIONES: Es generalmente ilegal que cualquier patrón en Minnesota rehuse a ocupar a una persona menor de 70 años de edad, o que desocupe o rebaje en categoría a una persona menor de 70 años, por razón de su edad.

ADMINISTRACION: *Labor Standards Division, Minnesota Department of Labor and Industry, St. Paul, Minnesota 55155 (651-284-5070).*

En vez de registrar una queja con el Departamento, la ley le da a los trabajadores el derecho de demandar al patrón en la corte civil para hacer cumplir estas condiciones de ley, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales.

## Nebraska

### ■ LEY DE DISCRIMINACIÓN EN EMPLEO POR EDAD

**CONDICIONES:** Es contra la ley que un patrón que tiene cuando menos 20 trabajadores en cada día de trabajo en 20 o más semanas durante el presente año o el año pasado, rehuse a ocupar a un aplicante para trabajo, que desocupe a un trabajador, o que discrimine contra una persona en cualquier otra manera con respecto a las condiciones de empleo, por razón de la edad de la persona, cuando los requisitos del trabajo no requieren una distinción por edad.

También es ilegal que un patrón de estos utilice una agencia de empleo, una organización laboral, o cualquier otra fuente de aplicantes para trabajo, cuando el patrón sabe que la agencia u organización discrimina en contra de trabajadores a base de edad.

Estas protecciones se aplican nada más a los trabajadores que tienen 40 años de edad o más.

**ADMINISTRACION:** *Nebraska Equal Opportunity Commission, Lincoln, Nebraska 68509 (402-471-2024; toll-free 800-642-6112).*

Si la Comisión no toma acción legal en contra del acusado nombrado en la queja de un trabajador dentro de 60 días después de que la queja se somete, el trabajador puede sentar una demanda en contra del acusado directamente, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales.

Sea por la Comisión o por el trabajador, acción en la corte se debe comenzar no más tarde que 4 años después de la violación.

**NOTA ESPECIAL:** Un patrón o un contratista laboral no puede desocupar, castigar o discriminar en contra de un trabajador, sólo porque el trabajador haya registrado una queja o usado cualquier otro derecho garantizado bajo esta ley.

## North Dakota

### ■ **LEYES LABORALES GENERALES (*DISCRIMINACIÓN POR EDAD*)**

CONDICIONES: Por lo general, nadie que hace negocio en North Dakota puede rehusar a ocupar a un aplicante para trabajo, o desocupar a un trabajador, sólo a base de edad, cuando el trabajo razonablemente no requiere una distinción por edad y el trabajador está en otros aspectos calificado para el trabajo.

ADMINISTRACION: Esta condición de ley se puede hacer cumplir solamente por acción legal en la corte civil, por medio de un abogado privado o un programa público de servicios legales.

## Ohio

### ■ LEY DE DISCRIMINACIÓN EN EL EMPLEO POR EDAD

CONDICIONES: Es ilegal que un patrón discrimine en contra de un aplicante para trabajo, o que desocupe a un trabajador sin razón justa, cuando el aplicante o trabajador tiene más de 40 años de edad, tiene la capacidad física de hacer el trabajo, y de otro modo satisface los requisitos de la posición.

ADMINISTRACION: Una persona mayor de 40 años de edad que ha estado sometida a discriminación por edad en violación de esta ley, puede sentar una demanda civil contra el patrón, usando un abogado privado o un programa público de servicios legales. Pero hay que notar que un trabajador que toma acción por la corte directamente no puede llevar la misma queja a la Comisión de Derechos Civiles bajo la ley de derechos civiles, discutida en un resumen anterior.



## Washington

### ■ LEY DE DISCRIMINACIÓN EN EMPLEO POR EDAD

CONDICIONES: Por lo general, es una violación de la ley que un patrón rehuse a ocupar a un aplicante para trabajo, que desocupe a un empleado, o que discrimine en contra de un individuo con respecto a pago, promoción o las condiciones de empleo, sólo porque el aplicante, empleado o individuo tiene 40 años de edad o más.

ADMINISTRACION: *Employment Standards, Apprenticeship and Crime Victims Division, Washington State Department of Labor and Industries, Olympia, Washington 98504 (toll-free 866-219-7321).*