



## Guatemala: un mercado laboral discriminatorio que se hace imperativo transformar

Autor: Guillermo Díaz y María José Durán<sup>1</sup>

### Presentación

El Código de Trabajo guatemalteco es uno de los grandes logros del gobierno del doctor Juan José Arevalo Bermejo, data de 1947. Su lanzamiento y contenido refleja el compromiso claro de modernizar la economía y, principalmente, las relaciones sociales en el campo que por más de un siglo se determinaron por el trabajo gratuito y obligatorio de la población mayoritariamente indígena. De allí que en 2005 el código se actualizara con las normas internacionales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Sin embargo, pese a su continuidad en más de ocho décadas, como se demuestra en el presente boletín, las desigualdades persisten, especialmente entre mujeres y hombres, y entre población mestiza en relación con la población de origen maya. Esta situación es una de las causas de las condiciones de pobreza y exclusión, lo que coloca a Guatemala en desventaja frente al mundo en cuanto a varios de los indicadores socioeconómicos, con difícil ganancia en un mundo que se mueve entre procesos de alta tecnología y transformación de las cadenas de valor. Esta situación también preocupa cuando ya existe un déficit de fuerza de trabajo, dado el incentivo que genera la migración internacional, la cual, a pesar de las dificultades, persistirá como medio para lograr una mejora sustantiva en las condiciones materiales de vida. Sirva pues este boletín para reflexionar sobre las condiciones de desigualdad y para apuntalar mejores y más fuertes medidas públicas y privadas para combatir tan atrasada condición.

<sup>1</sup> Investigadores del Departamento de Ciencias Económicas del Instituto de Investigación en Ciencias Socio Humanistas (Icesh) de la Vicerrectoría de Investigación y Proyección (VRIP), Universidad Rafael Landívar.

## Introducción

El artículo 15 del Código de Trabajo de Guatemala establece la prohibición de discriminación laboral por motivos de raza, religión, inclinaciones políticas y situación económica. Asimismo, el artículo 89 hace referencia a que, para fijar el importe del salario en cada tipo de trabajo, se debe tomar en cuenta la intensidad y calidad de este, es decir, que el salario se debe fijar con base en la productividad, la cual está en función del capital humano. En tal sentido, factores como el sexo y la etnia a la que se pertenece, entre otros, no deberían tener ninguna incidencia en el salario. Pese a la implementación de políticas públicas que buscan equiparar los derechos laborales de la población guatemalteca, aún sigue persistiendo cierta desigualdad y discriminación en el mercado de trabajo, en especial en lo que respecta al salario. Estimaciones realizadas por la OIT indican que la brecha salarial es de 25 % en favor de los hombres, luego de realizar ajustes por educación, sector y tipo de jornada de trabajo (Gontero y Ravest, 2025). Los datos de OIT ubican a Guatemala como el país con la mayor brecha salarial por sexo en América Latina, seguido por Brasil, Bolivia y Chile, cada uno con un poco más de 20 %.

Los estadísticos también aportan evidencia de discriminación salarial por sexo. El 13 % de mujeres recibe pagos menores en comparación con hombres que tienen el mismo puesto o realizan el mismo trabajo (Instituto Nacional de Estadística [INE], 2024). Adicional, conviene indicar que 2 % de las mujeres afirma sentirse discriminada en el trabajo y 1 % de las mujeres mayas afirma sentirse discriminada por el pueblo al que pertenece (INE, 2024a).

Dada la realidad de desigualdad y discriminación salarial que experimentan las mujeres en el mercado laboral guatemalteco, este boletín describe y analiza dicho fenómeno con el propósito de aportar elementos para su discusión y la adopción de acciones en pro de una mayor igualdad salarial.

## Importancia de la mujer en el mercado laboral

Datos del Censo de 2018 indican que el 52 % de la población está conformada por mujeres y 48 % por hombres. A pesar de ser mayoría, las mujeres tienen menor participación en el mercado laboral, el cual está constituido en 63 % por hombres y 37 % por mujeres. Esta primera desigualdad laboral por sexo ocurre porque las mujeres tienen una menor tasa de participación laboral, que en 2023 fue de 41 %, la mitad que la de los hombres (Gontero y Ravest, 2025). Esto significa que solo 4 de cada 10 mujeres en edad de trabajar se incorporan al mercado laboral, mientras que 8 de cada 10 hombres lo hacen. La menor tasa de ocupación de las mujeres, en especial durante la edad más productiva laboralmente, está asociada a la realización de labores domésticas y de cuidados no remunerados. En promedio las mujeres dedican casi 42 horas a la semana al trabajo no remunerado, mientras que los hombres dedican solo 8 horas. Ellos dedican 38 horas a la semana al trabajo remunerado, en tanto que las mujeres suman 14 horas (INE, 2024a).

Según actividad económica, casi un millón de mujeres trabaja en el sector comercio, de actividades de alojamiento y de servicio de comidas, conforme los datos de la tabla 1. Otro número importante de mujeres, de casi medio millón, trabaja en la industria manufacturera. En el caso de los hombres, la mayoría, alrededor de 1.8 millones, trabaja en la agricultura y en segundo lugar (1.0 millón) en el comercio (INE, 2024a). La distribución de la población ocupada según actividad económica muestra una clara segmentación horizontal del mercado laboral, producto de una división social de dicho mercado basada en estereotipos que asignan a las mujeres un rol importante en trabajos manuales relacionados con servicios, tanto doméstico como de atención y cuidado de personas.

**Tabla 1**

Distribución de la población ocupada por sexo según actividad económica en 2023 (en número de personas)

Actividad económica	Hombres	Mujeres	Total
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	1 754 940	289 046	2 043 986
Industrias manufactureras, explotación de minas y canteras y otras actividades industriales	562 102	480 189	1 042 291
Construcción	537 168	4 326	541 494
Comercio al por mayor y al por menor, transporte y almacenamiento, actividades de alojamiento y de servicio de comidas	1 031 534	935 956	1 967 490
Información y comunicación	33 412	7 315	40 727
Actividades financieras y de seguros	50 153	38 197	88 350
Actividades inmobiliarias	12 446	11 112	23 558
Actividades profesionales, científicas, técnicas y de servicios administrativos y de apoyo	173 337	86 519	259 856
Actividades de administración pública y defensa, enseñanza, actividades de atención de la salud y asistencia social	268 202	282 013	550 215
Otras actividades de servicios	171 732	550 895	722 627
<b>Total</b>	<b>4 595 026</b>	<b>2 685 568</b>	<b>7 280 594</b>

Fuente: elaboración propia con base en datos del INE, 2024a.

También se observan significativas diferencias por sexo según ocupación. En la cúspide de la pirámide de ocupaciones, la de directores y gerentes, la participación de los hombres dobla a la de las mujeres. Existe una amplia desigualdad social entre ambos sexos en dicha ocupación, que es la de mayor jerarquía. Esa distancia se acorta en la ocupación de profesionales científicos e intelectuales. Los hombres tuvieron en 2023 una participación 8 % mayor que las mujeres en dichas ocupaciones. Ellas registraron la mayor participación absoluta en la ocupación de trabajo de servicios y ventas en comercios y mercados. La segunda mayor cantidad de mujeres estaba en ocupaciones elementales, que incluye servicios domésticos (INE, 2024a). Ambas participaciones indican que las mujeres son relegadas a ocupaciones o trabajos de baja escolaridad y formación. Por consiguiente, menor remuneración.

## La brecha rosa

Datos del mercado de trabajo de 2023 contenidos en la tabla 2 muestran que a nivel país el salario de los hombres fue mayor que el de las mujeres, con una diferencia de casi 200 quetzales, equivalente a 26 %. En el área rural la brecha fue de 34 %, y en la urbana de 20 % (INE, 2024a).

**Tabla 2**

Salario promedio (en quetzales) y brecha salarial (en porcentaje) por sexo y área geográfica en 2023

Salario	País	Urbano	Rural
Hombres	2656.30	2832.09	2057.31
Mujeres	1957.80	2266.81	1354.92
Brecha salarial	26 %	20 %	34 %

Fuente: elaboración propia con base en datos del INE, 2024a.

La brecha salarial según sexo en los trabajadores con seguro social es menor que el promedio nacional reportado por la Encuesta Nacional de Condiciones de Vida 2023, que incluye trabajadores con y sin seguro social, como lo indican los datos de la tabla 3. A nivel de país, la población masculina con seguro social devengó en 2023 un 6 % más que la femenina. La brecha salarial en trabajadores del sector privado fue similar al promedio nacional. Sin embargo, en trabajadores del sector público la brecha salarial fue favorable a las mujeres. Se presume que esa situación es resultado de una mayor presencia de mujeres en cargos de alta jerarquía en el sector público.

**Tabla 3**

Salario (quetzales) y brecha salarial (porcentaje) en trabajadores con seguro social por sexo según sector en 2023

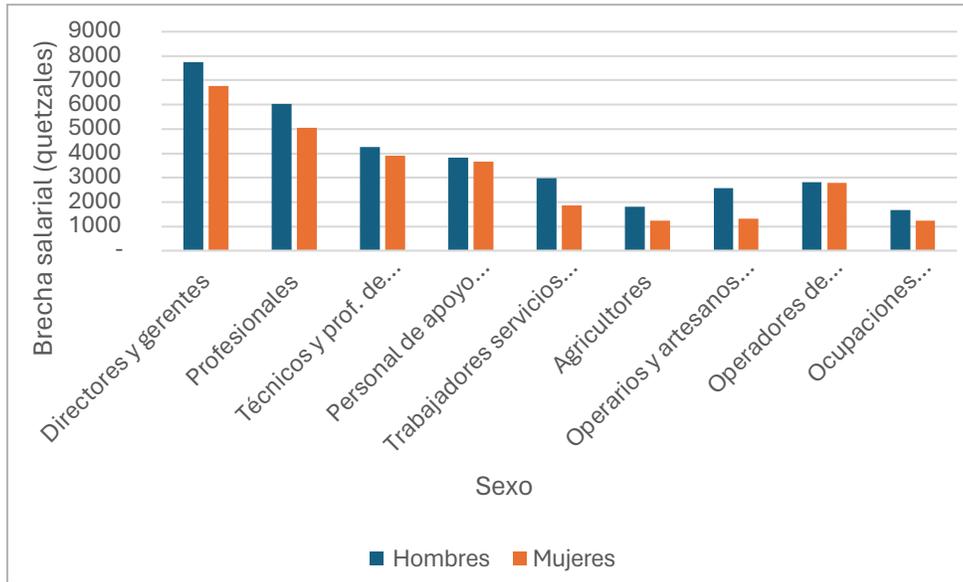
Salario	País	Sector privado	Sector público
Hombres	5684.82	5464.73	6952.19
Mujeres	5359.98	5063.53	7556.11
Brecha salarial	6 %	7 %	-9 %

Fuente: elaboración propia con base en datos del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS), 2023.

Lo datos de la figura 1 muestran que, según ocupación, el sueldo de los hombres tiende a ser mayor que el de las mujeres, en especial en las ocupaciones de directores y gerentes, profesionales, trabajadores de servicios, vendedores, operarios y artesanos de artes mecánicas, en las cuales los hombres ganan entre 1000 y 1300 quetzales más que las mujeres.

**Figura 1**

Brecha salarial en quetzales por ocupación según sexo en 2023



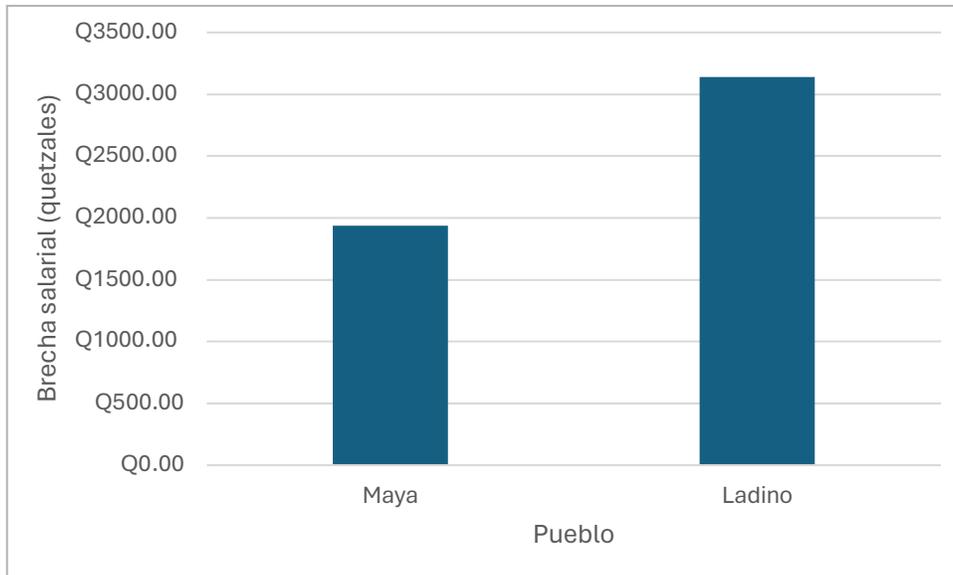
Fuente: elaboración propia con base en datos del INE, 2024a.

## Discriminación salarial

Previo a abordar el tema de la discriminación salarial, se considera oportuno mostrar datos de la brecha salarial que existe según el pueblo de pertenencia. Los datos de la figura 2 muestran que el salario promedio de los trabajadores del pueblo ladino es mayor que el del pueblo maya. La diferencia a favor del primero es de casi 1200 quetzales, equivalente a 62 %, y se explica, en parte, a que el pueblo maya tiene menor educación secundaria y universitaria, y mayor informalidad laboral.

**Figura 2**

Brecha salarial en quetzales por pueblo de pertenencia en 2023



Fuente: elaboración propia con base en datos del INE, 2024a.

La discriminación salarial en economía se estima a través del modelo econométrico Blinder-Oaxaca, el cual supone que, sin discriminación, los ingresos atribuibles a la educación y características propias de la persona, como experiencia, deberían de ser similares en los grupos que se estudian. Cualquier diferencia luego de considerar estos factores y otros, como antigüedad, puede ser atribuible a la discriminación por sexo o grupo étnico, entre otros. En Guatemala este modelo ha sido aplicado por Romero (2007) para estimar costos de la discriminación étnica, y por Alvarado (2020) y Gamboa (2021) para identificar discriminación salarial según informalidad laboral y tipo de ocupación, respectivamente. En la literatura económica de la última década existe un vacío relativo a estudios sobre discriminación salarial por sexo y grupo étnico.

Los datos presentados en este boletín estiman el salario en forma de logaritmo natural en función de la educación, la experiencia, la antigüedad en el lugar de trabajo y el tamaño de la empresa. Estas son las variables de control. La información fue obtenida de la Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos de 2022, con una muestra de 4 558 observaciones (INE, 2023). En la tabla 4 se muestran los resultados del modelo Blinder-Oaxaca estimado para el año 2022 por sexo, los cuales muestran una brecha salarial de 0.23, expresada en valor de logaritmo natural, en favor de los hombres. En términos de quetzales la brecha salarial es de casi 400, equivalente a 25 %. La descomposición del índice muestra que la brecha salarial no es atribuible a diferencias de dotaciones medibles por las variables de control, sino a los coeficientes, que comprende la discriminación. El valor de la descomposición por dotaciones implica en la práctica que el salario de las mujeres es menor al que debería ser, considerando el nivel educativo, que refleja ser mayor al de los hombres: 10 contra 9 años promedio de estudio (INE, 2023). El valor del coeficiente de la parte no explicada indica que la brecha salarial se razona en su totalidad por discriminación salarial hacia las mujeres, la cual es estadísticamente significativa.

**Tabla 4**

*Modelo econométrico Blinder-Oaxaca de discriminación salarial en logaritmo natural por sexo en 2022*

Salario	Coefficiente	Estadístico Z	Valor p
Hombres	7.77	543.40	0.00
Mujeres	7.54	323.80	0.00
Brecha salarial	0.23	8.5000	0.0000
Descomposición			
Dotaciones	-0.0593	-2.7500	-0.0060
Coefficientes	0.29	14.15	0.00
Interacción	0.0047	0.5100	0.6070
Explicación			
Explicada	-0.0545	-3.2600	0.0000
No explicada	0.2868	14.1500	0.0000

Fuente: elaboración propia con base en datos de la Encuesta de Empleo e Ingresos 2022 (INE, 2023).

Los resultados del modelo Blinder-Oaxaca estimado por pueblo se presentan en la tabla 5. Los datos muestran la existencia de brecha salarial entre las poblaciones ladina y maya, la cual es de 0.47 en términos de logaritmo natural, equivalente a 473 quetzales. La diferencia salarial se descompone en dotaciones por educación y experiencia, que comprenden 0.35 o 75 % del valor de la brecha salarial estimada de 0.47. El valor de los coeficientes de 0.12 muestra la discriminación salarial étnica, que equivale al 25 % de la diferencia salarial promedio entre ladinos y mayas.

**Tabla 5***Modelo econométrico Blinder-Oaxaca de discriminación salarial en logaritmo natural por pueblo en 2022*

Salario	Coefficiente	Estadístico Z	Valor p
Ladinos	7.80	560.40	0.00
Mayas	7.33	292.60	0.00
Brecha salarial	0.47	16.4000	0.0000
Descomposición			
Dotaciones	0.3503	15.340	0.0000
Coefficientes	0.1271	5.36	0.00
Interacción	-0.0062	0.3800	0.7010
Explicación			
Explicada	0.3440	17.9700	0.0000
No explicada	0.1270	5.3600	0.0000

Fuente: elaboración propia con base en datos de la Encuesta de Empleo e Ingresos 2022 (INE, 2023).

## Conclusión

En el mercado laboral guatemalteco se observa la existencia de discriminación salarial por sexo y etnia. En el primer caso, un poco más del 10 % de las mujeres trabajadoras experimentan discriminación salarial, al recibir un salario menor que los hombres por el mismo tipo de trabajo. En el segundo, la diferencia salarial que existe entre personas ladinas y mayas se explica en un 25 % por factores de discriminación. Lo anterior a pesar de que la legislación laboral prohíbe cualquier tipo de discriminación. En consecuencia, es imperativo que las instituciones responsables de la aplicación de las leyes laborales realicen acciones más efectivas para incentivar nuevos modelos de trabajo, que incluya fuertes procesos educativos y formativos, igualdad y equidad en los salarios, que garanticen a las y los trabajadores no únicamente la reproducción social, sino lograr niveles de bienestar que permitan fomentar el arraigo y la creatividad para la transformación productiva y social. Asimismo, es fundamental fortalecer la institucionalidad pública responsable de sancionar y crear medidas concretas para reducir la discriminación salarial en sus diferentes formas.

## Referencias

- Alvarado, J. (2020). Diferencias del ingreso entre trabajadores de los sectores formal e informal de la economía guatemalteca en el 2018. *Revista académica ECO*, 23, 1-23. <https://doi.org/10.36631/ECO>
- Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS). (2024). IGSS en cifras 2023. <https://www.igssgt.org/informes-y-estadisticas/>
- Instituto Nacional de Estadística (INE). (2023). Encuesta nacional de empleo e ingresos 2022. <https://www.ine.gob.gt/encuesta-nacional-de-empleo-e-ingresos/>
- INE. (2024). Encuesta nacional de condiciones de vida 2023. <https://www.ine.gob.gt/pobreza-menu/>
- INE. (2024a) Encuesta nacional de calidad y bienestar de los hogares. <https://www.ine.gob.gt/encabih/>
- Gamboa, D. (2021). Diferencia salarial entre hombres y mujeres: Un estudio de Guatemala desde la perspectiva de las ocupaciones en 2019. *Revista académica ECO*, 24, 21-37. <https://doi.org/10.36631/>
- Gontero, S. y Ravest, J. (2025). *Desigualdad salarial de género en América Latina. ¿Cuál es la brecha relevante por cerrar?* OIT Cono Sur [Informe técnico]. <https://doi.org/10.54394/CNVJ5090>
- Romero, W. (2007). *Los costos de la discriminación étnica en Guatemala*. Serviprensa.

Diagramación: William González - Edición: Julio Urizar - Imagen: Plaza Pública

## CONTACTO

**Vicerrectoría de Investigación y Proyección  
Universidad Rafael Landívar**

Campus Central, San Francisco de Borja, S.J., Ciudad de Guatemala, Vista Hermosa III, zona 16.  
Apartado postal 29-C, Edificio O, oficina 101, 01016



**Instituto de Investigación en Ciencias Socio Humanistas (Icesh)  
Departamento de Ciencias Económicas**

PBX: (502) 2426-2626, ext. 3325