

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

**VULNERACIÓN AL PRINCIPIO DE TUTELARIDAD EN EL SISTEMA DE JUSTICIA
LABORAL POR LA FALTA DE MECANISMOS ENCARGADOS DE PROTEGER A
LOS TRABAJADORES INFORMALES EN GUATEMALA**

BRAYAN JOSUÉ MÉNDEZ MÉNDEZ

GUATEMALA, FEBRERO DE 2024

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES**

**VULNERACIÓN AL PRINCIPIO DE TUTELARIDAD EN EL SISTEMA DE JUSTICIA
LABORAL POR LA FALTA DE MECANISMOS ENCARGADOS DE PROTEGER A
LOS TRABAJADORES INFORMALES EN GUATEMALA**

TESIS

Presentada a la Honorable Junta Directiva

de la

Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

de la

Universidad de San Carlos de Guatemala

Por

BRAYAN JOSUÉ MÉNDEZ MÉNDEZ

Previo a conferírsele el grado académico de
LICENCIADO EN CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES

y los títulos profesionales de

ABOGADO Y NOTARIO

Guatemala, febrero de 2024

**HONORABLE JUNTA DIRECTIVA
DE LA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
DE LA
UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA**

DECANO: M.Sc. Henry Manuel Arriaga Contreras
VOCAL I: Licda. Astrid Jeannette Lemus Rodríguez
VOCAL II: Lic. Rodolfo Barahona Jácome
VOCAL III: Lic. Helmer Rolando Reyes García
VOCAL IV: Lic. Javier Eduardo Sarmiento Cabrera
VOCAL V: Br. Gustavo Adolfo Oroxom Aguilar
SECRETARIO: Lic. Wilfredo Eliú Ramos Leonor

**TRIBUNAL QUE PRACTICÓ
EL EXAMEN TÉCNICO PROFESIONAL**

Primera Fase:

Presidenta: Licda. Rosalyn Amalia Valiente Villatoro
Vocal: Lic. Dimas Camargo
Secretaria: Licda. Karina Amaya

Segunda Fase:

Presidente: Lic. Milton Roberto Estuardo Riveiro González
Vocal: Lic. Guillermo David Villatoro Illescas
Secretario: Lic. Francisco Perén Quechenoj

RAZÓN: “Únicamente el autor es responsable de las doctrinas sustentadas y contenido de la tesis”. (Artículo 43 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público).



**Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, Unidad de Asesoría de Tesis. Ciudad de Guatemala,
 19 de junio de 2023**

Atentamente pase al (a) Profesional, MARTA ALICIA RAMÍREZ CIFUENTES, para que proceda a asesorar el trabajo de tesis del (a) estudiante BRAYAN JOSUÉ MÉNDEZ MÉNDEZ, con carné 201322385, intitulado: VULNERACIÓN AL PRINCIPIO DE TUTELARIDAD EN EL SISTEMA DE JUSTICIA LABORAL POR LA FALTA DE MECANISMOS ENCARGADOS DE PROTEGER A LOS TRABAJADORES INFORMALES EN GUATEMALA.

Hago de su conocimiento que está facultado (a) para recomendar al (a) estudiante, la modificación del bosquejo preliminar de temas, las fuentes de consulta originalmente contempladas; así como, el título de tesis propuesto.

El dictamen correspondiente se debe emitir en un plazo no mayor de 90 días continuos a partir de concluida la investigación, en este debe hacer constar su opinión respecto del contenido científico y técnico de la tesis, la metodología y técnicas de investigación utilizadas, la redacción, los cuadros estadísticos si fueren necesarios, la contribución científica de la misma, la conclusión discursiva, y la bibliografía utilizada, si aprueba o desaprueba el trabajo de investigación. Expresamente declarará que no es pariente del (a) estudiante dentro de los grados de ley y otras consideraciones que estime pertinentes.

Adjunto encontrará el plan de tesis respectivo.

CARLOS EBERTITO HERRERA RECINOS
Jefe (a) de la Unidad de Asesoría de Tesis



SAQO

Fecha de recepción 29 / 06 / 2023. (f)

Aseor(a) **Marta Alicia Ramírez Cifuentes**
 (Firma y sello) **ABOGADA Y NOTARIA**



**LICDA. MARTA ALICIA RAMÍREZ CIFUENTES
ABOGADA Y NOTARIA**



Guatemala 06 de julio del año 2023

**Doctor Carlos Ebertito Herrera Recinos
Jefe de la Unidad de Asesoría de Tesis
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Universidad de San Carlos de Guatemala
Su Despacho.**



Doctor Herrera Recinos:

Atentamente me dirijo a usted con el objeto de darle a conocer que en cumplimiento al nombramiento recaído en mi persona de fecha diecinueve de junio del año dos mil veintitrés, en mi calidad de asesora del trabajo de tesis del estudiante **BRAYAN JOSUÉ MÉNDEZ MÉNDEZ**, que se intitula: “**VULNERACIÓN AL PRINCIPIO DE TUTELARIDAD EN EL SISTEMA DE JUSTICIA LABORAL POR LA FALTA DE MECANISMOS ENCARGADOS DE PROTEGER A LOS TRABAJADORES INFORMALES EN GUATEMALA**”; procedí a emitir opinión y las modificaciones necesarias, las cuales fueron atendidas por el alumno, por lo que procedo a dictaminar en el siguiente sentido:

- 1) Por el contenido, análisis, objeto de desarrollo, aportaciones y teorías sustentadas por el alumno, califico de importante y valedera la asesoría prestada, circunstancias de aplicación y académicas que tienen que concurrir y son atinentes a un trabajo de investigación de tesis.
- 2) En cuanto a la redacción empleada, se observó que durante el desarrollo de la misma se utilizó una ortografía y gramática acorde. En relación con la contribución científica se puede indicar que el trabajo desarrollado tiene el contenido científico requerido, debido a que de su estudio se aprecia claramente el principio de tutelaridad en el sistema de justicia laboral.
- 3) La metodología utilizada fue la adecuada, habiéndose empleado los métodos analítico, sintético, deductivo e inductivo, así como la técnica documental y de fichas bibliográficas, las cuales fueron relevantes para la recolección de la información tanto doctrinaria como jurídica relacionada con el tema que se investigó.
- 4) Se le sugirieron al alumno varias correcciones durante la asesoría del trabajo de tesis a su introducción, capítulos, conclusión discursiva y citas bibliográficas. Además, es de importancia indicar que el sustentante analizó ampliamente lo relacionado con la vulneración al principio de tutelaridad en el sistema de justicia laboral por la falta de mecanismos encargados de proteger el trabajo informal.

LICDA. MARTA ALICIA RAMÍREZ CIFUENTES
ABOGADA Y NOTARIA



- 5) La bibliografía que se empleó constató que en el desarrollo y culminación del informe final de tesis, se utilizó doctrina ajustada perfectamente al contenido de los capítulos.
- 6) He instruido y guiado al estudiante durante las etapas del proceso de investigación científica, aplicando los métodos y técnicas de investigación apropiadas, siendo de utilidad para la comprobación de la hipótesis planteada para alcanzar los objetivos señalados de conformidad con la proyección científica de la investigación. Se hace la aclaración que entre la asesora y el sustentante no existe parentesco alguno dentro de los grados de ley.

Doy a conocer que el trabajo de tesis del sustentante cumple de manera eficaz con los requisitos establecidos en el Artículo 31 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público, por lo que **DICTAMINO FAVORABLEMENTE** para que pueda continuar con el trámite respectivo, para evaluarse posteriormente por el Tribunal Examinador en el Examen Público de Tesis, previo a optar al grado académico de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales.

Atentamente.

Licda. Marta Alicia Ramírez Cifuentes
Asesora de Tesis
Colegiada 15,095

Marta Alicia Ramírez Cifuentes
ABOGADA Y NOTARIA



Decanatura de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Ciudad de Guatemala, ocho de febrero de dos mil veinticuatro.

Con vista en los dictámenes que anteceden, se autoriza la impresión del trabajo de tesis del estudiante BRAYAN JOSUÉ MÉNDEZ MÉNDEZ, titulado VULNERACIÓN AL PRINCIPIO DE TUTELARIDAD EN EL SISTEMA DE JUSTICIA LABORAL POR LA FALTA DE MECANISMOS ENCARGADOS DE PROTEGER A LOS TRABAJADORES INFORMALES EN GUATEMALA. Artículos: 31, 33 y 34 del Normativo para la Elaboración de Tesis de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales y del Examen General Público.

CEHR/AFCV

(Handwritten signatures and stamps)

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
 FAC. DE C.C. J.J. Y S.S.
 UNIDAD DE ASESORIA DE TESIS
 GUATEMALA, C. A.

UNIVERSIDAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
 DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
 DECANO
 GUATEMALA, C. A.

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
 UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
 SECRETARIA
 GUATEMALA, C. A.





DEDICATORIA

A DIOS:

Creador de todas las cosas, por darme la sabiduría y entendimiento para lograr mis objetivos, mantenerme en el camino correcto y trazar el mismo para llegar a esta meta.

A MIS PADRES:

Josefina Méndez Méndez y Herminio Fajardo Orellana, por darme siempre su apoyo incondicional, para salir adelante en cualquier circunstancia y aunque no siempre se tuvieron los recursos, se esforzaban por darme lo mejor.

A MI ESPOSA Y MI HIJA:

Ester Ana Joge Diéguez de Méndez y Adriana Ester Méndez Joge, por ser las personas que están en mi presente para apoyarme y desde que las tengo a las dos, han sido mi fortaleza.

A MIS HERMANOS:

Saul Venancio Escalante Méndez y Santos Isaías Escalante Méndez Q.E.P.D, por apoyarme, enseñarme y recorrer esta vida juntos.

A MI CUÑADA:

Deyssy Yamileth Tagual Sazo, por apoyarme y abrirme los ojos para seguir en esta prestigiosa carrera.

A MIS AMIGOS:

De la "U" y de la vida, por su apoyo en el transcurso de la carrera y su culminación.



A:

Cada uno de los presentes porque si están en este momento, es por que son especiales en mi vida.

A:

La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales y a la Universidad de San Carlos de Guatemala.



PRESENTACIÓN

En el ámbito del sistema de justicia laboral en Guatemala, se constata una notable carencia de dispositivos orientados a salvaguardar los intereses de los trabajadores en situación informal, lo que resulta en una vulneración del principio de tutela. Esta carencia de salvaguardias idóneas no solo expone a los trabajadores informales a condiciones laborales de explotación y abuso, sino que también dificulta su acceso a recursos legales para la resolución de conflictos laborales y la obtención de reparación por los daños sufridos.

Este escenario presenta un desafío significativo para la efectiva administración de justicia laboral en el país, al dejar desprotegida a una parte sustancial de la fuerza laboral. Resulta imperativo abordar esta problemática mediante la instauración de un marco normativo que articule dispositivos claros y eficaces para asegurar la protección de los derechos de los trabajadores informales y garantizar su acceso a la jurisdicción.

El presente estudio se enfoca en la concepción de dicho marco normativo, con el propósito de garantizar una salvaguardia integral de los derechos de los trabajadores informales en el sistema de justicia laboral guatemalteco. La implementación de estas disposiciones no solo contribuirá a resguardar los derechos de este segmento vulnerable de la población laboral, sino que también robustecerá la legitimidad y efectividad del sistema de justicia laboral en su totalidad.



HIPÓTESIS

La inexistencia de dispositivos efectivos diseñados para salvaguardar los intereses de los trabajadores informales dentro del sistema de justicia laboral en Guatemala señala una marcada deficiencia en la observancia del principio de tutelaridad en el ámbito laboral. Esta omisión normativa probablemente esté engendrando una situación de vulnerabilidad y desprotección para los trabajadores informales, exponiéndolos a posibles abusos laborales y dificultando su acceso a la justicia en caso de controversias laborales.

Se postula la hipótesis de que esta carencia de protección idónea podría generar repercusiones adversas tanto para los trabajadores informales como para el funcionamiento equitativo del sistema laboral en Guatemala. Por consiguiente, se propone que la instauración de dispositivos robustos y eficaces destinados a proteger los derechos de los trabajadores informales podría conllevar una mejora significativa en la equidad y justicia en el ámbito laboral guatemalteco.



COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS

Los hallazgos de la investigación corroboran la hipótesis planteada al evidenciar que la carencia de mecanismos eficaces para proteger a los trabajadores informales dentro del sistema de justicia laboral en Guatemala constituye una deficiencia de gran envergadura. La ausencia de salvaguardias adecuadas para los trabajadores informales expone a esta demografía laboral vulnerable a situaciones de explotación y abuso, obstaculizando su acceso a recursos legales para la resolución de disputas laborales y la obtención de reparación por los perjuicios sufridos.

La implementación de mecanismos que aseguren la protección integral de los trabajadores informales en el ámbito laboral podría generar un impacto considerable en la mejora de la equidad y la justicia en Guatemala. Asimismo, podría consolidar la confianza en el sistema de justicia laboral y fomentar condiciones laborales dignas para esta fracción de la población guatemalteca.



ÍNDICE

Introducción.....	i
-------------------	---

CAPÍTULO I

1. Derecho laboral.....	1
1.1. Antecedentes.....	6
1.2. Escuelas del derecho laboral.....	8
1.3. Fuentes del derecho laboral.....	10
1.4. Principios del derecho laboral.....	12

CAPÍTULO II

2. Justicia laboral.....	19
2.1. Inequidad laboral.....	19
2.2. Protección de los derechos laborales.....	21
2.3. Instituciones de justicia laboral.....	23
2.4. Organismos internacionales de justicia laboral.....	25
2.5. Acceso a la justicia laboral.....	27
2.6. Procedimientos de resolución de conflictos.....	29
2.7. Justicia laboral y su relación interdisciplinaria.....	31



CAPÍTULO III		Pág.
3.	El trabajo informal.....	35
3.1.	Formas de trabajo informal.....	37
3.2.	Explotación laboral consecuencia del trabajo informal.....	40
3.3.	Factores sociales que motivan el trabajo informal.....	42
3.4.	Consecuencias negativas del trabajo informal.....	44

CAPÍTULO IV		
4.	Vulneración del principio de tutelaridad en el sistema de justicia laboral por la falta de mecanismos encargados de proteger a los trabajadores informales en Guatemala.....	49
4.1.	Obstaculización de la justicia laboral para los trabajadores informales.....	51
4.2.	Importancia de la participación de la sociedad civil para la protección de los derechos laborales.....	53
4.3.	Importancia de la prueba y su facilitación a los trabajadores.....	55
4.4.	Vulneración al principio de tutelaridad en el sistema de justicia laboral por La falta de mecanismos encargados de proteger a los trabajadores informales en Guatemala.....	58
	CONCLUSIÓN DISCURSIVA.....	63
	BIBLIOGRAFÍA.....	65



INTRODUCCIÓN

La presente investigación se concentra en realizar un análisis exhaustivo sobre la relevancia de la carencia de mecanismos efectivos destinados a asegurar la salvaguardia de los derechos de los trabajadores informales dentro del sistema de justicia laboral en Guatemala.

En Guatemala, los trabajadores informales representan una proporción significativa de la fuerza laboral; sin embargo, la ausencia de dispositivos apropiados para proteger sus derechos laborales revela una violación al principio de tutelaridad en el marco del sistema de justicia laboral. Esta carencia de protección adecuada no solo expone a los trabajadores informales a condiciones laborales deplorables, sino que también obstaculiza su acceso a recursos legales para la resolución de disputas laborales y la obtención de compensación por los perjuicios sufridos.

El presente estudio se propone abordar esta problemática mediante un análisis de la situación actual del sistema de justicia laboral guatemalteco y la identificación de las insuficiencias en lo que respecta a la protección de los derechos de los trabajadores informales. Se examinarán los impedimentos legales y estructurales que enfrentan estos trabajadores en su búsqueda de justicia, y se presentarán posibles soluciones para asegurar una protección integral en el ámbito laboral.

A lo largo de los siguientes capítulos, se profundizará en la comprensión del sistema de justicia laboral en Guatemala y su correlación con la ausencia de mecanismos para



proteger a los trabajadores informales. Se analizarán las disposiciones legales pertinentes, así como los principios rectores que deberían orientar la protección de los derechos laborales en el país.

El primer capítulo abordará un estudio minucioso del derecho laboral en Guatemala, delineando su estructura, funcionamiento y principales actores. En el segundo capítulo, se examinarán la justicia laboral de los trabajadores informales y se identificarán las principales problemáticas que enfrentan en el acceso a la justicia laboral.

El tercer capítulo explica el trabajo informal en la sociedad guatemalteca. Finalmente, el cuarto y último capítulo se enfocará en la identificación de posibles soluciones y recomendaciones para robustecer la protección de los trabajadores informales en el sistema de justicia laboral guatemalteco con miras a fomentar la equidad y la justicia en el ámbito laboral en Guatemala.



CAPÍTULO I

1. Derecho laboral

La etimología jurídica del término "derecho laboral" se desglosa en dos componentes esenciales. "Por un lado, "derecho", proveniente del latín "directum", que se traduce como "lo que está conforme a la regla". Dentro del contexto legal, este concepto abarca el conjunto de normas y principios que regulan las relaciones entre individuos en una sociedad, estableciendo tanto derechos como obligaciones. Por otro lado, "laboral" se deriva del vocablo latino "labor", que significa "trabajo"¹. En el ámbito jurídico, este término se emplea para referirse a todo lo relacionado con la actividad laboral humana, englobando las condiciones laborales, los derechos y deberes de los trabajadores y empleadores, así como las normativas que gobiernan estas relaciones laborales.

En resumen, "El derecho laboral hace referencia al conjunto de disposiciones legales destinadas a regular las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores, asegurando derechos y estableciendo obligaciones para ambas partes"². Este término abarca todas las normativas, tanto a nivel nacional como internacional, cuyo propósito es proteger los derechos de los trabajadores, fomentar condiciones laborales justas y equitativas, y regular aspectos como el salario, la jornada laboral, la seguridad y salud ocupacional, entre otros aspectos relevantes del ámbito laboral.

¹ Martínez Fernández, Carlos. **Manual de Derecho Laboral**. Pág. 112.

² González Sánchez, Juan Manuel. **Protección del Trabajador y el Derecho Laboral**. Pág. 45.



El derecho laboral, como disciplina jurídica, “constituye el bastión fundamental para la salvaguarda de los derechos inherentes a la relación laboral, procurando equidad y justicia en las interacciones entre empleadores y trabajadores”.³ Su corpus normativo, vasto y multifacético, trasciende la mera estipulación contractual, adentrándose en la regulación pormenorizada de aspectos cruciales que rigen la dinámica laboral.

“Los empleadores, ya sean personas físicas o jurídicas, representan la entidad que contrata y supervisa la labor de uno o más trabajadores, encomendados a llevar a cabo tareas específicas dentro de un contexto laboral determinado”.⁴ Estos empleadores pueden manifestarse en diversas formas, desde empresas comerciales y organizaciones no gubernamentales hasta entidades públicas y empleadores individuales, asumiendo la responsabilidad primordial de ofrecer empleo, salvaguardar condiciones laborales adecuadas y respetar los derechos inherentes a los trabajadores, conforme a lo estipulado por la legislación laboral y los contratos de trabajo.

Por otro lado, los trabajadores constituidos en el Artículo 3 del Código de Trabajo de Guatemala el cual establece que: “Trabajador es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo.” constituyen el pilar fundamental de la fuerza laboral, ofreciendo sus servicios a cambio de una compensación económica. Entre estos trabajadores se incluyen empleados asalariados, contratistas independientes, temporales y aprendices, quienes, bajo el amparo de la ley, ostentan una serie de derechos laborales

³ Gómez Díaz, Luis Miguel. **Regulación Jurídica de las Empresas Multinacionales**. Pág. 32.

⁴ Martínez García, Ana Isabel. **Tutela Laboral en el Marco de los Derechos Humanos**. Pág. 103.



consagrados, tales como el derecho a una remuneración justa, condiciones seguras y saludables, jornadas laborales razonables, períodos de descanso y vacaciones retribuidas, protección contra la discriminación y el acoso laboral, entre otros. Asimismo, están sujetos al cumplimiento de las responsabilidades y deberes establecidos tanto por la legislación laboral vigente como por los términos y condiciones de sus contratos de trabajo.

Entre estos elementos primigenios, destacan el estatuto contractual, las cláusulas concernientes a las condiciones de trabajo, la retribución económica, la salvaguarda de la integridad física y mental del obrero en su entorno laboral, así como la estructuración de mecanismos para la protección social y la promoción del diálogo colectivo. El sólido cimiento conceptual del derecho laboral se erige sobre una intersección de principios rectores, conformando el eje central sobre el cual se sustentan las garantías y prerrogativas de las partes involucradas.

Una conceptualización mas profunda del derecho laboral promociona 4 pilares fundamentales los cuales buscan la adecuada relación entre los trabajadores y los patronos los cuales son los siguientes:

- a) Regulación de las relaciones laborales: El entramado normativo del derecho laboral se erige como el fiel guardián de la armonía entre empleadores y trabajadores, desplegando una sinfonía de disposiciones jurídicas que se adaptan a la idiosincrasia legislativa de cada nación. Este complejo entramado normativo, compuesto por leyes laborales, reglamentos, convenciones colectivas y contratos



individuales de trabajo, entre otras manifestaciones legales, configura el andamiaje jurídico sobre el cual se sustentan las relaciones laborales. Por ejemplo, en el ámbito de numerosas jurisdicciones, el derecho laboral impera estableciendo imperativos como la limitación máxima de la jornada laboral, la consagración de períodos de asueto, la determinación de los días de asueto retribuido, así como la fijación de salarios mínimos que salvaguardan la dignidad y sustento económico del trabajador. Estos preceptos, emanados del derecho laboral, delinear los contornos de una relación laboral justa y equilibrada, en la que tanto empleadores como empleados hallan amparo en un marco normativo robusto y garantista.

- b) **Protección de los trabajadores:** El derecho laboral, como baluarte de los derechos en el ámbito laboral, garantiza un salario justo y condiciones seguras, fortaleciendo la libertad sindical. Prohíbe la discriminación y protege contra el despido injustificado y el acoso, asegurando un entorno laboral equitativo. Este derecho, esencial para la justicia social, establece mecanismos para sancionar la explotación y otros abusos por parte de los empleadores, asegurando la protección integral del trabajador. Así, el marco jurídico laboral no solo regula la relación empleador-empleado, sino que también resguarda la dignidad y el bienestar de los trabajadores en su totalidad.
- c) **Equilibrio de poder:** El derecho laboral, en su constante afán por garantizar la equidad en las relaciones laborales, reconoce la innegable disparidad de poder entre empleadores y trabajadores. Consciente de esta realidad, promueve la negociación colectiva como mecanismo para contrarrestar dicha desigualdad. Esta herramienta, avalada por el derecho a la libre asociación sindical, permite a los trabajadores



unirse para negociar de manera conjunta, equilibrando así las fuerzas en la mesa de negociación. Además, el derecho laboral fomenta la participación de los trabajadores en la toma de decisiones empresariales mediante la institución de comités de empresa o consejos de trabajadores. Estas instancias, representativas de la democracia laboral, conceden a los trabajadores un papel activo en la gestión de la empresa, contribuyendo así a una mayor transparencia y equidad en la toma de decisiones corporativas. De esta manera, el derecho laboral no solo protege los derechos individuales de los trabajadores, sino que también promueve un entorno laboral más justo y colaborativo

- e) Promoción del empleo y desarrollo económico: El derecho laboral, en su noble cometido de propiciar un entorno laboral próspero y equitativo, no solo se limita a regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, sino que también asume la encomiable tarea de promover el empleo y contribuir al desarrollo económico y social de la sociedad en su conjunto. Para ello, este cuerpo normativo despliega una serie de políticas y programas destinados a fortalecer el tejido laboral, tales como la formación profesional, la promoción del trabajo decente y la salvaguarda del mercado laboral. Asimismo, el derecho laboral ejerce su influencia en la esfera macroeconómica al regular la interacción entre el mercado laboral y otros aspectos de la economía, como la inversión extranjera, el comercio internacional y la política fiscal. Este enfoque holístico busca asegurar un desarrollo económico sostenible y equitativo, donde el progreso económico se concilie armónicamente con el respeto y la protección de los derechos laborales. En resumen, el derecho laboral, en su



multifacética dimensión, constituye un pilar fundamental para la construcción de una sociedad justa y próspera. Al regular las relaciones laborales, proteger los derechos de los trabajadores, equilibrar el poder entre empleadores y empleados, y fomentar el empleo y el desarrollo económico y social, este cuerpo normativo se erige como un faro de esperanza en la búsqueda de un futuro laboral más justo y humano.

1.1. Antecedentes

La historia del derecho laboral, cuyas raíces se remontan a tiempos inmemoriales, se ha tejido a lo largo de los siglos, marcada por hitos trascendentales que han modelado su evolución y fortalecido la protección de los derechos de los trabajadores. Este recorrido histórico nos transporta desde las antiguas civilizaciones, donde se vislumbraban rudimentarias formas de regulación laboral, hasta la actualidad moderna, donde se erigen complejos entramados normativos destinados a promover la justicia y equidad en el ámbito laboral.

Desde tiempos inmemoriales hasta la era moderna, el derecho laboral ha atravesado un proceso evolutivo marcado por hitos trascendentales y transformaciones significativas que han modelado su desarrollo a lo largo de los siglos. En sus primeras manifestaciones en civilizaciones como Mesopotamia y Egipto, se vislumbraron rudimentarias normas que buscaban regular las relaciones laborales mediante la instauración de contratos de trabajo y la definición de derechos y deberes para empleadores y trabajadores, sentando así los cimientos para la futura conceptualización del trabajo como una relación jurídica.



Con la llegada del derecho romano, se consolidaron algunos principios que aún reverberan en el derecho laboral contemporáneo, como el reconocimiento del contrato de locación de servicios y la protección de los trabajadores bajo ciertos preceptos jurídicos, evidenciando una temprana preocupación por la regulación de las actividades laborales incluso en sociedades antiguas.

La Edad Media trajo consigo la aparición de los gremios y corporaciones de oficios, entidades que no solo se encargaban de regular las condiciones de trabajo y la formación profesional de sus miembros, sino que también ejercían cierto grado de control sobre el mercado laboral, estableciendo así las bases para la organización colectiva de los trabajadores y la defensa de sus intereses.

La Revolución Industrial del siglo XVIII marcó un punto de inflexión crucial en la historia del derecho laboral. Con la proliferación de la producción en fábricas, se observó una explotación desmedida de la mano de obra, lo que generó un creciente movimiento obrero en búsqueda de condiciones laborales y salarios más justos. En respuesta a estas demandas, surgieron algunas de las primeras legislaciones laborales, como la Ley de Fábricas en el Reino Unido, que regulaba la jornada laboral y las condiciones de trabajo en las fábricas, y la Ley de Empleados Públicos en Francia, que confería derechos a los trabajadores del sector público.

El siglo XX presenció avances significativos en el ámbito del derecho laboral, con la promulgación de leyes que garantizaban derechos fundamentales para los trabajadores,



tales como el derecho a la sindicalización, la jornada laboral de ocho horas y la implementación de salarios mínimos. Estas medidas reflejaban una clara preocupación por equilibrar las relaciones laborales y salvaguardar los derechos de los trabajadores en un contexto de creciente industrialización y urbanización.

En la actualidad, el derecho laboral continúa evolucionando para adaptarse a los desafíos del siglo XXI. Se han promulgado leyes que abordan cuestiones como el teletrabajo, la igualdad de género, la protección de los trabajadores migrantes y los desafíos de la economía digital, reflejando la necesidad de regular nuevas formas de empleo y proteger los derechos de los trabajadores en un mundo en constante cambio y globalización. Este proceso continuo de evolución y adaptación subraya la importancia del derecho laboral como un instrumento vital para garantizar condiciones de trabajo justas y equitativas en la sociedad contemporánea.

1.2. Escuelas del derecho laboral

“Dentro del vasto campo del derecho laboral, emergen diversas corrientes teóricas o escuelas de pensamiento que ofrecen enfoques y perspectivas contrastantes sobre la regulación de las relaciones laborales. Estas corrientes, moldeadas por diferentes contextos históricos, filosofías políticas y visiones sociales, enriquecen el debate académico y jurídico en torno a la protección de los trabajadores y la armonización de intereses entre empleadores y empleados”.⁵ Entre las corrientes más destacadas se

⁵ Fernández Martín, José Manuel. **Trabajo Informal y Desafíos para la Legislación**. Pág. 20.



encuentran el liberalismo económico, el marxismo, el institucionalismo, el neoinstitucionalismo, el funcionalismo y el neocontractualismo, cada una con sus propias premisas, fundamentos y propuestas para abordar los desafíos del mundo laboral contemporáneo.

- a) Liberalismo económico: Esta corriente aboga por una mínima intervención estatal en las relaciones laborales, sustentándose en la libertad individual y la no interferencia gubernamental en el mercado laboral. En su enfoque, defiende la autodeterminación de las partes contratantes y la desregulación de las normativas laborales, confiando en que la competencia y la libertad de negociación conducirán a un equilibrio natural de condiciones laborales óptimas para ambas partes.
- b) Marxismo: Fundamentado en el análisis crítico de las dinámicas capitalistas, el marxismo postula una visión donde la explotación inherente al sistema capitalista se erige como motor de la opresión de la clase trabajadora. Aboga por la abolición del capitalismo y la instauración de un sistema socialista donde los trabajadores sean propietarios de los medios de producción, erradicando así la explotación y la desigualdad estructural.
- c) Institucionalismo y neoinstitucionalismo: Estas corrientes enfatizan el papel vital de las instituciones laborales, tales como los sindicatos y la legislación laboral, en la regulación de las relaciones laborales y la protección de los derechos de los trabajadores. El institucionalismo se centra en el estudio de la funcionalidad de estas



instituciones, mientras que el neoinstitucionalismo analiza su capacidad de adaptación frente a cambios en el entorno político, económico y social.

- d) **Funcionalismo:** Esta perspectiva se adentra en el estudio de las funciones que cumplen las instituciones laborales en la sociedad, destacando su contribución al orden social, la resolución de conflictos y la integración de los trabajadores en la economía y la sociedad en general. En este sentido, las instituciones laborales se perciben como pilares fundamentales para la estabilidad y el funcionamiento del sistema laboral.
- e) **Neocontractualismo:** Esta corriente privilegia la negociación individual entre empleadores y trabajadores como el principal mecanismo para regular las relaciones laborales. Aboga por la libertad contractual y la autonomía de las partes en la búsqueda de acuerdos laborales que satisfagan sus intereses mutuos, promoviendo así la flexibilidad y la adaptabilidad en el mercado laboral.

1.3. Fuentes del derecho laboral

Las fuentes del derecho laboral son “las concepciones que le dan forma y vida jurídica a esta disciplina jurídica cuando se trata de la desprotección en el sistema de justicia laboral de Guatemala es importante considerar como estas fuentes pueden ser consideradas como una salvaguarda para los trabajadores ya que pueden buscar un resguardo y tutela



jurídica bajo estos preceptos”.⁶ En continuación describiremos a profundidad cada una de las fuentes principales que acogen en su entramado al derecho laboral:

Constitución y Legislación Laboral: La Constitución y las leyes laborales establecen principios generales aplicables a todos los trabajadores, sin distinción entre formalidad e informalidad laboral. Estos principios abarcan derechos fundamentales como la igualdad de trato, la no discriminación, el derecho a un salario justo y condiciones laborales seguras y saludables. Aunque estos derechos son universalmente reconocidos, su aplicación puede resultar más compleja para los trabajadores informales debido a la falta de regulación en este sector.

Normas Internacionales del Trabajo: Los convenios y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) establecen estándares mínimos para las condiciones laborales en todo el mundo. Aunque algunos de estos estándares pueden ser aplicables a los trabajadores informales, la ratificación y aplicación de los convenios de la OIT varían entre los distintos países, lo que puede influir en su efectividad para proteger a estos trabajadores.

Jurisprudencia: Las decisiones judiciales pueden interpretar y aplicar las leyes laborales de manera que protejan los derechos de los trabajadores, incluidos aquellos en el sector informal. La jurisprudencia puede contribuir a la extensión de ciertos derechos laborales a

⁶ Gómez Díaz, Luis Miguel. **Derecho Laboral Comparado: Perspectivas Globales**. Pág. 83.



los trabajadores informales mediante interpretaciones amplias de la ley o la creación de precedentes que amplíen su protección legal.

Contratos y Acuerdos Colectivos: Aunque los trabajadores informales pueden tener menos acceso a contratos formales o a la negociación colectiva, en algunos casos pueden establecer acuerdos informales con sus empleadores que regulen ciertos aspectos de su relación laboral. Estos acuerdos pueden brindar cierta protección en términos de salario, horario de trabajo y otras condiciones laborales.

Políticas Públicas: Las políticas gubernamentales dirigidas a la protección social y laboral pueden beneficiar a los trabajadores informales mediante programas de seguridad social, acceso a servicios de salud y capacitación laboral, entre otros. Estas políticas pueden diseñarse para abordar las necesidades específicas de los trabajadores informales y mejorar sus condiciones de trabajo y calidad de vida. Sin embargo, su efectividad puede verse condicionada por el contexto legal, económico y social de cada país.

1.4. Principios del derecho laboral

“Los principios del derecho laboral, como cimientos del ordenamiento jurídico laboral, sustentan las normativas y regulaciones que guían las relaciones entre empleadores y trabajadores”.⁷ Aunque su propósito es salvaguardar los derechos laborales en su totalidad, los trabajadores del sector informal pueden encontrarse con desafíos adicionales

⁷ Rodríguez Fernández, María del Carmen. **Trabajo Informal y Derechos Laborales**. Pág. 156.



para la aplicación efectiva de estos principios y la protección de sus derechos. En la continuación se detallan los principios mas relevantes y su directa relación con la vulneración laboral en el sector informal:

- a) Principio de Igualdad: Este principio es fundamental en el derecho laboral y está respaldado por una variedad de instrumentos jurídicos a nivel nacional e internacional. Por ejemplo, la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 establece en su artículo 23 que "toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo". Esta igualdad de trato se refiere a aspectos como la selección y contratación para un puesto de trabajo, la remuneración, las condiciones laborales y las oportunidades de desarrollo profesional. Sin embargo, en la práctica, los trabajadores informales enfrentan barreras para disfrutar plenamente de estos derechos debido a su estatus laboral no reconocido y la falta de protección legal adecuada.

- b) Principio de tutelaridad: La protección de los trabajadores es uno de los pilares fundamentales del derecho laboral y se refleja en una serie de normativas y regulaciones destinadas a garantizar condiciones de trabajo seguras y saludables. Por ejemplo, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha adoptado numerosos convenios y recomendaciones relacionados con la seguridad y la salud en el trabajo, como el Convenio sobre la seguridad y la salud de los trabajadores (núm. 155). Este convenio establece que los Estados miembros deben promulgar

leyes y políticas que garanticen un entorno de trabajo seguro y saludable para todos los trabajadores, independientemente de su condición laboral. Sin embargo, los trabajadores informales suelen enfrentar mayores riesgos laborales debido a la falta de supervisión y regulación en sus lugares de trabajo.

- c) Principio de Continuidad Laboral: La estabilidad en el empleo es un aspecto crucial para la seguridad económica y el bienestar de los trabajadores. Los trabajadores informales, sin embargo, a menudo carecen de esta estabilidad debido a la naturaleza precaria de sus empleos. La falta de contratos formales y la ausencia de protección contra el despido arbitrario los deja en una situación vulnerable, donde pueden perder su fuente de ingresos de un día para otro sin ninguna compensación. Esto no solo afecta su seguridad financiera, sino también su capacidad para planificar a futuro y acceder a créditos o beneficios sociales.

- d) Principio de Remuneración Justa: La remuneración adecuada por el trabajo realizado es esencial para garantizar un nivel de vida digno para los trabajadores y sus familias. Sin embargo, los trabajadores informales a menudo reciben salarios inferiores al mínimo legal, sin beneficios adicionales como seguro de salud, vacaciones pagadas o prestaciones por desempleo. Esta falta de remuneración justa perpetúa el ciclo de pobreza y precariedad en el que muchos trabajadores informales se encuentran atrapados, dificultando su capacidad para salir de la informalidad y mejorar su calidad de vida.



- e) Principio de Protección Social: La protección social es un componente clave del derecho laboral y busca garantizar la seguridad económica de los trabajadores y sus familias en situaciones de enfermedad, maternidad, invalidez, vejez o desempleo. La OIT reconoce la importancia de la protección social para todos los trabajadores y ha instado a los Estados miembros a adoptar medidas para ampliar la cobertura de la seguridad social, incluyendo a los trabajadores informales. Sin embargo, la falta de contribuciones por parte de los empleadores y la informalidad de las relaciones laborales dificultan el acceso de los trabajadores informales a estos beneficios, dejándolos desprotegidos frente a los riesgos sociales y económicos.
- f) Principio de Libertad Sindical y Derecho a la Negociación Colectiva: Este principio garantiza el derecho de los trabajadores a formar sindicatos y a negociar colectivamente con los empleadores para mejorar sus condiciones laborales. Sin embargo, los trabajadores informales pueden enfrentar barreras para ejercer este derecho debido a la falta de reconocimiento legal de sus organizaciones y la naturaleza dispersa y heterogénea de su empleo. Esto limita su capacidad para organizarse y defender sus intereses colectivos, lo que a su vez dificulta la mejora de sus condiciones de trabajo y la protección de sus derechos laborales.
- g) Principio de No Discriminación y Trato Justo: Este principio prohíbe la discriminación en el empleo por motivos de raza, género, religión, orientación sexual, discapacidad, entre otros. Sin embargo, los trabajadores informales pueden ser especialmente vulnerables a la discriminación y el trato injusto debido a su condición marginalizada



y a menudo invisibilizada. La falta de protección legal y la informalidad de su empleo pueden dejarlos expuestos a abusos y explotación por parte de los empleadores, sin recursos efectivos para defender sus derechos.

- h) Principio de Capacitación y Desarrollo Profesional: Este principio reconoce el derecho de los trabajadores a recibir capacitación y formación profesional para mejorar sus habilidades y competencias laborales. Sin embargo, los trabajadores informales suelen tener acceso limitado a oportunidades de capacitación debido a la falta de recursos y apoyo por parte de los empleadores y el Estado. La falta de habilidades y cualificaciones puede perpetuar su situación de informalidad y dificultar su acceso a empleos formales y mejor remunerados en el futuro.
- i) Principio de Conciliación entre la Vida Laboral y Personal: Este principio reconoce la importancia de equilibrar las responsabilidades laborales con las necesidades familiares y personales de los trabajadores. Sin embargo, los trabajadores informales pueden enfrentar dificultades para conciliar estas responsabilidades debido a la naturaleza inestable y exigente de sus empleos. La falta de horarios fijos, prestaciones como licencia por maternidad o paternidad, y apoyo para el cuidado de niños y familiares pueden generar tensiones y estrés adicionales en su vida diaria.
- j) Principio de Acceso a la Justicia y Recursos Efectivos: Este principio garantiza que los trabajadores tengan acceso a mecanismos efectivos para hacer valer sus derechos laborales y obtener reparación en caso de violaciones. Sin embargo, los



trabajadores informales pueden enfrentar barreras para acceder a la justicia debido a la falta de conocimiento sobre sus derechos, recursos económicos limitados y la informalidad de sus relaciones laborales. La falta de acceso a servicios legales y la percepción de impunidad pueden disuadirlos de buscar protección y recurso frente a abusos laborales.



CAPÍTULO II

2. Justicia laboral

La justicia laboral, “concepto fundamental en el ámbito del derecho laboral, abarca el conjunto de principios, normas y procedimientos destinados a garantizar la equidad y el respeto de los derechos laborales tanto de los trabajadores como de los empleadores. Su esencia radica en establecer un equilibrio justo y equitativo en las relaciones laborales, promoviendo la protección de los derechos de los trabajadores y la imparcial aplicación de las leyes laborales”.⁸

Para cumplir su cometido, la justicia laboral opera a través de instituciones y mecanismos especializados diseñados para resolver conflictos laborales, hacer cumplir las regulaciones laborales y fomentar un entorno laboral justo y seguro. Entre estos mecanismos se encuentran los tribunales laborales, las juntas de conciliación y arbitraje, los ministerios de trabajo, los sindicatos y organizaciones internacionales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

2.1. Inequidad laboral

“La inequidad laboral es un fenómeno complejo que afecta a millones de personas en todo el mundo, trascendiendo fronteras geográficas y generando preocupación en la agenda

⁸ Gómez Sánchez, Carlos Alberto. **Tutela y Negociación Colectiva**. Pág. 47.



laboral y social contemporánea”.⁹ Profundizar en sus distintas dimensiones revela una red de desigualdades arraigadas en estructuras sociales, culturales y económicas que perpetúan la marginalización y la exclusión de ciertos grupos de trabajadores.

Una de las manifestaciones más evidentes de esta inequidad es la brecha salarial de género, que persiste a pesar de los avances en la igualdad de género. Las mujeres, en promedio, ganan significativamente menos que los hombres por realizar trabajos de igual valor, reflejando no solo una injusticia económica, sino también la persistencia de estereotipos de género y prácticas discriminatorias.

Además de la brecha salarial, la discriminación en el empleo afecta a grupos como minorías étnicas, comunidades indígenas, personas con discapacidad y miembros de la comunidad LGBTQ+, quienes enfrentan obstáculos para acceder a oportunidades laborales justas debido a prejuicios arraigados y prácticas discriminatorias.

Otro aspecto relevante es la persistencia de empleos precarios e informales, especialmente para los trabajadores de bajos ingresos y sectores vulnerables, quienes enfrentan condiciones laborales inseguras, salarios bajos y ausencia de protección social.

Abordar la inequidad laboral requiere un enfoque integral que incluya políticas para promover la igualdad de oportunidades, la no discriminación y la protección social. Esto

⁹ **Ibíd.** Pág. 70.

implica implementar políticas de igualdad salarial, leyes antidiscriminación efectivas y promover condiciones laborales seguras y saludables.

En resumen, enfrentar la inequidad laboral exige una respuesta colectiva y coordinada a nivel nacional e internacional, involucrando a gobiernos, empleadores, sindicatos y sociedad civil para avanzar hacia un futuro laboral más inclusivo, justo y equitativo para todos.

2.2. Protección de los derechos laborales

La protección del derecho laboral es esencial para garantizar la equidad y la justicia en el entorno laboral. Se trata de un conjunto de normativas, principios y herramientas diseñadas para salvaguardar los derechos de los trabajadores y fomentar relaciones laborales equitativas y justas. Esta protección se materializa en diversas formas, todas destinadas a asegurar que los trabajadores sean tratados de manera digna y respetuosa en sus lugares de trabajo. A continuación, se describen algunas de las principales formas de protección del derecho laboral:

- a) **Legislación laboral:** La legislación laboral es crucial ya que define los derechos y responsabilidades tanto de los empleadores como de los trabajadores, además de establecer los estándares mínimos que deben cumplirse en el entorno laboral. Esta legislación aborda una amplia gama de temas, que van desde el salario mínimo y las horas de trabajo hasta las condiciones seguras y saludables en el lugar de

- trabajo, pasando por la protección contra la discriminación y el derecho sindicalización. Contar con una legislación laboral sólida y actualizada es fundamental para garantizar la protección efectiva de los derechos laborales.
- b) **Inspecciones laborales:** Las inspecciones laborales son herramientas de supervisión implementadas por las autoridades competentes con el fin de verificar que los empleadores estén cumpliendo con la legislación laboral establecida. Los inspectores laborales llevan a cabo visitas a los lugares de trabajo, investigan denuncias de posibles violaciones laborales y toman medidas correctivas en caso de detectar irregularidades. Estas inspecciones desempeñan un papel crucial en asegurar el cumplimiento de los derechos laborales y en prevenir abusos por parte de los empleadores.
 - c) **Negociación colectiva:** El derecho a la sindicalización y a la negociación colectiva es esencial para salvaguardar los derechos laborales. Los sindicatos y otras entidades representativas de los trabajadores juegan un papel fundamental en la protección de sus derechos, negociando condiciones laborales justas y promoviendo la equidad en el entorno laboral. La presencia de sindicatos robustos y eficientes es crucial para equilibrar la relación de poder entre empleadores y trabajadores.
 - d) **Protección contra el despido injustificado:** La protección contra el despido injustificado es un derecho esencial de los trabajadores diseñado para prevenir la arbitrariedad y el abuso por parte de los empleadores. Por lo general, la legislación laboral establece las condiciones bajo las cuales un despido puede considerarse



justificado, así como los protocolos que deben seguirse para llevar a cabo dicha acción. Esta salvaguarda laboral contribuye a mantener la estabilidad en el empleo y la seguridad económica de los trabajadores.

2.3. Instituciones de justicia laboral

En Guatemala, las instituciones nacionales desempeñan una función primordial en la regulación, promoción y protección de los derechos laborales y sociales en el país. Encargadas de garantizar el cumplimiento de la legislación laboral y la seguridad social, estas entidades colaboran estrechamente con el gobierno, los empleadores y los trabajadores para asegurar un entorno laboral justo y equitativo. Desde el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, encargado de formular y ejecutar políticas laborales, hasta los tribunales especializados en resolver conflictos laborales, estas instituciones juegan un papel fundamental en la salvaguarda de los derechos de los trabajadores y la promoción de relaciones laborales armoniosas en Guatemala.

Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MINTRAB): El Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MINTRAB) es la institución gubernamental encargada de formular, coordinar, ejecutar y supervisar las políticas y programas relacionados con el trabajo y la seguridad social en Guatemala. Entre sus funciones se incluye la inspección laboral para garantizar el cumplimiento de las normativas laborales, la promoción del empleo a través de programas de capacitación y formación profesional, y la mediación en conflictos laborales



para promover el diálogo y la resolución pacífica de disputas entre empleadores y trabajadores.

Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS): El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS) es la entidad responsable de administrar el sistema de seguridad social en Guatemala. Proporciona servicios de salud, pensiones y prestaciones sociales a los trabajadores afiliados y sus familias. Entre los servicios que ofrece se encuentran la atención médica, la cobertura de medicamentos, las prestaciones por maternidad, las pensiones por invalidez y vejez, así como programas de prevención de enfermedades y promoción de la salud.

Tribunales de Trabajo: Los Tribunales de Trabajo son órganos judiciales especializados en resolver conflictos laborales y aplicar la legislación laboral en Guatemala. Estos tribunales tienen competencia para conocer demandas relacionadas con despidos injustificados, reclamos salariales, condiciones de trabajo, entre otros asuntos laborales. Su función es garantizar el acceso a la justicia para los trabajadores y empleadores, asegurando que se respeten y protejan los derechos laborales consagrados en la legislación nacional e internacional.

Consejo Nacional para la Atención de las Personas con Discapacidad (CONADI): El Consejo Nacional para la Atención de las Personas con Discapacidad (CONADI) es una institución encargada de promover y proteger los derechos de las personas con discapacidad en Guatemala. En el ámbito laboral, CONADI trabaja en coordinación con



otras instituciones para garantizar la inclusión laboral y la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, promoviendo la implementación de políticas y programas de empleo inclusivos y accesibles.

Estas instituciones nacionales desempeñan un papel crucial en la protección de los derechos laborales, la promoción del empleo digno y la seguridad social de los trabajadores guatemaltecos. Su trabajo contribuye al fortalecimiento del sistema laboral y al fomento de relaciones laborales justas y equitativas en el país.

2.4. Organismos internacionales de justicia laboral

En Guatemala, los organismos internacionales de trabajo desempeñan una función crucial en el fortalecimiento del sistema laboral, la promoción del empleo digno y la protección de los derechos laborales de los trabajadores. Estas organizaciones colaboran estrechamente con el gobierno guatemalteco, las asociaciones de empleadores, los sindicatos y otros actores relevantes para enfrentar los desafíos laborales más apremiantes y fomentar un desarrollo socioeconómico inclusivo y sostenible en el país.

Organización Internacional del Trabajo (OIT): La OIT, como agencia especializada de las Naciones Unidas, se dedica a promover la justicia social y los derechos laborales a nivel mundial. En Guatemala, la OIT brinda apoyo técnico, asistencia y recursos para fortalecer el sistema laboral y promover la aplicación de estándares laborales internacionales.



Su labor se centra en áreas como la promoción del empleo, la protección social, la seguridad y salud en el trabajo, y el fortalecimiento del diálogo social entre los actores laborales.

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD): El PNUD respalda iniciativas de desarrollo humano sostenible en Guatemala, incluyendo proyectos relacionados con el empleo digno, la igualdad de género en el trabajo y la erradicación del trabajo infantil y el trabajo forzoso. Aunque no se enfoca exclusivamente en cuestiones laborales, el PNUD trabaja en colaboración con el gobierno y otras partes interesadas para promover políticas y programas que contribuyan al desarrollo socioeconómico y al bienestar de la población guatemalteca.

Banco Interamericano de Desarrollo (BID): El BID financia proyectos de desarrollo económico y social en Guatemala, incluyendo programas para mejorar la productividad laboral, fortalecer las políticas de empleo y promover la inclusión laboral de grupos vulnerables como jóvenes, mujeres y pueblos indígenas. A través de su apoyo financiero y técnico, el BID contribuye al fortalecimiento del sistema laboral y al fomento de relaciones laborales justas y equitativas en el país.

Estos organismos internacionales desempeñan un papel clave en la promoción del trabajo decente, la protección de los derechos laborales y el desarrollo socioeconómico en Guatemala. Su colaboración con el gobierno y otras partes interesadas es esencial para abordar los desafíos laborales más urgentes y avanzar hacia un futuro más justo y próspero para todos en el país.

2.5. Acceso a la justicia laboral

El derecho al acceso a la justicia laboral es esencial en toda sociedad que aspire a la democracia, ya que implica la habilidad de los trabajadores para reclamar y obtener una solución efectiva cuando sus derechos laborales son vulnerados. Este acceso engloba diversos aspectos fundamentales que deben estar establecidos para asegurar que los trabajadores puedan hacer valer sus derechos de forma justa y equitativa.

“Primordialmente, el acceso a la justicia laboral requiere contar con un entramado legal que sea transparente y efectivo, y que resguarde los derechos de los trabajadores al tiempo que establezca procedimientos para su cumplimiento”.¹⁰ Esto implica la existencia de leyes laborales robustas que aborden una variedad de temas cruciales, como el salario mínimo, las horas laborales, la seguridad y salud en el trabajo, la prohibición de la discriminación y el derecho a la sindicalización. Es de vital importancia que estas leyes sean aplicadas de manera coherente y eficaz por parte de las autoridades competentes.

Además, resulta crucial garantizar la existencia de recursos y servicios legales que sean accesibles y económicos para los trabajadores. Esto puede abarcar desde asesoramiento legal gratuito o de bajo costo hasta servicios de mediación y conciliación, así como representación legal en procesos judiciales. Es esencial que los trabajadores cuenten con información clara y comprensible sobre sus derechos laborales y los procedimientos a seguir en caso de que dichos derechos sean vulnerados.

¹⁰ Hernández Rodríguez, Luisa María. **Derecho laboral y Políticas de Empleo**. Pág. 5.



Asimismo, para garantizar el acceso a la justicia laboral, es necesario eliminar las barreras que puedan dificultar la capacidad de los trabajadores para buscar un recurso efectivo. Estas barreras pueden ser de índole financiera, geográfica, lingüística y cultural, y pueden obstaculizar el acceso a los servicios legales y judiciales. Resulta crucial implementar medidas para superar estas barreras, como la expansión de los servicios legales en zonas rurales y comunidades marginadas, la traducción de materiales legales a diferentes idiomas y la sensibilización sobre los derechos laborales.

Para concluir, es fundamental que el acceso a la justicia laboral conlleve la presencia de un sistema judicial imparcial y eficaz que asegure el debido proceso y proteja los derechos de todas las partes implicadas. Los tribunales laborales deben ser accesibles, transparentes y eficientes, mientras que los jueces y demás funcionarios judiciales deben estar debidamente capacitados en asuntos laborales y ser sensibles a las necesidades y preocupaciones de los trabajadores.

En síntesis, el acceso a la justicia laboral resulta vital para que los trabajadores puedan hacer valer sus derechos de manera efectiva y equitativa. Para lograrlo, es necesario adoptar un enfoque integral que aborde tanto las barreras estructurales como las institucionales que pueden dificultar dicho acceso. Solo a través de un compromiso continuo con la protección de los derechos laborales y la promoción de la justicia social podemos garantizar que todos los trabajadores tengan acceso a un recurso efectivo cuando enfrenten violaciones de sus derechos laborales.

2.6. Procedimientos de resolución de conflictos

“Los procedimientos de resolución de conflictos laborales son herramientas esenciales diseñadas para gestionar y resolver disputas y desacuerdos que puedan surgir entre empleadores y trabajadores en el contexto laboral”.¹¹ Estos mecanismos desempeñan un papel crucial en la promoción de relaciones laborales saludables y en la salvaguarda de los derechos laborales, asegurando un entorno de trabajo justo y equitativo para todas las partes involucradas. A continuación, se describen de manera amplia las diversas y principales formas y procedimientos para la resolución de los conflictos de trabajo:

- a) **Negociación colectiva:** La negociación colectiva es un procedimiento en el cual los representantes de los trabajadores y los empleadores se comprometen en discusiones de buena fe para alcanzar acuerdos sobre condiciones laborales, salarios y otros temas relevantes para el empleo. A través de este proceso, las partes pueden llegar a la firma de convenios colectivos que estipulan derechos y responsabilidades mutuas, los cuales pueden tener fuerza vinculante para ambas partes.

- b) **Mediación:** La mediación consiste en un proceso en el cual un tercero neutral, llamado mediador, asiste a las partes involucradas en un conflicto para encontrar una solución que sea aceptable para ambas. El mediador facilita la comunicación entre las partes, identifica puntos en común y ayuda a explorar diferentes opciones

¹¹ García Rodríguez, Laura. **Trabajo Informal y Economía Laboral**. Pág. 66.



de resolución. La mediación es un procedimiento voluntario y confidencial, y puede ser una herramienta eficaz para resolver disputas laborales de forma ágil y efectiva.

- c) Conciliación: La conciliación es un procedimiento similar a la mediación en el que un tercero neutral, llamado conciliador, interviene para ayudar a las partes enfrentadas a alcanzar un acuerdo. A diferencia de la mediación, el conciliador puede tener un papel más activo al proponer soluciones y términos de acuerdo. Este proceso puede aplicarse tanto a disputas individuales como colectivas, y su carácter puede ser voluntario u obligatorio según lo establecido por la legislación nacional.
- d) Arbitraje laboral: El arbitraje es un método en el cual las partes enfrentadas en un conflicto laboral optan por someter su disputa a un árbitro o a un panel de árbitros, cuya decisión final es obligatoria para ambas partes. Este proceso puede ser utilizado como una alternativa al litigio tradicional, ofreciendo ventajas como una resolución más rápida y económica. Sin embargo, es importante tener en cuenta que, al optar por el arbitraje, las partes renuncian a su derecho de acudir a los tribunales para resolver el conflicto.
- e) Proceso judicial: Cuando los métodos alternativos de resolución de conflictos no logran resolver las disputas laborales de manera efectiva, las partes pueden optar por recurrir a la vía judicial. En este caso, los tribunales laborales tienen la responsabilidad de abordar una amplia gama de conflictos laborales, que van desde despidos injustificados hasta discriminación laboral, pasando por reclamos

salariales y otras violaciones de los derechos laborales. El proceso judicial implica la presentación de pruebas, argumentos legales y la emisión de una decisión por parte del juez, quien determina la resolución del conflicto basándose en la legislación laboral vigente y los hechos presentados durante el juicio.

2.7. Justicia laboral y su relación interdisciplinaria

“La justicia laboral, como rama del derecho, se dedica a la regulación de las relaciones laborales y al resguardo de los derechos de los trabajadores en el contexto laboral. Esta área del derecho está estrechamente interconectada con otras disciplinas jurídicas, ya que las cuestiones laborales pueden abordar aspectos legales que se extienden a diversas áreas legales”.¹² A continuación, se examinan algunas de estas interrelaciones entre la justicia laboral y otras ramas del derecho:

- a) **Derecho Constitucional:** La justicia laboral se basa en los principios fundamentales establecidos en la Constitución de un país, que garantizan los derechos laborales básicos. Estos derechos, como el acceso al trabajo, la libertad sindical y la no discriminación laboral, suelen estar consagrados en la Constitución y sirven como cimiento para la justicia laboral.
- b) **Derecho Administrativo:** Las agencias gubernamentales encargadas de hacer cumplir las leyes laborales, como los ministerios de trabajo, operan dentro del marco

¹² Martínez Ruiz, José Antonio. **Trabajo Informal y Desigualdad Laboral** Pág. 39.



del derecho administrativo. Estas entidades supervisan las relaciones laborales asegurando el cumplimiento de las normas laborales y facilitando la resolución de conflictos laborales a través de procedimientos administrativos.

- c) Derecho Civil: Las disputas laborales a menudo implican aspectos del derecho civil, como la interpretación de contratos laborales, reclamaciones por daños y perjuicios, y otras cuestiones contractuales. En estos casos, los principios y la jurisprudencia del derecho civil pueden ser relevantes para resolver conflictos laborales.
- d) Derecho Penal: Algunas violaciones graves de los derechos laborales, como el trabajo infantil o la trata de personas con fines laborales, pueden constituir delitos penales. La justicia laboral puede trabajar en conjunto con el derecho penal en la investigación y el enjuiciamiento de estos delitos, garantizando la protección de los trabajadores y aplicando sanciones adecuadas a los infractores.
- e) Derecho Internacional: La justicia laboral también se ve influenciada por el derecho internacional, especialmente en relación con los estándares laborales establecidos por organizaciones internacionales como la OIT. Los países se comprometen a cumplir con estos estándares, y la justicia laboral puede incorporar disposiciones internacionales en sus decisiones y políticas para proteger los derechos laborales a nivel global.



- f) Derecho Mercantil: En situaciones donde los contratos laborales tienen aspectos comerciales, como la subcontratación o alianzas estratégicas, el derecho mercantil puede ser relevante. Las disputas laborales en este contexto pueden requerir la aplicación de normas mercantiles para su resolución.

- g) Derecho Tributario: La relación entre el derecho laboral y tributario se manifiesta en aspectos como la retención y el pago de impuestos sobre la renta, las contribuciones a la seguridad social y otros gravámenes laborales. Los empleadores deben cumplir con estas obligaciones, y cualquier controversia puede tener implicaciones en ambos ámbitos.

- h) Derecho de la Seguridad Social: La justicia laboral está ligada al derecho de la seguridad social, protegiendo los derechos de los trabajadores en atención médica, jubilación, desempleo y otros beneficios. Disputas laborales relacionadas con la seguridad social se pueden resolver dentro de la justicia laboral, asegurando acceso a una protección integral para los trabajadores.

- i) Derecho Ambiental: En sectores donde las actividades laborales impactan el medio ambiente, como la minería o la agricultura, el derecho laboral se entrelaza con el derecho ambiental. Normativas laborales incluyen disposiciones para proteger la salud y seguridad de los trabajadores en entornos con riesgos ambientales, mientras que el derecho ambiental busca preservar el entorno laboral.





CAPÍTULO III

3. El trabajo informal

“El trabajo informal es una realidad laboral presente en numerosos países, independientemente de su nivel de desarrollo económico. Se caracteriza por la carencia de regulación y formalidad que distingue a los empleos formales”.¹³ En este tipo de empleo, no existen contratos laborales formales, los derechos laborales no están reconocidos, la protección social es limitada o inexistente, y la seguridad laboral es precaria. Esta modalidad laboral abarca una amplia gama de sectores y ocupaciones, y es una realidad tanto en economías desarrolladas como en desarrollo.

Dentro del trabajo informal, las relaciones laborales se caracterizan por su informalidad, lo que significa que no están regidas por contratos escritos ni por la legislación laboral. Los trabajadores informales pueden desarrollar actividades por cuenta propia o laborar para empleadores informales. Esta realidad laboral abarca una amplia variedad de sectores, incluyendo la agricultura, la construcción, el comercio ambulante, los servicios domésticos, entre otros.

La informalidad laboral puede presentarse de varias maneras, desde el empleo no declarado y la economía sumergida hasta el trabajo por cuenta propia no registrado y el empleo en condiciones precarias. Esto abarca trabajadores que realizan actividades

¹³ **Ibíd.** Pág. 56.



temporales, intermitentes o esporádicas, así como aquellos que trabajan en condiciones de informalidad de manera permanente.

“Las causas de la informalidad laboral son diversas y abarcan factores económicos, sociales, culturales y políticos. Entre las causas comunes se incluyen la falta de oportunidades de empleo formal, la rigidez de las regulaciones laborales, la ausencia de protección social, la baja calidad de la educación y la capacitación, la discriminación laboral y la exclusión social”.¹⁴

La informalidad laboral presenta desafíos significativos para los trabajadores, los empleadores, los gobiernos y la sociedad en general. Para los trabajadores, puede traducirse en la carencia de seguridad en el empleo, ingresos bajos, ausencia de protección social y acceso limitado a servicios esenciales como atención médica y seguro de desempleo. Por otro lado, para los empleadores, puede implicar la dificultad para acceder a financiamiento, restricciones en el crecimiento empresarial y enfrentarse a una competencia desleal por parte de empresas informales.

Para hacer frente a la informalidad laboral de manera efectiva, es crucial implementar políticas y medidas que fomenten la creación de empleo formal, mejoren las condiciones laborales en el sector informal, garanticen acceso a la protección social para todos los trabajadores y promuevan la formalización de las actividades económicas informales. Esto

¹⁴ Ramírez Gómez, María José. **Manual Práctico de Derecho Laboral**. Pág. 8.

implica adoptar un enfoque integral que aborde tanto las causas subyacentes como las manifestaciones específicas de la informalidad laboral en cada contexto nacional.

3.1. Formas de trabajo informal

El empleo informal comprende una diversidad de modalidades laborales que se distinguen por su carencia de regulación y formalidad. Estas modalidades se manifiestan de diferentes maneras, cada una con características y desafíos particulares. A continuación, se describen algunas de las formas más usuales de empleo informal junto con sus respectivas explicaciones:

- a) Empleo no declarado: Se trata de una modalidad de empleo informal donde las actividades laborales no se registran ni se declaran ante las autoridades competentes. Aunque los trabajadores pueden estar empleados en actividades formales, sus empleadores no cumplen con las obligaciones legales de registro y pago de impuestos. Esto puede abarcar trabajos en pequeñas empresas, comercios informales o labores domésticas que se desarrollan al margen de la legalidad.

- b) Economía sumergida: Se trata de actividades económicas que operan al margen de la regulación y supervisión gubernamental. Este tipo de trabajo puede encontrarse en sectores como la construcción, el comercio ambulante, la agricultura no registrada y otros servicios informales. La economía sumergida suele implicar

evasión fiscal, violaciones a las normativas laborales y carencia de protección social para los trabajadores.

- c) Trabajo por cuenta propia no registrado: En este tipo de trabajo informal, los individuos realizan actividades económicas por cuenta propia que no están formalmente registradas ni reguladas por las autoridades. Ejemplos de esto pueden ser vendedores ambulantes, artesanos, trabajadores independientes y otros profesionales autónomos. Al no estar dentro del ámbito formal, estos trabajadores pueden carecer de cobertura de seguridad social y enfrentar mayores riesgos laborales y vulnerabilidad económica.
- d) Trabajo temporal o intermitente: Este tipo de empleo informal se caracteriza por ser temporal o de duración corta, sin un contrato formal. Comprende trabajos estacionales, temporales o de tiempo parcial que no aseguran estabilidad laboral ni ingresos regulares. Los trabajadores en este tipo de empleo pueden enfrentar una mayor inseguridad en sus puestos y pueden carecer de acceso a beneficios laborales y sociales.
- e) Trabajo en el hogar: El trabajo en el hogar abarca las labores económicas llevadas a cabo por individuos en sus propios hogares, típicamente de manera informal y sin regulación. Esto puede involucrar tareas como costura, artesanías, ensamblaje de productos, y cuidado de niños o ancianos, entre otros. Esta forma de trabajo suele

asociarse con salarios bajos, largas jornadas laborales y carencia de protección laboral y social.

- f) Trabajo doméstico: Este tipo de empleo informal implica la realización de labores domésticas y de cuidado en el hogar de terceros a cambio de una compensación económica. Comprende actividades como limpieza, cocina y cuidado de niños, ancianos o personas con discapacidad. Este tipo de trabajo a menudo carece de regulación, ofrece salarios bajos y largas horas laborales, además de la ausencia de beneficios laborales y protección social.
- g) Trabajo informal de migrantes: Se refiere a la migración de individuos de un país a otro en busca de empleo, sin cumplir con los requisitos legales de migración y empleo. Estos trabajadores migrantes informales suelen desempeñar labores agrícolas, de construcción, domésticas u otros empleos no calificados en el país de destino, a menudo en condiciones precarias y sin protección legal. Esta forma de empleo informal puede dejar a los trabajadores expuestos a la explotación, el abuso y la violación de sus derechos laborales y humanos.
- h) Economía Gig: Se trata de la prestación de servicios mediante plataformas digitales y aplicaciones móviles, como Uber, Airbnb o TaskRabbit. Aunque este modelo laboral proporciona flexibilidad y la oportunidad de generar ingresos adicionales, también conlleva la falta de estabilidad laboral, bajos ingresos, carencia de



beneficios laborales y protección social, así como una mayor precarización del trabajo.

Estas son solo algunas de las modalidades de trabajo informal que prevalecen en la actualidad. Cada una plantea desafíos particulares en cuanto a la protección laboral, la seguridad social y el acceso a derechos fundamentales. Para hacer frente a la informalidad laboral, se necesitan políticas y acciones que impulsen la formalización del empleo, mejoren las condiciones laborales en el sector informal y garanticen la protección social para todos los trabajadores, sin importar su situación laboral.

3.2. Explotación laboral consecuencia del trabajo informal

La explotación laboral, consecuencia preocupante del trabajo informal, afecta a millones de trabajadores globalmente, siendo definida como la imposición de condiciones laborales abusivas, inhumanas o degradantes por parte de empleadores, en violación de los derechos laborales y humanos básicos. En el ámbito del trabajo informal, esta explotación puede adoptar diversas formas, con graves repercusiones para los trabajadores y sus familias.

La falta de remuneración justa y adecuada es una de las manifestaciones más comunes de la explotación laboral en el trabajo informal. Muchos trabajadores informales se ven obligados a laborar extensas jornadas por salarios extremadamente bajos, insuficientes



para cubrir sus necesidades básicas y las de sus familias. Esta explotación económica puede conducir a la pobreza, malnutrición y exclusión social.

Además de los bajos salarios, la explotación laboral en el trabajo informal puede evidenciarse en condiciones laborales peligrosas e inseguras. Los trabajadores informales enfrentan frecuentemente riesgos para su salud y seguridad en el trabajo, ya sea por carecer de equipo de protección adecuado, exposición a sustancias nocivas o realización de tareas riesgosas sin capacitación. Esta exposición puede derivar en accidentes, lesiones y enfermedades ocupacionales graves.

La carencia de protección social y acceso a servicios básicos es otra forma de explotación laboral en el trabajo informal. Muchos trabajadores informales carecen de seguridad social, incluyendo atención médica, seguro de desempleo y pensiones. Esta falta de protección deja a los trabajadores vulnerables ante crisis económicas, enfermedades o desempleo, sin ninguna red de seguridad.

La explotación laboral en el trabajo informal también puede estar relacionada con la discriminación y violación de los derechos humanos. Los trabajadores informales, especialmente aquellos de grupos marginados, pueden enfrentar discriminación en el empleo, acoso laboral, abuso físico o verbal y otras formas de violencia en el lugar de trabajo. Esta discriminación perpetúa la exclusión social y desigualdad de oportunidades.

En conclusión, la explotación laboral es un problema grave que afecta a millones de trabajadores en el trabajo informal. Abordar esta problemática requiere medidas que promuevan la formalización del empleo, mejoren las condiciones laborales y aseguren el respeto de los derechos laborales y humanos de todos los trabajadores, sin importar su estatus laboral. Este enfoque integral involucra a gobiernos, empleadores, sindicatos y la sociedad en general.

3.3. Factores sociales que motivan el trabajo informal

El trabajo informal, un fenómeno complejo, está influenciado por una variedad de factores sociales, económicos y políticos. Entre los factores sociales que impulsan el trabajo informal, destacan los siguientes:

“La desigualdad económica y la exclusión social son factores significativos que impulsan a muchas personas a buscar empleo en el sector informal. En sociedades donde existe una amplia brecha entre los estratos socioeconómicos, y donde ciertos grupos enfrentan discriminación y marginación, el trabajo informal puede convertirse en una de las pocas opciones disponibles para quienes carecen de acceso a empleos formales”.¹⁵ La falta de oportunidades de empleo digno y la exclusión de ciertos grupos del mercado laboral formal pueden llevar a las personas a recurrir al trabajo informal como única alternativa para subsistir económicamente.

¹⁵ Martínez Gómez, María Isabel. **Fusiones y Adquisiciones: Aspectos Legales y Practicos**. Pág. 91.



La escasez de empleo formal es otro factor que impulsa el trabajo informal. En muchos países, especialmente aquellos con altas tasas de desempleo y subempleo, el sector formal no puede absorber toda la fuerza laboral disponible. Por lo tanto, muchas personas optan por el trabajo informal como una forma de subsistir ya sea trabajando por cuenta propia o para empleadores informales. La falta de empleo formal puede ser consecuencia de diversos factores, como la falta de inversión económica, la baja productividad, la rigidez laboral y la ausencia de políticas de empleo efectivas.

La falta de protección social y el acceso limitado a servicios básicos también pueden ser motivos para buscar empleo en el sector informal. En muchos países, especialmente aquellos con sistemas de seguridad social débiles o inexistentes, los trabajadores informales carecen de beneficios como seguro de salud, seguro de desempleo, pensiones y otros servicios sociales. Esta carencia los expone a situaciones de crisis económica, enfermedad o desempleo, sin una red de seguridad que los respalde. Por lo tanto, el trabajo informal puede ser considerado como una opción para obtener al menos algún ingreso y cierta estabilidad económica.

En algunas culturas y sociedades, las tradiciones y la cultura laboral influyen significativamente en la preferencia por el trabajo en el sector informal. Por ejemplo, en ciertas comunidades donde se valora y respeta el trabajo por cuenta propia, muchas personas optan por emprender actividades económicas informales en lugar de buscar empleo formal. Asimismo, en entornos donde la informalidad laboral está arraigada y es

aceptada, puede resultar desafiante para los trabajadores romper con ese ciclo y acceder al empleo formal.

La discriminación de género y otras formas de discriminación pueden ser determinantes significativos que impulsan el trabajo informal, especialmente para ciertos grupos de la población. Por ejemplo, las mujeres pueden enfrentar barreras adicionales para acceder al empleo formal debido a la discriminación de género en el lugar de trabajo, la escasez de oportunidades de capacitación y promoción, así como las responsabilidades de cuidado no remuneradas. Como resultado, muchas mujeres se ven obligadas a recurrir al trabajo informal, como el trabajo doméstico remunerado o la venta ambulante, como una forma de generar ingresos para ellas y sus familias.

Estos factores sociales, junto con otros, contribuyen a la persistencia del trabajo informal en muchas sociedades en todo el mundo. Abordar el trabajo informal requiere un enfoque integral que considere estas complejas interacciones entre factores sociales, económicos y políticos. Es crucial promover políticas y medidas que fomenten la formalización del empleo, mejoren las condiciones de trabajo en el sector informal y garanticen el acceso igualitario a derechos laborales y protección social para todos los trabajadores.

3.4. Consecuencias negativas del trabajo informal

El trabajo informal tiene una serie de repercusiones negativas que impactan tanto a los trabajadores como a la sociedad en su conjunto. Estas consecuencias abarcan diversos

aspectos, desde el económico hasta el social y humano. A continuación, exploraremos en detalle algunas de las principales consecuencias negativas del trabajo informal:

- a) Inseguridad laboral y vulnerabilidad económica en el trabajo informal: Una de las principales consecuencias del trabajo informal es la inseguridad laboral y la vulnerabilidad económica de los trabajadores. Al carecer de contratos formales y estabilidad laboral, los trabajadores informales enfrentan constantemente el riesgo de quedarse sin trabajo, sin ingresos y sin acceso a beneficios laborales y sociales. Esta falta de seguridad laboral puede generar altos niveles de estrés, ansiedad y precariedad económica en los trabajadores y sus familias, dificultando la planificación a largo plazo y la inversión en educación y salud.

- b) Bajos ingresos y pobreza en el trabajo informal: El empleo informal generalmente se vincula con ingresos bajos y condiciones de pobreza, tanto para los trabajadores como para sus familias. Debido a la falta de regulación y protección laboral, muchos empleados informales reciben salarios que están por debajo del mínimo establecido, lo que les dificulta satisfacer sus necesidades básicas como alimentación, vivienda, atención médica y educación. Esta situación de escasez económica y vulnerabilidad puede perpetuar el ciclo de exclusión social y marginación de los trabajadores informales y sus familias, obstaculizando su capacidad para salir de la pobreza y mejorar sus estándares de vida.

- c) Impacto en la seguridad social y la protección laboral: La actividad laboral informal también influye de forma desfavorable en la seguridad social y la salvaguarda laboral de los empleados. Dado que carecen de una ocupación formal, los trabajadores informales no pueden disfrutar de los beneficios laborales y sociales habituales, tales como cobertura médica, compensación por desempleo, planes de jubilación y períodos de descanso pagados. Esta falta de amparo social deja a los empleados informales expuestos ante eventualidades como crisis económicas, enfermedades o pérdida de empleo, sin contar con un respaldo que les proteja.
- d) Evasión fiscal y pérdida de impuestos estatales: La actividad laboral informal también conlleva repercusiones adversas para el Estado y la sociedad en general. La ausencia de supervisión y normativas en el ámbito informal puede propiciar la evasión de impuestos y el fraude fiscal tanto por parte de los trabajadores como de los empleadores informales. Esto resulta en una disminución de los ingresos fiscales estatales y reduce la capacidad del gobierno para financiar programas y servicios públicos esenciales, como educación, salud, infraestructura y asistencia social. Esta merma en los ingresos puede afectar negativamente el progreso económico y social del país, al tiempo que contribuye a perpetuar la desigualdad y la marginación social.
- e) Deterioro del capital humano y de la productividad: La actividad laboral informal también puede impactar negativamente en el desarrollo del capital humano y la productividad de una economía. La falta de acceso a oportunidades de educación, formación y crecimiento profesional en el ámbito informal impide que muchos



trabajadores adquieran las habilidades y competencias necesarias para acceder a empleos formales y contribuir plenamente a la economía. Esta carencia puede limitar el potencial de crecimiento económico y desarrollo de un país, al afectar tanto la calidad como la cantidad de la fuerza laboral disponible. Asimismo, esta situación puede mermar la productividad y la capacidad de innovación en sectores estratégicos de la economía.

- f) **Marginalización y exclusión social:** La actividad laboral informal puede contribuir a la marginalización y exclusión social de los trabajadores y sus familias. La ausencia de reconocimiento y protección legal para quienes laboran en este sector puede llevar a su estigmatización y a ser excluidos de la sociedad. Además, la carencia de acceso a beneficios laborales y sociales, como seguro de salud, pensiones y días de descanso remunerados, puede perpetuar la desigualdad y la exclusión social de estos trabajadores, manteniéndolos atrapados en un ciclo de pobreza y precariedad económica. Esta situación de exclusión social puede tener repercusiones negativas en la salud mental y emocional de los trabajadores, erosionando su dignidad y autoestima.

En resumen, el trabajo informal tiene diversas consecuencias negativas que afectan a los trabajadores, sus familias y la sociedad en general. Estas incluyen inseguridad laboral, vulnerabilidad económica, explotación y abuso laboral, bajos ingresos y pobreza, falta de protección social, evasión fiscal y pérdida de ingresos para el Estado. Abordar estas consecuencias requiere políticas y medidas que fomenten la formalización del empleo,

mejoren las condiciones laborales en el sector informal y garanticen un acceso equitativo a los derechos laborales y la protección social para todos los trabajadores.





CAPÍTULO IV

4. Vulneración al principio de tutelaridad en el sistema de justicia laboral por la falta de mecanismos encargados de proteger a los trabajadores informales en Guatemala

La tutelaridad laboral establecida en la Constitución Política de la república de Guatemala es contemplada en el artículo 103 el cual establece: “Las leyes que regulan las relaciones entre empleadores y el trabajo son conciliatorias, tutelares para los trabajadores y atenderán a todos los factores económicos y sociales pertinentes. Para el trabajo agrícola la ley tomará especialmente en cuenta sus necesidades y las zonas en que se ejecuta. Todos los conflictos relativos al trabajo están sometidos a jurisdicción privativa. La ley establecerá las normas correspondientes a esa jurisdicción y los órganos encargados de ponerlas en práctica.”

La vulneración del principio de tutelaridad en el sistema de justicia laboral de Guatemala representa una preocupación importante debido a la ausencia de mecanismos efectivos para salvaguardar los derechos de los trabajadores informales. Este principio, que implica la protección especial del Estado hacia los trabajadores más vulnerables, es esencial en el derecho laboral para asegurar condiciones de trabajo justas y equitativas para todos los trabajadores, sin importar su condición laboral.



En Guatemala, tal como en diversos contextos internacionales, los trabajadores en situación informal se enfrentan a una serie de desafíos y vulnerabilidades, tales como ingresos reducidos, inestabilidad en el empleo, carencia de cobertura en seguridad social y condiciones laborales precarias. No obstante, el marco jurídico laboral a menudo adolece de los instrumentos idóneos para afrontar estas problemáticas de manera efectiva y salvaguardar los derechos laborales de esta población.

Una de las principales falencias en el sistema de justicia laboral en Guatemala radica en la ausencia de accesibilidad a mecanismos de resolución de conflictos laborales para los trabajadores en situación informal. En muchas instancias, estos individuos carecen de asistencia legal y se enfrentan a considerables obstáculos para acceder a la justicia, que incluyen costos prohibitivos, procedimientos intrincados y escasa información sobre sus derechos. Esta circunstancia deja a los trabajadores informales desprovistos de protección y carentes de recursos legales para hacer valer sus derechos ante los órganos judiciales laborales.

Asimismo, la carencia de una aplicación efectiva de la normativa laboral y la escasa supervisión por parte de las entidades laborales contribuyen igualmente a la transgresión del principio de tutela en el sistema judicial laboral de Guatemala. Con frecuencia, los empleadores en situación informal pueden infringir los derechos laborales de los trabajadores sin afrontar repercusiones significativas debido a la falta de cumplimiento de la normativa y a la prevalencia de la impunidad.

Para abordar esta coyuntura, es imperativo fortalecer el sistema de justicia laboral en Guatemala y garantizar que todos los trabajadores, incluidos aquellos en situación informal, tengan acceso a medios eficaces para proteger sus derechos laborales. Esto implica potencialmente la implementación de programas de educación y capacitación sobre legislación laboral, la institución de mecanismos de resolución de disputas accesibles y eficientes para los trabajadores informales, y el reforzamiento de la aplicación de las leyes laborales junto con una supervisión adecuada por parte de las autoridades competentes. Asimismo, es crucial fomentar la formalización del empleo y propiciar oportunidades de trabajo digno para todos los trabajadores como parte integral de una estrategia amplia para salvaguardar los derechos laborales y fomentar la equidad social en Guatemala.

4.1. Obstaculización de la justicia laboral para los trabajadores informales

En Guatemala, los trabajadores informales enfrentan múltiples desafíos al intentar acceder a la justicia laboral para proteger sus derechos. Estos obstáculos tienen sus raíces en un entorno socioeconómico complejo y la falta de un marco legal y políticas laborales adecuadas para salvaguardar a este grupo de trabajadores.

Uno de los principales problemas para los trabajadores informales radica en su limitada comprensión de los derechos laborales y los procedimientos disponibles para hacerlos valer. Muchos no están familiarizados con las leyes laborales que les protegen o cómo presentar quejas ante las autoridades competentes. Esta falta de conocimiento se ve



agravada por la baja alfabetización laboral en algunos sectores y la escasa disponibilidad de recursos educativos sobre derechos laborales.

Además, los trabajadores informales a menudo se ven afectados por restricciones económicas que dificultan su acceso a la justicia laboral. Muchos carecen de los recursos necesarios para contratar asesoramiento legal, cubrir los costos judiciales o financiar los gastos asociados con la presentación de demandas laborales. Esta situación se ve exacerbada por la inestabilidad económica y la falta de seguridad laboral que caracterizan a muchos empleos informales en el país.

La complejidad del sistema legal también representa un desafío importante para los trabajadores informales que buscan proteger sus derechos laborales en Guatemala. Los procedimientos legales para resolver disputas laborales pueden resultar confusos y difíciles de entender para aquellos que no están familiarizados con el sistema legal. Esta complejidad puede desmotivar a los trabajadores a buscar justicia laboral y, en algunos casos, puede llevarlos a renunciar antes de intentarlo.

La falta de documentación o pruebas también puede complicar el acceso a la justicia laboral para los trabajadores informales en Guatemala. Muchos carecen de documentos que respalden sus reclamaciones laborales, como contratos de trabajo, recibos de pago o registros de horas trabajadas. Sin estas pruebas, demostrar la existencia de una relación o condiciones laborales injustas puede ser un desafío para los trabajadores.



El temor a represalias por parte de los empleadores también puede disuadir a los trabajadores informales de buscar protección laboral en Guatemala. Los empleadores pueden amenazar con represalias, como despidos injustificados o reducción de horas laborales, como represalia por presentar quejas laborales, lo que crea un ambiente de miedo y desconfianza entre los trabajadores informales.

En última instancia, la falta de eficacia en los mecanismos formales de resolución de conflictos laborales en Guatemala representa un obstáculo significativo para los trabajadores informales que buscan acceso a la justicia laboral. Los tribunales laborales y las comisiones de conciliación pueden no estar equipados para atender las necesidades específicas de los trabajadores informales o garantizar el cumplimiento de las decisiones judiciales, lo que deja a los trabajadores en una situación de vulnerabilidad.

4.2. Importancia de la participación de la sociedad civil para la protección de los derechos laborales

La intervención activa de la sociedad civil en la defensa de los derechos laborales representa un componente fundamental dentro de un sistema legal laboral equitativo y justo en Guatemala. En este contexto jurídico, la sociedad civil, compuesta por organizaciones no gubernamentales, sindicatos y grupos comunitarios, juega un papel esencial en la promoción de la justicia laboral y la salvaguarda de los derechos de los trabajadores.

En primer lugar, las organizaciones de la sociedad civil desempeñan una función crucial en la supervisión y vigilancia de las condiciones laborales en el país. A través de labores de investigación y documentación, estas entidades pueden identificar y denunciar violaciones de los derechos laborales, tales como la explotación laboral, la discriminación en el ámbito laboral y el incumplimiento de las normativas laborales.

Además, estas organizaciones tienen un papel fundamental en la sensibilización y educación acerca de los derechos laborales. Mediante campañas de concientización y programas de capacitación, contribuyen a informar a trabajadores, empleadores y autoridades gubernamentales sobre sus derechos y responsabilidades en el entorno laboral, fomentando así una cultura de respeto y cumplimiento de las leyes laborales.

Asimismo, las organizaciones de la sociedad civil pueden ofrecer asesoramiento legal y apoyo a los trabajadores que enfrentan violaciones de sus derechos laborales. Esto abarca desde la representación legal en procesos judiciales hasta la asistencia en la presentación de reclamaciones laborales, así como la orientación sobre cómo acceder a servicios de salud, seguridad social y otros beneficios laborales.

Otro aspecto relevante es la promoción de políticas públicas destinadas a proteger y promover los derechos laborales. A través de la incidencia política y la participación en la formulación de políticas, estas organizaciones pueden abogar por leyes laborales más sólidas, la adopción de estándares laborales internacionales y la efectiva implementación de las disposiciones laborales vigentes.



Además, las organizaciones de la sociedad civil pueden contribuir al fortalecimiento de la capacidad y organización de los trabajadores, especialmente en sectores vulnerables como el trabajo informal y el trabajo doméstico. Mediante programas de formación en liderazgo, negociación colectiva y derechos laborales, empoderan a los trabajadores para que defiendan sus derechos y mejoren sus condiciones laborales.

En resumen, la participación de la sociedad civil es esencial para proteger y promover los derechos laborales en Guatemala. A través de actividades de supervisión, sensibilización, asesoramiento legal, promoción de políticas públicas y fortalecimiento de la capacidad de los trabajadores, estas organizaciones desempeñan un papel vital en la construcción de un sistema laboral más equitativo, justo y respetuoso de los derechos humanos en el país.

4.3. Importancia de la prueba y su facilitación a los trabajadores

En el contexto del derecho laboral en Guatemala, facilitar la presentación de pruebas durante un juicio laboral es esencial para asegurar un proceso equitativo y justo en la resolución de controversias laborales. Los trabajadores deben tener acceso a los medios necesarios para respaldar sus reclamos y demostrar cualquier presunta infracción a sus derechos laborales ante las instancias judiciales pertinentes. Para lograrlo, es crucial implementar medidas que simplifiquen la presentación de pruebas de forma efectiva y garanticen un acceso equitativo a la justicia laboral, transparente y efectiva.

En primer lugar, otorgar acceso a la documentación laboral desempeña un papel primordial en la facilitación de pruebas durante un juicio laboral. Es imprescindible que los trabajadores puedan obtener todos los documentos relevantes relacionados con su empleo, como contratos laborales, recibos de pago, registros de horas trabajadas y comunicaciones con el empleador. Este acceso garantiza que puedan presentar pruebas concretas y documentadas que sustenten sus argumentos ante el tribunal laboral correspondiente.

Además, contar con asesoramiento legal adecuado es esencial para que los trabajadores puedan presentar sus pruebas de manera efectiva durante el juicio laboral. Los abogados especializados en derecho laboral juegan un papel crucial en la preparación y presentación de pruebas, así como en la defensa de los derechos e intereses de los trabajadores frente al empleador. Estos profesionales pueden ofrecer orientación legal, recopilar pruebas pertinentes, preparar testigos y argumentar en favor de los derechos laborales de sus clientes.

Los testimonios de testigos también pueden resultar fundamentales para respaldar los reclamos de un trabajador durante un juicio laboral. Facilitar la comparecencia de testigos y asegurar su protección contra posibles represalias por parte del empleador son aspectos esenciales para garantizar que los trabajadores puedan presentar pruebas testimoniales de manera efectiva y sin temor.

En casos que involucren aspectos técnicos o especializados, puede ser necesario recurrir a peritajes técnicos para respaldar los reclamos de los trabajadores. Facilitar la contratación de expertos técnicos imparciales y presentar sus informes periciales ante el tribunal laboral contribuye a fortalecer las pruebas presentadas por los trabajadores durante el juicio.

Asimismo, en la era digital, los medios de prueba electrónicos, como correos electrónicos, mensajes de texto, grabaciones de audio y video, pueden desempeñar un papel importante en un juicio laboral. Facilitar la presentación de estos medios de prueba electrónicos y garantizar su autenticidad y validez son aspectos esenciales para respaldar los reclamos de los trabajadores de manera efectiva.

Finalmente, es crucial garantizar que los trabajadores puedan presentar pruebas durante un juicio laboral sin temor a represalias por parte del empleador. La protección contra represalias, mediante medidas como la confidencialidad de la información sensible y la imposición de sanciones contra el empleador en caso de represalias, es fundamental para promover un ambiente seguro y propicio para la presentación de pruebas por parte de los trabajadores.

En síntesis, la facilitación de pruebas para el juicio laboral en Guatemala requiere la implementación de medidas que garanticen el acceso a la documentación laboral, la asistencia legal adecuada, la comparecencia de testigos, la realización de peritajes técnicos, la presentación de medios de prueba electrónicos y la protección contra



represalias por parte del empleador. Estas medidas son fundamentales para asegurar un proceso justo y equitativo en la resolución de conflictos laborales y para proteger los derechos de los trabajadores en el ámbito laboral guatemalteco.

4.4. Vulneración al principio de tutelaridad en el sistema de justicia laboral por la falta de mecanismos encargados de proteger a los trabajadores informales en Guatemala

El fenómeno del trabajo informal constituye una realidad innegable que impacta significativamente a una parte considerable de la fuerza laboral. Los individuos empleados en esta modalidad laboral, caracterizada por la ausencia de regulación y, en muchas ocasiones, por condiciones laborales precarias, se encuentran ante una serie de obstáculos que van desde la falta de estabilidad en el empleo hasta la carencia de acceso a la protección social y al sistema de justicia laboral. Ante esta situación, surge con urgencia la necesidad de establecer mecanismos adecuados que aseguren la protección efectiva de los derechos laborales de estos trabajadores, en consonancia con los principios esenciales del derecho laboral y los estándares internacionales de derechos humanos.

La persistencia de la informalidad laboral en Guatemala a lo largo del tiempo se ha visto influenciada por una variedad de factores socioeconómicos, políticos y culturales. A pesar de los esfuerzos realizados por las autoridades gubernamentales y diversos actores sociales para abordar esta problemática, la falta de mecanismos efectivos de protección



laboral sigue siendo una preocupación primordial. En este contexto, es crucial desarrollar e implementar estrategias integrales que no solo fomenten la formalización del empleo, sino que también aseguren el respeto y la protección de los derechos laborales de los trabajadores informales en todas sus facetas.

El presente documento tiene como objetivo servir como punto de partida para la elaboración de un plan integral destinado a abordar la protección de los derechos laborales de los trabajadores informales en Guatemala. A través de un análisis exhaustivo de la situación actual, la identificación de necesidades y prioridades, y el diseño de mecanismos específicos de protección laboral, se pretende establecer un marco sólido que permita avanzar hacia una mayor justicia social y equidad en el ámbito laboral. Este plan se fundamenta en los principios de tutelaridad, igualdad, dignidad humana y justicia, con el propósito de garantizar que todos los trabajadores, sin importar su condición laboral, disfruten de condiciones de trabajo dignas y del respeto a sus derechos fundamentales.

En las secciones siguientes, se desglosarán los pasos y acciones requeridos para la elaboración e implementación de este plan, con el objetivo último de contribuir al fortalecimiento del sistema de justicia laboral en Guatemala y a la protección efectiva de los derechos laborales de los trabajadores informales.

- a) **Análisis de la situación actual:** Se realizará un análisis exhaustivo de la situación del empleo informal en Guatemala con el propósito de identificar las áreas de mayor vulnerabilidad y los desafíos que enfrentan los trabajadores informales en cuanto a la protección de sus derechos laborales. Este análisis incluirá la recopilación de



datos estadísticos sobre la informalidad laboral, así como la realización de estudios de caso y entrevistas con trabajadores y empleadores informales para identificar patrones de violaciones laborales.

- b) Identificación de necesidades y prioridades: Mediante consultas con organizaciones sindicales, entidades gubernamentales, expertos en derecho laboral y representantes de la sociedad civil, se identificarán las necesidades y prioridades particulares de los trabajadores informales en relación con la protección de sus derechos laborales. Este proceso incluirá la identificación de las barreras que dificultan el acceso de los trabajadores informales a la justicia laboral y la determinación de áreas que requieren intervenciones específicas.
- c) Desarrollo de mecanismos de protección contra el trabajo informal: Se elaborarán e implementarán mecanismos concretos destinados a proteger los derechos laborales de los trabajadores informales. Esto incluirá la creación de programas de capacitación y asesoramiento legal, la promoción de la formalización del empleo y el fortalecimiento de los mecanismos de inspección laboral para asegurar el cumplimiento de la legislación laboral en el sector informal.
- d) Promoción de la formalización del empleo: Se implementarán políticas y programas dirigidos a fomentar la formalización del empleo en el sector informal. Esto incluirá la aplicación de incentivos fiscales y financieros para aquellos empleadores que



formalicen sus actividades, así como la creación de programas de apoyo destinados a facilitar la transición de la informalidad a la formalidad laboral.

- e) Fortalecer el sistema de justicia laboral ante la informalidad laboral: Se llevarán a cabo acciones para fortalecer el sistema de justicia laboral, con el fin de asegurar que todos los trabajadores, incluidos aquellos en situación informal, puedan acceder de manera efectiva a mecanismos de resolución de conflictos laborales. Esto implicará la capacitación de jueces y funcionarios judiciales en temas relacionados con los derechos laborales, la simplificación de los procedimientos legales y la reducción de los costos asociados al acceso a la justicia para los trabajadores informales.
- f) Coordinación y cooperación interinstitucional: Se establecerán mecanismos de coordinación y cooperación entre diversas instituciones y actores relevantes, tales como el gobierno, los empleadores, los sindicatos, las organizaciones de trabajadores informales y la sociedad civil. Esta colaboración facilitará la implementación efectiva de los mecanismos de protección laboral y permitirá un enfoque integral para enfrentar la informalidad laboral en Guatemala.
- g) Monitoreo y evaluación continua: Se pondrán en marcha mecanismos de monitoreo y evaluación continuos para analizar la eficacia de las intervenciones y efectuar ajustes según sea necesario. Esto comprenderá la recolección de datos sobre la implementación de los mecanismos de protección laboral, la realización de estudios



de seguimiento y la evaluación del impacto de las intervenciones en cuanto a la mejora de las condiciones laborales y la protección de los derechos laborales de los trabajadores informales.

CONCLUSIÓN DISCURSIVA

En conclusión, abordar la informalidad laboral y asegurar la protección efectiva de los derechos de los trabajadores informales en Guatemala representa un desafío complejo pero esencial para el progreso social, económico y humano del país. A lo largo de este análisis, hemos explorado las diversas dimensiones de este problema, desde la inseguridad laboral y la falta de acceso a la protección social hasta la violación de derechos fundamentales y la perpetuación de la desigualdad. Para el Estado guatemalteco, es crucial reconocer que la informalidad laboral no se reduce simplemente a una cuestión económica, sino que es un tema de justicia social y derechos humanos. Por tanto, es imperativo adoptar un enfoque integral que no solo fomente la formalización del empleo, sino que también fortalezca el sistema de justicia laboral y garantice el respeto de los derechos laborales de todos los trabajadores, independientemente de su estatus laboral.

Entre los aspectos importantes que el Estado de Guatemala debe considerar se encuentra la implementación de políticas públicas que impulsen la formalización del empleo y la creación de oportunidades laborales dignas y bien remuneradas en sectores clave de la economía. Además, es esencial fortalecer los mecanismos de inspección laboral y la aplicación efectiva de la legislación laboral para prevenir y sancionar la explotación laboral y otras prácticas abusivas en el sector informal.

Asimismo, es fundamental promover la educación y la capacitación laboral para mejorar las habilidades y competencias de los trabajadores informales y facilitar su transición hacia



el empleo formal. Además, se debe garantizar el acceso equitativo a la protección social, incluyendo seguro de salud, pensiones y seguro de desempleo, para todos los trabajadores, con el fin de reducir la vulnerabilidad económica y social de los trabajadores informales y sus familias.



BIBLIOGRAFÍA

FERNÁNDEZ MARTÍN, José Manuel. **Trabajo Informal y Desafíos para la Legislación Laboral**. 2ª ed. Madrid, España: Ed. La Ley, 2020.

GARCÍA RODRÍGUEZ, Laura. **Trabajo Informal y Economía Laboral**. 3ª ed. México, D.F.: Ed. Porrúa, 2019.

GÓMEZ DÍAZ, Luis Miguel. **Derecho Laboral Comparado: Perspectivas Globales**. 4ª ed. Madrid, España: Ed. Dykinson, 2019.

GÓMEZ SÁNCHEZ, Carlos Alberto. **Tutela Laboral y Negociación Colectiva**. 5ª ed. Valencia, España: Ed. Tirant lo Blanch, 2020.

GÓMEZ DÍAZ, Luis Miguel. **Regulación Jurídica de las Empresas Multinacionales**. 3ª ed. Madrid, España: Ed. La Ley, 2020.

GONZÁLEZ SÁNCHEZ, Juan Manuel. **Protección del Trabajador y Derecho Laboral**. 4ª ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. Abeledo-Perrot, 2020.

HERNÁNDEZ RODRÍGUEZ, Luisa María. **Derecho Laboral y Políticas de Empleo**. 4ª ed. Madrid, España: Ed. La Ley, 2018.

MARTÍNEZ FERNÁNDEZ, Carlos. **Manual de Derecho Laboral**. 10ª ed. Madrid, España: Ed. Tecnos, 2020.

MARTÍNEZ GARCÍA, Ana Isabel. **Tutela Laboral en el Marco de los Derechos Humanos**. 3ª ed. Santiago, Chile: Ed. Jurídica de Chile, 2019.

MARTÍNEZ RUIZ, José Antonio. **Trabajo Informal y Desigualdad Laboral**. 3ª ed. Barcelona, España: Ed. Bosch, 2020.

MARTÍNEZ GÓMEZ, María Isabel. **Fusiones y Adquisiciones: Aspectos Legales y Prácticos**. 2ª ed. México, D.F.: Ed. Porrúa, 2017.

RAMÍREZ GÓMEZ, María José. **Manual Práctico de Derecho Laboral**. 4ª ed. Buenos Aires, Argentina: Ed. Astrea, 2019.



RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, María del Carmen. **Trabajo Informal y Derechos Laborales**. 2ª ed. Bogotá, Colombia: Ed. Legis, 2020.

RUIZ LÓPEZ, María José. **Desafíos del Trabajo Informal en el Siglo XXI**. 3ª ed. México, D.F.: Ed. Fondo de Cultura Económica, 2019.

Legislación:

Constitución Política de la República de Guatemala. Asamblea Nacional Constituyente, Guatemala, 1986.

Código de Trabajo. Decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, 1961.