

ENFOQUE LABORAL

Ley N°21.828 que promueve la transparencia y la adopción de medidas para la inclusión laboral de las mujeres en las empresas.

Para más información, contactar a:



Sebastián Parga M. | Socio
sparga@pmvl.cl



Jorge Montes A. | Socio
jmontes@pmvl.cl



Pablo Vasseur G. | Socio
pvasseur@pmvl.cl



Ignacia Lopez V. | Socia
ilopez@pmvl.cl

La Ley N° 21.828, publicada en el Diario Oficial el 23 de julio de 2026, incorpora al Código del Trabajo un mecanismo de transparencia en materia de equidad de género al interior de las empresas.

¿En qué consiste la ley?

La ley impone a determinadas empresas la obligación de **elaborar y remitir anualmente un informe sobre el estado de la equidad de género al interior de la organización.**

Se trata de una obligación de reporte, no de resultado. No fija cuotas de participación femenina, metas de contratación ni sanciones específicas por brechas existentes, sino que obliga a determinadas empresas a levantar información interna sobre su situación en materia de equidad de género, remitirla a la autoridad laboral y mantenerla disponible al público en sus sitios electrónicos.



¿Cuál es el procedimiento y los plazos?

- **En marzo de cada año:** la empresa obligada debe confeccionar y enviar el informe de forma electrónica a la Dirección del Trabajo.
- **Dentro de los primeros cinco días hábiles de abril:** la Dirección del Trabajo debe remitir los informes recibidos al Comité Interministerial para la Igualdad de Derechos y la Equidad de Género y al Consejo Superior Laboral.
- **En todo momento:** el informe debe mantenerse a disposición del público en el sitio electrónico de la respectiva empresa.

IMPORTANTE

La obligación de remitir el informe para aquellas empresas que aplica **deberá cumplirse a contar de marzo de 2027.**

¿Qué empresas están obligadas a confeccionar el informe?

La obligación recae sobre dos categorías de empresas:

- Empresas de 200 o más trabajadores, sin distinción de rubro o actividad.
- Empresas de 50 o más trabajadores que pertenezcan a los sectores minero, de investigación y desarrollo, financiero, de energía, de transporte y de la construcción.

El umbral reducido para estos seis sectores responde a que se trata de actividades con menor participación femenina histórica, por lo que el legislador optó por exigirles el reporte con una dotación considerablemente menor que la regla general de 200 trabajadores.

¿Qué debe contener el informe?

El artículo 157 septies exige que el informe contemple, al menos:

- El porcentaje de participación de mujeres dentro de la organización.
- Indicadores sobre su presencia en cargos de responsabilidad.
- Medidas para la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.
- Antecedentes de brecha salarial.
- Otras medidas adoptadas por la empresa para promover la equidad de género.

El contenido específico y la metodología del informe —incluyendo, presumiblemente, la forma de calcular la brecha salarial y los indicadores de cargos de responsabilidad— quedan entregados a una resolución del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, dictada previo informe del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género. En consecuencia, la aplicación práctica de la ley depende de una regulación complementaria aún pendiente.

¿Qué deberían considerar los empleadores?

Aunque la ley ya se encuentra vigente, su aplicación efectiva está condicionada a la dictación de la resolución ministerial que fijará los parámetros del informe. Con todo, resulta recomendable que las empresas comiencen a evaluar anticipadamente su situación, considerando lo siguiente:

- Determinar si la empresa se encuentra dentro del umbral general de 200 trabajadores o dentro del umbral reducido de 50 trabajadores aplicable a los seis sectores indicados, y si dicho umbral se mide a nivel de la razón social, del establecimiento o del grupo empresarial.

- Revisar y fortalecer los sistemas internos de recolección de datos de recursos humanos, en particular la información desagregada por sexo respecto de dotación, cargos de responsabilidad y remuneraciones.
- **Anticipar el carácter público del informe:** al deber publicarse en el sitio web de la empresa, su contenido tendrá efectos reputacionales y podrá ser utilizado por terceros, sindicatos, clientes o inversionistas.
- Hacer seguimiento a la resolución del Ministerio del Trabajo que definirá la metodología del informe, en especial los criterios para medir la brecha salarial.

¿Cuáles son los principales desafíos de la ley?

Desde el punto de vista de su aplicación práctica, **la ley presenta algunos desafíos que conviene tener presentes:**

- El contenido sustantivo del informe — metodología, indicadores y forma de calcular la brecha salarial— queda delegado a una resolución ministerial futura, lo que genera incertidumbre regulatoria respecto de cuándo y bajo qué criterios deberá aplicarse efectivamente la ley.
- La ley no contempla un régimen de sanciones específico para el incumplimiento, retraso o presentación incompleta del informe, por lo que su exigibilidad dependerá de las facultades fiscalizadoras generales de la Dirección del Trabajo, sin un mecanismo sancionatorio dedicado.

- No se precisa cómo debe medirse el umbral de trabajadores (200 o 50, según el caso): si corresponde a la dotación de una razón social individual, de un establecimiento o del conjunto de empresas relacionadas de un mismo grupo empresarial, lo que puede generar disputas de aplicación.
- La delimitación de los sectores minero, financiero, energético, de transporte, de construcción y de investigación y desarrollo no remite a una clasificación económica específica, lo que puede generar controversias sobre qué empresas quedan comprendidas.
- La publicidad de antecedentes de brecha salarial, sin un estándar claro de agregación o anonimización, puede plantear tensiones con la protección de datos personales y con información sensible desde el punto de vista competitivo.
- La ley impone únicamente un deber de reporte, sin exigir metas, planes de acción concretos o mejoras efectivas en la equidad de género, por lo que su impacto real dependerá de la presión reputacional más que de un mandato normativo de resultado.