

**ANALISIS DE LAS CONSECUENCIAS
QUE OCASIONA LA RENUNCIA MASIVA
DE LOS TRABAJADORES, EN
UNA ENTIDAD DE TRABAJO.**



REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
ESCUELA DE DERECHO
CARRERA: DERECHO

ANÁLISIS DE LAS CONSECUENCIAS QUE OCASIONA LA RENUNCIA MASIVA DE LOS
TRABAJADORES, EN UNA ENTIDAD DE TRABAJO.

AUTOR: LISBET AREVALO
C.I. V-11.842.560.

SAN DIEGO, ENERO DEL 2019



REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
ESCUELA DE DERECHO
CARRERA DERECHO

ANÁLISIS DE LAS CONSECUENCIAS QUE OCASIONA LA RENUNCIA MASIVA DE LOS
TRABAJADORES, EN UNA ENTIDAD DE TRABAJO.

CONSTANCIA DE ACEPTACIÓN

Nombre, firma y cédula de identidad del Tutor Académico

Nombre, firma y cédula de identidad del Primer Jurado

Nombre, firma y cédula de identidad del Segundo Jurado

AUTOR: LISBET AREVALO

C.I. V-11.842.560.

SAN DIEGO, ENERO DEL 2019



REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
UNIVERSIDAD JOSÉ ANTONIO PÁEZ
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICAS
ESCUELA DE DERECHO
COORDINACIÓN DE PASANTÍAS

**ANÁLISIS DE LAS CONSECUENCIAS QUE OCASIONA LA RENUNCIA
MASIVA DE LOS TRABAJADORES, EN UNA ENTIDAD DE TRABAJO.**

Autor: Lisbet Arévalo

Tutor: Prof. Yelitza Bogado.

Fecha: Noviembre, 2018.

RESUMEN

La presente investigación se orientó en precisar las consecuencias que origina una renuncia masiva en una entidad de trabajo, en vista de que la crisis económica del país, es lo que está afectando gran parte de los trabajadores Venezolanos, quienes se ven afectados económicamente, socialmente, y psicológicamente por lo que se ven en la necesidad de renunciar a sus puestos de trabajo por buscar una mejora que les ayude a satisfacer sus necesidades básicas o partes de ellas, o porque se sienten tan agobiados que no creen posible que su condición mejore en esa entidad de trabajo, por lo que no es una realidad ajena lo que están viviendo hoy día los patronos se ven afectados directamente por esta situación teniendo perdidas en gran volumen de capital humano por lo que directamente tienen perdidas económicas significativas ya que el personal que conoce del funcionamiento de la empresa ya no está laborando, por lo que es considerable para la entidad de trabajo buscar soluciones que le permitan conservar el capital humano.

AGRADECIMIENTO

En el presente trabajo de Grado me gustaría agradecer a ti Dios por bendecirme para llegar hasta donde he llegado, porque hiciste realidad este sueño anhelado.

Quiero agradecer a mi compañero de vida, mi esposo, Rafael Veliz, mil gracias por acompañarme en este proceso, pero sobre todo, tu amor, tu comprensión, paciencia, fortaleza y sobre todo constancia, que permitieron llegar a buen puerto. Contigo aprendo permanentemente. Te amo, porque eres mi amor, mi cómplice, en fin: somos mucho más que dos.

Quiero expresar mi agradecimiento a mi hija María Gabriela, quien me impulsa a prepararme amplia y suficientemente en todos los sentidos y cada día ser mejor ejemplo para ella, que algún día tendrá que escoger estudiar y desarrollar una profesión dignamente.

Quiero agradecer a mi papá, Eduardo, que a pesar de no estar físicamente, sigue estando en mi alma y mi corazón todos los días de mi vida; a mi mamá, Irma y a mis hermanos: Luis (-), Ricardo, Juan y Jesús quienes participaron, directa e indirectamente, de mi formación. Especialmente mi hermano Juan, que más que un hermano, es mi mejor amigo. No puedo dejar pasar esta oportunidad sin decirles que les amo y darles gracias por ser mi familia

Son muchas las personas que han formado parte de mi vida profesional a las que me encantaría agradecerles su amistad, consejos, apoyo, ánimo y compañía en los momentos más difíciles de mi vida. Algunas están aquí conmigo y otras en mis recuerdos y en mi corazón, sin importar en donde estén quiero darles las gracias por formar parte de mí, por todo lo que me han brindado y por todas sus bendiciones.

RECONOCIMIENTO

A mi Asesora y Tutora del presente trabajo de grado: la Dra. Yelitza Bogado por la orientación y ayuda que me brindo para la realización del presente trabajo, por su apoyo y amistad que me permitieron aprender mucho más de lo estudiado en la propuesta.

A todos los profesores de esta carrera de derecho, con los cuales aprendí, tanto de la profesión como de la vida, que el derecho es dinámico y no estático, que evoluciona constantemente y que definitivamente esta noble profesión juega un papel muy importante dentro de la sociedad; Que el derecho es cultura: hay que leer, leer y leer para estar actualizados; gracias por impulsarnos a seguir, a concientizarnos en la responsabilidad que representa el rol de un abogado, por lo que siempre debemos dar un nivel de excelencia y gracias sobre todo por siempre orientarme en la gran pasión de esta carrera a medida que la iba desarrollando.

ÍNDICE GENERAL	Pp.
RESUMEN.....	01
AGRADECIMIENTO.....	02
RECONOCIMIENTO.....	03
INDICE.....	04
INTRODUCCION.....	05
CAPITULO I EL PROBLEMA	
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	06
FORMULACION DEL PROBLEMA.....	10
OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION.....	11
JUSTIFICACION DE LA INVESTIGACION.....	12
LIMITACIONES DE ESTUDIO.....	13
CAPITULO II MARCO TEORICO	
ANTECEDENTES DEL PROBLEMA.....	14
BASES TEORICAS.....	18
BASES LEGALES.....	21
DEFINICION DE TERMINOS BASICOS.....	28
CAPITULO III MARCO METODOLOGICO	
TIPO DE INVESTIGACION.....	29
METODOS Y TECNICAS DE INVESTIGACION.....	30
FASES METODOLOGICAS.....	31
CAPITULO IV RESULTADO, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	
RESULTADOS.....	34
CONCLUSIONES.....	36
RECOMENDACIONES.....	38
BIBLIOGRAFIA.....	40

INTRODUCCION

Las renunciaciones masivas se han convertido en un fenómeno que vienen golpeando a las entidades de trabajo hoy día, ocasionando grandes y graves consecuencias tanto económicas, sociales y psicológicas tanto para el patrono como para la entidad de trabajo.

Sin dejar de lado que la crisis inflacionaria que se vive actualmente en Venezuela, la escasez de rubros de primera necesidad, el déficit en el sector salud y educación, es lo que influye principalmente en el trabajador que se ve en la difícil necesidad de dejar su puesto de trabajo, en busca de una mejora para subsistir en esta complicada situación.

En atención a la gran hiperinflación, el salario base estipulado en la ley y los beneficios que recibe un trabajador, no alcanza ni para cubrir un 10% de las necesidades de los mismos, llegan un punto en donde los trabajadores deciden abandonar su trabajo por voluntad propia, para realizar trabajos informales, bien sea dedicándose a la buhonería o en muchos casos haciendo largas colas en los abastecimientos de comida, supermercados, para adquirir alimentos regulados.

Sin embargo este no es el único motivo por lo que los trabajadores abandonan sus puestos de trabajos en las entidades de trabajos, debido que hay gran porcentaje de los trabajadores que culminan su relación laboral en dicha entidad para buscar mejores condiciones para ellos su familia en otros países de Latinoamérica. También una consecuencia bastante marcada es la falta de incentivos de los patronos a los trabajadores ya que estos se conforman con pagarles por sus servicios solo lo establecido en la ley y no buscan que el trabajador se vea motivado a seguir prestando sus servicios en dicha entidad, perdiendo está el capital humano que conoce muy bien el manejo de la entidad de trabajo, disminuyendo la producción de la misma.

CAPITULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema

Desde que el hombre es hombre y el mundo es mundo, el hombre ha tenido que buscar la manera de satisfacer sus necesidades básicas, como; la alimentación, vivienda, salud, vestido, etc.; a través, de los diferentes tipos de trabajos, inicialmente se trabajaba y se les pagaba con comida, vestimenta, entre otros, pero a medida que fue evolucionando el tiempo y el hombre adaptando sus necesidades a la actualidad, el trabajo es remunerado económicamente, además, de los beneficios económicos como la cestaiket, el disfrute efectivo de las vacaciones, y otros incentivos que considere el patrono serán idóneos para que su empleado permanezca en su puesto de trabajo y el mismo realice a su vez un trabajo de calidad en un ambiente idóneo.

Pero así como el hombre ha ido evolucionado y adaptando sus necesidades a la actualidad, se ha topado con la inactividad que tienen en las distintas entidades de trabajo en cuanto a que el trabajador se sienta motivado y quiera permanecer en la entidad de trabajo por tiempo indefinido.

Pues actualmente el patrono solo le ofrece al trabajador los beneficios establecidos en la ley, y en algunos casos solo ofrecen al trabajador el salario base, siendo esto insuficiente por muchas razones: a) el alto índice inflacionario que está viviendo el país, lo que no permite que el salario base que debe percibir el trabajador sea suficiente para que este pueda costear lo que solo sería la canasta básica, ya que este salario base solo alcanza para algunos rubros alimenticios, dejando por fuera por su alto costo la salud, vestido, calzado. Por lo que el trabajador debe buscar nuevas y mejores oportunidades de cumplir con sus necesidades, inclusive si es menester salir del país en busca de ellas

b) La desmejora física: en vista de la hiperinflación que se vive actualmente y que los trabajadores no pueden adquirir los rubros alimenticios necesarios para que este pueda tener una calidad física idónea, lo que ha ocasionado que su salud desmejore notablemente y este se sienta agotado y sin energía. Trayendo como consecuencia directa que el trabajador no pueda realizar sus labores como es debido, desmejorando su capacidad productiva e impidiendo que este tenga nuevas oportunidades en la entidad de trabajo para la cual presta sus servicios, así como; optar por un mejor cargo y mejor salario.

c) la desmejora en capacidad psicológica del trabajador: no es un hecho ajeno para los trabajadores que la grave crisis económica que vive el país desde hace varios años, los ha venido afectando de manera progresiva y cada vez más fuerte, ya que, por la hiperinflación, el alto costo de los productos el trabajador no se puede alimentar como es debido, y esto origina una gran desmejora mental en los trabajadores, experimentando ellos un estado de desolación y desespero que impacta su día a día.

Debido a que diariamente el trabajador busca la manera de mejorar sus finanzas y que la misma le permita elevar un poco su condición de vida, en esta crisis que esta intrínseca en restricciones de adquisición y bienestar que está viviendo el país. La gran mayoría de los trabajadores buscaban empleos por los beneficios de jubilación y en ciertos casos, por los seguros de vida que algunos poseen; pero actualmente eso no es suficiente para que ellos permanezcan en sus centros de trabajos, es por eso que desde hace algunos años se han visto en la necesidad de abandonar sus trabajos en busca de algo mejor, y si agregamos la gran crisis esto lo hacen de manera masiva ya que afecta a todos por igual.

En vista de lo antes mencionado la salud psicología del trabajador se ve gravemente afectada y atrapada entre el estrés, angustia y depresión. Estas situaciones traen consecuencias psicosomáticas lo que hace que el individuo reaccione de forma negativa y traiga en si un deterioro social significativo, acarreando también

enfermedades de salud y crónicas para el individuo. Así como, la abulia, el ausentismo laboral, familiar y enfermedades como cefaleas, gastritis y cáncer, debido a que el sistema inmunológico está ligado con las emociones. Las emociones negativas que están presentando actualmente los trabajadores está ligado directamente a los problemas económicos que vive el país.

Cambiando al 100% por ciento la conducta de los individuos en sus centros de trabajos inmersos estos en el desinterés y la motivación laboral como lo señala Maslow: con su teoría de motivación la cual explica lo que impulsa la conducta humana.

“Este impulso hace que el individuo sea mejor, quiera crecer de manera personal, intelectual, a medida que se va satisfaciendo las necesidades más básicas, se desarrollan necesidades y deseos más elevados, es por esta razón, que en algunos casos estos puestos de trabajos no cubre la expectativas, debido a que son empleos sencillos o complejos y esto hace que se presente la renuncia para buscar mejoras salariales, de seguridad social, alimentaria”.

Siendo estos factores el alto índice inflacionario, la desmejora física, y la desmejora en la capacidad psicológica del trabajador las causales principales de la extinción del contrato laboral de forma consentida por el trabajador, “la renuncia”; esta se define como la terminación de la relación de trabajo por cualquiera circunstancia en el ámbito en el que se realiza un desempeño laboral.

Según la Ley Orgánica del trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras [LOTTT] (2012) en su **Artículo 78**, señala que la renuncia o retiro

“Se entenderá por retiro la manifestación de voluntad unilateral del trabajador o trabajadora de poner fin a la relación de trabajo, siempre y cuando la misma se realice en forma espontánea y libre de coacción”.

Renunciar a un trabajo jamás será fácil, pero se pueden presentar razones de peso que impulsan al trabajador a elegir la desvinculación por completo de una empresa, como lo es una oferta laboral más atractiva, que sea acorde al cumplimiento de sus objetivos y metas personales, pero también puede presentarse que la decisión es tomada por estar en un ambiente hostil, negativo e intolerable donde los principios y valores personales y profesionales no son de interés.

Esto ha hecho que aumenten las renunciaciones masivas en empresas del sector público y privado, ya que la situación individual de cada trabajador está cada vez más comprometida, el salario no les alcanza para cubrir la necesidad primordial que es la adquisición de la canasta básica el bienestar de la alimentación, así como ni el cubrir los servicios públicos, esto no se asemeja a la realidad de sus pagos.

Las empresas públicas y privadas se han visto afectadas por estas renunciaciones masivas, entre ellas se encuentra Petróleos de Venezuela SA, donde El dirigente sindical del Frente de trabajadores petroleros en el estado Monagas, Luis Hernández señala que la renuncia masiva que se han registrado en PDVSA, en vista del bajo salario que perciben los empleados de la industria

“Hay un aproximado de 40 mil trabajadores que se nos están yendo y los gerentes de PDVSA, no le ponen coto a esto, es muy difícil suplir a este personal porque tienen experiencia de unos 10 años (...) las renunciaciones masivas se vienen registrando desde hace 2 años, ahora entre pasillos se dice que no aceptan renunciaciones, es preocupante cómo se nos va todo el personal”

La nación esperaba que las nuevas políticas económicas mejoraran la situación, se esperaba grandes beneficios, pero lo que se consiguieron fueron desmejoras, aumentando así las renunciaciones masivas, una persona obtiene más ingreso quedándose en casa, realizando trabajos según su competencia y genera un poco más de estabilidad que ir a una empresa a recibir un sueldo que no provee estabilidad.

Se está evidenciando, a través de la renuncia masiva, es el proceso migratorio, la fuga de talento humano, personas estudiadas, preparadas académicamente, a pesar de que Venezuela no es un país desarrollado, en educación siempre contemplo la mejor calidad, es una nación que genera conocimientos y los protege, brindándole educación gratuita y optima, sin embargo, este talento de cerebros está emigrando, desde el educador quien es base fundamental para el crecimiento de un país.

El medico garante de la salud, el ingeniero quien mantiene los cimientos, o la calidad de productos, el abogado que aboga por el debido proceso de las leyes, el agrónomo que conserva la estabilidad en carnes, en los suelos, entre otros, esto trae como consecuencia un país desamparado de profesionales y que otros países se benefician de su potencial sin haber invertido nada.

Es por esta razón que la investigadora busca estudiar las consecuencias, económicas, psicológicas, políticas que ocasionan la renuncia masiva de los trabajadores en una entidad de trabajo, ya que estas tienen un papel fundamental en el ser humano; debido a que les permite la adquisición de recursos económicos, la satisfacción de necesidades básicas, el desarrollo a nivel profesional, adquisición de aprendizaje, un buen desempeño laboral que trae consigo la satisfacción laboral, sin embargo cuando estos elementos se ven afectados y el individuo decide dejar la empresa, no solo se perciben secuelas para la empresa, también se le presenta al trabajador, no es fácil tomar la decisión de renunciar, todos estos factores se estudiarán en el presente estudio.

Formulación del Problema

Acorde va avanzando el presente estudio de investigación y con relación al contexto antes descrito, en la investigación surge la siguiente interrogante:

¿Cuáles son las consecuencias que ocasiona la renuncia masiva de los trabajadores en una entidad de trabajo?

OBJETIVOS

Objetivo General

Analizar las consecuencias que ocasiona la renuncia masiva de los trabajadores en una entidad de trabajo.

Objetivos Específicos

1. Examinar cuáles son las consecuencias de la paralización del proceso social del trabajo
2. Establecer cuáles son las consecuencias jurídicas que ocasiona al empleador cuando existe renuncia masiva de sus trabajadores
3. Describir qué ocasiona a los patrones y trabajadores la renuncia masiva en una entidad de trabajo

Justificación de la Investigación

La presente investigación es de gran ventaja ya que tiene como propósito primordial analizar las consecuencias que ocasiona la renuncia masiva de los trabajadores en una entidad de trabajo, con el fin de establecer las consecuencias que se originan de esta decisión, donde la fuga de talento humano se debe, más a las condiciones laborales, a la falta de proyección laboral, no existe crecimiento profesional, un salario estancado, poca remuneración, ambiente poco agradable, falta de incentivos y beneficios por parte del patrono, imposibilidad de optar por mejores cargos, los altos costos de los productos, la poca remuneración para poder acceder a los mismos, sin mencionar como se ve afectado psicológicamente el trabajador por la decisión de retirarse de la entidad de trabajo para la cual prestaba sus servicios.

Estas pueden considerarse las causas que lleva a un trabajador al momento de rescindir de la relación laboral, empeorando su situación económica, social, laboral y psicológica, aunque el trabajador informe de un retiro voluntario, de un día para otro, este tiene tiempo analizándolo, mentalmente se siente cansado de si toma o no una buena decisión, si le ira mejor en otro país u otro trabajo, desarrolla culpabilidad para la empresa siente que abandona sus ideales, progresos, a la familia siente que afecta por su comportamiento, causándole insomnio, estrés, irritabilidad e inseguridad.

En este sentido la presente investigación tiene relevancia social debido a que busca integrar, contribuir con la evolución y el desarrollo de la persona como un individuo, como un profesional, con deberes y derechos laborales, garante de su estabilidad, social, moral, económica, con el propósito de lograr altos niveles de comprensión justicia y calidad, identificando a las normas nacionales, en protección al individuo como una persona con derechos ya establecidos.

De igual manera es importante porque no es un tema estudiado a profundidad, ni se han delimitado las consecuencias que se originan de una renuncia masiva en una entidad de trabajo; tanto como para el trabajador como para la entidad de trabajo.

Limitaciones de Estudio:

En el desarrollo de esta investigación, no se encontraron limitaciones para su desenvolvimiento, ejecución y finalización, ya que cuenta con información actualizada y veraz para profundizar esta investigación y lograr los objetivos inicialmente planteados.

CAPITULO II

MARCO TEORICO

Antecedentes de la Investigación

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela del año 1999: La Carta Magna vigente en Venezuela en su establece todo lo relacionado con el régimen económico del Estado Venezolano en cuanto a los principios que lo caracterizan como la justicia social, democracia, eficiencia, libre competencia, protección del ambiente, productividad y solidaridad, a los fines de asegurar el desarrollo humano integral y una existencia digna y provechosa para la colectividad. Además de garantizar el derecho que tiene todos los ciudadanos a trabajar y obtener los beneficios necesarios para una vida digna y mejor calidad de vida.

Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT) aprobada el 30 de abril del 2012: lleva intrínseca en si proteger al trabajador como hecho social y garantizar los derechos de los Trabajadores y Trabajadoras creadores de la riqueza socialmente productiva y sujetos protagónicos de los procesos de educación y trabajo para lograr los fines del Estado Democrático.

González (2018), presento una investigación sobre renuncias masivas en Venezuela titulada “**Trabajadores públicos y privados abandonan puestos de trabajo ante la baja rentabilidad de sus ingresos**” presentado en el portal periodístico Venepress.com por la periodista egresada de la Universidad Católica Andrés Bello. Caracas.

La investigadora señala que la situación de los trabajadores es cada vez más comprometida, una quincena o el salario integral mensual alcanza para adquirir solo algunos productos de la canasta básica y para pagar ciertos servicios públicos. “La

tercera quincena” como solía llamarse al retiro del adelanto de prestaciones y de los fideicomisos ya no es un comodín al cual recurrir para completar los gastos pues la inflación diluyó su valor.

Las opciones son pocas y los trabajadores se han visto en la necesidad de renunciar o plantear nuevos horarios especiales de trabajo. Las empresas en su mayoría han tenido que aceptar. No todos se han sumado al éxodo masivo, pues han migrado hacia otras empresas que a pesar de no lucir estables a largo plazo, ofrecen un salario mejor que permite resolver en parte las urgencias que despierta la hiperinflación en los bolsillos de los venezolanos. Algunas empresas han recurrido a ofrecer bonificaciones adicionales, otras a pagar una porción en divisas o su equivalente en bolívares; todo depende del origen de sus recursos, especialmente si son nacionales o internacionales.

La información *up supra* guarda relación con la investigación actual, ya que se aprecia claramente que en ambos casos en las renunciadas masivas influye muy activamente la situación económica, social y política del país, coaccionando de manera directa y sin tener más opciones a la población de trabajadores de la sociedad Venezolana, quienes a raíz de la notoria situación deben buscar mejoras salariales para subsidiar en parte lo que vendría a ser las necesidades básicas, que con el actual salario y beneficios de ley se imposibilitan obtener o satisfacer en un cuota parte.

De igual manera se presenta a Hidalgo (2016), quien presento un trabajo de grado titulado “**Conflictos laborales colectivos en Venezuela y la solución en el ordenamiento Jurídico venezolano**” trabajo presentado ante la Universidad de Carabobo, para optar al título de Magister en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales.

El objetivo fundamental de esta investigación gira en torno al análisis de los modos alternos de solución de conflictos previstos en la Legislación Laboral Venezolana y la titularidad del derecho a su ejercicio; tiene como meta principal presentar modos alternativos de solución de conflictos colectivos, previstos en la legislación laboral venezolana. La realidad Venezolana del presente impone un

análisis transparente de la negociación colectiva para evitar conflictos sindicales, laborales que conlleve a la renuncia masiva de los trabajadores de una empresa, lo cual conduciría a la pérdida de talento humano, económica, y social para estas instituciones que evitarían el crecimiento de una nación. Esto significa que los sujetos de ella deben ser objeto de reflexión.

El estudio estuvo orientado por la legislación laboral, la resolución de conflictos, el desempeño laboral y el laudo arbitral. Este estudio permitió evidenciar que los medios alternativos de resolución de conflictos son los más efectivos y deben ser reforzados positivamente ya que este tipo de acción propiciará en términos teóricos un incremento proporcional de la eficiencia y la eficacia de los procesos jurídicos laborales, tomando en consideración el ahorro en tiempo y dinero de la resolución de conflictos en los términos de estabilidad y beneficios de valor agregado, en el marco de la relación laboral.

Según lo establecido en la información anteriormente descrita, influye de manera directa en la investigación actualmente descrita ya que se pueden precisar los medios alternos de resolución de conflictos para que los patronos puedan negociar, mediar o conciliar con los trabajadores de manera que ellos se sientan más seguro económicamente en la entidad de trabajo para la cual prestan sus servicios y no se vean en la necesidad de renunciar por que el salario no les alcanza para subsistir. Además de ofrecerle a los trabajadores mejoras en beneficios lo que ocasionaría directamente que el trabajador se sienta más cómodo y con oportunidades de crecer en la entidad de trabajo.

Torres (2016), la cual presento un trabajo de grado titulado “**Resultados generados para el patrono la renuncia imprevista del trabajador, motivado a la situación actual del país**” trabajo de grado presentado en la Universidad del Zulia (LUZ), para obtener el título de Magister Scientiarum En Derecho Laboral y Administración del Trabajo.

Esta investigación gira en torno a establecer los resultados que se genera para el patrono la renuncia imprevista del trabajador, motivado a la situación actual del país. En los actuales momentos, la situación en Venezuela es crítica, empresas cesando sus operaciones, canasta básica por las nubes, el salario no cubre las necesidades individuales ni familiares, esto acarrea para las empresas que aún se encuentran en el país, inconvenientes de índole económico, social y cultural, debido a que las personas renuncian abruptamente, dejando no solo un puesto vacío en la oficina, sino también trabajo que queda sin completar o tareas que terminan recayendo en el resto del equipo laboral si no se logra contratar a un sustituto con el perfil adecuado.

El trabajo antes expuesto tiene relación directa con la investigación actualmente descrita ya que no solo se evidencia como es la situación actual tanto para el trabajador, si no también, como para el patrono de una entidad de trabajo, ya que ambas partes se ven perjudicadas con la pérdida del empleo del trabajador, por tener que buscar la solución alterna a las necesidades que tiene ese momento.

Además de que la entidad de trabajo perderá al talento humano y la posibilidad de que ese trabajador ayude a mejorar activamente y progresivamente a través, de conocimientos adquiridos, sus destrezas y sus máximas de experiencia, la producción de la entidad, y esta le pueda ofrecer mejoras económicas no solo a los actuales trabajadores, si no también habrá campo laboral para muchas otras personas más que quieren pertenecer a esa determinada entidad de trabajo.

Bases Teóricas:

Debido a la gran influencia de la fatal crisis que está viviendo actualmente Venezuela, tanto económica, política, social, y de salud, donde de manera directa se ven afectado los ciudadanos que habitan este país, llevándolos a tomar decisiones como rescindir de sus puestos de trabajo por que el salario que perciben no les alcanza para tener una vida medio optima, esta decisión se conoce como “Renuncia Laboral”, que se conoce como:

Una decisión mediante la cual una persona se separa voluntariamente de su ámbito habitual de trabajo. Suele ser llevada a cabo mediante una notificación por escrito con cierto lapso de tiempo como anticipación, circunstancia que sirve para llevar a cabo todas las liquidaciones correspondientes.

Señala Roldan (2018) La renuncia laboral:

“se entiende como un acto voluntario y espontáneo, donde un trabajador decide dar por terminada la relación laboral suscrita con un empleador por motivos personales”.

La renuncia puede ser:

1. Mutuo acuerdo: se produce cuando las partes tanto patrono como trabajador acuerdan poner término al contrato de trabajo que los vincula y por lo tanto a la relación de trabajo que tienen.
2. Voluntaria: Es la ratificación que hace el trabajador que pone termino a su contrato de trabajo, bien sea por motivos personales o por motivos ajenos a su voluntad, este tipo de renuncia es el que se evidencia frecuentemente en las renunciaciones masivas de trabajadores en un entidad de trabajo.

Causas de renuncia

Aunque el renunciar a un puesto de trabajo viene dado por diversos motivos bien sea personales o por causas ajenas a la voluntad, se pueden delimitar ciertas causas que origina la renuncia de un trabajador a determinada entidad de trabajo:

- i. **Proyección:** Usualmente cuando el trabajador ingresa a una entidad de trabajo siempre va con la esperanza de mejorar como persona y como profesional por lo que cuando este trabajador se sitúa en la realidad y ve que ya no puede subir de puesto, enfrentar nuevos retos, o aprender nuevas habilidades, o avanzar en la empresa, buscará un lugar que le brinde estas oportunidades.
- ii. **Sueldo:** Este es el principal motivo de renuncia actual de los trabajadores ya que en la mayoría de entidades de trabajo solo se perciben lo establecido en la legislación y en algunos casos hasta menos de lo que se supone deberían percibir, por eso los trabajadores buscan nuevos empleos que le ofrezcan mejoras tanto económicas, como de otros beneficios que le permitan percibir lo idóneo para intentar satisfacer sus necesidades básicas.
- iii. **Sobrecarga laboral:** la mayoría de las empresas que se ven afectadas directamente por la situación económica que vive el país, se ven en la obligación de reducir personal, por lo que los trabajadores que quedan se ven obligados a trabajar horas extras que tampoco son remuneradas como debería ser, causando un cansancio casi inmediato en el trabajador y este se ve en la obligación de terminar con la relación laboral.
- iv. **Motivación:** aunque se considera muy poco es también una causa muy frecuente que hace rescindir al trabajador de su puesto de trabajo, ya que este siente que su opinión no es escuchada y que su trabajo no es de interés para la entidad de trabajo a la cual presta de servicios, llevándolo

a la conclusión de que no es indispensable en esa entidad de trabajo y se vea en la necesidad de buscar una mejora para él.

- v. **Mal ambiente:** usualmente tanto el patrono como el trabajador se dejan absorber por la situación actual que vive el país, extrapolando sus malestares al desempeño de su trabajo, dañando la armonía del mismo, sin darse cuenta que están haciendo un ambiente hostil y de desagrado en el que es casi imposible trabajar.
- vi. **Calidad de vida:** quizás este sea un requisito intrínseco para toda persona que busca un empleo, que se le brinde la oportunidad de mejorar su calidad de vida, bien sea a través del pago del salario y otros beneficios, como además, las oportunidades que solo le puedan ofrecer las entidades de trabajo, por ello también cuando se deja de tener una calidad de vida, el trabajador buscara nuevas oportunidades que le permitan obtener la misma.

Consecuencias de la renuncia

- i. **Consecuencias Familiares:** La familia y el trabajo son los dos ejes centrales en la vida de cualquier trabajador, convirtiéndose en dimensiones que influyen en el existir de cada uno donde la familia es la fuente principal de valores que el trabajador aplicara en su desempeño laboral y el trabajo reforzara de manera conjunta el crecimiento profesional y personal del mismo.
- ii. **Cambio de estado de ánimo:** usualmente influye en el trabajador el entorno social donde este se desarrolle, en vista que se puede ver influenciado fácilmente por emociones como la rabia, tristeza, angustia, ansiedad por no contar con un nuevo empleo, por desconocer si podrá aportar económicamente el bienestar que la familia requiere.

- iii. **Consecuencias psicológicas de la renuncia:** estas consecuencias varían dependiendo de la persona y el motivo de su renuncia, donde sentir como la angustia de ruptura laboral, depresión por la renuncia, la inestabilidad que se puede presentar al tener un nuevo empleo; llevándolo a un agotamiento mental.

Bases Legales:

La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela Gaceta Oficial Extraordinaria N° 36.860 de fecha 30 de diciembre de 1.999, Es la carta Magna de Venezuela cuyo fin supremo es el de refundar la República para establecer una sociedad democrática, participativa y protagónica, multiétnica y pluricultural en un Estado de justicia, federal y descentralizado, que consolide los valores de la libertad, la independencia, la paz, la solidaridad, el bien común, la integridad territorial, la convivencia y el imperio de la ley para esta y las futuras generaciones; asegure el derecho a la vida, al trabajo, a la cultura, a la educación, a la justicia social y a la igualdad sin discriminación ni subordinación alguna.

Además de promover la cooperación pacífica entre las naciones e impulse y consolide la integración latinoamericana de acuerdo con el principio de no intervención y autodeterminación de los pueblos, la garantía universal e indivisible de los derechos humanos, la democratización de la sociedad internacional, el desarme nuclear, el equilibrio ecológico y los bienes jurídicos ambientales como patrimonio común e irrenunciable de la humanidad; en ejercicio de su poder originario representado por la Asamblea Nacional Constituyente mediante el voto libre y en referendo democrático,

Artículo 87. Toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar. El Estado garantizará la adopción de las medidas necesarias a los fines de que toda persona puede obtener ocupación productiva, que le proporcione una existencia digna

y decorosa y le garantice el pleno ejercicio de este derecho. Es fin del Estado fomentar el empleo. La ley adoptará medidas tendentes a garantizar el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras no dependientes. La libertad de trabajo no será sometida a otras restricciones que las que la ley establezca.

Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores y trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados. El Estado adoptará medidas y creará instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones.

Artículo 88. El Estado garantizará la igualdad y equidad de hombres y mujeres en el ejercicio del derecho al trabajo. El Estado reconocerá el trabajo del hogar como actividad económica que crea valor agregado y produce riqueza y bienestar social. Las amas de casa tienen derecho a la seguridad social de conformidad con la ley.

Artículo 89. El trabajo es un hecho social y gozará de la protección del Estado. La ley dispondrá lo necesario para mejorar las condiciones materiales, morales e intelectuales de los trabajadores y trabajadoras. Para el cumplimiento de esta obligación del Estado se establecen los siguientes principios:

1. Ninguna ley podrá establecer disposiciones que alteren la intangibilidad y progresividad de los derechos y beneficios laborales. En las relaciones laborales prevalece la realidad sobre las formas o apariencias.

2. Los derechos laborales son irrenunciables. Es nula toda acción, acuerdo o convenio que implique renuncia o menoscabo de estos derechos. Sólo es posible la transacción y convenimiento al término de la relación laboral, de conformidad con los requisitos que establezca la ley.

3. Cuando hubiere dudas acerca de la aplicación o concurrencia de varias normas, o en la interpretación de una determinada norma se aplicará la más favorable al trabajador o trabajadora. La norma adoptada se aplicará en su integridad.

4. Toda medida o acto del patrono contrario a esta Constitución es nulo y no genera efecto alguno.

5. Se prohíbe todo tipo de discriminación por razones de política, edad, raza, sexo o credo o por cualquier otra condición.

6. Se prohíbe el trabajo de adolescentes en labores que puedan afectar su desarrollo integral. El Estado los protegerá contra cualquier explotación económica y social.

Artículo 91. Todo trabajador o trabajadora tiene derecho a un salario suficiente que le permita vivir con dignidad y cubrir para sí y su familia las necesidades básicas materiales, sociales e intelectuales. Se garantiza el pago de igual salario por igual trabajo y se fijará la participación que debe corresponder a los trabajadores y trabajadoras en el beneficio de la empresa. El salario es inembargable y se pagará periódica y oportunamente en moneda de curso legal, salvo la excepción de la obligación alimentaria, de conformidad con la ley.

El Estado garantizará a los trabajadores y trabajadoras del sector público y privado un salario mínimo vital que será ajustado cada año, tomando como una de las referencias el costo de la canasta básica. La Ley establecerá la forma y el procedimiento.

Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras: (Gaceta Oficial N° 6.076 Extraordinario del 7 de mayo de 2012):

Con la entrada en vigencia de la LOTTT, se busca esencialmente proteger al trabajo como hecho social, además de garantizarle los derechos de los trabajadores ya que son ellos los que contribuyen a la creación de la riqueza socialmente producida y son sujetos protagónico de los procesos de educación y trabajo para alcanzar los fines del estado democrático y social de derecho y de justicia.

Por otra parte busca regular las situaciones y relaciones jurídicas derivadas del proceso de producción de bienes y servicios, protegiendo el interés supremo del trabajo.

Artículo 18: El trabajo es un hecho social y goza de protección como proceso fundamental para alcanzar los fines del Estado, la satisfacción de las necesidades materiales morales e intelectuales del pueblo y la justa distribución de la riqueza.

La interpretación y aplicación de esta Ley estará orientada por los siguientes principios:

1.- La justicia social y la solidaridad.

2.- La intangibilidad y progresividad de los derechos y beneficios laborales, por lo que no sufrirán desmejoras y tenderán a su progresivo desarrollo.

3.- En las relaciones laborales prevalece la realidad sobre las formas o apariencias.

4.- Los derechos laborales son irrenunciables. Es nula toda acción, acuerdo o convenio que implique la renuncia o menoscabo de estos derechos.

5.- Cuando hubiere dudas acerca de la aplicación o concurrencia de varias normas o en la interpretación de una determinada norma se aplicará la más favorable al trabajador o trabajadora. La norma adoptada se aplicará en su integridad.

6.- Toda medida o acto del patrono o patrona contrario a la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela o a esta Ley es nula y no genera efecto alguno.

7.- Se prohíbe todo tipo de discriminación por razones de edad, raza, sexo, condición social, credo o aquellas que menoscaben el derecho a la igualdad ante la ley y por cualquier otra condición.

8.- Se prohíbe el trabajo de adolescentes en labores que puedan afectar en cualquier forma su desarrollo integral. El Estado los o las protegerá contra cualquier explotación económica o social.

Artículo 76. Causas de terminación de la relación de trabajo, la relación de trabajo puede terminar por despido, retiro, voluntad común de las partes o causa ajena a la voluntad de ambas.

Artículo 78. Se entenderá por retiro la manifestación de voluntad unilateral del trabajador o trabajadora de poner fin a la relación de trabajo, siempre y cuando la misma se realice en forma espontánea y libre de coacción.

Artículo 80. Serán causas justificadas de retiro los siguientes hechos del patrono o de la patrona, sus representantes o familiares que vivan con él o ella:

- a) Falta de probidad.
- b) Cualquier acto inmoral en ofensa al trabajador o trabajadora o a miembros de su familia que vivan con él o ella.
- c) Vías de hecho.
- d) Injuria o falta grave al respeto y consideración debidos al trabajador o trabajadora o a miembros de su familia que vivan con él o ella.
- e) La sustitución de patrono o patrona cuando el trabajador o trabajadora considere inconveniente la sustitución para sus intereses.
- f) Omisiones o imprudencias que afecten gravemente a la salud y seguridad del trabajo.
- g) Cualquier acto que constituya falta grave a las obligaciones que le impone la relación de trabajo.
- h) Acoso laboral o acoso sexual.
- i) En los casos que el trabajador o trabajadora haya sido despedido o despedida sin causa justa y, luego de ordenado su reenganche, él o ella decida dar por concluida la relación de trabajo.
- j) Cualquier acto constitutivo de un despido indirecto.
Se considerará despido indirecto:
 - a) La exigencia que haga el patrono o la patrona al trabajador o trabajadora para que realice un trabajo de índole manifiestamente distinta de aquel al que está obligado u obligada por el contrato o por la Ley, o que sea incompatible con la dignidad y capacidad profesional del trabajador o trabajadora, o de que preste sus servicios en condiciones que acarreen un cambio de su residencia, salvo que en el contrato se haya convenido lo contrario o la naturaleza del trabajo, implique cambios sucesivos de

residencia para el trabajador o trabajadora, o que el cambio sea justificado y no acarree perjuicio a éste o ésta.

- b) La reducción del salario.
- c) El traslado del trabajador o trabajadora a un puesto inferior.
- d) El cambio arbitrario del horario de trabajo.
- e) Otros hechos semejantes que alteren las condiciones existentes de trabajo.

No se considerará despido indirecto:

a) La reposición de un trabajador o trabajadora a su puesto original, cuando sometido a un período de prueba en un puesto de categoría superior se le restituye a aquél. El período de prueba no podrá exceder de noventa días.

b) La reposición de un trabajador o trabajadora a su puesto original después de haber desempeñado temporalmente, por tiempo que no exceda de ciento ochenta días, un puesto superior por falta del titular o de la titular de dicho puesto.

c) El traslado temporal de un trabajador o trabajadora en caso de emergencia a un puesto inferior, dentro de su propia ocupación y con su sueldo anterior por un lapso que no exceda de noventa días.

En todos los casos donde se justifique el retiro, el trabajador o la trabajadora tendrá derecho a recibir

Además de sus prestaciones sociales, un monto equivalente a éstas por concepto de indemnización.

Definición de Términos Básicos:

Beneficios: en general el bien que se hace o se recibe

Canasta Básica: se define como el conjunto de diversos alimentos, expresados en cantidades suficientes para satisfacer las necesidades de calorías de un hogar promedio.¹ Sin embargo, debe quedar claro que representa un mínimo alimentario a partir de un patrón de consumo de un grupo de hogares de referencia y no una dieta suficiente en todos los nutrientes.

Condiciones de trabajo. Se entiende como las normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo y las que determinan las prestaciones que deben percibir los hombres por su trabajo.

Empresa: Entidad que mediante la organización de elementos humanos, materiales, técnicos y financieros proporciona bienes o servicios a cambio de un precio que le permite la reposición de los recursos empleados y la consecución de unos objetivos determinados.

Hiperinflación: Subida del nivel de precios muy rápida y continuada, que provoca que la gente no retenga el dinero, por su pérdida de valor constante, y prefiera conservar las mercancías

Incentivos: Que impulsa a hacer o desear una cosa, especialmente a obrar o hacer determinada cosa mejor o más deprisa.

Inflación: desvalorización de la moneda del país en relación con las extranjeras, provoca una prosperidad inicial pasajera y a la larga conduce a la crisis y a la depreciación de los títulos o valores públicos.

Necesidad: impulso irresistible de una causa que obra infaliblemente en cierto sentido, que produce un efecto seguro.

Pago: entrega de una cantidad de dinero por cumplimiento de una obligación.

Productividad: Índole de lo productivo, capacidad o grado de producción por unidad de trabajo, superficie de tierra cultivada o equipo industrial, entre otras referencias

Relación de trabajo: es el hecho de que una persona trabaje con otra en condiciones de subordinación contiene para ambas partes una serie de derechos y obligaciones de índole laboral, con independencia de que exista, o no, un contrato de trabajo.

Remuneración: compensación o recompensa.

Renuncia. Es el término de la relación de trabajo por la decisión del trabajador de poner fin a ésta. Debe ser informado al empleador con 30 días de anticipación a lo menos.

Trabajo: Es aquella actividad propiamente humana, que hace uso de las facultades del hombre, tanto físicas como morales e intelectuales; conducentes a obtener un bien o servicio necesario para la satisfacción propia y a veces ajena de algún tipo de necesidad.

Trabajador. Configura al trabajador como sujeto del contrato de trabajo y lo será quien voluntariamente preste sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección.

CAPITULO III

FASES METODOLOGICAS

El presente capítulo hace mención al tipo y método de investigación aplicado para determinar el análisis de las consecuencias que ocasionan las renunciaciones masivas en una entidad de trabajo, donde se hace referencia al tipo de diseño, técnicas e instrumentos para la recolección de información, los instrumentos utilizados durante la investigación.

Tipo y Diseño de Investigación:

La investigación descrita a lo largo de los capítulos anteriores esta inmersa en una investigación al respecto se lee en el manual para la elaboración de Trabajos de Especialización, Trabajos de Grado de Maestrías y Tesis Doctorales de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (UPEL, 2004):

“Se entiende por investigación documental, el estudio de problemas con el propósito de ampliar y profundizar el conocimiento de su naturaleza, con apoyo, principalmente, trabajos previos, información y datos divulgados por medios impresos, audiovisuales o electrónicos. La originalidad del estudio se refleja en el enfoque, criterios, conceptualizaciones, reflexiones, conclusiones, recomendaciones, y en general, en el pensamiento del autor”

Debido a que en el presente estudio se está principalmente orientado a la información sobre, al análisis de las consecuencias que ocasiona la renuncia masiva en una entidad de trabajo, con el propósito de ampliar el conocimiento aumentando el grado de certeza de la misma, por lo que la presente investigación se tipifica como una investigación documental.

Métodos y Técnicas de Investigación Jurídica

En la presente investigación se usaron diversos métodos y técnicas de investigación jurídica con el fin de extraer la información necesaria y lograr una interpretación correcta de la misma, estos se encargan de dirigir, recolectar, conservar, reelaborar y transmitir los datos sobre estos conceptos, para lo cual se utilizaron las siguientes técnicas:

Análisis documental: Son el conjunto de operaciones destinadas a representar el contenido de un documento para facilitar su consulta, describiendo su contenido para poder extraer la información necesaria así como de las leyes, documentos escritos, recortes de periódicos, textos, diccionarios jurídicos, sentencias, entre otros.

Archivos Electrónicos: Su utilización comprendió la extracción de información de algún dispositivo electrónico en el que el contenido está codificado, y puede ser leído, interpretado, codificado o reproducido, respetando su dirección web y respectivos autores.

Reproducción de fuentes bibliográficas: siendo esta una forma de obtener información a través del material documental y poder extraer de ellos los conocimientos requeridos, en esta investigación se utilizaron fotocopiado en papel de material proveniente de revistas, periódicos, trabajos de grado de interés para el tema, respetando el nombre de sus autores.

Fases Metodológicas o de la Investigación

Primera Fase: Examinar cuáles son las consecuencias de la paralización del proceso social del trabajo.

Esta fase busca reconocer cuales son las consecuencias de la paralización del proceso social del trabajo, específicamente en una entidad de trabajo, aunque si bien es cierto las consecuencias son tanto para el patrono como para el trabajador por que ambos se ven perjudicados por la paralización del trabajo, generando consecuencias directas para ambas partes, como dejar de percibir el salario y demás beneficios establecidos en la ley imposibilitando al trabajador poder cubrir sus necesidades, además de las consecuencias psicológicas de cómo va a solventar la situación en la que se encuentra.

Por otro lado el patrono tiene perdida de capital humano apto para poder emprender y mejorar la producción de la misma, y a la falta de producción hay disminución de ingresos por lo que más trabajadores se verán afectados.

Segunda Fase: Establecer cuáles son las consecuencias jurídicas que ocasiona al empleador cuando existe renuncia masiva de sus trabajadores.

Las renunciaciones en masas o renunciaciones masivas traen consecuencias jurídicas directas bien sea para el trabajador como para el patrono, pero en el caso de estudio es menester resaltar las consecuencias jurídicas que se le ocasionan al patrono, denotando así que si en una entidad de trabajo se origina una renuncia masiva casi de manera inmediata la entidad de trabajo se paraliza automáticamente dejando de producir, además la gran pérdida de talento humano que conocen el manejo de la entidad de trabajo para la cual prestan sus servicios.

Es notorio que si se origina en una entidad de trabajo una renuncia masiva se observe que le traiga consecuencias al personal que aun pueda quedar laborando, y es pues que si se reduce la capacidad productiva de la entidad de trabajo, esta no podrá tener los recursos suficientes para mantener al personal que pueda aun quedar.

Si la entidad de trabajo cuenta con poca producción y no logra darle lo que le corresponde a los trabajadores por su labor, estaría incumpliendo con lo establecido en la Ley Orgánica de Trabajadores, de los Trabajadores y Trabajadoras, al no darle a los trabajadores la remuneración por su trabajo, y seria sancionada.

Tercera Fase: Describir qué ocasiona a los patrones y trabajadores la renuncia masiva en una entidad de trabajo

Es cada vez más importante la situación económica del país y como esta afecta o influye en las personas, exactamente en las partes que conforman el proceso social de trabajo, como es el caso de estudio y no se escapa de la realidad que viven los venezolanos que debido a la gran inflación y a la crisis económica que se está viviendo el salario base y demás beneficios establecidos en la ley no son suficiente para que el trabajador pueda subsistir.

Además debido al gran costo de los productos y la devaluación del bolívar los empresarios cada vez cuentan con menos recursos, lo que les imposibilita ofrecerle a los empleados bonificaciones especiales, aumento de salario, la oportunidad de crecer en la entidad de trabajo donde prestan sus servicios, por lo que en muchos casos se ven en la necesidad de dejar ir a ese talento humano, ya que no cuentan con recursos para instar a que se queden.

En razón de esto los trabajadores buscan mejoras para ellos y para cubrir sus necesidades, renunciando a sus puestos de trabajo en harás de algo mejor, y es preciso

que para un trabajador influye grandemente si el salario que percibe en una entidad de trabajo, le es suficiente para cubrir sus necesidades, además el trabajador necesita sentir que aporta talento a la entidad a la cual presta su servicios, también se puede inferir que entre las causas de renuncia masiva se encuentran, un ambiente hostil, la imposibilidad de subir de cargo, además de tener mayores beneficios.

CAPITULO IV

RESULTADO, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Resultado de la Investigación

Al revisar las consecuencias que se originan de la renuncia masiva de trabajadores en una entidad de trabajo, se evidencia la relación causa y efecto que emana de la situación económica, política y social que está viviendo el país, y como esta afecta de manera directa el día a día del trabajador y patrono, alterando de una gran manera la producción de la entidad de trabajo y el poder adquisitivo de los trabajadores.

Pues es claro que el alto nivel inflacionario que está viviendo Venezuela, ha ocasionado que gran parte de los trabajadores del país abandonen sus puestos de trabajo para ir en busca de mejoras económicas y poder cubrir parte esencial de sus necesidades básicas, ya que el salario base establecido por el presidente no alcanza para los rubros más básicos.

Lo que ha ocasionado que el poder adquisitivo del venezolano sea cada vez más bajo y sean menos las posibilidades de adquirir viviendas, inmobiliario, vehículos, llevándolos al extremo prácticamente, donde solo podrán adquirir muy pocos rubros de su cesta básica para medio satisfacer la necesidad alimentaria de ellos y sus familiares.

Pero este fenómeno inflacionario no solo afecta a los venezolanos trabajadores, también extrapolo, afectando la productividad de las empresas ya que estos tienen que vender los productos o servicios que ofrecen al costo establecido por la normativa del país, dejándolos en un margen de pérdidas altísimo, donde los patronos se ven en la necesidad de tomar las decisiones que sean conducentes para intentar sacar a flote la

productividad de la entidad de trabajo y la misma pueda mantener en un ambiente agradable, con incentivos, bonificaciones al talento humano que le queda laborando en la misma.

Aunque las entidades de trabajo están obligados por las normativas Venezolanas a Garantizar la productividad de las mismas, y mantener de manera idónea a los trabajadores, esto resulta casi ilusorio puesto que el nivel adquisitivo y las oportunidades de adquirir en una entidad de trabajo materia prima, actualmente no es el mismo que era hace más de 15 años, por lo que deben ingeniárselas para mantener a flote la compañía y evitar así que gran masa de trabajadores que prestan sus servicios en esa entidad de trabajo se vean en la necesidad de buscar algo mejor.

Donde generen más cantidad de ingresos y no sientan que en cualquier momento la entidad de trabajo para la cual laboran cerrara sus puertas ya que no cuentan con ingresos suficientes para mantener a flote a la compañía, alterando grandemente la parte de psicológica del trabajador por que el mismo se llena de estrés buscando una solución a la problemática que tiene.

En razón de lo antes expuesto se considera propio resaltar que la presente investigación servirá como guía para visualizar la situación que se genera en una entidad de trabajo en cuanto a cuales son las consecuencias que de allí se deriven por la renuncia masiva de los trabajadores.

Conclusiones

Venezuela en la actualidad está pasando por la peor crisis económica que ha existido, afectando completamente a toda la población venezolana, más específicamente a las partes que conforman el proceso social de trabajo. Ahora bien el derecho a trabajar está establecido en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, y en la Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras, donde se consagra que es un derecho irrenunciable.

Si bien como lo consagra la norma Venezolana es un derecho irrenunciable, debido a la situación que se está viviendo actualmente este derecho se está vulnerando casi en su totalidad, pues no solo por parte del patrono sino también por parte del trabajador evidenciando de gran manera como se relaja este derecho y más aún cuando está inmersa en la decisión de retirarse de alguna entidad de trabajo las necesidades del mismo.

Denotando así que una de las causas de extinción de la relación laboral, o de rescisión de un contrato laboral es la renuncia del trabajador, aunque esta decisión nunca será fácil y menos en razón de la situación en la que están envueltos actualmente, pero se pueden presentar razones de peso que impulsan al trabajador a elegir la desvinculación por completo de una empresa, como lo es una oferta laboral más atractiva, que sea acorde al cumplimiento de sus objetivos y metas personales, irse del país en busca de mejoras económicas y mayor ingreso permitiéndole cubrir sus necesidades básicas.

Otros motivos pueden versar sobre el ambiente hostil en que se encuentra el trabajador prestando sus servicios, o en la imposibilidad de subir de cargo y de crecimiento en la entidad de trabajo. No solo el trabajador se ve afectado al momento de rescindir un contrato, la entidad de trabajo también se ve afectada y más cuando estas renunciaciones ocurren en masas, ocasionando graves deterioros económicos y

productivos en la empresa por la paralización total o parcial de la misma ya que si no hay producción no hay ingresos y no habrá como pagarle el salario base y los beneficios de ley al trabajador.

Pero no solo es la pérdida económica y productiva de la misma, se denota la pérdida de talento humano, personas altamente capacitadas para sus puesto de trabajo cuya labor era muy importante para el desarrollo productivo, social y económico de la entidad de trabajo, ya que el trabajador es un eslabón esencial en la cadena productiva y proceso social de trabajo

Observando que se vincula una relación de causa y efecto en cuanto a las consecuencias que se originan de una renuncia masiva de trabajadores en una entidad de trabajo, entre patronos y trabajadores, siendo menester que ambas partes trabajen de la mano, así el proceso social de trabajo será más llevadero y no se violentaran ni relajaran ningún derecho.

Recomendaciones

Al realizar esta investigación lo que se desea es que se cumpla en primer lugar con el mandato constitucional al no relajar la irrenunciabilidad del derecho laboral por parte de ambas partes que conforman el proceso social de trabajo.

En segundo lugar, se busca que las entidades de trabajo vean la situación que se deriva de una renuncia masiva de trabajadores, y todas las consecuencias que de ellas derivan, actuando en atención a ello, motivando al trabajador, bien sea con bonificación especial, canastas alimentaria complementaria, metas que pueda cumplir el trabajador y en razón de ello una recompensa por su gran esfuerzo.

Pudiendo también garantizarle el transporte, adicional al pago de la cestatiket un comedor donde se le garanticen por lo menos dos comidas básicas, dotación de uniformes, un ambiente agradable para trabajar, posibilidad de crecer profesionalmente y personalmente en esa entidad de trabajo y que su remuneración sea proporcional al trabajo que realice, bonificaciones especiales por puntualidad, guardería para aquellos trabajadores que tienen hijos menores de edad y no tienen con quien dejarlos, dotación de útiles escolares para minimizar el impacto que tienen el alto costo de los útiles en los trabajadores y estos se vean más desahogados.

Garantizarle el disfrute efectivo de sus vacaciones, impulsándolos a estudiar, a formarlos, ofreciéndole actividades recreativas cada cierto tiempo para que el trabajador libere el estrés y la presión que tiene por que el salario no le alcanza para cubrir sus necesidades, y dictando charlas motivacionales.

Y tercer lugar se recomienda a las entidades de trabajo en las que se ven vulneradas a una renuncia masiva de trabajadores a aplicar el principio de corresponsabilidad, donde el trabajador y el patrono vallan de la mano en el proceso social de trabajo, integrándolos, participando activamente en la producción de la

entidad de trabajo, donde se creara de manera casi inmediata una relación causa-efecto positiva, a mayor producción, habrá mejoras de salarios y un ambiente más sano para desarrollar las habilidades y destrezas, siendo ambas partes la función integral de una entidad de trabajo.

BIBLIOGRAFIA

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), Gaceta Oficial N° 5.453, 24 de marzo del 2000.

Guillermo Caballenas de las Cuevas, Diccionario Jurídico elemental, editorial Heliasta.

Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y las Trabajadoras (2012), Gaceta oficial N° 6.076 Extraordinario del 7 de mayo del 2012.

Cesar Augusto Carballo mena, Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras y su reglamento parcial sobre el tiempo de trabajo, colección de textos legislativos, editorial jurídica venezolana.

Manuel Ossorio (2000), Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales, Editorial Heliasta.

Dutti, A., (2012). **Evolución histórica del derecho laboral (Venezuela)**. Documento en línea: <https://www.monografias.com/trabajos94/evolucion-historica-derecho-laboral/evolucion-historica-derecho-laboral.shtml>

<https://www.elfinancierocr.com/gerencia/un-manual-de-acciones-sobre-la-renuncia-colectiva-de-colaboradores/BWS5XILN7BAJ3IHVVTOY5G56AE/story/>