

**¿CLÁUSULA DE CONCIENCIA O ACOSO?
(PUBLICADO EL 24-08-2013 EN LA PÁGINA 8 DEL DIARIO EL NACIONAL)**

Aunque la discriminación laboral por razones políticas, fue tempranamente erradicada de nuestro sistema jurídico, en los últimos años los venezolanos hemos presenciado episodios de poca elocuencia que comprenden desde despidos al margen del procedimiento legal de trabajadores involucrados en el llamado paro petrolero, hasta la tristemente afamada Lista de Tascón y sus más recientes intentos de reedición post electoral.

Independientemente del contexto, atropellar los derechos humanos fundamentales de los trabajadores con el carruaje político, no resulta conveniente para ningún actor social. En efecto, la protección y promoción del ejercicio de las libertades públicas es *conditio sine qua non* para una democracia saludable y robusta, por tanto favorable para todos los ciudadanos incluyendo quienes encarnan los distintos Poderes Públicos.

Por eso es que en los sistemas jurídicos democráticos, la existencia de un contrato laboral no priva al trabajador del ejercicio de los derechos que la Constitución le reconoce como ciudadano (derechos laborales inespecíficos). Sin embargo, esta ecuación no ostenta carácter absoluto, siendo posible establecer excepcionales restricciones habida cuenta la necesaria coexistencia con otros derechos fundamentales.

Tal es el caso del derecho a la libertad de expresión, cuya práctica se traduce en la autonomía de pensamiento, ideas y opiniones, así como también su respectiva difusión. En el ámbito de las relaciones laborales, una de sus fronteras se halla en la consideración debida al patrono, por lo que el trabajador está llamado a respetar el honor, dignidad e intimidad del empleador, actuando en todo momento con ánimo de fidelidad y con arreglo al principio de la buena fe.

En las llamadas empresas informativas (medios de comunicación) el tratamiento es peculiar, por cuanto los periodistas se constituyen en garantes del derecho público a la información veraz. Su obrar no es mecánico e irradia a toda la sociedad. Por lo tanto, si bien en este tipo de actividad subsisten los deberes fundamentales que tienen todos los trabajadores, la garantía de su *libertad informativa* cuestiona los límites clásicos de la subordinación laboral, al punto que un cambio de línea editorial podría considerarse un exceso patronal.

Por eso, en una actividad cuya naturaleza resulta especialmente sensible a la variable ideológica, suelen existir *cláusulas de conciencia*, esto es, válvulas

de escape que le permiten al prestador de servicios incluso rescindir del contrato de trabajo en razón de cambios que a su juicio comprometan su ética, principios, valores, creencias o el ejercicio ético de su profesión.

La cuestión estriba en cómo discernir entre el ejercicio genuino de una cláusula de conciencia y una salida que puede ser más bien producto del acoso laboral hacia un prestador de servicios que sostiene posturas incómodas y no se acoge plenamente a las nuevas directrices pautadas por la empresa informativa.

Si acaso una correlación ayude a despejar la duda: en un régimen totalitario donde se procura aniquilar cualquier fórmula de disidencia, suele caminarse hacia situaciones progresivas de acoso laboral y violación de los derechos fundamentales de trabajadores poco complacientes, en tanto que en una democracia vigorosa la cláusula de conciencia florece en tierra fértil y libre de malezas. Y en Venezuela qué tenemos: ¿cláusula de conciencia o acoso?