



## Informe global sobre la legislación que protege a los menores de la discriminación por edad

*La redacción de este informe está sin terminar. Si posee información sobre cómo su país protege a los menores de la discriminación por edad, o desea hacer un comentario sobre este informe, escriba un correo electrónico a [info@crin.org](mailto:info@crin.org)*

### Presentación

La discriminación contra los menores se da en todos los rincones de nuestro planeta. Está muy arraigada a múltiples aspectos de nuestra vida diaria, tales como la escuela, el trabajo, y el hogar, por lo que tenemos que hacer un llamamiento a nuestros gobiernos para que tomen medidas proactivas con el fin de eliminar la discriminación por edad. Muchos países y organizaciones ya han tomado medidas para garantizar que los menores disfruten de los mismos derechos y protección que los adultos, a través de declaraciones públicas, aprobando ciertas leyes o incluso modificando la constitución nacional. Concretamente, en 2004 Australia adoptó un decreto contra la discriminación por edad. Si bien dicho decreto permite el trato diferencial de los menores bajo ciertas circunstancias, representa un paso importante sobre el tratamiento de menores a los que se discrimina por su edad. A continuación, se expone un resumen de las acciones de varios países dirigidas a garantizar el nivel equitativo entre los menores y los adultos:[5](#)

*El presente informe incluye información sobre disposiciones constitucionales y legislativas en Australia, Alemania, Bielorrusia, Finlandia, Nueva Zelanda, los Países Bajos, el Reino Unido, Sudáfrica, Suecia y la Unión Europea.*

### ¿Por qué tenemos que proteger a los menores de la discriminación por edad?

- *¡Es injusta!* La discriminación por edad sitúa en desventaja a los menores por el mero hecho de no haber madurado físicamente y por carecer de experiencia en la vida. Tal tratamiento no solo es injusto, pero precisamente por la falta de experiencia de los menores tenemos que protegerlos, para que no los exploten o los traten injustamente por el mero hecho de ser jóvenes.
- *¡Es un instrumento de silencio!* La discriminación por edad niega a los menores de edad el derecho a participar en las decisiones que afectan profundamente sus vidas. En vez de callarlos, debemos animarlos y prepararlos para que sean miembros íntegros dentro de la sociedad.
- *¡Es un impuesto sin representación!* La discriminación en razón de la edad impide a los menores participar en el gobierno nacional, estatal o local. Aunque se espera que los menores paguen impuestos y colaboren en la sociedad, no se les permite votar y, por lo tanto, no pueden participar en procesos democráticos, lo que claramente les afecta.
- *¡Es segregativa!* La discriminación por edad excluye a los menores de la sociedad. Las políticas públicas y privadas que niegan a los menores el acceso a los comercios, bancos, bibliotecas y otros lugares y servicios tratan a los menores como ciudadanos de segunda clase y los impiden de participar en la vida cívica.

- *¡Impide que se les retribuya adecuadamente!* La discriminación por edad sitúa a los jóvenes que buscan empleo en una situación imposible. Se les dice que no se los puede contratar si no tienen experiencia, y por otra parte, no pueden acumular experiencia si nadie los contrata. Para aquellos que tienen suerte y encuentran trabajo, los salarios mínimos para los jóvenes subestiman su contribución y muchos se enfrentan al acoso en el trabajo al ser objetivo de actos violentos o despidos ilegales. Los jóvenes tienen miedo de perder su trabajo, y sienten frecuentemente que no pueden presentar una reclamación contra la discriminación por edad.
- *¡No tiene gracia!* La discriminación por edad obstaculiza las necesidades básicas de los menores, así como su derecho a relajarse y a disfrutar de la compañía de otros menores. Los toques de queda y otras medidas legislativas que disuaden a los menores para que no se socialicen, los impiden disfrutar de actividades de ocio, recreativas y culturales que enriquecen y llenan sus vidas.
- *¡Es perjudicial!* La discriminación por edad fortalece el estereotipo de que los jóvenes son unos inútiles, están marginalizados y que delinquen. Los menores pueden tener dificultades a la hora de forjar una identidad y valoración personales positivas si se enfrentan a opiniones que les tachan de ser fundamentalmente inferiores.

## Australia

### Australia: Decreto contra la Discriminación por Edad (2004)

En líneas generales, el [Decreto contra la Discriminación de Edad](#) de 2004 generalmente prohíbe la discriminación directa o indirecta en el empleo, la educación, el acceso a los lugares públicos, la provisión de bienes y servicios y la vivienda entre otras cosas.

Los aspectos más notables del decreto se resumen a continuación. Existe más información en la página de internet de la Comisión de Derechos Humanos e Igualdad de Oportunidades de Australia, de la que se puede disponer en: (<http://www.hreoc.gov.au/age/publications.html>; <http://www.hreoc.gov.au/legal/FDL/chap2.html>)

#### *Prohibición de la discriminación por edad*

- **Empleo:** La prohibición de discriminación por edad en el mercado laboral embarca de forma general a la gran mayoría de contratistas (compañías, asociaciones, etc.) y a las relaciones laborales (permanentes, agencias o contratos). Cubre todo el proceso de la contratación, desde la oferta y las condiciones de contrato hasta la terminación del mismo, e incluye las condiciones laborales, las pautas para la promoción y las transferencias, la formación profesional y las prestaciones. En particular, existe una excepción controvertida sobre «salarios mínimos», como se especificó anteriormente, que permiten que se paguen salarios bajos a los empleados menores de 21 años.
- **Educación:** El decreto prohíbe la discriminación en los procesos de matrícula, expulsión u otros procedimientos, así como en la provisión de subsidios institucionales.
- **Acceso:** En todos los espacios o edificios que estén abiertos al público o a parte del público, no se puede obstaculizar la entrada a dicho espacio o edificio por motivo de edad.

- Bienes/servicios/instalaciones: La discriminación en función de la edad constituye un delito legal a la hora de proveer bienes o servicios, o poner instalaciones a disposición general.
- Vivienda: Los propietarios de viviendas o comercios no pueden discriminar a los arrendatarios en función de su edad.
- Terreno: La discriminación por edad está prohibida en la venta o transferencia de terrenos.
- Programas gubernamentales: Al administrar los programas gubernamentales, los oficiales no pueden discriminar a los menores en función de su edad.

### *Excepciones*

Si bien la discriminación por edad se aplica en la mayoría de los casos, el decreto no estipula varias excepciones cuando a las personas se las trata de modo diferente en función de su edad.

Excepcionalmente, «la discriminación positiva», es decir, cuando un acto o programa se dirige directamente a alguien en situación desfavorecida y en función de su edad, sí está permitida. Las organizaciones benéficas y las organizaciones de voluntariado pueden también incluir aspectos referentes a la edad a la hora de proporcionar servicios, mientras que las organizaciones religiosas pueden actuar siguiendo tradiciones establecidas que discriminan en función de la edad. Existen otras excepciones para los seguros, la atención sanitaria, las pensiones y otros subsidios para los jubilados, los programas de empleo gubernamentales, y los asuntos de inmigración y ciudadanía. Sin embargo, lo más relevante con respecto a los menores es la excepción de permite que se paguen «salarios para jóvenes» a los empleados menores de 21 años.

### *Salarios para los jóvenes*

Oficialmente, el gobierno australiano considera que el salario mínimo para los jóvenes constituye un incentivo para que las empresas los contraten, y les proporcionen oportunidades que de otro modo no tendrían. Sin embargo, según un [informe de fondo](#) sobre la discriminación por edad, y preparado antes del decreto contra la discriminación por edad, no existen muchos datos que evidencien que al elevar los salarios de los menores para equiparlos con los de los adultos se incrementa el número de jóvenes que trabajan. El Comisionado para Menores del estado de New South Wales en Australia [ha puesto en cuestión](#) públicamente la utilidad de los salarios mínimos para los jóvenes, y se espera que Australia siga los pasos de la vecina [Nueva Zelanda](#) y los elimine, ofreciendo así los mismos salarios por el mismo trabajo tanto a los menores de edad como a los adultos.

### *Responsabilidades/querellas*

La Comisión de Derechos Humanos e Igualdad de Oportunidades (HREOC, por sus siglas en inglés) es responsable de promover la comprensión y el reconocimiento del decreto contra la discriminación por edad, y de monitorear su conformidad con las provisiones establecidas por la Comisión misma.

En concreto, el decreto hace un llamamiento a la HREOC para que publique pautas en contra de la discriminación por edad, establezca programas educativos y de investigación, revise futuras legislaciones para que sean consistentes con el decreto, y recomiende normas y otras medidas para abolir la discriminación en función de la edad. Allí donde sea apropiado, la HREOC también puede intervenir en procesos judiciales sobre la discriminación por edad.

## Reclamaciones

Las víctimas de discriminación por edad pueden cursar una querrela por escrito a la Comisión australiana de Derechos humanos ( [http://www.hreoc.gov.au/complaints\\_information/infosheet\\_age.html](http://www.hreoc.gov.au/complaints_information/infosheet_age.html)). La Comisión ofrece asistencia a cualquier persona que desee presentar una reclamación, proceso que está diseñado para ser directo y accesible. Una vez que la querrela se haya presentado, la Comisión investigará la protesta y trabajará con todas las partes involucradas, mediando para encontrar una solución que satisfaga a las mismas. Si la mediación no tiene éxito, las reclamaciones se podrán dirigir a la corte federal.

### Alemania

A nivel local, los estados federales de Alemania (Länder) han adoptado provisiones jurídicas dirigidas a las normas de construcción, que garantizan que las personas discapacitadas, los mayores y las personas con niños pequeños tengan acceso a edificios.

- Antes de dicha legislación, el acceso a los edificios se garantizaba gracias a los códigos de construcción de cada estado federal. Tales códigos contienen medidas según el tipo de edificio con acceso libre y sin barreras. Un ejemplo de tales provisiones es la sección 39 del Código de Construcción de Baden-Württemberg. Exige un espacio libre de barreras en las instalaciones para niños pequeños, los discapacitados y las personas mayores. Con la emisión del artículo 617 del Landesbauordnung für Baden-Württemberg de el 8 de agosto de 1995, el GESETZBLATT FÜR DAS LAND BADEN- WÜRTTEMBERG, ha sido actualizado.

### Bielorrusia

El [Artículo 44 de la Constitución de Bielorrusia](#) prohíbe la discriminación por edad en las retribuciones salariales, y establece que «las mujeres, hombres, adultos y menores tienen derecho a una remuneración equitativa si el trabajo tiene el mismo valor».

### Finlandia

Finlandia protege jurídicamente la igualdad en razón de la edad, incluyéndose específicamente a los menores. La sección 6 de la Constitución establece que «a ninguna persona, sin un motivo aceptable, se la tratará de manera diferente a otras personas por motivos de edad» y que «a los menores se les tratará del mismo modo e individualmente, y podrán influenciar asuntos que les afectan directamente en la medida en que corresponda al nivel de su desarrollo».

Pulse [aquí](#) para acceder a extractos relevantes de la constitución.

### Nueva Zelanda

El [Decreto de los Derechos Humanos](#) de Nueva Zelanda prohíbe la discriminación en razón de edad para las personas de 16 años o más<sup>1</sup> en el trabajo, el acceso o uso de lugares públicos, la provisión de bienes, servicios e instalaciones y la vivienda. Existen ciertas excepciones a esta protección relacionadas, entre otras cosas, con los seguros, ciertas políticas educativas, y requisitos

<sup>1</sup> Lamentablemente, dicha prohibición no es aplicable para los menores de 16 años, sin duda los más vulnerables a la discriminación.

de membrecía para clubes u organizaciones.

Inicialmente, el Decreto de los Derechos Humanos legitimaba salarios mínimos para los jóvenes. Sin embargo, recientemente el gobierno ha tomado medidas, mediante la aprobación de la [Enmienda Legislativa para el Salario Mínimo](#) de los que buscan el primer empleo de 2008, para frenar la discriminación contra los menores en el trabajo y abolir los salarios mínimos para los jóvenes. En concreto, dicha enmienda permite salarios más bajos para las «personas que buscan el primer empleo», para las primeras 200 horas de trabajo o para los tres primeros meses de trabajo. El decreto entero actual en vigor puede leerse pulsando [aquí](#), y las circunstancias para la introducción del proyecto legislativo que abole los salarios mínimos para los jóvenes puede leerse pulsando [aquí](#).

- En 2001, tras un aumento previo de los salarios de los jóvenes, se encargó un estudio para determinar los efectos que tal incremento tenía en la situación laboral de los jóvenes. Los resultados revelaron que «no había efectos adversos en la situación laboral en respuesta a los cambios» para los jóvenes y había «evidencia tangible de respuestas positivas laborales a los cambios» para los jóvenes que recibían salarios más altos. El informe *Reforma de los Salarios para los Jóvenes y el Mercado Laboral* puede accederse pulsando [aquí](#).

#### «Abstracto

Este documento analiza los efectos de la reforma amplia de los salarios mínimos que afecta a los trabajadores jóvenes en Nueva Zelanda desde 2001. Antes de dicha reforma, el salario mínimo para los jóvenes, aplicable a los que tenían de 16 a 19 años, estaba establecido en el 60 por ciento del salario mínimo para los adultos. La reforma tuvo dos componentes. En primer lugar, redujo la edad legal para el salario mínimo para adultos de 20 a 18 años, lo que resultó en un aumento del 69 por ciento del salario mínimo para los jóvenes de 18 y 19 años. En segundo lugar, la reforma elevó el salario mínimo para los jóvenes en dos etapas anuales del 60 por ciento al 80 por ciento del salario mínimo de los adultos, lo que resultó en un aumento del 41 por ciento del salario mínimo para los jóvenes de 16 y 17 años en un período de dos años. Utilizamos los datos de la Encuesta sobre la Fuerza Laboral Doméstica en Nueva Zelanda (HLFS, por sus siglas en inglés) para estimar el impacto de dichos cambios en varios resultados, entre ellos el del mercado laboral. Comparamos la media de los resultados de estos dos grupos de jóvenes, antes y después de la reforma de la política, a los de los resultados para los jóvenes de 20 a 25 años, que no se vieron afectados por la reforma. No se encontró evidencia contundente sobre los efectos adversos en el mercado laboral de los jóvenes, ni en el número de horas que trabajan. Es más, se ha encontrado evidencia de peso sobre respuestas positivas a los cambios en el mercado laboral que afectan a los dos grupos de adolescentes, y se concluyó que el número de horas de trabajo de los jóvenes de 16 a 17 años incrementaron del 10 a 15 por ciento tras los cambios en los salarios mínimos. Dada la ausencia de efectos adversos sobre el mercado laboral, se notó un aumento significativo en las retribuciones financieras por trabajo así como en los ingresos totales de los adolescentes con respecto a los adultos jóvenes. No obstante, se encontró cierta evidencia de un declive en la matrícula de cursos, y un aumento del paro e inactividad, si bien dichos resultados dependen de la clasificación a las que se les someta».

Para luchar contra la discriminación por edad, el gobierno de Nueva Zelanda ha publicado unas pautas legislativas para que se considere en detalle la (no) inclusión de límites de edad estrictos que puedan tener un impacto negativo sobre los jóvenes. Véase «¿Necesita su póliza un límite de edad?», pulsando en: <http://www.myd.govt.nz/uploads/docs/0.7.5.3%20agelimit.pdf>

La Comisión de Derechos Humanos de Nueva Zelanda es responsable de los asuntos concernientes a la discriminación por edad. La información de base oficial para presentar una reclamación se puede encontrar [aquí](#) y puede registrarse por vía electrónica [aquí](#).

### Países Bajos

Dentro de la legislación laboral, los Países Bajos protegen a los menores contra la discriminación de por motivo de edad. El Decreto del 17 de diciembre de 2003 garantiza el tratamiento equitativo sin distinción de edad en el mercado laboral, las profesiones y la formación vocacional ([Decreto \(Contra la Discriminación de Edad\) para el Tratamiento Equitativo Laboral](#)). Para presentar una querrela contra la discriminación por edad en el trabajo, diríjase a la [Comisión para la Igualdad](#), de lunes a viernes entre las 2 y las 4 de la tarde, horario central europeo, mediante llamada telefónica al +31 30 888 38 88.

### Reino Unido

En Irlanda del Norte, las autoridades públicas tienen la obligación jurídica de “promover la igualdad de oportunidades entre personas de edades diferentes”, gracias a la sección 75 del decreto de Irlanda del Norte de 1998, disponible [aquí](#).

### Sudáfrica

Sudáfrica proporciona protección constitucional y jurídica para los menores y contra la discriminación por edad. La Sección 9 de la Constitución establece que «el estado no puede discriminar injustamente, sea directa o indirectamente, a ninguna persona» en función de su edad. Por otra parte, el Decreto sobre la Promoción de la Igualdad y la Prevención de la Discriminación Injusta de 2004 defiende la adopción de toda la legislación nacional para prevenir y prohibir la discriminación injusta y promover la uniformización de la igualdad. Por otra parte, la Sección 6 del Decreto del Menor introduce el principio de que a todos los menores han de tratarlos justa y equitativamente, así como protegerles de toda discriminación injusta. Pulse [aquí](#) para acceder a extractos relevantes de la constitución.

- Las querrelas contra la discriminación por edad pueden dirigirse por escrito a la Comisión Sudafricana de los Derechos Humanos, pulsando [aquí](#). Las pautas específicas para la tramitación de reclamaciones (incluidos los requisitos) pueden encontrarse en el manual de tramitación de quejas pulsando [aquí](#). Para más información contacte al coordinador de los derechos de los menores en la dirección: [jmehlomakulu@sahrc.org.za](mailto:jmehlomakulu@sahrc.org.za).

### Suecia

Gracias a la adopción del Decreto contra la Discriminación del 5 de junio de 2008, Suecia acaba de abolir la discriminación por edad contra los menores. No obstante, si bien la edad se incluye como un factor protector y a los niños no se les excluye de la protección contra la discriminación, en líneas generales se permite el tratamiento «diferencial en razón de la edad si existe un objetivo legítimo y los mecanismos que se utilicen son apropiados y necesarios para alcanzar dicho objetivo». El texto íntegro del decreto puede accederse pulsando [aquí](#).

### Unión Europea

Recientemente, la Directiva del Consejo de la Unión Europea ha aprobado un anteproyecto para establecer el principio de trato equitativo entre las personas con independencia de sus creencias, discapacidad, edad u orientación sexual en otras áreas además del empleo. El anteproyecto tiene que ser aprobado unánimemente por el Consejo de Ministros antes de adoptarse. Sin embargo, dentro del Consejo de Ministros, el Reino Unido tiene intención de oponerse a la inclusión de los menores en la protección contra la discriminación por edad. Además, según cita, el [Artículo Preliminar núm. 14](#) permite «las diferencias en el tratamiento por motivos de edad o discapacidad... si tales diferencias son objetivas y están justificadas razonablemente mediante un objetivo legítimo, y si los mecanismos para conseguir tal objetivos son apropiados y necesarios».

- Esencialmente, esta excepción permite a los gobiernos adoptar legislación que se dirija a regular adecuadamente el mercado laboral, y que solo sea discriminatoria si así fuera necesario. Esta legislación ha de equilibrar el efecto discriminatorio de las provisiones y la importancia de los objetivos gubernamentales (que pueden incluir aspectos tales como facilitar el acceso al mercado laboral o aumentar los programas de formación vocacional). Del mismo modo, el gobierno ha de considerar si existen otras medidas menos discriminatorias por las que se puedan lograr objetivos similares. Si se producen cambios en dichas legislaciones, las cortes de cada país tienen la responsabilidad de investigar los objetivos de las mismas, y de determinar si éstos garantizan el nivel especificado de tratamiento discriminatorio.

[Comunicado de Young Equals](#)