

PROTECCIÓN CONTRA LA DISCRIMINACIÓN LABORAL POR MOTIVACIONES POLÍTICAS

Bases normativas nacionales e internacionales

La **Observación General Nº 25 del Comité de Derechos Humanos de la ONU**, sobre la participación en los asuntos públicos y el derecho de voto consagra que *“las personas con derecho de voto deben ser libres de votar a favor de cualquier candidato (...) y de apoyar al gobierno u oponerse a él, sin influencia ni coacción indebida de ningún tipo que pueda desvirtuar o inhibir la libre expresión de la voluntad de los electores¹. Y añade que el secreto del voto: “comporta la necesidad de que los votantes estén protegidos contra toda forma de coacción para revelar cómo van a votar o cómo han votado, y contra toda injerencia ilícita en el proceso electoral”².*

Por su parte el **Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo**, del cual Venezuela es parte, protege a toda persona en cualquier tipo de trabajador en condición de empleo u ocupación contra la discriminación, la cual es definida como *“cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, **opinión política**, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”³.*

En el ámbito nacional, la **Constitución** protege a toda persona contra cualquier tipo de discriminación en general⁴, y contempla disposiciones específicas sobre la protección contra la discriminación a trabajadores⁵.

Por su parte, la **Ley Orgánica del Trabajo** establece que las condiciones de trabajo deben realizarse en pleno respeto por los derechos humanos, garantizando *“La prevención y las condiciones necesarias para evitar toda forma de hostigamiento o acoso sexual y laboral”⁶.*

Así mismo, la **Ley Orgánica sobre Protección, Condiciones y Medio Ambiente en el Trabajo** (LOPCYMAT) obliga a todo empleador a *“Abstenerse de realizar toda conducta ofensiva, maliciosa, intimidatoria y de cualquier acto que perjudique psicológica o moralmente a los trabajadores, prevenir toda situación de acoso por medio de la degradación de las condiciones y ambiente de trabajo, violencia física o psicológica, aislamiento, o por no proveer una*

¹ Naciones Unidas. Comentarios generales adoptados por el Comité de los Derechos Humanos, 57º período de sesiones (1996) Observación general Nº 25 Artículo 25. La participación en los asuntos públicos y el derecho de voto. HRI/GEN/1/Rev.7 at 194 (1996). Párrafo 19

² Naciones Unidas, Op cit. Párrafo 20

³ Organización Internacional del Trabajo. Convenio 111 Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958. Artículo 1(a). Énfasis añadido

⁴ Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, artículos 19, 21 y 57

⁵ Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, artículo 89

⁶ Decreto Nº 8.938 con rango, valor y fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras, artículo 156 (f).

ocupación razonable al trabajador de acuerdo a sus capacidades y antecedentes, y evitar la aplicación de sanciones no claramente justificadas o desproporcionadas y una sistemática e injustificada crítica contra el trabajador o su labor”⁷.

La LOPCYMAT contempla además que *“Sin perjuicio de las responsabilidades civiles, penales, administrativas o disciplinarias, se sancionará al empleador o empleadora con multas de veintiséis (26) a setenta y cinco (75) unidades tributarias (UT) por cada trabajador expuesto cuando: No identifique, evalúe y controle las condiciones y medio ambiente de trabajo que puedan afectar tanto la salud física como mental de los trabajadores y trabajadoras en el centro de trabajo”⁸.*

El **Reglamento de la LOPCYMAT** establece que *“La protección de la seguridad y salud en el trabajo es de orden público”* y las normas en la materia son *“irrenunciables, indisponibles e intransigibles”* para el trabajador⁹.

Adicionalmente, el Ejecutivo decretó la extensión de la **inamovilidad laboral** de todos los trabajadores del sector público y privado del 1° de enero al 31 de diciembre de 2013¹⁰.

Ante cualquier situación de discriminación que resulte en despido, el primer recurso a agotar es la presentación del caso ante la inspectoría del trabajo. Si el trabajador ha sido sujeto de amenazas, acoso o cualquier otro tipo de hostigamiento, también puede elevar la denuncia respectiva ante el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo o el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, según el caso. Es recomendable que cualquier acción se realice la orientación del sindicato respectivo.

El ejercicio de los derechos políticos debe estar libre de cualquier presión

La Constitución, las leyes y las normas internacionales amparan tus derechos

**Centro de Derechos Humanos
Universidad Católica Andrés Bello
Urb. Montalbán, Av. Teherán, Edf. Cincuentenario, piso 5. Tel. 0212-407-4434
www.ucab.edu.ve/cddhh.html - @CDH_UCAB**

⁷ Ley Orgánica sobre Protección, Condiciones y Medio Ambiente en el Trabajo. Artículo 56, numeral 5.

⁸ Ley Orgánica sobre Protección, Condiciones y Medio Ambiente en el Trabajo. Artículo 119, numeral 19.

⁹ Reglamento parcial de la ley orgánica de prevención, condiciones y medio ambiente de trabajo, artículo 3.

¹⁰ República Bolivariana de Venezuela, Decreto N° 9322 sobre inamovilidad laboral. Publicado en Gaceta Oficial N° 40.079 del 27 de diciembre de 2012.