

La Paz, 25 de noviembre de 2013

Señores  
Ministerio de Trabajo  
Presente.-

Documentos que prueban la RENUNCIA ABANDONO y RENUNCIA INCUMPLIMIENTO de Windsor Salas

Remito a su autoridad los argumentos y documentos que prueban la Renuncia Abandono y Renuncia Incumplimiento del señor Windsor José Salas Guisbert a su fuente de trabajo en ERBOL Comunicaciones SRL sobre la base de la audiencia que se desarrolló en el Ministerio de Trabajo el viernes 22 de noviembre a las 16.05 horas.

**Ministerio de Trabajo:** ¿Por qué desvinculó ERBOL al señor Windsor Salas?

**ERBOL:** ERBOL Comunicaciones SRL no desvinculó a Windsor Salas contra su voluntad, Windsor Salas se desvinculó por voluntad propia, entonces ERBOL aplicó la Sentencia Constitucional 479/2006-R (adjunto documento completo), que en sus fundamentos jurídicos del fallo sobre un caso parecido al que nos ocupa, establece lo siguiente:

*“III.2.4. Extinción por causas que atañen al trabajador Pueden clasificarse en:*

*a) Decisión propia. Son las voluntarias: renuncia y abandono del cargo.*

*1) Renuncia.- De no mediar obligación de prestar servicios durante un plazo determinado, el trabajador puede disponer la extinción del contrato de trabajo; en consecuencia, sólo habrá de formular la respectiva comunicación que producirá pleno efecto al vencer el plazo del preaviso, salvo que el hecho se produzca durante el período de prueba. No se requiere que la renuncia sea aceptada, basta el efecto que la notificación llegue a la otra parte. A fin de evitar simulaciones o fraudes laborales, la doctrina es uniforme al exigir que la declaración se efectúe por escrito y con acreditación de la identidad.*

*2) Abandono del cargo.- No siempre el trabajador resuelve disolver el contrato de trabajo y liberarse de las obligaciones que él le imponía mediante un acto jurídico (renuncia expresa). A veces esa actitud se colige de uno o varios hechos con consecuencias jurídicas; por ejemplo, el abandono del trabajo, lo cual pese a la irregularidad de la conducta que denota, también produce efecto disolutorio.*

*La doctrina distingue, al efecto el “abandono-incumplimiento” y el “abandono renuncia”. El primero consiste en una violación a los deberes que impone el contrato. En cambio el segundo abandono renuncia, aunque se manifiesta también en inasistencia al empleo, exterioriza una decisión de no reintegrarse a él (dándolo por disuelto). Se produce por la no concurrencia al empleo por tiempo prolongado, haber aceptado otro con el mismo horario que el anterior, haberse mudado a una localidad muy distante, etc. El comportamiento del trabajador revela inequívocamente su decisión de disolver la relación jurídica.*

*Se dan, por tanto, dos clases de renuncia: a) la declarada formalmente como tal y comunicada, y b) la que surge del comportamiento observado (renuncia tácita).*

*En nuestra legislación el art. 16 de la LGT dispone que “no habrá lugar a desahucio ni indemnización cuando exista, entre otras causas: inc. d) inasistencia injustificada de más de seis días continuos”.*

**Ministerio de Trabajo:** ¿Por qué aplica ERBOL Comunicaciones SRL la Sentencia 479/2006-R en este caso?

**ERBOL:** Por tres razones:

1. El Señor Salas desapareció entre Septiembre y Octubre, es decir no asistió regularmente a su fuente laboral durante esos meses y parte de Noviembre. Reapareció sólo en cuatro momentos.
  - a. Una vez reapareció para saludar a sus amigos;
  - b. El 17 de Septiembre publicó una noticia en ERBOL Digital;
  - c. Después de un mes, el 17 de Octubre presentó otra noticia; la cuál no se publicó porque no estaba bien hecha y se le pidió mejorar la nota, pero no lo hizo (adjunto prueba).
  - d. La última vez fue el 11 de noviembre, ese día no dijo a qué venía a ERBOL, razón por la cual el Coordinador de Comunicación, su jefe inmediato, le dijo (verbalmente): “se supone que ya no trabajas en ERBOL”. ¿O puede un trabajador o empleado ir cuando le dé la gana a su fuente laboral?

Informamos cada día al Ministerio de Trabajo de esta situación. Es más, los empleados y periodistas solicitaron un inspector para que constate que el señor Salas no asistía a su fuente laboral, pero el Ministerio de Trabajo nunca envió a uno.

En dos ocasiones, empleados y periodistas asistieron en persona a denunciar el caso ante el Jefe Departamental de Trabajo La Paz, Eloy Ortega Paricollo; y una vez presentaron la queja ante la Jefa de Inspectores.

2. El Señor Salas incumplió su contrato desde septiembre, cuando comenzó a asistir irregularmente; En Octubre no publicó una sola noticia, como ya dijimos líneas arriba, y su contrato es claro, se le paga por producto, vale decir por buscar, redactar y publicar noticias. No hizo nada de eso en todo este tiempo. (Adjunto reporte informático de las noticias difundidas en Erbol Radio y Erbol Digital, [www.erbol.com.bo](http://www.erbol.com.bo)). Para que quede más claro pongo ejemplos: cualquier periodista de ATB o Red Uno busca, produce y elabora noticias cada día para que sean publicadas en los noticieros de la mañana, mediodía o noche; lo propio sucede con un periodista de una radio, puede ser Fides, o de un periódico, La Razón o Página 7. En los tres casos, los periodistas registran públicamente su trabajo. ¿Puede el Señor Salas presentar al menos un trabajo que PUBLICÓ en Octubre en Erbol Radio o Erbol Digital? ¿Sabe por qué ya no asistía ni publicada información en ERBOL?
3. Porque ya tiene otro trabajo, es periodista de digital Kyrios, (<http://digitalkyrios.com/>) desde enero, engañó a ERBOL desde ese mes. (Adjunto grabaciones en soporte digital, que según el artículo 87 de la Ley General de Telecomunicaciones, Tecnologías de Información y Comunicación tienen valor de prueba: “I. Los documentos digitales carentes de firma digital, serán admisibles como principio de prueba o indicios”).

ERBOL Comunicaciones SRL solicita al Ministerio de Trabajo tener en cuenta los antecedentes de Salas, quien ya trabajó en otro medio mientras permanecía en ERBOL, engañando a nuestra institución (adjunto prueba) y a sus compañeros y compañeras.

**Ministerio de Trabajo:** ¿Cómo prueba que no asistió? ¿Tiene alguna forma de control de asistencia?

**ERBOL:** Tenemos dos sistemas de control:

- a. El biométrico, destinado a todos los empleados con horario fijo, de 09.00 a 12.30 y de 15.00 a 19.00 de lunes a viernes.
- b. El control por producto para los periodistas en virtud al artículo 46 de la Ley General del Trabajo que estipula que “la jornada efectiva de trabajo no excederá de 8 horas por día y de 48 por semana (...). Se exceptúa de esta disposición el trabajo en las empresas periodísticas, que están sometidas a reglamentación especial”. ERBOL es un medio de comunicación, donde los periodistas perciben un salario por buscar, redactar, elaborar, producir, difundir y publicar cada día noticias, reportajes, entrevistas. La producción de los periodistas se verifica en cada informativo, en el caso de Erbol Radio (07.00 a 08.00, 12.00 a 13.00 y 18.00 a 19.00) y de Erbol Digital en el soporte [www.erbol.com.bo](http://www.erbol.com.bo), que archiva automática las noticias publicadas con el nombre del usuario. (Si duda, puede disponer su autoridad una auditoria informática)

Adjunto como prueba las grabaciones de todos los noticieros de ERBOL de los últimos dos meses, en los cuales no figura ni una sola noticia elaborada por el señor Salas y también entregó el documento informático que verifica las noticias publicadas por Erbol Digital, donde tampoco figura ninguna noticia elaborada por él.

**Ministerio de Trabajo:** El señor Salas dice que asistía a trabajar.

**ERBOL:** Muy sencillo verificar si es cierto: que presente las noticias que **publicó** en los meses de Octubre y parte de Noviembre, al menos una noticia, ya sea en ERBOL Digital o ERBOL Radio. Adjunto los documentos que prueban la irregular presencia del señor Salas a su fuente laboral.

**Ministerio de Trabajo:** El Señor Salas dice que ERBOL Comunicaciones SRL lo marginó de un cargo que ocupaba.

**ERBOL:** ERBOL Comunicaciones SRL no lo marginó, el Señor Salas se marginó solito gracias a sus abusos y actitudes contra sus propios compañeros, quienes ya lo denunciaron hace dos años de las siguientes faltas y delitos (Adjunto carta de denuncia con firmas):

1. **Abuso de confianza y deslealtad con ERBOL Comunicaciones SRL.**- El señor Salas trabajaba para otro medio de comunicación, El Nacional de Tarija, donde cumplía las mismas funciones que debía cumplir en ERBOL; es decir, usaba los equipos de ERBOL, las ideas producidas en ERBOL, las noticias difundidas en ERBOL para otro medio de comunicación. Dicho de otro modo, mientras él trabajaba para otro medio delegaba sus funciones a sus compañeros, a quiénes sobrecargaba trabajo y horas (Adjunto la certificación de El Nacional).
2. **Violación de derechos de la mujer.**- El señor Salas maltrató y agredió verbalmente a periodistas por su sola condición de ser mujer. Con estas

acciones violó los artículos 15.II, III de la Constitución, que establece: “Todas las personas, en particular las mujeres, tienen derecho a no sufrir violencia física, sexual o psicológica, tanto en la familia como en la sociedad”. “El Estado adoptará las medidas necesarias para prevenir, eliminar y sancionar la violencia de género y generacional”. También desconoció la Ley 348 que prohíbe todo tipo de violencia y maltrato contra las mujeres, además de la normativa internacional (Convención de la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer; Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, Belén do Pará).

3. **Extorsión.**- El señor Salas extorsionaba a sus compañeros y compañeras de trabajo cobrándoles hasta Bs50 por persona en caso de atraso a las reuniones de agenda de las 08.30. Este hecho raya en el ámbito penal.
4. **Plagio de Erbol Digital.**- En marzo pasado sus compañeros y compañeras lo denunciaron de haber plagiado el diseño de Erbol Digital [www.erbol.com.bo](http://www.erbol.com.bo) y plasmarlo en su página <http://digitalkyrios.com/>. También lo denunciaron de haber usado, “pirateado” (plagiado), las noticias de Erbol en provecho de su empresa. Además de la carta de denuncia, adjunto el informe del responsable de informática de Erbol, Ronald Nina, quién certifica el abuso de confianza de Salas.

¿Cómo mantener en función de responsabilidad a una persona que fue desconocida por sus propios compañeros y compañeras, quienes lo denunciaron por violar derechos, cometer delitos y asumir conductas antiéticas? Tenía el cargo eventual, pero perdió autoridad. ¿Valía la pena mantenerlo poniendo en riesgo la estabilidad y tranquilidad laboral de otros trabajadores?

Ante esta situación, la Dirección Ejecutivo Nacional de ERBOL tenía dos opciones: echar al responsable de las violaciones y agresiones, en este caso Windsor Salas, o cambiar a todos sus compañeros de trabajo para preservar al agresor.

La institución no podía despedir a Salas debido a que tenía un hijo menor de un año y gozaba de inamovilidad laboral. Pero tampoco podía echar a una decena de periodistas para justificar el cargo de una persona que había violado los derechos de sus propios compañeros. Entonces, se optó por algo elemental, exigir el cumplimiento de su contrato de trabajo, que de acuerdo al artículo 6 de la Ley General del Trabajo, “es ley entre partes”. El contrato de Salas establece cubrir, redactar y publicar noticias en ERBOL (adjunto copia de contrato).

Desde el momento que ERBOL le exigió cumplir su Contrato, el señor Salas comenzó a armar conflicto. ¿Por qué? Porque Salas quería preservar su supuesto cargo para seguir cometiendo las faltas y delitos señalados.

Con ese propósito antiético e ilegal se amparó en la norma que protege a la mujer embarazada y a su esposo o progenitor, cuyo fin loable es amparar a la persona de un posible abuso de una empresa, pero no a una persona que comete abusos contra sus propios compañeros y se burla de la concepción del trabajo, que además de ser un derecho es un deber.

**Ministerio de Trabajo:** ¿Por qué no sancionaron antes a ese trabajador si cometió esas faltas?

**Erbol:** Por dos razones:

1. Si revisa los antecedentes de ERBOL, es una institución muy diferente a otras, confía en los valores de la persona y en la ética de sus trabajadores; Erbol esperó que Salas reflexione y pueda reconducir su conducta y seguir trabajando porque

en nuestra institución siempre se considera que detrás de cada trabajador o trabajadora hay una familia. El Director Ejecutivo habló personalmente con él para reflexionarlo y esperó que cambie su conducta.

2. Trabajadores y trabajadoras callaron algunos abusos porque Salas los amenazaba con despedirlos si se quejaban. Sin embargo, los y las periodistas decidieron denunciar todo después de enterarse que Salas había plagiado el diseño de la página y las noticias de ERBOL y usaba nuestra institución en provecho propio. En ese sentido, solicitaron a la Dirección Ejecutiva una reunión (Adjunto carta), lo que posteriormente derivó en lo que ya quedó señalado líneas arriba.

La Dirección Ejecutiva aprendió la lección, no todos ni todas las personas son iguales y la escala axiológica de cada uno es diferente y, a veces, deprimente; sin embargo, las excepciones malas no alterarán ni cambiarán la filosofía institucional de ERBOL.

**Ministerio de Trabajo:** ¿Tenía contrato de exclusividad el señor Salas?

**ERBOL:** En un medio de comunicación se presupone que todos los contratos son exclusivos, por esta razón, por ejemplo la periodista Amalia Pando no puede trabajar en la mañana en ERBOL y por la Tarde en Panamericana; menos el periodista John Arandía, de Cadena A, puede trabajar en otro horario en Unitel o ATB; tampoco la presentadora de TV, Casimira Lema, puede trabajar en dos canales. ¿Cuál la razón o fundamento jurídico? La primera razón es que el periodismo es un trabajo intelectual y su producción debe ser realizada solamente en una institución por las características que encierra el periodismo. Este argumento tiene respaldo constitucional, pues, la Carta Fundamental, en su artículo 107.II, señala: “La información y las opiniones emitidas a través de los medios de comunicación social deben respetar los principios de veracidad y responsabilidad. Estos principios se ejercerán mediante las **normas de ÉTICA** y de autorregulación de las organizaciones de periodistas y medios de comunicación y su ley”.

Es decir, la Constitución reconoce la vigencia de los códigos de ética, que casi todos establecen los siguientes principios:

- Artículo 3 del Código de Ética de la Asociación Nacional de Periodistas de Bolivia: “Los periodistas deben ser profesionales de la información, evitando juicios calumniosos, PLAGIO, acusación sin pruebas o ataques a la dignidad de las personas o instituciones”.
- Artículo 9 del Código de Ética de la Asociación Nacional de Periodistas de Bolivia: “Los periodistas deben ser **leales con la empresa en que trabajan**”. (Es decir, no pueden trabajar en otro medio ni siquiera en otro horario, salvo que la institución lo autorice).
- Artículo 10 del Código de Ética de la Asociación de Periodistas de La Paz (APLP): “Respetar el origen de la información, acatar y defender la Ley de Derechos de Autor”
  - La Ley 1322 de 1992 de Derechos de Autor, en su artículo uno dice: “El derecho de autor comprende a los derechos morales que amparan la paternidad e integridad de la obra y los derechos patrimoniales que protegen el aprovechamiento económico de la misma”. (El señor Salas usufructuaba de un derecho que no le correspondía)
  - La misma Ley en su artículo 20 estipula: “Se consideran cedidos, con el alcance del artículo 29, inciso C a las empresas de impresión, radio, televisión y otros medios de comunicación social, los derechos de autor de artículos, guiones, libretos, dibujos, fotografías y demás producciones sin firma, aportados por el personal de redacción y producción de la



empresa, sujeto a contrato de empleo. En el caso de publicarse con firma, se consideran cedidos sólo los derechos de publicación por la empresa, reteniendo los autores todos los demás derechos que esta Ley ampara”.

- Artículo 13 del Código de Ética de la Asociación de Periodistas de La Paz (APLP): “Mantener un **espíritu de concordia y lealtad con el medio de comunicación social para el que se trabaja**, sin apartarse de la verdad y de la ética”.
- Artículo 17 del Código de Ética de la Asociación de Periodistas de La Paz: “Comunicar oportunamente a quiénes corresponda, la decisión de asumir cualquier responsabilidad profesional ajena a la entidad en la que se desempeña” (El señor Salas no comunicó en ningún momento a ERBOL que trabajó para un periódico de Tarija durante casi 9 meses y menos informó que había decidido hacer su propio medio de comunicación).
- Artículo 3 del Código de Ética de la Confederación de Trabajadores de la Prensa de Bolivia: “Los periodistas deben abstenerse de toda actuación deshonestas como juicios calumniosos, **PLAGIO**, acusaciones sin prueba o ataques injustificados a la dignidad de personas, instituciones o agrupaciones”.
- Artículo 8 del Código de Ética de la Confederación de Trabajadores de la Prensa de Bolivia: “Los periodistas tiene la obligación de respetar el derecho de autor y mencionar la autoría”.
- Artículo 10 del Código de Ética de la Confederación de Trabajadores de la Prensa de Bolivia: “Los periodistas tendrán siempre presente la **LEALTAD** que debe regir su relación con la empresa que los contrató porque sus actuaciones comprometen en mayor o menor grado a la empresa para la cual trabajan”. (El señor Salas fue dirigente de la Federación de Trabajadores de la Prensa de La Paz por lo que se supone que conoce este artículo).  
ERBOL Comunicaciones SRL envió cartas de reclamo al periódico digital de Salas (adjunto pruebas), pero no recibió ninguna respuesta.

**Ministerio de Trabajo:** ¿Tuvo intenciones el trabajador de desvincularse de ERBOL?

**ERBOL:** Sí, la primera citación del Ministerio de Trabajo data del 21 de Agosto, cuando mintió al señalar despido indirecto. El Inspector del Ministerio de Trabajo no dio curso a ese reclamo porque no tenía fundamento y le instó al señor Salas a seguir trabajando.

Volvió al Ministerio de Trabajo el 18 de septiembre a denunciar Acoso Laboral, tampoco tuvo éxito porque no supo explicar cómo era acosado, **ADEMÁS, ¿cómo se iba a producir un acoso si no asistía ni asiste a su fuente laboral?** Entonces ERBOL solicitó declinatoria de competencia del Ministerio para que esta acusación tan subjetiva pueda ser sustanciada y probada en la instancia correspondiente.

Finalmente, decidió no asistir a su fuente laboral de forma regular y optó por incumplir su contrato, razón por la cual ERBOL, en respeto a la Constitución decidió aplicar el PRECEDENTE establecido en la Sentencia Constitucional 479/2006-R, de cumplimiento obligatorio por las autoridades y ciudadanos comunes y corrientes, bajo el principio de “casos parecidos, sentencias iguales”, tal y como está establecido en la Constitución, artículos 196.I; 202.6; 203; en la Ley del Tribunal Constitucional Plurinacional, artículos 4; 4.III; y 8; Código Procesal Constitucional, artículos 2 y 15. Esta sentencia constitucional condice con el Decreto Supremo No 0012 que en su artículo 5 señala que “no gozarán del beneficio de inamovilidad laboral la madre y/o padre progenitores que incurrir en causales de conclusión de la relación laboral atribuible a su persona”.. De este modo pone límites al abuso que puede cometer una

persona amparada en esta loable norma, que **entiende a un trabajador como aquella persona que desarrolla una actividad manual o intelectual en una empresa o de forma individual, por la cual es remunerada ya sea por el tiempo de permanencia en esa actividad o producto entregado.**

Por las razones expuestas ampliamente y las pruebas presentadas, el señor Salas no merece seguir gozando de inamovilidad laboral, debido a que renunció por voluntad propia a esa norma que ampara al trabajador de posibles abusos de una empresa, **pero no protege a la persona que abusa de esa condición para no cumplir un contrato, no asistir a su fuente laboral y, además, cometer delitos, faltas y abusar contra sus compañeros y compañeras de trabajo, violando sus derechos laborales.**

Un padre responsable está obligado por su propia consciencia social y familiar a trabajar, respetando un contrato laboral, a fin de resguardar la seguridad de su futuro hijo o hija.

La justicia no está en la aplicación de la letra muerta de la norma, sino en el hecho contextualizado en el derecho y las particularidades de cada caso.

Andrés Gómez Vela  
Director Ejecutivo Nacional de ERBOL