

**INFORME DE LA COMISIÓN DE ECONOMÍA** recaído en el proyecto de ley, en primer trámite constitucional, que modifica diversos cuerpos legales para establecer la representación de género en los directorios de las empresas públicas, iniciado en moción de los Honorables Senadores señora Allende y señor Harboe; y el que consagra la paridad de género en los directorios de las empresas y sociedades anónimas, iniciado en moción de los Honorables Senadores señor Elizalde, señoras Órdenes y Provoste y señor Latorre.

**Boletines N°s 9.858-03 y 12.091-03, respectivamente, refundidos.**

---

**HONORABLE SENADO:**

La Comisión de Economía tiene el honor de emitir su informe acerca de los proyectos de ley de la referencia, refundidos.

- - -

Cabe hacer presente que, en sesión de 3 de noviembre de 2020, la Sala del Senado autorizó a la Comisión de Economía a discutir el proyecto de ley en general y particular a la vez, en el trámite de primer informe.

- - -

**NORMAS DE QUÓRUM ESPECIAL**

El proyecto de ley contiene normas de quórum calificado, en virtud de lo dispuesto en el inciso segundo del número 21 del artículo 19 de la Constitución Política de la República. Por, tanto, de conformidad a lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 66 de la Carta Fundamental, requiere para su aprobación de la mayoría absoluta de los senadores en ejercicio.

- - -

A las sesiones en que la Comisión dedicó al estudio del proyecto estuvo presente, vía videoconferencia, además de sus integrantes, las Honorables Senadoras señoras Allende y Órdenes, y los siguientes invitados:

**Del Ministerio de Hacienda:** el Subsecretario, señor Alejandro Weber; la Coordinadora de Política Laboral, señora Francisca Dussillant.

**Del Ministerio de Economía, Fomento y Turismo:** la Coordinadora Legislativa y Jurídica del Gabinete del Ministro, señora Ximena Contreras.

**De la Secretaría General de la Presidencia:** el Subsecretario, señor Máximo Pavez.

**Del Ministerio de la Mujer y de la Equidad de Género;** la Subsecretaria, señora María José Abud; el Subsecretario (s) señor Felipe Muñoz; el asesor señor Martín Vial; la Abogada, señora Javiera Alzola.

**De la Comisión para el Mercado Financiero (CMF):** el Presidente, señor Joaquín Cortez; la Comisionada, señora Bernardita Piedrabuena; la Jefa de Gabinete, señora Gabriela Gurovich; la Jefa de Comunicaciones, señora Cristina Goyeneche.

**Del Consejo Directivo del Sistema de Empresas Públicas (SEP):** el Presidente, señor Ricardo de Tezanos; el Fiscal, señor David Acuña.

**De la Biblioteca del Congreso Nacional:** el Abogado, señor James Wilkins.

El profesor y abogado señor Luis Cordero.

**De Ese Business School:** la Profesora Titular – Directora Centro de Trabajo y Familia, señora María José Bosch.

**Del Centro de Gobierno Corporativo UC:** el Profesor de Derecho y Presidente Ejecutivo, señor Matías Zegers.

**Del Instituto de Directores de Chile:** el Presidente, señor Cristian Lefevre; la Directora Ejecutiva, señora Fadia Gajardo.

**La abogada señora Claudia Sarmiento.**

**Otros asistentes:**

Los asesores señora Francisca Phillips (Senadora señora Carmen Gloria Aravena), señores Gonzalo Mardones (Senadora señora Ximena Rincón), Rafael Ferrada (Senadora señora Isabel Allende), Cesar Quiroga (Senador señor José Miguel Durana) y Claudio Rodríguez (Senadora señora Loreto Carvajal).

Del Comité PPD, el asesor, señor José Miguel Bolados.

La Jefa de Gabinete, señora Pamela Cousins (Senador señor José Miguel Durana).

De la Secretaría General de la Presidencia, señor Benjamín Rug.

### **OBJETIVOS DE LOS PROYECTOS**

El objetivo del boletín N° 9.858-03, es introducir cuotas de género en los Directorios de las Empresas del Estado, de manera que ningún sexo supere el 60% en su composición, a fin de asegurar la participación de la mujer en dichos Directorios.

Por su parte, el boletín N° 12.091, tiene los siguientes tres objetivos:

1) Consagrar la paridad de género en todos los directorios de las empresas del Estado y sociedades anónimas, estableciendo una cuota obligatoria que en cada caso se indica;

2) Incrementar el valor público y privado de dichas empresas al incorporar una buena práctica validada internacionalmente y

3) Modernizar los directorios de las empresas señaladas, en el ámbito de género.

Finalmente, el objetivo del proyecto despachado por la Comisión es establecer paridad en la integración de los directorios de las empresas públicas creadas por ley que indica; y en las sociedades en que el Estado tenga una participación superior al cincuenta por ciento del capital a través de la Corporación de Fomento de la Producción que señala, en el sentido que las personas de un mismo género no podrán exceder el sesenta por ciento del total de los miembros de los directorios, salvo tratándose de directorios compuestos por 3 integrantes, en cuyo caso las personas del mismo género no podrán exceder de 2.

- - -

## **II.- ANTECEDENTES**

Para el estudio de esta iniciativa de ley, se han tenido en consideración, entre otros, los siguientes antecedentes:

### **ANTECEDENTES DE HECHO**

#### **1. Moción boletín N° 9.858-03.**

Los fundamentos de la moción indican que la presente iniciativa se basa, no solo en superar brechas discriminatorias entre hombres y mujeres, sino que también obedece a razones técnico-económicas que permiten el desarrollo eficiente de un país.

1. La realidad laboral: mientras más alto el cargo, menor es la inclusión de mujeres

Si bien en los últimos años se ha producido un incremento de la fuerza laboral femenina (47,2%), este incremento no se ha visto reflejado en los altos cargos directivos. En efecto, la mujer al ingresar a la fuerza laboral activa se ve enfrentada a una segregación vertical, vale decir, sus posibilidades de inserción se concentran principalmente en las plantas bajas de las jerarquías organizacionales de una empresa. Ello se traduce en una verdadera pirámide de poder, donde mientras más alto el cargo, menor es la inclusión de mujeres.

Como consecuencia, las mujeres continúan subrepresentadas en empleos corporativos de alto nivel. Según datos de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo, durante el año 2009 las mujeres ocuparon sólo uno de cada diez cargos directivos en las compañías de los países pertenecientes a dicha organización.

Estos datos reflejan no solo las dificultades a las que se ve enfrentada una mujer al ingresar al mundo laboral, sino también la brecha en igualdad de oportunidades, como consecuencia de la discriminación por género de un trabajador.

## 2. Igualdad de derechos.

El principio de igualdad de derechos entre todas las personas, constituye la idea central de los derechos humanos, constituyéndose como un principio prioritario la no discriminación.

En particular, el reconocimiento de la no discriminación de las mujeres se consagró en la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer aprobada en 1979.

El artículo 1 de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, establece que: "A los efectos de la presente Convención, la expresión "discriminación contra la mujer" denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce, o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera."

Asimismo, en el numeral uno del Artículo 4 de la mencionada Convención señala que "La adopción por los Estados Partes de medidas especiales de carácter temporal encaminadas a acelerar la igualdad de facto entre el hombre y la mujer no se considerará discriminación en la forma definida en la presente Convención."

Chile ratificó la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y forma parte de los países comprometidos con la Plataforma de Acción Mundial.

En el objeto de avanzar en la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, el programa de Gobierno de la Presidenta Bachelet incluye una Nueva Agenda de Género basada en los derechos de igualdad y autonomía de las mujeres. En particular su programa establece que desde el primer semestre de su Gobierno se integrará al menos a una mujer en el Directorio de las empresas del Estado. Asimismo, se indica la búsqueda de algún mecanismo que permita incentivar una mayor presencia de las mujeres en las empresas públicas, estableciendo una meta de un 40% de mujeres en los Directores de estas empresas.

3. La igualdad de género es una condición indispensable para el desarrollo

Ahora bien, además de las razones de justicia que justifican la incorporación de cuotas de género en los Directorios de las empresas, existen una serie de razones técnico - económicas que avala su inserción.

Según informes de la OCDE:

1. Los directores con mayor diversidad de género pueden contribuir a un mejor gobierno corporativo. Un directorio heterogéneo puede vigilar más intensamente el comportamiento ejecutivo.

2. Dado que las mujeres son, por lo general, poco representadas en las llamadas "redes de favoritismo", la presencia de más directores mujeres podría traer miradas más independientes en la sala de directorio y reforzar su función de vigilancia.

3. Directorios con más diversidad de género tienden a tener una mayor variedad de orígenes, experiencias, perspectivas y habilidades para resolver problemas. Todo esto puede ser transmitido a los altos directivos y mejorar el gobierno corporativo de la empresa.

Como objetivos del proyecto, la moción indica que introduce cuotas de género en los Directorios de las Empresas del Estado, de manera que ningún sexo supere el 60% en su composición, a fin de asegurar la participación de la mujer en dichos Directorios.

Con ello se pretende:

1. Reducir la desigualdad

El equilibrio en los directorios es un gran desafío al cual debemos sumarnos. Alcanzar una representatividad de género constituye el reconocimiento de un potencial de capital humano capacitado que no está siendo aprovechado. Las mujeres aún se enfrentan a grandes barreras para participar en altos mandos, creemos que debemos enfrentar esa realidad con medidas claras y concretas.

2. Alcanzar una mejor competitividad

En el mundo corporativo, un número cada vez mayor de reportes indican que existe una correlación positiva entre la proporción de mujeres en los niveles más altos y el rendimiento de las empresas. Es así como una visión diferente de los negocios puede otorgar nuevos aires a una empresa.

3. Promover el uso de una más amplia gama de talentos

Los talentos de las mujeres están siendo subutilizados en los niveles de toma de decisiones, en particular en el nivel superior. El cambio es necesario, tanto en el mundo político y empresarial para fortalecer la competitividad de nuestro país y crear un futuro en que todos los talentos se utilizan al máximo y todas las voces sean escuchadas.

## **2. Moción boletín N° 12.091-03.**

### **1.- Fundamentación**

Nuestro país ha logrado avances en la participación e inclusión de las mujeres en las diversas dimensiones de la vida social e institucional. Así ha ocurrido con las leyes y políticas públicas que han procurado emparejar las condiciones de vida y de desarrollo personal de las mujeres, y con su protección en materia laboral, la tipificación del delito del femicidio, la despenalización del aborto por tres causales y un largo listado de leyes, políticas y programas llevados adelante en los últimos años, culminando con la creación del Ministerio de la Mujer y Equidad de Género durante el segundo gobierno de la expresidenta Michelle Bachelet.

Sin embargo, algunos de esos logros, al no estar consagrados legalmente, corren el riesgo de sufrir retrocesos por ser dependientes de la voluntad del gobierno en ejercicio, el cual, en virtud tanto de su potestad reglamentaria como de su voluntad política, puede modificar en un sentido regresivo tanto las normas no legales como las políticas y buenas prácticas en vigor.

Una de las esferas donde se han conseguido logros destacables es la relativa a la integración de mujeres en los directorios de las empresas públicas, como un caso particular de su incorporación a las altas instancias de decisión. Es cierto que el camino para incrementar la presencia de las mujeres en los cuerpos colegiados directivos de las empresas del Estado ha sido siempre difícil, pero al menos tuvo un sentido ascendente durante los 10 años que cubren los gobiernos del expresidente Ricardo Lagos, primero, alcanzando una participación del 10%, y luego durante el primer gobierno de la expresidenta Michelle Bachelet, donde esa proporción alcanzó al 14%, para finalmente llegar a un 40% en el año 2017, durante su segundo gobierno. Sin embargo, la participación de las mujeres en los directorios de empresas públicas cayó por debajo del 5% en 2012, en el primer gobierno del presidente Sebastián Piñera, evidenciando una desconexión con el sentido en que ha ido avanzando la sociedad chilena.

Lo ocurrido durante su primer gobierno ha vuelto a quedar de manifiesto en la primera propuesta del presidente Piñera de designación de integrantes del directorio de Televisión Nacional, al proponer al Senado de la República designaciones exclusivamente masculinas, olvidando que en la actualidad la propia ley del canal público obliga a la integración paritaria de su directorio.

Por otro lado, las reformas que han permitido de manera efectiva elevar la presencia de las mujeres en diversos ámbitos son aquellas refrendadas legalmente. Así lo demuestra lo ocurrido en el ámbito de la política, donde los cambios hechos tanto a la legislación de partidos y elecciones han permitido elevar la presencia de las mujeres en las estructuras partidarias y en las listas de candidaturas parlamentarias, posibilitando en este último caso avanzar desde un 16% hasta un 22% de mujeres electas en la Cámara de Diputados. Otro tanto ocurre en el ámbito laboral y sindical, donde la reforma de la legislación correspondiente vigente desde 2016 incluyó normas que obligan a la incorporación de mujeres en los directorios de sindicatos, federaciones y confederaciones o de las comisiones negociadoras, en su caso.

Por consiguiente, cuando no es suficiente con la voluntad para cambiar, se requiere una ley que promueva el cambio.

Un punto de referencia ineludible para compararnos como país son los datos de la OCDE, entidad a la que nos afiliamos precisamente para aprender más de las naciones más desarrolladas y con mejores prácticas en múltiples áreas, incluidas la de la participación de las mujeres en los espacios de decisiones y altos cargos. En esta materia, resultan de la mayor relevancia los casos de países que establecieron legalmente cuotas obligatorias de mujeres en los directorios de empresas tanto públicas como privadas<sup>1</sup>. Así ocurre con Noruega, país que fijó como meta un porcentaje de 40% de mujeres en esas instancias, alcanzando al año 2016 un 35,5%; Italia, que fijó dicha cuota en un tercio del directorio; Alemania, con 30% y Francia con 20% de manera preliminar hasta alcanzar 40%<sup>2</sup>, alcanzando al año 2016 casi 30%.

En todos estos casos se trata de países con agendas de género bastante más ambiciosas que la chilena y que, no obstante, decidieron consagrar legalmente la paridad de género en las instancias directivas de las empresas, en sus casos, tanto públicas como privadas.

La experiencia chilena en este ámbito ha sido variable, como hemos señalado, dependiendo de la voluntad del gobierno respectivo la mayor o menor presencia de las mujeres en los directorios en el caso de las empresas públicas. Por su parte, en el ámbito privado, si bien la academia ha planteado la necesidad de mejorar la presencia de las mujeres

---

1 Working paper N° 6 de 2016. Centro de Gobierno Corporativo de la Universidad Católica  
2 <http://www.vie-publique.fr/actualite/panorama/texte-vote/loi-relative-representation-equilibree-femmes-hommes-au-sein-conseils-administration-surveillance-egalite-professionnelle.html>

en las sociedades anónimas, en los hechos eso no ha ocurrido. Ha llegado el momento de garantizar la participación de las mujeres en los directorios de todas las empresas públicas y también de las sociedades anónimas y para alcanzar dicho objetivo presentamos este proyecto de ley.

## **II.- Objetivos del Proyecto de Ley**

El proyecto de ley tiene tres objetivos: 1) Consagrar la paridad de género en todos los directorios de las empresas del Estado y sociedades anónimas, estableciendo una cuota obligatoria que en cada caso se indica; 2) Incrementar el valor público y privado de dichas empresas al incorporar una buena práctica validada internacionalmente y 3) Modernizar los directorios de las empresas señaladas, en el ámbito de género.

## **III.- Contenido del Proyecto de Ley**

El proyecto de ley se compone de 11 artículos permanentes y uno transitorio.

Los primeros 10 artículos establecen criterios de paridad de género en las empresas del Estado, tales como CODELCO, Banco Estado, ENAP, ENAMI, Correos de Chile, Ferrocarriles del Estado, FAMA E, ASMAR y ANACH. Estos criterios se han diferenciado fundamentalmente dado los distintos procedimientos que existen para la generación de los directorios. Asimismo, se establece la obligación de paridad de género en aquellas empresas con participación o conformadas por el Estado, bajo la modalidad de Sociedad Anónima.

El artículo 11 interviene la ley de sociedades anónimas N° 18.046, estableciendo el criterio de paridad de género para dichas personas jurídicas, sean sociedades anónimas cerradas o abiertas.

Finalmente, el artículo transitorio establece el plazo para el cumplimiento de la paridad de género, permitiendo que los directorios de las empresas del Estado, como también las sociedades anónimas, puedan dar cumplimiento a esta ley en la medida que se renueven los directorios conforme a las normas generales.

---

## **ANTECEDENTES JURÍDICOS**

-Decreto ley N°2.079, que fija texto de la Ley Orgánica del Banco Del Estado De Chile.

-Decreto con fuerza de ley N° 1, de 1986, del Ministerio de Minería, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 9.618, que crea la Empresa Nacional del Petróleo.

-Decreto con fuerza de ley N° 153, de 1960, del Ministerio de Hacienda, que crea la Empresa Nacional de Minería.

-Decreto con fuerza de ley N° 10, de 1982, del Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones, que Crea la "Empresa de Correos de Chile".

-Decreto con fuerza de ley N° 1 de 1993, del Ministerio de Transportes; que fija el texto refundido de la Ley Orgánica de la Empresa de los Ferrocarriles del Estado.

-Decreto 375, de 1979, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del decreto con fuerza de ley N° 223, de 1953, Ley Orgánica de las fábricas y maestranzas del Ejército.

-Ley N° 18.297, orgánica de la Empresa Nacional de Aeronáutica de Chile.

-Ley N° 18.296, orgánica de los Astilleros y Maestranzas de la Armada.

-Ley N° 18.046, de sociedades anónimas.

-Ley N° 19.542, que moderniza el sector portuario estatal.

-Decreto con fuerza de ley N° 211 de 1960, del Ministerio de Hacienda, que fija normas por las que se regirá la Corporación de Fomento de la Producción.

#### **DISCUSIÓN EN GENERAL**

**- Puesto en votación general el proyecto de ley, fue aprobado por la unanimidad de los miembros de la Comisión, Honorables Senadores señor Elizalde, presidente, señora Aravena y Rincón, y senadores señores Durana y Harboe. (Unanimidad 5x0).**

- - -

#### **DISCUSIÓN PARTICULAR**

La Comisión acordó por la unanimidad de sus integrantes, apoyarse de manera preliminar y como texto de trabajo en la estructura del proyecto de ley propuesto en el boletín N° 12.091-03, cuyo tenor es el siguiente:

"Artículo 1.- Intercálase el siguiente inciso tercero, nuevo, al artículo 8 del decreto ley N° 1.350, que crea la Corporación Nacional Del Cobre De Chile, pasando el actual inciso tercero a ser inciso cuarto:

"En la integración del directorio, ninguno de los sexos podrá superar el 60 por ciento del total de los miembros de este."

Artículo 2.- Agrégase el siguiente inciso final al artículo 9 del decreto ley N°2.079, que fija texto de la Ley Orgánica del Banco Del Estado De Chile:

"En la nominación de los integrantes del directorio señalados en la letra a), ninguno de los sexos podrá superar el 60 por ciento del total de los miembros de éste."

Artículo 3.- Agrégase, en el artículo 3 del decreto con fuerza de ley N° 1, de 1986, del Ministerio de Minería, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 9.618, que crea la Empresa Nacional del Petróleo; a continuación del punto aparte, que pasa a ser seguido:

"De los directores que debe nombrar la Corporación de Fomento y Producción, uno deberá ser de sexo diferente de los otros."

Artículo 4.- Agrégase, en el inciso segundo del artículo 11 del decreto con fuerza de ley N° 153, de 1960, del Ministerio de Hacienda, que crea la Empresa Nacional de Minería, la siguiente oración:

"De los directores señalados en las letras b), c) y d), dos deberán ser de sexo diferente de los otros."

Artículo 5.- Agrégase el siguiente inciso final al artículo 4 del decreto con fuerza de ley N° 10, de 1982, del Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones, que Crea la "Empresa de Correos de Chile", dispone la constitución de "TELEX CHILE Comunicaciones Telegráficas S.A." y pone término a la existencia legal del Servicio de Correos y Telégrafos a contar de la fecha que indica:

"De los cinco miembros del directorio señalados en el presente artículo, dos deberán ser de sexo diferente de los otros."

Artículo 6.- Intercálase el siguiente inciso segundo, nuevo, pasando el actual inciso segundo a ser inciso tercero, en el artículo 4 del decreto con fuerza de ley N° 1 de 1993, del Ministerio de Transportes; que fija el texto refundido de la Ley Orgánica de la Empresa de los Ferrocarriles del Estado:

"De los siete miembros del directorio señalados en el presente artículo, tres deberán ser de sexo diferente de los otros."

Artículo 7.- Agrégase, el siguiente inciso final, nuevo, al artículo 3 del decreto 375, de 1979, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del decreto con fuerza de ley N° 223, de 1953, Ley Orgánica de las fábricas y maestranzas del Ejército:

"En la integración del consejo superior, ninguno de los sexos podrá superar el 60 por ciento del total de los miembros de éste."

Artículo 8.- Agrégase el siguiente inciso segundo, nuevo, al artículo 4 de la ley N° 18.297, orgánica de la Empresa Nacional de Aeronáutica de Chile:

"De los directores señalados en las letras b), c) y d), dos deberán ser de sexo diferente de los otros."

Artículo 9.- Agregase el siguiente inciso tercero, nuevo, al artículo 9 de la ley N° 18.296, orgánica de los Astilleros y Maestranzas de la Armada:

"En la integración del consejo superior, ninguno de los sexos podrá superar el 60 por ciento del total de los miembros de éste."

Artículo 10.- En la integración del directorio de las empresas del Estado constituidas como Sociedades Anónimas o en aquellas donde el Estado tenga participación, ninguno de los sexos podrá superar el 60 por ciento del total de los miembros de éste.

Artículo 11.- Agrégase, a continuación de la expresión "junta de accionistas" del inciso primero del artículo 31 de la ley N° 18.046 de sociedades anónimas, la frase ". En la integración del directorio de las Sociedades Anónimas, ninguno de los sexos podrá superar el 60 por ciento del total de los miembros de éste."

#### DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Artículo transitorio.- Las empresas señaladas en los artículos 1 a 9 de la presente ley y las sociedades anónimas deberán cumplir con la exigencia de paridad en la próxima designación de directorio, desde la publicación de la presente ley."

---

Luego, a proposición del **Honorable Senador señor Elizalde**, la Comisión acordó, también por la unanimidad de sus integrantes, incorporar en el texto tentativo sobre el cual trabajará la Comisión los artículos 3°, 8° y 9°, respectivamente, del boletín N° 9.958-03, referidos a los directorios de las empresas portuarias, ENAP y CORFO, adecuando la numeración interna del articulado.

Las referidas disposiciones del boletín N° 9.958-03 son las siguientes:

"Artículo 3°.- Modifícase la ley N° 19.542 que moderniza el sector portuario estatal, en el siguiente sentido:

- Incorporase en el artículo 24, a continuación del primer punto seguido (), la frase ". En dichos nombramientos, el porcentaje que represente cada género, entre los miembros del Directorio, no podrá superar el sesenta por ciento de la integración total en el caso que el Directorio estuviere compuesto por cinco miembros, sí dicho Directorio

tuviere tres miembros, dicho porcentaje no podrá superar el setenta por ciento.”.

Artículo 8°.- Modifícase el decreto con fuerza de ley N° 1, del Ministerio de Minería, de 1986 que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 9.618, que crea la Empresa Nacional del Petróleo, en el siguiente sentido:

- Incorporase en el artículo 3°, continuación de la frase "tres, designados por la Corporación de Fomento de la Producción," la frase "en dichos nombramientos ningún género podrá superar el sesenta por ciento"

Artículo 9°.- En aquellos casos en que corresponda al Consejo de la Corporación de Fomento de la Producción prestar asesoría técnica al Presidente de la República en la designación de los integrantes de Directores y/o Consejos de empresas del Estado y de sociedades en que éste tenga participación mayoritaria, el Consejo deberá asegurar en su propuesta que el porcentaje que represente cada género no supere el sesenta por ciento del total de su designación, salvo que la ley hubiere establecido un porcentaje distinto.”.

Luego, la **Honorable Senadora señora Rincón** propuso considerar la siguiente nómina de empresas públicas, con la finalidad que sean incorporadas en el texto preliminar aquellas empresas que no lo están, a saber:

	-Casa de Moneda de Chile S.A.
	-Cimm (Centro de Investigación Minera y Metalúrgica).
	-Cimm Tecnologías y Servicios S.A.
	-Comercializadora de Trigo S.A.
S.A.	-Empresa Concesionaria de Servicios Sanitarios
S.A.	Empresa de Servicios Sanitarios Lago Peñuelas
	-Empresa de Transporte de Pasajeros Metro S.A.
	-Polla Chilena de Beneficencia S.A.
	-Puerto Madero Impresores S.A.
	-Sociedad Agrícola Sacor Ltda.
Ltda.	-Sociedad Agrícola y Servicios Isla de Pascua
	-Televisión Nacional de Chile.
	-Zona Franca de Iquique S.A.

La Comisión acordó invitar a diversas autoridades y especialistas al estudio del proyecto, tales como:

1. Ministro de Hacienda, Ignacio Briones
2. Ministro de Economía, Fomento y Turismo, señor Lucas Palacios

3. Ministra de la Mujer y la Equidad de Género,  
señora Mónica Zalaquett

4. Presidente Consejo Directivo del Sistema de  
Empresas Públicas, señor Ricardo De Tezanos Pinto

5. La abogada señora Claudia Sarmiento.

6. Abogado y Profesor de Derecho Administrativo,  
señor Luis Cordero

7. Abogado y Analista de la BCN, señor James  
Wilkins

8. C.M.F. Director Jurídico, señor José Antonio  
Gaspar.

---

**En sesión de 17 de noviembre de 2020, la Comisión recibió a los siguientes invitados:**

**-Del Consejo Directivo del Sistema de Empresas Públicas (SEP):** al Presidente, señor Ricardo de Tezanos; el Fiscal, señor David Acuña.

**-De la Biblioteca del Congreso Nacional:** al Abogado, señor James Wilkins

---

**Consejo Directivo del Sistema de Empresas Públicas (SEP).**

**El Presidente del Consejo Directivo del Sistema de Empresas Públicas, señor Ricardo de Tezanos,** agradeció la invitación para exponer en este tema que es de gran relevancia para las empresas públicas y particularmente aquellas que forman parte del SEP.

Comenzó señalando que el Reglamento de Designación de Directores de Empresas SEP, vigente desde el 01 de enero de 2018, luego de un trabajo realizado en 2017 por el Consejo SEP, señala en su artículo 2º que “Las personas de un mismo género que sean designadas como directores o sean propuestas como tales en Juntas de Accionistas por el Consejo SEP, no podrán exceder el sesenta por ciento del total de directores de las empresas donde el Consejo SEP tenga potestad de nombrar y de proponer en Juntas de Accionistas”. De este modo, lo que se propone en este proyecto de ley, ya es parte del reglamento desde 2018 al menos en las empresas SEP.

Luego, señaló que hay 20 empresas públicas que forman parte del SEP. De las empresas relevantes que no están en el SEP, mencionó CODELCO, Banco Estado, TVN, ENAP, ENAMI, ni las empresas de defensa, FAMAE, ENAER y ASMAR.

Dentro de las que forman parte del SEP, hay un primer grupo, que son empresas CORFO, que son sociedades anónimas en las cuales CORFO tiene participación. En el caso de ZOFRI S.A., hay participación de privados con derecho a elegir un director, razón por la cual se debe coordinar con ellos para efectos de la paridad.

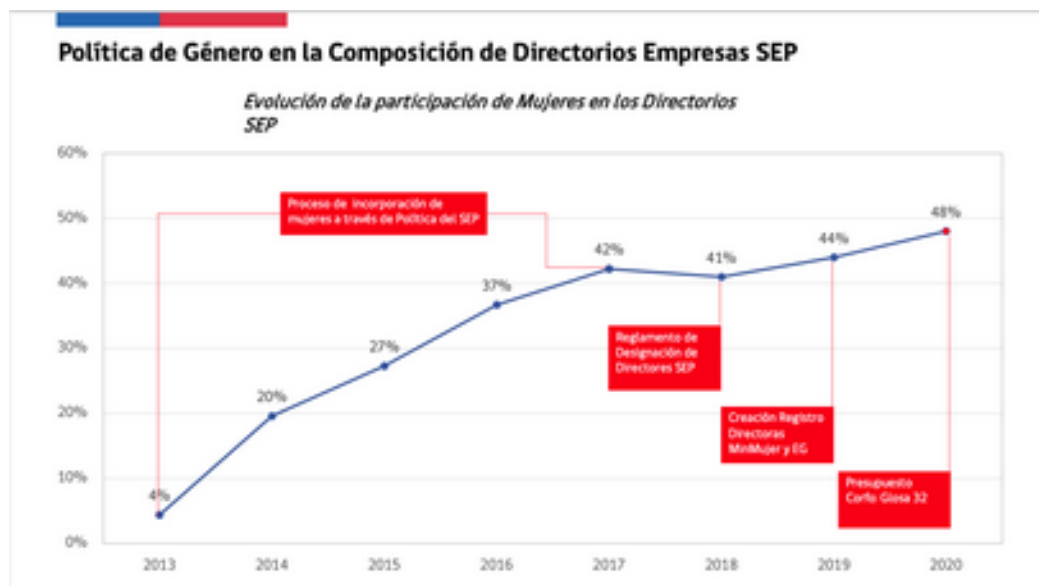
Un segundo grupo de empresas SEP está compuesto por empresas creadas por ley, que a grandes rasgos, son las 10 empresas portuarias estatales, EFE y Correos. No está incluida en la lista de empresas SEP, la empresa SACOR SpA, que no tiene directorio, sino Administrador.

Indicó que el 100% de las empresas SEP tienen directorios paritarios, el 48% de los directores son mujeres y en 8 directorios hay mayoría femenina. Para graficar lo anterior, expuso la siguiente tabla.



Como comentario al margen, señaló que en la última modificación que se hizo a la ley de TVN, se exigió la paridad en su directorio, por lo que es la única empresa pública creada por ley con esta exigencia.

Luego, entró a revisar la evolución de la participación de mujeres en los directorios SEP, para lo cual presentó el siguiente gráfico.



A su respecto, señaló que la política de inclusión de mujeres en directorios SEP se implementó a contar del gobierno de la ex Presidenta Bachelet, lo cual como política se ha reconocido y reafirmado por el gobierno del Presidente Piñera. Un hito de gran ayuda fue la creación del Registro de Directoras que elaboró el Ministerio de la Mujer, el cual ha facilitado la tarea de buscar y seleccionar mujeres con los perfiles requeridos. Otro hito, fue la Ley de Presupuesto de 2020, en la Glosa 32, relativa a Corfo, se estableció que las empresas reguladas por el SEP deberán establecer directorios paritarios. De este modo, la propuesta del proyecto ya se estaría cumpliendo 100% en las empresas SEP y han funcionado bastante bien.

Finalmente, abordó algunas recomendaciones y experiencias que han tenido en el SEP con esta política:

-En primer lugar, señaló que el SEP ha desarrollado un proceso para la incorporación de mujeres en los directorios. En un primer momento el SEP incorporó mujeres a los directorios como parte de una política de diversidad; posteriormente se establecieron cuotas, para finalmente convocar mujeres profesionales mediante el registro del Ministerio de la Mujer. Todo ello ha permitido contar con directoras capacitadas y con perfiles adecuados acordes a los requerimientos de las diferentes empresas.

-En segundo lugar, salvo excepciones, la propiedad de las empresas SEP es 100% estatal, condición que ha facilitado la conformación de directorios paritarios.

-En tercer lugar, durante los meses de septiembre y octubre de 2020 hicieron una encuesta de aporte de la diversidad a los directorios de las empresas SEP, en conjunto con la Escuela de Gobierno de la Universidad de Los Andes, el cual se presentará próximamente en conjunto con el Ministerio de la Mujer y Equidad de Género.

Al respecto destacó algunas conclusiones preliminares, como las siguientes:

-La incorporación de mujeres ha influido en un clima interno colaborativo y en la racionalidad y amplitud del debate.

-Los Directorios en los que participan mujeres, presentan mejor flujo de información entre directorio y administración, mayor proporción de mecanismos formales de evaluación de la gerencia general y mayor certeza de lo que ocurre en la compañía.

-Por su parte, los Directorios presididos por mujeres, muestran mayor sensibilidad y claridad al evaluar percepciones de los públicos de interés, mayor preocupación por la comunicación al interior del directorio y la percepción de que el debate es profundo.

-La participación femenina en directorios ha influido en la introducción de nuevos temas, tales como: gestión de talento y compensaciones, cumplimiento legal y regulatorio, sustentabilidad y públicos de interés.

Terminada la presentación, la **Honorable Senadora señora Allende** reflexionó en torno a que la moción boletín N° 9.858-03 se presentó el 2015, es decir, años antes de la adopción de las políticas que expuso el Presidente del SEP, y cuando la participación femenina en directorios era muy por debajo de la actual. En tal sentido, lamentó la demora en el tratamiento de este proyecto que fue presentado de manera pionera. Pese a los importantes avances que ha habido, sobre todo en empresas SEP, quedan muchas empresas fuera de su ámbito de competencia, y que, en tal sentido, las mociones no han perdido su razón de ser, lo que viene a ser reforzado por los resultados de la encuesta recién presentados.

En la misma línea, la **Honorable Senadora señora Aravena** enfatizó la importancia de establecer esta política pública en una ley, y no simplemente en un reglamento o una política, dada la estabilidad que ello implica.

Finalmente, la **Honorable Senadora señora Órdenes** señaló que uno de los déficits que existe tanto en Chile como en el mundo, es la participación de mujeres en espacios de tomas de decisiones. Estos proyectos van precisamente en esa línea, y requieren ser resueltos por la vía legislativa para evitar retrocesos en materia de equidad de género, siendo relevante regular no sólo las empresas públicas, sino también las privadas.

### **Informe de la Biblioteca del Congreso Nacional.**

Luego, el abogado y analista de la BCN, señor James Wilkins remitió a la Comisión un informe sobre la materia en debate, titulado **“Los órganos de administración superior de las empresas del Estado y su integración”<sup>3</sup>**, y expuso sobre el mismo.

#### **Resumen**

La Comisión para el Mercado Financiero identifica un total de 32 empresas públicas creadas por ley y empresas del Estado y sociedades en que éste tiene participación accionaria superior al 50% o mayoría en el directorio.

En cuanto a la representación de género en los órganos de administración superior de estas empresas, se concluye:

- Del total de empresas informadas, considerando sólo los órganos que figuran actualizados (27), tres están integrados en un 100% por hombres y 24 tienen una integración mixta, en distintas proporciones.

- De los órganos con integración mixta (24), 10 son integrados mayoritariamente por mujeres y 14 integrados mayoritariamente por hombres; y

- En promedio, la composición de los órganos actualizados se distribuye en un 61,8% de integrantes hombres y un 38,2% de integrantes mujeres.

#### **Introducción**

A solicitud de la Comisión de Economía del Senado, se presenta un listado de empresas públicas, considerando tanto aquellas creadas por ley como aquellas empresas del Estado y sociedades en que éste tenga participación accionaria superior al 50% o mayoría en el directorio.

Para este fin se ha recurrido al listado que, según tales criterios, publica la Comisión para el Mercado Financiero (CMF), en atención a que estas empresas se encuentran sujetas a las disposiciones de la Ley N° 20.285 sobre acceso a la información pública (inciso tercero de su artículo 2°). La CMF lista dichas empresas distinguiendo entre aquellas vigentes de aquellas no vigentes, informando respecto de cada una sus principales antecedentes corporativos y financieros.

---

<sup>3</sup> Autor James Wilkins Binder ([jwilkins@bcn.cl](mailto:jwilkins@bcn.cl)). Elaborado para la Comisión de Economía del Senado, en el marco de la discusión de los proyectos de ley boletines N° 9.858-03 y N° 12.091-03. N° SUP: 128733.

Además, en algunos casos se consultó el listado que, respecto de estas mismas empresas, elabora la Dirección de Presupuesto (DIPRES) y que se encuentra publicado en su sitio web.

A continuación, junto con identificar dichas empresas, se entregan los principales antecedentes sobre la integración de los órganos superiores de administración de aquellas que figuran como “vigentes” en la base de datos de la CMF. Se incluye dentro de la descripción a algunas empresas que, no obstante figurar como “vigentes”, se encuentran en proceso de cierre o no han renovado sus órganos superiores de administración en los últimos 5 años (Directorio o Consejo Superior, según el caso). Este es el caso de Emaza, La Nación y Puerto Madero Impresores.

### **Los órganos superiores de administración y su composición**

Del análisis de la composición de los órganos superiores de administración (entiéndase aquellos de carácter colectivo, sean directorios o consejos superiores), se puede concluir lo siguiente:

- Se identifica un total de 32 empresas públicas creadas por ley y empresas del Estado y sociedades en que éste tenga participación accionaria superior al 50% o mayoría en el directorio.
- Del total de empresas vigentes (32), dos no disponen de información referida a la composición de sus órganos de administración superior.
- Del total de empresas respecto de las cuales se dispone información acerca de la composición de sus órganos de administración superior (30), 28 corresponden a directorios y dos corresponden a Consejos Superiores (ASMAR y FAMAE).
- Del total de órganos informados (30), tres figuran sin renovación de directorio desde 2010 y 2011 según el caso.
- Considerando los órganos actualizados (27), tres están integrados en un 100% por hombres y 24 tienen una integración mixta, en distintas proporciones.
- De los órganos con integración mixta (24), 10 son integrados mayoritariamente por mujeres y 14 integrados mayoritariamente por hombres.
- En promedio, la composición de los órganos actualizados se distribuye en un 61,8% de integrantes hombres y un 38,2% de integrantes mujeres.

**Tabla: Listado y composición de los órganos de administración superior de las empresas públicas creadas por ley y empresas del**

**Estado y sociedades en que éste tenga participación accionaria superior al 50% o mayoría en el directorio.**

EMPRESA	RUT	COMPOSICIÓN DIRECTORIO / CONSEJO	FEMENINO / MASCULINO
1 Astilleros y Maestranza de la Armada (ASMAR)	61.106.000-9	Consejo Superior: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Marcelo Gómez García</li> <li>• Luis Kohler Gary</li> <li>• José Riquelme Muñoz</li> <li>• Leonardo Quijarro Santibáñez</li> <li>• Joaquín Miguel Urzúa Rentería</li> </ul>	0/5
2 Casa de Moneda de Chile	60.806.000-6	Directorio: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fernando Zavala Cavada</li> <li>• Jacqueline Doris Plass Wähling</li> <li>• Mónica Elena Risopatrón Larraín</li> <li>• Miguel Luis del Río Jiménez</li> <li>• María Teresa Cremaschi Moure</li> </ul>	3/5
3 Centro de Investigación Minera y Metal	70.001.300-6	Sin información	
4 Comercializadora de Trigo S.A.	96.511.150-6	Directorio: <ul style="list-style-type: none"> <li>• José Miguel Olivares Padilla</li> <li>• María Alejandra Durán Santa Cruz</li> <li>• Gastón Carlos Caminondo Vidal</li> </ul>	1/3
5 Corporación Nacional del Cobre (CODELCO)	61.704.000-K	Directorio: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Isidoro Palma Penco</li> <li>• Juan Enrique Morales Jaramillo</li> <li>• Radomiro Blas Tomic Errazuriz</li> <li>• Juan Benavides Feliú</li> <li>• Hernán De Solminihac Tampier</li> <li>• Paul Schiodtz Obilinovich</li> <li>• Rodrigo Andrés Cerda Norambuena</li> <li>• Ghassan Dayoub Pseli</li> </ul>	0/8
6 Empresa Concesionaria de Servicios Sanitarios S.A.	96.579.410-7	Directorio: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mario Puentes Lacámara</li> <li>• Damaris Orphanopoulos Stehr</li> <li>• Gabriel Iván Villarroel Barrientos</li> <li>• Catalina Beatriz Mertz Kaiser</li> <li>• María de los Ángeles Romo Bustos</li> </ul>	3/5
7 Empresa de Abastecimiento de Zonas Aisladas <sup>4</sup>	60.707.0000-8	Directorio: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Eduardo Pablo Escalona Vásquez</li> <li>• María Luisa López Osorio</li> <li>• Dieter Wunder Manríquez</li> <li>• Ximena Alejandra Betancour Muñoz</li> <li>• Alejandro Arriagada Ríos</li> </ul>	2/5 (No actualizado)
8 Empresa de Correos de Chile	60.503.000-9	Directorio: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Armando Valdivieso Montes</li> <li>• Patricio Francisco Arrau Pons</li> <li>• Carolina Irene Eterovic Sudy</li> <li>• Eugenio Rodolfo Pies Fuenzalida</li> <li>• Susana Elena Sierra Lewin</li> </ul>	2/5
9 Empresa de los Ferrocarriles del Estado (EFE)	61.216.000-7	Directorio: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pedro Pablo Errázuriz Domínguez</li> <li>• Cristián Andrés Ureta Larraín</li> <li>• Joaquín Ignacio Brahm Barril</li> <li>• Cristian Solís de Ovando Lavín</li> <li>• María Eugenia Torres Henríquez</li> <li>• Adriana Bráncoli Poblete</li> <li>• Isabel Margarita Romero Muñoz</li> </ul>	3/7
10 Empresa de	96.846.610-0	Directorio:	3/5

<sup>4</sup> Empresa en proceso de cierre de acuerdo a lo indicado en Ley N° 20.693, de 2013. El último director fue nombrado en 2010. Fuente: <http://www.dipres.cl/599/w3-propertyvalue-20885.html> (Noviembre, 2020).

	<b>Servicios Sanitarios Lago Peñuelas S.A.</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mario Puentes Lacámara</li> <li>• Damaris Orphanopoulos Stehr</li> <li>• Gabriel Iván Villarroel Barrientos</li> <li>• Catalina Beatriz Mertz Kaiser</li> <li>• María de los Ángeles Romo Bustos</li> </ul>	
11	<b>Empresa de Transporte de Pasajeros Metro S.A.</b>	61.219.000-3	Directorio: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Louis De Grange Concha</li> <li>• Nicole Keller Flaten</li> <li>• Arturo Gana de Landa</li> <li>• Luz Granier Bulnes</li> <li>• Juan Carlos Herrera Maldonado</li> <li>• German Concha Zavala</li> <li>• Andrea Salomón Dümmer</li> </ul>	3/7
12	<b>Empresa Nacional de Aeronáutica de Chile</b>	61.113.000-7	Directorio: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Arturo Bernardo Merino Núñez</li> <li>• Carlos Mladinic Alonso</li> <li>• Hugo Eduardo Rodríguez González</li> <li>• Henry Cleveland Cartes</li> <li>• Carlos Patricio Ketterer Droghetti</li> <li>• Cristián Pablo Pizarro Stieповich</li> </ul>	0/6
13	<b>Empresa Nacional de Minería (ENAMI)</b>	61.703.000-4	Directorio: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Baldo Prokurica Prokurica</li> <li>• Krugger Montalbán Aguirre</li> <li>• Patricio Céspedes Guzmán</li> <li>• Karin Jürgensen Elbo</li> <li>• Francisco Orrego Bauza</li> <li>• Juana Galaz Palma</li> <li>• Juan Correa Amunátegui</li> <li>• Jorge Riesco Valdivieso</li> <li>• Ricardo Irrázabal Sánchez</li> <li>• Andrés Pérez Morales</li> </ul>	2/10
14	<b>Empresa Nacional del Petróleo (ENAP)</b>	92.604.000-6	Directorio: <ul style="list-style-type: none"> <li>• José Luis Mardones Santander</li> <li>• Ana Beatriz Holuigue Barros</li> <li>• Rodrigo Cristóbal Azócar Hidalgo</li> <li>• Fernando Massú Tare</li> <li>• Marcos Mauricio Varas Alvarado</li> </ul>	1/5
15	<b>Empresa Periodística La Nación S.A.<sup>5</sup></b>	90.694.000-0	Directorio: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Daniel Platovsky Turek</li> <li>• Enrique Alcalde Undurraga</li> <li>• José Manuel Melero Abaroa</li> <li>• Carlos Zepeda Hernández</li> <li>• Teodoro Wigodski Sirebrenik</li> <li>• Jorge Ale Yarad</li> <li>• Gonzalo Müller Osorio</li> </ul>	0/7 (No actualizado)
16	<b>Empresa Portuaria Antofagasta</b>	73.968.300-9	Directorio: <ul style="list-style-type: none"> <li>• León Alberto Cohen Delpiano</li> <li>• Manuel Rojas Molina</li> <li>• Andrea Rudnik García</li> </ul>	1/3
17	<b>Empresa Portuaria Arica</b>	61.945.700-5	Directorio: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Loreto Seguel King</li> <li>• Marcelo Urrutia Aldunate</li> <li>• Aldo Cassinelli Capurro</li> </ul>	1/3
18	<b>Empresa Portuaria Austral</b>	61.956.700-5	Directorio: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Alejandro García-Huidobro Ochagavía</li> <li>• Laura Lucia Álvarez Yercic</li> <li>• Verónica Patricia Peragallo Quijada</li> </ul>	2/3
19	<b>Empresa Portuaria Chacabuco</b>	61.959.100-3	Directorio: <ul style="list-style-type: none"> <li>• María Francisca de Lourdes Yáñez Castillo</li> <li>• Verónica Andrea Moya Escárate</li> <li>• Víctor Hugo Selman Biester</li> </ul>	2/3
20	<b>Empresa Portuaria</b>	61.946.300-5	Directorio:	1/3

<sup>5</sup> El último director fue nombrado en 2011. Por su parte, el último presupuesto de caja fue aprobado en 2014. Fuente: <https://www.dipres.gob.cl/599/w3-propertyvalue-20872.html> (Noviembre, 2020).

	<b>Coquimbo</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Juan Manuel Gutiérrez Philippi</li> <li>Mario Vittorio Bertolino Rendic</li> <li>María Ximena Alzérreca Luna</li> </ul>	
21	<b>Empresa Portuaria Iquique</b>	61.951.300-2	Directorio: <ul style="list-style-type: none"> <li>Nora Andrea Fuchslocher Hofmann</li> <li>Giorgio Esteban Alfredo Macchiavello Yuras</li> <li>Gladys Del Carmen Femenías González</li> </ul>	2/3
22	<b>Empresa Portuaria Puerto Montt</b>	61.950.900-5	Directorio: <ul style="list-style-type: none"> <li>Fernando Amenábar Morales</li> <li>Marisol Turres Figueroa</li> <li>Patricia Palacios Mackay</li> </ul>	2/3
23	<b>Empresa Portuaria San Antonio</b>	61.960.100-9	Directorio: <ul style="list-style-type: none"> <li>Franco Vladimir Luis Brzovic González</li> <li>Joanna Davidovich Gleiser</li> <li>Ignacio Ossandón Irrázabal</li> <li>Raquel Galarza Ossa</li> <li>Carlos Allimant Antolisei</li> </ul>	2/5
24	<b>Empresa Portuaria Talcahuano San Vicente</b>	61.960.300-1	Directorio: <ul style="list-style-type: none"> <li>Consuelo Raby Guarda</li> <li>Claudio Arteaga Reyes</li> <li>Miguel Ángel Aguayo Moraga</li> <li>Jennifer Soto Urria</li> <li>María Aurora De La Rosa Hermoso</li> </ul>	3/5
25	<b>Empresa Portuaria Valparaíso</b>	61.952.700-3	Directorio: <ul style="list-style-type: none"> <li>Fernando Ramírez Gálvez</li> <li>María Paz Hidalgo Brito</li> <li>Jorge Patricio Arancibia Reyes</li> <li>Erwin Otto Gustav Hahn Huber</li> <li>María Soledad Carvallo Pardo</li> </ul>	2/5
26	<b>Fábrica y del Maestranzas del Ejército</b>	61.105.000-3	Consejo Superior <sup>6</sup> : <ul style="list-style-type: none"> <li>Alfonso Vargas Lynch</li> <li>José Riquelme Muñoz</li> <li>Eduardo Estrada Romero</li> <li>Cristóbal de la Cerda Rodríguez</li> <li>Edward Slater Escanilla</li> <li>Patrice Van de Maele</li> <li>Jorge Kunstmann Casas</li> </ul>	0/7
27	<b>Polla Chilena de Beneficencia S.A.</b>	61.604.000-6	Directorio: <ul style="list-style-type: none"> <li>Fernando Massú Tare</li> <li>María Victoria Reyes Hertz</li> <li>Ernesto Evans Espiñeira</li> <li>María Beatriz Corbo Atria</li> <li>María Angélica Zulic Guzmán</li> </ul>	3/5
28	<b>Puerto Madero Impresores S.A.<sup>7</sup></b>	99.581.910-4	Directorio: <ul style="list-style-type: none"> <li>Teodoro Wigodsky Sirebrenik</li> <li>Carlos Zepeda Hernández</li> <li>José Miguel Alcalde Undurraga</li> <li>Raimundo Valenzuela Contreras</li> <li>Daniel Platovsky Turek</li> <li>Gonzalo Müller Osorio</li> </ul>	0/6 (No actualizado)
29	<b>Sociedad Agrícola Sacor Ltda.</b>	81.086.500-8	Sin información <sup>8</sup>	
30	<b>Sociedad Agrícola y Servicios Isla de Pascua Ltda.</b>	87.634.600-1	Directorio: <ul style="list-style-type: none"> <li>Miguel Luis Flores Vargas</li> <li>Annette Ivonne Rapu Zamora</li> <li>Raúl Eduardo Celis Montt</li> <li>Sandra Patricia del Carmen Edmunds Paoa</li> <li>Tomás Osvaldo Flores Jaña</li> </ul>	2/5

<sup>6</sup> Fuente: <http://www.famae.cl/consejo-superior/> (Noviembre, 2020).

<sup>7</sup> El último director fue nombrado en 2011. Por su parte, el último presupuesto de caja fue aprobado también en 2011. Fuente: <http://www.dipres.gob.cl/599/w3-propertyvalue-20873.html> (Noviembre, 2020).

<sup>8</sup> DIPRES indica que la empresa se encuentra en proceso de cierre. Fuente: <http://www.dipres.gob.cl/599/w3-propertyvalue-20884.html> (Noviembre, 2020).

31	<b>Televisión Nacional de Chile</b>	81.689.800-5	Directorio: <ul style="list-style-type: none"> <li>• María Del Pilar Vergara Tagle</li> <li>• Carmen Adriana Delpiano Puelma</li> <li>• Ana Beatriz Holuigue Barros</li> <li>• María Paulina Milada Kantor Punkin</li> <li>• Nivia Elizabeth Palma Manríquez</li> <li>• Ricardo Oscar Cifuentes Lillo</li> <li>• Gonzalo Cordero Mendoza</li> </ul>	5/7
32	<b>Zona Franca de Iquique S.A.</b>	70.285.500-4	Directorio: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vladimir Antonio Sciaraffia Valenzuela</li> <li>• Paola Bruzzone Goldsmith</li> <li>• Raúl Manfredo Aronsohn Falickmann</li> <li>• Marie Paule Ithurbisquy Laporte</li> <li>• Gonzalo Fernando De Urruticoechea Sartorius</li> <li>• Roxana Cerda Norambuena</li> <li>• Raimundo Cruzat Correa</li> </ul>	3/7

La **Honorable Senadora señora Allende** hizo notar que no necesariamente coinciden las cifras del informe de la BCN con aquéllas entregadas por el Sistema de Empresas del Estado.

Agregó que, al término del gobierno de la ex Presidenta señora Bachelet, había un 48% de participación de mujeres en los directorios SEP.

El **Honorable Senador señor Elizalde** connotó que eso se debe a que el informe de la BCN es más amplio, porque no solo incluye las empresas que componen el SEP.

Celebró el éxito de la política implementada a partir del año 2013, el gobierno de la ex Presidenta señora Bachelet, por la vía administrativa inició una política por la paridad, cuando un 4% de los directorios estaba integrado por mujeres; y en el segundo gobierno de la ex Presidenta señora Bachelet se llegó al 41%. Luego se profundizó en el gobierno del Presidente señor Piñera y se llegó al 48%. Connotó que, dado que la composición de los directorios es impar, no podrá llegarse al 50%.

Luego, anunció que correspondía trabajar en indicaciones para consagrar en el proyecto una norma de carácter genérica que sea aplicable a los directorios todas las empresas correspondientes. Considera que, desde el punto de vista de la técnica legislativo, es más simple, y, además, y no exige entrar a reformar cada una de las leyes de las distintas empresas del Estado. No obstante, añadió que es posible que en el caso de CODELCO y otras empresas sea necesario una reforma específica.

El **señor Wilkins** hizo presente resultaría útil seguir el camino de la ley N° 20.285, sobre acceso a la información pública, que somete a las empresas públicas a sus normas. La fórmula la recoge la Comisión para el Mercado Financiero, CMF, para hacer el análisis y listar estas empresas. Se trata de las empresas creadas por ley; las empresas y sociedades en las que el Estado tiene una participación superior al 50% y aquellas en las que puede optar a la mayoría del directorio. Agregó que, en

el caso de ASMAR, FAMA E Y ENAER la participación en los respectivos directorios está ligada a los cargos de alguna institución en especial, indistintamente del género. Así, en estos casos sí sería necesario una regulación especial.

**En sesión de 10 de diciembre, la Comisión escuchó a los siguientes invitados:**

**Del Ministerio de Hacienda:** el Subsecretario, señor Alejandro Weber; y la Coordinadora de Política Laboral, señora Francisca Dussillant.

**Del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género:** el Subsecretario (s) señor Felipe Muñoz.

**De la Comisión para el Mercado Financiero (CMF):** el Presidente, señor Joaquín Cortez; la Comisionada, señora Bernardita Piedrabuena; la Jefa de Gabinete, señora Gabriela Gurovich; la Jefa de Comunicaciones, señora Cristina Goyeneche.

**El profesor y abogado** señor Luis Cordero.

---

**El Subsecretario de Hacienda señor Alejandro Weber**, junto con agradecer la invitación, manifestó que la mayor incorporación de mujeres en los directorios de las empresas públicas es una materia de suma relevancia para el Gobierno.

En efecto, en el rol que desempeñó anteriormente como Presidente del Consejo de Alta Dirección Pública, se impulsó la participación femenina por medio de una serie de programas. Hoy, un 33% de los cargos elegidos por Alta Dirección Pública están ocupados por mujeres, pese a que sólo representan a un 20% de las postulaciones.

En tal sentido, se ha avanzado en tal dirección y es la intención del Gobierno seguir avanzando en esta materia tan trascendental, que incorpora elementos de justicia, de equidad y permite la incorporación de elementos centrales que pueden aportar las mujeres al desarrollo de buenas políticas públicas.

Cerró su intervención manifestando la disposición del Ministerio de Hacienda a colaborar con el Ministerio de la Mujer y Equidad de Género en esta materia.

A continuación, la **Coordinadora de Política Laboral del Ministerio de Hacienda señora Francisca Dussillant**, secundó los dichos del Subsecretario, y manifestó la intención del Ministerio de Hacienda de participar activamente en el desarrollo de esta temática, quedando a disposición de la Comisión.

Luego, **el Subsecretario (s) del Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, señor Felipe Muñoz**, realizó ante la Comisión de Economía la siguiente presentación:

## Discurso Ley de Cuotas en Directorios

### I. Introducción

A modo de introducción, entregó algunas cifras relevantes que aporten al debate, y anunció luego se referirá a la experiencia internacional en materia de cuotas, mencionando el trabajo que se ha hecho en Chile en los últimos años, y por último, entregará un análisis de carácter jurídico en relación al proyecto de ley.

En los últimos 10 años, previo al contexto de pandemia, Chile había logrado aumentar la participación laboral femenina a 53,3% a comienzos de 2020. Lamentablemente, la crisis actual nos hizo retroceder alcanzando mínimos históricos de 41,2% en junio. Si bien hemos visto una leve recuperación, la participación aún no alcanza las cifras del año 2010 y el 56,1% de las mujeres en edad de trabajar están fuera de la fuerza laboral.

Con respecto a la participación de mujeres en directorios, a la fecha las empresas IPSA cuentan sólo con un 9,4% de representación femenina. Si bien ha habido un avance importante ya que este porcentaje en el año 2010 no llegaba a ser ni un 5%, el avance sigue siendo muy lento. De hecho, de acuerdo a la reciente estimación realizada por el ESE Business School, si mantenemos la tasa actual de evolución en Chile, se necesitarían 64 años más para lograr la representación paritaria en los directorios de empresas IPSA.

Con este porcentaje de participación, hoy Chile supera solo a 4 países de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE) (Corea del Sur, México, Japón y Estonia), estando 16,1 puntos porcentuales por debajo del promedio OCDE de 25,5%.

### II. Experiencia Internacional

En el mundo se puede observar tres modelos posibles para aumentar la participación de la mujer en los directorios; la autorregulación, *comply or explain* y las cuotas obligatorias.

En muchos países se ha implementado algún tipo de regulación para incorporar mujeres en el gobierno corporativo de las empresas.

La mayoría de los ejemplos de ley de cuotas se pueden encontrar en Europa, siendo Noruega el caso más emblemático al implementar una ley de cuotas obligatorias por primera vez en 2003. Esta ley generó un aumento de mujeres en los consejos de administración pasando de aproximadamente un 6% en 2002 (un año antes de la adopción) a un 40% en 2008. En la actualidad, Noruega cuenta con un 40,2% de participación de mujeres en directorios.

Si bien, Noruega es un claro ejemplo de cómo con cuotas obligatorias se puede avanzar de forma veloz en un cambio sustantivo, es importante destacar que esta legislación dio paso a

complejidades de otro tipo. Dada la rapidez de la implementación y la incertidumbre que provocaba, generó un impacto negativo en el valor de las acciones de algunas compañías, así mismo muchas mujeres terminaron estando en más de un directorio a la vez, produciendo un fenómeno denominado “faldas doradas”.

Otro de los casos emblemáticos es el de Francia. En 2011, promulgaron por primera vez la legislación que introdujo cuotas a los directorios en el país. La ley apuntaba a las empresas que cotizan en Bolsa (índice CAC 40) y sociedades anónimas y limitadas con al menos 500 personas empleadas y con una facturación de 50 millones de euros durante los últimos tres ejercicios fiscales. Posteriormente, se incluyeron además las empresas públicas reguladas por la ley comercial, como las empresas industriales y estatales.

De esta manera, Francia logró avanzar de una participación de mujeres en directorios de 12,3% en 2010 a una de 41,2% en 2016, alcanzando en 2019 el 45,2%.

Finalmente, destaca el caso de Alemania en la implementación de un sistema de cuotas. Es importante señalar que en Alemania existe, para aquellas empresas que tengan más de 500 empleados, un sistema de administración dual, lo que significa que el gobierno corporativo de la empresa está compuesto por un consejo de administración y un consejo de supervisión. El consejo de administración son los directores de la empresa y el consejo de supervisión está compuesto por empleados (representación sindical).

La ley de cuotas que empezó a regir el año 2016, y establece la obligación de que el 30% de los puestos de los consejos de administración de las empresas con más de 2.000 empleados y que cotizan en la bolsa sean ocupados por mujeres.

Para el resto de las empresas que cotizan en bolsa o que cuenten con representación de trabajadores en sus consejos de supervisión y tengan menos de 2.000 empleados, pero más de 500, deben determinar sus propias cuotas voluntarias para los puestos de ejecutivos y de supervisión, así como para los miembros de la alta dirección.

Recientemente, el gobierno de la Canciller señora Merkel, anunció una nueva modificación del sistema de cuotas, donde se busca eliminar la flexibilidad de las cuotas voluntarias para el segundo grupo de empresas. Así, de ahora en adelante se exigirá un mínimo de una mujer en los directorios que tengan más de 3 directores. Adicionalmente, en esta nueva legislación se requerirá que un 30% de los cupos en juntas de supervisión de compañías en las que el gobierno tiene una participación mayoritaria, deben ser reservados para mujeres.

Lo anterior se debe a que, si bien Alemania ha logrado avanzar en la incorporación de mujeres a directorios, sigue estando por debajo de otros países en Europa, siendo su participación de 35,6%.

En contraposición a la iniciativa de cuotas obligatorias, vale la pena destacar la experiencia de países que han avanzado con otros sistemas. Así, surgen casos de países que también han logrado avances importantes con modelos relacionados al sistema de reportar y explicar, donde hay una obligación de reportar ciertos indicadores y si estos fueran deficientes, explicar el por qué.

Dentro de los casos con modelos como este, destaca Australia. En 2012, nació la Agencia de Equidad de Género en el Lugar de Trabajo (WGEA por sus siglas en inglés) encargada de promover y mejorar la igualdad de género en los lugares de trabajo australianos. Esta agencia trabaja en colaboración con los empleadores y empleadoras brindándoles asesoramiento, herramientas prácticas y educación para ayudarles a mejorar su desempeño de género.

Pero lo más importante es que la WGEA es la encargada de recopilar información de los empleadores y empleadoras en el proceso de cumplir con los requisitos de reporte bajo la Ley de Igualdad de Género en el Lugar de Trabajo promulgada el año 2012. De acuerdo con el marco normativo de esta ley, las empresas con más de 100 personas empleadas deben realizar un reporte de datos anual informando a la Agencia sobre seis categorías denominadas Indicadores de Igualdad de Género: composición de género de la fuerza de trabajo, composición de género en cargos altos y directorios; igual remuneración entre mujeres y hombres; disponibilidad y utilidad de los términos, condiciones y prácticas de empleo relacionados a flexibilidad para que apoyen a los empleados en sus responsabilidades familiares o de crianza; consultas a los empleados y empleadas sobre igualdad de género laboral; acoso y discriminación basados en el sexo.

Este marco de informes tiene como objetivo visibilizar la situación de las empresas y así fomentar la implementación de medidas que mejoren los resultados de igualdad de género y ha sido diseñado para minimizar la carga regulatoria en las empresas.

Como incentivo a reportar, el marco normativo establece que, si un empleador o empleadora no cumple con esta Ley, la Agencia puede publicar su nombre en un informe entregado al Primer Ministro o por medios electrónicos o de otro tipo (por ejemplo, en el sitio web de la Agencia o en un diario). Además, puede no ser elegibles para competir por contratos bajo el marco de adquisiciones de la Mancomunidad de Naciones y para subvenciones u otros tipos de asistencia financiera.

Australia logró aumentar la participación de mujeres en directorios y actualmente llega a 32,1%.

Por otro lado, vale destacar la experiencia de Reino Unido, país que también cuenta con un modelo de reporte sin cuotas obligatorias. La iniciativa se remonta a 2010, cuando tras una petición política en el Parlamento, se hizo una revisión de la participación de mujeres en directorios corporativos a lo largo del país. En el momento de la revisión en

2010, las mujeres constituían el 12,5% de los gobiernos corporativos de las empresas FTSE100, frente al 9,4% en 2004. Al ver que en 6 años el país solo había avanzado 3 puntos porcentuales en la incorporación de mujeres, Lord Davies, quien lideró la iniciativa, recomendó que se tomaran acciones para asegurar un avance mucho más acelerado. Así, se sugirió un enfoque de autorregulación, "dirigido por empresas", como alternativa a las cuotas establecidas desde el órgano legislativo. En 2011 se hicieron las primeras diez recomendaciones, entre las cuales se establece que las juntas directivas del FTSE100 deberían apuntar a un mínimo del 25% de representación femenina para 2015. Adicionalmente, se creó un grupo directivo, que tendría como objetivo supervisar el progreso anualmente y emitir un reporte anual en el tema.

La iniciativa fue un éxito y la meta fue alcanzada en 2015. Así, en 2016, se incrementó la meta a un 33% de participación femenina de cara al 2020. Además, se encomendó un nuevo reporte anual que incluiría temas como diversidad de género con respecto al gobierno corporativo, incluyendo cargos de directores ejecutivos, comités ejecutivos y un análisis de las barreras al desarrollo profesional de las mujeres en empresas. En 2019, la tasa de participación de mujeres en directorios en Reino Unido fue de 32,6%.

A partir del primero de enero de 2019 el Código de Gobierno Corporativo del Consejo de Reporte Financiero de Reino Unido fue actualizado, incorporando la promoción de diversidad en los planes de sucesión y nombramientos. Entre los nuevos criterios incorporados se incluyen la diversidad de género, social, étnica y de fortalezas personales y cognitivas.

Finalmente, otro de los casos que vale la pena destacar entre los países que no tienen cuotas pero que han logrado avanzar en el tema, es el caso de Estados Unidos. En Estados Unidos se utiliza el modelo de autorregulación, la Comisión de Bolsa y Valores (*Securities and Exchange Commission*) exige desde febrero del 2010 que todas las empresas informen en sus declaraciones de votación de poderes, si la diversidad es un factor relevante en la nominación de directores, en qué forma incorporan esta variable en el proceso de selección y cómo se evalúa la efectividad de la política de promoción de la diversidad en el directorio. Dado que la diversidad no está definida por ley, se les permite a las empresas crear sus propias definiciones, que en general pueden incluir género, antecedentes, raza y educación.

La participación de mujeres en directorios en Estados Unidos pasó de 20,3% a 26,1% entre 2016 y 2019.

#### Caso Colombia y región

En nuestra región, sólo Colombia ha introducido cuotas a directorios, pero solo en empresas del Estado. Esta legislación fue introducida en el año 2000, en compañías donde el Estado es el accionista

mayoritario y exige un 30% de representación de mujeres en cargos directivos.

En 2018 se estableció una meta adicional que apuntaba a una participación de 44,5% en 2019. La cifra alcanzada en 2019 fue de 41% en los cargos de máximo nivel decisorio, significando 268 cargos a cargo de mujeres de 661 disponibles. En cargos en otros niveles de decisión se alcanzó un 44% de participación.

A nivel de empresas privadas, no existe requerimiento de cuotas, y la participación femenina en directorios es de 13,5%.

Por otro lado, en Brasil se introdujo en 2010 un proyecto de ley que solicitaba la implementación de un sistema de cuotas en empresas públicas y compañías de capital mixto. Sin embargo, el proyecto sigue en el Congreso y su última discusión ocurrió en 2019. En la actualidad la participación de mujeres en directorios en Brasil es de 11,9%.

En Perú, si bien no existen cuotas, en 2016 se introdujo un proyecto de ley al Congreso que requeriría un 30% de representación femenina en los directorios de empresas que cotizan en bolsa. El proyecto sigue en espera de la discusión legislativa. La participación de mujeres en directorios en Perú es de 10,1%.

Por otra parte, Argentina no cuenta con una legislación que establezca una cuota de mujeres en directorios. No obstante, la Bolsas y Mercados Argentinos (BYMA) lanzó en 2018 una nueva iniciativa conocida como el Reglamento de Panel de Gobierno Corporativo. A través de esta se creó un panel de cotización que incluye acciones de empresas ya listadas que cumplan con prácticas de buen gobierno y transparencia adicionales a las requeridas por la regulación argentina. Las empresas que participan de este panel se inscriben voluntariamente y cumplen con estándares adicionales a los que solicita la Comisión Nacional de Valores del país. Entre estos requerimientos figuran la necesidad de reportar sobre diversidad de género en el órgano de administración, comité de nominaciones y remuneraciones, política de remuneraciones, política de nominaciones, política de dividendos, programas de integridad, dispersión accionaria, evaluación del directorio, reporte anual, entre otras.

La participación de mujeres en directorios de empresas en Argentina es de 11,2%.

### III. Políticas Públicas

En el caso de Chile, el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género ha trabajado arduamente en disminuir las brechas existentes. Así, hemos avanzado y fortalecido la **Iniciativa de Paridad de Género (IPG Chile)**, que consiste de una alianza público-privada que tiene

como propósito eliminar las barreras que perpetúan las brechas de género en la fuerza laboral y promover la participación y el progreso de las mujeres.

Asimismo, en el año 2012 se creó la **Norma Chilena 3262**, que instala en las organizaciones un sistema de gestión de igualdad de género y conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Desde el inicio del segundo gobierno del Presidente Sebastián Piñera hemos continuado con los esfuerzos para certificar a más empresas, incluyendo pymes y nuestra meta al 2021 es certificar al menos a 100 empresas para distinguirlas con el “Sello Iguala-Conciliación, vida laboral, familiar y personal”.

También, lanzó el **Registro de Mujeres para Directorios en Empresas** en 2019, con el propósito de visibilizar a las mujeres que están disponibles y capacitadas para integrarse a los directorios de las empresas más relevantes de nuestro país. Este registro suma a más de 600 mujeres con basta trayectoria, competencias y liderazgo, demostrando que sí existen mujeres preparadas.

Por otro lado, este año, basado en la información reportada por las empresas a la CMF gracias a la Norma 386, como Ministerio lanzó el primer **Reporte de Indicadores de Género en las Empresas en Chile 2019**. Este reporte logró transparentar ante el país la realidad de la participación de las mujeres en las empresas privadas al recoger información y crear indicadores de diversidad de hombres y mujeres en los directorios, en las gerencias de primera línea y en toda la organización, así como la brecha salarial de género. De las 450 empresas analizadas en el reporte se obtuvo una proporción promedio de mujeres en directorios de un 10,6%. Para el caso de las gerencias de primera línea, el 20% son ocupadas por mujeres. De esta manera, también se visibilizó en mayor detalle el gran desafío que nos queda por delante: la proporción de mujeres en las organizaciones va disminuyendo a medida que aumenta el nivel de responsabilidad.

Entendiendo que los esfuerzos deben ir de la mano de un compromiso por parte del sector privado, el Ministerio ha instalado una variedad de **Mesas de Trabajo** con diferentes rubros económicos, especialmente aquellos que cuenta con una participación laboral mayoritariamente masculina como lo son los sectores de la minería, energía y construcción, entre otros. El objetivo de estas mesas de trabajo es poder fomentar la incorporación de buenas prácticas que permitan una mayor incorporación de mujeres a la industria.

Asimismo, ha trabajado en reuniones con gremios y empresarios en 2018 y 2019 para sensibilizar sobre la importancia de la incorporación de mujeres en directorios de cara a la renovación de éstos.

Finalmente, ha participado de la iniciativa global de negocios llamada el **Club del 30%** iniciativa originada en Reino Unido y que, a través de compromisos voluntarios, convoca a Presidentes y CEOs a

que el 30% de los directorios y consejos consultivos estén compuestos por mujeres en las empresas IPSA, IGPA y multinacionales en Chile.

#### IV. Normativa vigente en Chile

Respecto a la normativa vigente en Chile, si bien nuestro país no tiene una ley de cuotas, se ha venido realizando un importante trabajo en materia de incorporación de mujeres en altos cargos directivos.

En relación a las Empresas Públicas, existe en nuestro país el **Sistema de Empresas Públicas (SEP)**, comité creado por la CORFO, con el objetivo de ser un organismo técnico asesor del Estado. El SEP es un holding que agrupa 20 Empresas del Estado<sup>9</sup>, respecto de las cuales se ha avanzado significativamente en la inclusión de mujeres en sus directorios. Lo anterior se ha llevado a cabo gracias a la importante labor que ha realizado el SEP, que de forma autorregulada y voluntaria ha logrado alcanzar un **48% de participación** de mujeres en directorios. Este compromiso, pese a no estar normado a través de una ley, se encuentra contenido en su Reglamento de Designación de Directores, en su artículo 2°, el cual dispone que *“Las personas de un mismo género que sean designadas como directores o sean propuestas como tales en Juntas de Accionistas por el Consejo SEP, no podrán exceder el sesenta por ciento del total de directores de las empresas donde el Consejo SEP tenga potestad de nombrar y de proponer en Juntas de Accionistas.”*

En relación a las **Otras Empresas Públicas**<sup>10</sup>, si bien no existe actualmente ninguna ley vigente que regule de manera global el tema de cuotas en los directorios, también se han producido avances, toda vez que dos de ellas han regulado el tema en sus respectivas normas de gobierno corporativo.

En primer lugar, tenemos el caso de la **Empresa Nacional del Petróleo (ENAP)**, cuya normativa se reformó el año 2017, estableciéndose en el DFL 1 del Ministerio de Minería de 1986, que de los 7 cupos del Directorio, los 2 elegidos por el Presidente de la República, deben ser de diferente sexo. Otros cuatro directores o directoras son nombrados por el Presidente de la República, a partir de una terna propuesta para cada cargo por el Consejo de Alta Dirección Pública. Y por último, un séptimo director o directora es nombrado por el Presidente de la República, el cual

---

<sup>9</sup>Casa Moneda S.A., Correos Chile, Cotrisa S.A., Econssa S.A., Empresa de los Ferrocarriles del Estado (EFE), Empresa Portuaria Antofagasta, Empresa Portuaria Arica (EPA), Empresa Portuaria Austral (EPA), Empresa Portuaria Chacabuco (EPCHA), Empresa Portuaria Iquique (EPI), Empresa Portuaria Puerto de Coquimbo (EPCO), Empresa Portuaria Puerto Montt (EMPORMONTT), Empresa Portuaria San Antonio (EPSA), Empresa Portuaria Talcahuano - San Vicente, Empresa Portuaria Valparaíso (EPV), Metro S.A., Polla S.A., Sacor SpA, Sasipa SpA, Zofri S.A.

debe ser designado sobre la base de una propuesta presentada por los y las trabajadoras de la Empresa.

La segunda Empresa del Estado en introducir cuotas en su directorio, fue **Televisión Nacional de Chile** (TVN), cuya regulación se encuentra contenida en la Ley N°19.132 y fue reformada el año 2018, estableciendo que de los 7 miembros que deben ser designados, 6 de ellos deben ser elegidos en forma paritaria (propuestos por el Presidente de la República al Senado para su aprobación), y uno que es de libre designación por parte del Presidente de la República.

En relación a las **Empresas Privadas**, no existe actualmente ninguna exigencia legal ni normativa que obligue a sociedades o empresas privadas a tener un porcentaje de diversidad de género en sus directorios. No obstante, se han realizado avances en los últimos años en materia de normativas bajo el modelo Cumpla o Explique, así como de autorregulación.

La Comisión para el Mercado Financiero (CMF) ha dictado en los últimos años normas de carácter general que han tenido por finalidad que las empresas deban informar para mejorar la información disponible sobre materias de gobierno corporativo, responsabilidad social empresarial y desarrollo sostenible.

Actualmente estas son:

NCG 385: publicada en junio del 2015, establece “normas de difusión de información respecto de las prácticas de gobierno corporativo adoptados por las sociedades anónimas abiertas”, en reemplazo de la Norma de Carácter General N° 341 del año 2012. Esta norma consiste en una autoevaluación en relación a la implementación de un conjunto de prácticas de Gobierno Corporativo, que debe ser respondida por las sociedades anónimas abiertas cada año. se obliga a informar cada año si han adoptado o no cada una de ellas y las razones.

NCG 386: emitida el año 2015 busca modernizar y perfeccionar la información exigida en el reporte de Responsabilidad Social y Desarrollo Sostenible que las entidades inscritas en el Registro de Valores deben remitir en su memoria anual. El objetivo es proveer a los grupos de interés, particularmente a los inversionistas, de un conjunto de información completa, comprensible y útil, respecto de los criterios ambientales, sociales y de gobierno corporativo, ESG por sus siglas en inglés, vinculados a las entidades sujetas a la normativa, para que estos puedan considerarla en sus decisiones de inversión. Además, las empresas deben completar un formulario electrónico sobre la información de la norma, entregando información a la CMF sobre la diversidad en el directorio, gerencias y trabajadores y la brecha salarial por género y por estamento.

## V. Reforma Legal

Tras analizar la experiencia internacional y las políticas públicas implementadas en nuestro país en materia de participación de mujeres en directorios y alto cargos, corresponde referirse a la reforma legislativa que nos convoca.

No debemos perder de vista que el principal objetivo de esta reforma es generar una cultura inclusiva en materia de género dentro de las empresas, a través de la cual estas se vean verdaderamente beneficiadas al tener un directorio compuesto por personas de ambos sexos. No debe tratarse sólo de implementar medidas exigidas por ley, sino hacerlo de manera responsable a fin de obtener un cambio real y sostenible en materia de diversidad de género. Para lo anterior, independiente del camino legislativo que se siga en esta materia, existen al menos dos principios que, a nuestro juicio, deben ser considerados y en lo posible integrados en el proyecto de ley:

- 1. Gradualidad:** Este principio implica ir garantizando de manera paulatina pero creciente la incorporación del sexo subrepresentado en los directorios. Se refiere, principalmente, al tiempo otorgado a las empresas para implementar la regulación que contenga la ley u otra norma en materia de cuotas. Lo anterior obedece a que los gobiernos corporativos de las empresas son diferentes unos de otros, por lo que es importante brindarles un periodo de tiempo prudente para que se ajusten a la nueva normativa, y que ésta no implique un desajuste que termine por perjudicarlas. Dichas modificaciones no pueden sino entregar **estabilidad**, lo que quiere decir que las medidas que se adopten no pueden alterar el funcionamiento interno de las empresas.
- 2. Transitoriedad:** de implementarse algún sistema que acelere la participación de mujeres en directorios, este debiera tener una duración limitada y no establecerse de forma permanente. Este es el principio básico que fundamenta el establecimiento de cuotas en todo ámbito, debido a que es una herramienta destinada a agilizar los procesos de participación.

Además, se debe tener en consideración que el ámbito de aplicación de las normas, los porcentajes y mecanismos, no pueden ser similares para todas las empresas, ya que no todos los gobiernos corporativos funcionan de la misma forma. Es por lo anterior, que es fundamental establecer reglas que se adapten a cada caso, con el fin de hacerlas factibles y de fácil aplicación. No podemos perder de vista en ningún momento el foco principal, el cual es alcanzar en lo posible la paridad de género dentro en los altos cargos directivos, con el fin de acortar la brecha de género dentro de la empresa en todos los cargos que esta tenga, no solo en los cargos directivos.

Por su parte, existen empresas públicas, como el caso del Banco Estado, por ejemplo, donde resultaría más sencillo reformar su legislación, toda vez que se deben designar 7 miembros, de los cuales 6 son designados directamente por el Presidente de la República y otro por los trabajadores y trabajadoras del Banco. Y tal como ambas mociones lo

plantean, parece lo adecuado establecer que de aquellos directores y directoras que nombra el Presidente ninguno de los sexos pueda superar el 60% del total de los miembros de éste.

En cambio, en CODELCO, la designación del Directorio tiene mayor complejidad:

1. Tres miembros son nombrados por el Presidente de la República.
2. Dos representantes de los trabajadores y trabajadoras de la empresa son elegidos por el Presidente de la República sobre la base de quinas separadas que, para cada cargo, deberán proponer la Federación de Trabajadores del Cobre, por una parte, y la Asociación Nacional de Supervisores del Cobre y la Federación de Supervisores del Cobre en conjunto, por la otra.
3. Cuatro directores o directoras son nombradas por el Presidente de la República, a partir de una terna propuesta para cada cargo por el Consejo de Alta Dirección Pública, con el voto favorable de cuatro quintos de sus miembros.

Las mociones, para la misma empresa, proponen mecanismos distintos, estableciendo, el boletín 12.091-03, que ninguno de los sexos podrá superar el 60% del total de los miembros del directorio, pero no establece ningún mecanismo de implementación. A diferencia del boletín 9858-03 que sí establece un mecanismo para cada fórmula de designación, que incluye cuotas, pero en las quinas y ternas y no en la designación misma.

Asimismo, el boletín 12.091-03, establece una cuota de género en los Consejos Superiores de FAMAE y de ASMAR, ambas empresas de las Ejército y de la Armada, respectivamente. Corresponde destacar, que la modificación en ambos caso no es tan simple, debido a que las respectivas leyes determinan la integración de dichos Consejos en relación a los cargos, así por ejemplo, en el caso de ASMAR, dicho Consejo Superior está integrado por el Director General de los Servicios de la Armada, el Subjefe del Estado Mayor General de la Armada, el Director de Armamentos de la Armada, el Director de ingeniería Naval, el Director de Abastecimiento y Contabilidad de la Armada, el Director de Astilleros y Maestranzas de la Armada, entre otros, generando el problema práctico de que puede que dichos cargos no sean ocupados por mujeres dado el **sistema de promoción de cargos** de las Fuerzas Armadas, por lo que es necesario precisar cómo se solucionará este problema.

En cuanto a las Empresas Privadas, solo uno de los proyectos de ley fusionados busca regular esta materia, y debemos señalar que estamos en un marco regulatorio absolutamente distinto al tratarse de la esfera de lo privado, es por ello que es necesario ser sumamente cuidadosos y cuidadosas en que una posible regulación no conlleve limitaciones a ciertos principios y derechos básicos de las personas. En relación a lo anterior es que es importante tener presentes algunas

garantías del Estado de Derecho, como la autonomía de los cuerpos intermedios, la libertad asociativa y el derecho a realizar cualquier actividad económica, entre otras.

En segundo lugar, es necesario analizar la normativa existente en materia de Sociedades Anónimas, que es el tipo societario que se busca regular por el boletín 12.091-03. La ley N° 18.046 distingue entre tres tipos de sociedades anónimas, estas son: abiertas, cerradas y especiales. Como sabemos, las abiertas cotizan en bolsa y se encuentran inscritas en el Registro de Valores, las cerradas por lo general no y las especiales que se forman, existen y prueban por escritura pública y han recibido de la CMF una resolución que autoriza su existencia e inscripción y un certificado especial, como por ejemplo las administradoras de fondos mutuos.

De la distinción anterior, debemos tener en cuenta ciertas consideraciones que repercuten en algunas interrogantes que sería importante hacer presente y analizar y que están básicamente relacionadas con la operatividad de una posible ley. De esa manera, creemos que, de avanzarse en la regulación de empresas privadas, esta debiese ser solo a sociedades anónimas abiertas. Ello, en gran medida, debido a su actual fiscalización por parte de la Comisión para el Mercado Financiero.

La Ley N° 18.046 sobre Sociedades Anónimas, establece que el mínimo de directores que puede tener una S.A cerrada son 3. Por ello consideramos que la imposición de cuotas a este tipo de sociedades podría ser una limitación importante, especialmente para pequeñas y medianas empresas que constituyen sociedades de forma familiar, con personas afines, de confianza o especializadas en un giro en particular.

No obstante lo anterior, en el caso de las S.A. abiertas, pese a ser mayor el número de directores y directoras, también surge la duda de cómo se implementaría una cuota, en consideración a qué en este tipo de sociedades, cuando se cumplen los requisitos determinados por ley, se debe nombrar, al menos, a un director o directora independiente. Este miembro existe como un contrapeso a los accionistas mayoritarios, con el objetivo de proteger el interés social de todos los y las accionistas. En este sentido, la ley establece una serie de limitantes para ser designado director independiente, debiendo éste demostrar que no está relacionado con los controladores, asegurándose así la protección de los accionistas minoritarios, dicho esto, uno de los principales puntos que resolver es cómo o a quién se aplicarían las cuotas en ese caso.

Aplicar la limitación de que ningún sexo pueda superar el 60% del total de los miembros del directorio de una sociedad, a partir de la siguiente designación de directorios, sin gradualidad alguna, también tiene implicancias a considerar, tal como mencionamos. En el mismo sentido, se debe determinar cómo se compatibiliza el establecimiento de cuotas con la norma que establece que los directores pueden ser reelegidos indefinidamente en sus funciones.

Sin extenderme aún más, solamente enunciaré otros problemas que plantea incorporar una norma de esta naturaleza:

- ¿Quién sería el obligado? Pregunta relevante cuando hay varios accionistas o grupos de con derecho a nombrar directores, en Chile opera el mecanismo 1 acción 1 voto.
- ¿En la nominación de los directores/as suplentes se debe mantener el porcentaje de género?
- ¿Es necesario que haya cuota de género en el comité de directores/as?
- ¿Qué pasa cuando la junta de accionistas decide disminuir el número de directores/as nombrados?
- ¿Se aplicaría este porcentaje a las agencias de SA extranjeras?

Dicho todo lo anterior, pareciera adecuado avanzar en el sector privado por la vía de fortalecer el modelo *comply or explain* y sumar nuevas acciones que permitan transparentar la información, así como incentivar el avance en la diversidad de los directorios. En materia normativa, debe tenerse presente el rol de las Normas de Carácter General emitidas por la CMF (Comisión de Mercado Financiero) y la Superintendencia de Pensiones; esta última acaba de emitir la NCG 267 que establece una serie de instrucciones a las administradoras de fondos de pensiones (AFP) y a la Administradora de Fondos de Cesantía (AFC), con el objetivo de que incorporen el riesgo climático y los denominados factores ASG (que comprenden riesgos ambientales, sociales y de gobiernos corporativos) tanto en sus políticas y procesos de inversión, como también en su actividad de evaluación y gestión de riesgos.

Ejemplos de iniciativas que podrían sumarse a estos esfuerzos, podría ser la implementación de un sistema de elección de directores, que obligue a realizar listas de candidatos paritarias, las cuales deben ser entregadas a los accionistas previo a la votación de los mismos.

## VI. Conclusión

Finalmente, el análisis expuesto previamente nos permite concluir que:

- Efectivamente aún nos queda mucho trabajo por hacer para alcanzar una equidad de género dentro de las empresas y en sus altos cargos directivos.
- Si bien una ley de cuotas puede ayudar a alcanzar los porcentajes de participación deseados de manera más rápida, debemos tener presente que lo importante es que las medidas que se tomen deben ser eficaces y eficientes.
- Que independiente al sistema que adoptemos para avanzar, debemos siempre tener presente los principios mencionados de **gradualidad y transitoriedad**.

- Que el objetivo final, más allá de la incorporación de mujeres en directorios, debe ser la participación de más mujeres en todos los espacios de liderazgo y en toda la organización.
- Que del análisis a las diferentes normas y los datos revelan que no existe una solución única para terminar con la brecha de género, que se pueda aplicar de forma uniforme a todos los casos.

En definitiva, como Ejecutivo creemos sinceramente que debemos avanzar en una propuesta que nos permita continuar con el comprometido trabajo que ha existido a la fecha con respecto a la participación de mujeres en directorios de Empresas Públicas. En este sentido, expresamos plena disposición para examinar y revisar la legislación vigente en este ámbito tanto de las empresas pertenecientes al Consejo SEP como de las demás empresas públicas.

En lo que respecta al mundo privado, como mencioné, creemos que es fundamental avanzar y fomentar la elección de mujeres en altos cargos en Empresas Privadas. Sin embargo, quiero destacar que en nuestra región todavía ningún país ha avanzado en dicha dirección. Esto es un punto muy importante para tener en consideración al copiar modelos que pueden no necesariamente ajustarse por completo a nuestra realidad organizacional, cultural, económica y social.

Por ello, tenemos la convicción de que una buena forma de avanzar es a través del sistema *comply or explain*, donde las empresas tengan que dar cuenta de las políticas implementadas en relación a la diversidad de género, no solo en sus directorios, sino que en toda la administración y gestión empresarial.

De esa manera, sería conveniente mirar las experiencias como las de Reino Unido y Australia. Como les comentaba anteriormente, en ambos países se han logrado avances significativos en la participación de las mujeres en directorios. Incluso Australia, gracias a su iniciativa de reporte, ha logrado avanzar además en llevar registro y reporte de muchos otros aspectos, como lo son: flexibilidad laboral, brecha salarial, composición de la fuerza laboral, apoyo a cuidadores y permiso parental.

Por último, agradezco a la comisión habernos invitado a exponer sobre la materia, la incorporación de las mujeres a los organismos directivos ha sido una de las grandes tareas que como Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género enfrentamos, espero que el estudio acabado de los proyectos de ley nos permita desarrollar un enriquecedor debate que tenga por resultado el establecimiento de los mecanismos más adecuados para cada empresa, sin caer en los absolutos, sino que distinguiendo cuando la naturaleza social lo requiera. Haremos llegar a la Secretaría de la Comisión un listado de personas y asociaciones que creemos debieran ser escuchadas por la Comisión antes de la discusión detallada.

## Anexo

### I. Países con ley de cuotas

País	Tipo de Legislación	Participación en Directorios	% de Participación	Sanciones	Tipos de Empresas
<b>Alemania</b>	Ley de cuotas	35,6%	30%	Se dejan los puestos vacantes	Empresas grandes y medianas que cotizan en bolsa
<b>Bélgica</b>	Ley de cuotas	35,9%	33%	Se dejan los puestos vacantes y luego de un año se cancela el pago a los directores hasta que se completen los puestos	Empresas que cotizan en bolsa
<b>Francia</b>	Ley de cuotas	45,2%	40%	Nulidad de los nombramientos y se cancela la remuneración a los directores hasta que se completen los puestos	Empresas que cotizan en Bolsa (índice CAC 40) y empresas no cotizadas con al menos 500 empleados y una facturación de EUR 50 millones
<b>Italia</b>	Ley de cuotas	36,1%	33%	Multa definida por el tamaño de la empresa y el periodo de no cumplimiento	Empresas que cotizan en bolsa
<b>Noruega</b>	Ley de cuotas	40,2%	40%	Disolución del Directorio	Empresas que cotizan en bolsa
<b>Portugal</b>	Ley de cuotas	24,6%	33%	Se dejan los puestos vacíos. Si estos se mantienen por más de 360 días, se les pasa una multa	Empresas que cotizan en bolsa

### II. Países con “comply or explain”

País	Tipo de Legislación	Participación en Directorios	% de Participación	Sanciones	Tipos de Empresas
<b>España</b>	Comply or explain	26,4%	40%	No hay sanción. Hay incentivos positivos con respecto a los contratos con el gobierno	Empresas cotizadas en bolsas de valores con más de 250 empleados.
<b>Reino Unido</b>	Comply or explain	32,6	30%	-	Empresas que cotizan en bolsa
<b>Australia</b>	Comply or explain	31,2%	N/A	Divulgación de información sobre empresas que no cumplen con equidad	Empresas empleadores del sector no público con 100 o más empleados



### **Comisión para el Mercado Financiero, CMF.**

Luego, **la Comisión recibió al Presidente del Consejo de la Comisión para el Mercado Financiero, señor Joaquín Cortez Huerta.**

Anunció que, en esta oportunidad, el organismo a su cargo preparó una presentación, la que estará a cargo de la **Comisionada, señora Bernardita Piedrabuena.**

La **Comisionada señora Piedrabuena** indicó que, en nombre de la Comisión para el Mercado Financiero, expondrá su visión sobre la materia que abordan los proyectos de ley, según el siguiente esquema:

- Atribuciones CMF.
- Participación de mujeres en directorios.
- Sociedades listadas en bolsa (Chile y OECD).
- Experiencia comparada.
- Resumen evidencia.
- Conclusiones.

#### **Atribuciones CMF**

Respecto de disposiciones de la ley N°18.046, la CMF fiscaliza a sociedades anónimas abiertas.

Excepcionalmente: Sociedades anónimas especiales, cuando por ley requieren de autorización de existencia por parte de la CMF; y sociedades anónimas cerradas, cuando por ley deban quedar sometidas al control de la CMF.

Sólo en cuanto a obligaciones de información de las sociedades anónimas abiertas.

#### **Participación de mujeres en directorios de las sociedades anónimas abiertas.**

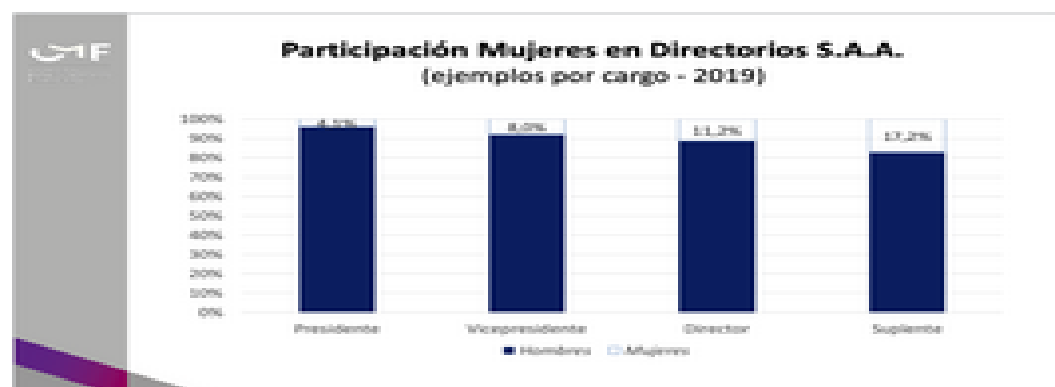
Luego, presentó los siguientes gráficos en torno a la participación de mujeres en directorios de las sociedades anónimas abiertas.



Hizo notar que hay bastante heterogeneidad en relación a la participación de las mujeres en la industria, dependiendo del sector de que se trate y la posición que ocupa, como lo expresa la siguiente lámina.



En cuanto a la participación de las mujeres en los directorios de las empresas, considerando cifras de 2019, sólo el 4,1% de los cargos de presidente es ejercido por mujeres; 8% como vicepresidente; 12% como directoras; 17% en el caso de directos suplentes.



Indicó que se puede apreciar que a medida que aumentan los grados de responsabilidad, la participación de las mujeres disminuye.

### Experiencia comparada.

Luego, expuso respecto de las medidas para promover la incorporación de mujeres en los Directorios en la experiencia comparada.

Tal como expuso el Subsecretario, existen diferentes modelos para esto. En términos generales, se utilizan como medidas las siguientes: la entrega de información, como por ejemplo Argentina, Australia, Canadá, Chile y Estados Unidos (Illinois); la autorregulación, como por ejemplo Chile, Colombia, Finlandia, México, Nueva Zelandia, Perú, Sudáfrica, Suecia y Estados Unidos (Nasdaq); el establecimiento de cuotas voluntarias, como por ejemplo España y Estados Unidos (Washington); y finalmente las cuotas obligatorias, como por ejemplo Alemania, Bélgica, Francia, Islandia, Italia, Noruega, Países Bajos y Estados Unidos (California). Salvo España, la regulación solo se aplica a las sociedades listadas en bolsa o a sociedades anónimas abiertas.

En los casos de cuotas obligatorias, la regulación se implementó gradualmente, en general, dentro de 3 años. Las cuotas establecidas fueron de 20%, 30%, 33% y 40%. Algunas jurisdicciones no contemplaron sanciones. En los casos de cuotas voluntarias, se generaron incentivos como, por ejemplo, preferencia en las licitaciones de compras públicas.

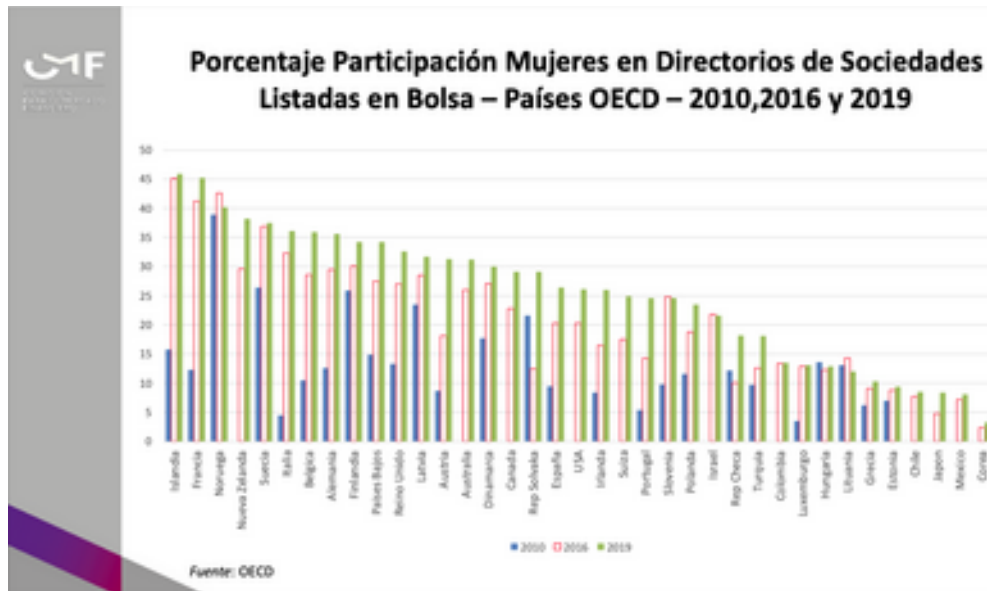
### Porcentajes de participación de mujeres en directorios de sociedades listadas en bolsa en países de la OCDE, año 2019.

Continuó presentando el siguiente gráfico respecto de los porcentajes de participación de mujeres en directorios de sociedades listadas en bolsa en países de la OCDE. En él se puede apreciar que Chile ocupa un lugar bastante bajo en cuanto a esta participación. Sin embargo, hay países en que, en base a la autorregulación, han tenido niveles altos de participación en niveles similares a donde existen cuotas obligatorias.



Seguidamente, expuso respecto de la evolución de los porcentajes de participación de mujeres en directorios de sociedades listadas en bolsa en países de la OCDE entre los años 2010, 2016 y 2019,

presentando el siguiente gráfico. En éste señaló que se puede apreciar un fuerte efecto en el establecimiento de las cuotas obligatorias, sin embargo, también hubo aumentos significativos en países que optaron por la autorregulación, como también casos en que, optando por la autorregulación, no han tenido aumentos significativos, como por ejemplo en Chile.



### Evidencia

A continuación, hizo un resumen de evidencia, señalando que existen estudios de correlación y estudios de causalidad.

Algunos estudios de correlación, entre los que se señalan Christiansen et al (2016), Lückerath- Rovers (2013), Carter et al, (2010), Campbell & Mínguez-Vera (2008), señalan que la diversidad de género está asociada a mejor desempeño en la empresa; mientras que otros como Rose et al (2013) y Adams & Ferreira (2009), muestran resultados no concluyentes.

Por otra parte, entre los estudios de causalidad, Green et al (2020), Hwang et al 2019), Ahern & Dittmar (2012), señalan que el establecimiento de cuotas obligatorias genera caída en el valor de la empresa, lo que se explicaría en parte a la no existencia de oferta de mujeres para los directorios; mientras que otros autores, como Casteuble et al (2019), Burrow et al (2018) y Ferrari et al (2018), señalan que no se observan impactos en el valor de la empresa.

Otros efectos que arrojan los estudios es que la diversidad de género no produce efectos en el riesgo de la empresa, y que además la diversidad de género en la alta administración, produce como efecto mayor contratación femenina en la pirámide de contratación general dentro de la empresa.

Además, la diversidad en los directorios en general –racial, profesional, educacional, de género –es favorable para un gobierno corporativo, ayudando a la mejor resolución de problemas.

### **Medidas adoptadas por la CMF para promover la participación de mujeres en las empresas.**

Por otra parte, señaló entre las medidas ya adoptadas por la CMF para promover la participación de mujeres en las empresas, desde 2015, se han publicado 2 normas:

-La Norma de Carácter General N° 385, que indica a las sociedades anónimas abiertas que deben informar a sus inversionistas las prácticas de buen gobierno corporativo, entre las cuales se encuentran las de sostenibilidad y equidad de género en los directorios.

-La Norma de Carácter General N° 386, obliga a las sociedades anónimas abiertas a informar sobre los porcentajes de diversidad en el directorio y los distintos niveles de la organización, así como la brecha salarial existente.

En tales términos, señaló que ambas normas cumplen un rol de entregar información al mercado. Ambas normas también se encuentran actualmente en proceso de perfeccionamiento.

### **Conclusiones**

Como conclusiones relevantes para la CMF, destacó que la diversidad de género tiene un efecto positivo sobre las empresas. Sin embargo, existe baja diversidad de género en sociedades anónimas abiertas locales, pese a que la CMF ha realizado acciones por la vía de la información y fomento de la autorregulación.

En relación a la cuota obligatoria, la evidencia es mixta, y por ende no permite concluir si produce efectos positivos o negativos en las empresas. No obstante, hizo hincapié en que puede haber efectos positivos en la participación de mujeres en directorios, por el efecto cascada hacia la alta dirección.

Por su parte, entre la experiencia negativa observada, ésta se da más en empresas pequeñas y en aquellas en que, por área productiva, es más difícil que haya mujeres por su especialidad. Por ende, si se optara por el establecimiento de una cuota obligatoria, puede ser conveniente mitigar los eventuales impactos negativos observados en alguna evidencia.

Entre estos eventuales mitigadores, señaló la transitoriedad de la medida, es decir establecer la cuota por un determinado número de años, al cabo de los cuales se eliminaría la cuota cuando la cultura haya internalizado la inclusión de mujeres en los directorios, lo cual puede ir acompañado de otras políticas de incentivos.

También sería conveniente que la medida se establezca de forma gradual, de modo que las empresas tengan tiempo de adaptarse, y también para que exista la oferta femenina suficiente.

Y, finalmente, señaló que sería conveniente acotar la exigencia a sociedades anónimas abiertas, que tienen mayor número de directores, pueden estar mejor preparadas para cumplir y son fiscalizadas por la CMF, mientras que las sociedades anónimas cerradas no requieren tener más de 3 directores y su propiedad suele estar más concentrada.

En términos más operativos, considero conveniente precisar ciertos aspectos del proyecto. Entre ellos, aclarar qué pasa en caso de sociedades que tengan menos de 4 directores, ya que les resulta imposible cumplir con los porcentajes de representación máximo de un 40% en caso por ejemplo de 3 directores.

En segundo lugar, aclarar quién es el sujeto obligado, toda vez que los directores son elegidos por la junta de accionistas. Cada accionista ejerce individualmente su derecho a voto y los candidatos son electos por acumulación de votos, por lo tanto, no resulta claro quién debe responder por la diversidad del directorio. Por esto mismo, se debe aclarar cuáles son las consecuencias que tienen los incumplimientos. En algunos países no hay sanción, mientras que en otros sí, desde multas hasta la prohibición de ofrecer valores de oferta pública.

Además, en caso de establecer sanciones, no se aclara qué sucede con las sociedades anónimas especiales o cerradas que no son fiscalizadas por la CMF.

Luego, intervino el profesor **señor Luis Cordero Vega**, de la Facultad de Derecho de la Universidad de Chile, quien realizó la siguiente presentación, precisando que, en razón de su especialidad, la misma está estrictamente vinculado a las empresas públicas:

### Fundamentos de Política Pública

Hizo notar que los fundamentos de políticas públicas se han expuesto, y son bastantes razonables y conocidos. Focalizará su presentación específicamente en algunos comentarios que ambas mociones refundidas le ameritan desde la perspectiva de la técnica legislativa, si es que se quiere lograr el propósito que éstas plantean.

The image shows a screenshot of a news article from REGCOM (Universidad de Chile). The main headline is "Siguiendo el ejemplo de TVN: ¿Deberían establecerse cuotas de género en los directorios de las empresas públicas?". Below the headline, there is a sub-headline: "A pesar de que el Presidente Piñera resolvió continuar con la voluntad política de Michelle Bachelet de considerar al menos un 40% de mujeres en estas instancias, todavía no se establece formalmente como una normativa." The article is dated "30 de Abril de 2018 | 07:25 | Por C. Ferrer, P. Machetti y F. Vargas, Email". There are social media sharing icons for WhatsApp, Telegram, Facebook, and Twitter. A quote from Minister Isabel Piña is highlighted: "Paridad es perfectamente compatible con calidad. En Chile, para las mujeres, todavía no es suficiente el mérito. Por eso hay que empujar el barco, y en eso estamos nosotros". Another quote from Joseph Ramos, president of the Comisión Nacional de Productividad (CNP), is also present: "Joseph Ramos, presidente la Comisión Nacional de Productividad (CNP), cree que en cuanto a incorporar mujeres en planas directivas, 'sobre todo en el caso del sector público, corresponde nomar'". The article title is repeated in a larger font: "¿Cuál es la presencia de mujeres en directorios de empresas públicas chilenas?". The date "21 de Marzo 2018" and the source "Estadísticas e Investigación e Noticias" are also visible. The REGCOM logo and "UNIVERSIDAD DE CHILE" are at the bottom left.

### Comentarios

1. Ambos proyectos descansan en un listado de empresas del Estado indeterminado. Eso es consecuencia, entre otras cosas, que no disponemos de una regulación general de Gobiernos Corporativos de Empresas del Estado.

Proyectos sobre esta materia, tanto de los gobiernos de la ex Presidenta señora Bachelet como del Presidente señor Piñera, lamentablemente no han avanzado en el Congreso Nacional.

2. Sobre qué denominamos empresas y sociedades del Estado, indicó que es una definición que tiene una cierta ambigüedad; que ha generado problemas en la tramitación de diversas iniciativas, y que tampoco es fácil determinar qué universo comprende.

Desde este punto de vista, señaló que ambos proyectos son incompletos.

Por lo anterior, resultaría conveniente utilizar la distinción esencial de Contraloría, que es el criterio general que ha prevalecido desde muy antiguo, y se apoya en lo establecido en el artículo 16 de su ley orgánica:

(1) Empresas Pública creadas por ley;  
 (2) sociedades del Estados;  
 (3) sociedades del Estado donde éste tenga participación.

EMPRESAS PÚBLICAS CREADAS POR LEY	SOCIEDADES DEL ESTADO	OTRAS EMPRESAS DEL ESTADO
ENAER ASMAR FANAJE Banco Estado TVN CODELCO INAMI EFE Correo de Chile Empresas Portuarias (10) ENAP	METRO S.A. Casa de Moneda S.A. Cotrica S.A. Econsa S.A. Pella S.A. Sacor SpA Saxipa SpA Zofri S.A.	Sociedades filiales de las Empresas Públicas Sociedades creadas por Universidades Estatales Base de datos del Diario Oficial S.A. Editorial Jurídica Andrés Bello Empresa Eléctrica Til Til (Municipal) Empresa de Servicios sanitarios Lago Peñuelas S.A. Sociedad de Desarrollo Urbano Valdivia Ltda. Empresa Eléctrica Municipal Melinka (Municipal)

Recordó que no todas las empresas públicas forman parte del SEP. Por lo anterior, tomar la categoría de empresa SEP es una mala estrategia, porque, entre otras consideraciones, aborda un universo muy acotado de empresas del Estado.

También porque olvida la existencia de otras empresas del Estado. El listado de otras empresas del Estado, es consecuencia de los debates que existes respecto de cuáles empresas pueden ser fiscalizadas por la Contraloría General de la República. Una de estas son las empresas filiales de las empresas públicas. Existe una gran cantidad de éstas, regularmente vinculadas al giro principal. Hizo notar que las universidades del Estado están facultadas por la ley de universidades para constituir sociedades. La Base de Datos del Diario Oficial es una sociedad anónima del Estado. La Editorial Jurídica en una empresa del Estado. También existen algunas empresas municipales, como, por ejemplo, la Empresa Eléctrica de Til Til.

Así, el proyecto debería apuntar a que la distinción no sea orgánica por cada empresa, sino que debe contener una distinción general.

3. Pareciera razonable disponer de un marco normativo general, más que regulaciones específicas, dando cuenta más bien de una obligación al “conglomerado” Empresas del Estado.

En este contexto, hay buenas razones para sostener que, para en el caso de las Empresas del Estado, se regule la participación de género en los directorios.

4. Los criterios que se podrían considerar, por ejemplo, podrían ser los siguientes:

**Artículo x.** En los directorios de las empresas públicas, de las sociedades del Estado o en las que éste tenga participación mayoritaria, se deberá garantizar que estos se encuentren integrados por representantes de cada género.

En los nombramientos que le corresponden al Presidente de la República, a los Ministros de Estado o a la Corporación de Fomento de la Producción en representación del fisco, en los directorios de las empresas o sociedades señaladas, ninguno de los sexos podrá superar al 60 por ciento del total de los miembros de éste.

Para efectos de la determinación del precitado porcentaje, sólo se excluirán los cargos de director que son consecuencia del desempeño de un cargo o función pública.

El criterio señalado en los incisos anteriores se aplicará también a las sociedades constituidas por las Empresas Públicas o por cualquier otra entidad estatal facultada para tal propósito, lo que se deberá contemplar en los respectivos estatutos sociales.

**Artículo xx.** Las disposiciones de la presente ley serán aplicables a todas las empresas públicas y sociedades del Estado, incluidas las que la ley exige expresamente a todas las empresas públicas y sociedades del Estado, incluidas las que la ley exige expresamente su mención para efectos de la aplicación de disposiciones impuestas a empresas del sector público.

Terminadas las intervenciones, la **Honorable Senadora señora Aravena** agradeció las exposiciones de los invitados.

Luego hizo especial mención a lo planteado por la CMF, en relación al carácter transitorio que podrían tener las normas sobre paridad, lo cual debería ser evaluado de conformidad a la gradualidad y a la disponibilidad en el cumplimiento de los perfiles de los cargos.

También relevó lo planteado por el profesor señor Cordero en cuanto a la amplitud que tendría la norma. Llamó la atención a la gran cantidad de empresas filiales que existen. Debería explorarse si hay consenso en que éstas estén incorporadas en el proyecto. Estima que el proyecto debería ser lo más amplio posible en cuanto a su aplicación, al menos en el ámbito público. Respecto de lo privado, indicó que hay mucho que estudiar y considerar que ninguna sociedad es igual a otra.

Luego, el **Honorable Senador señor Elizalde** hizo notar que la voluntad de ambos proyectos fusionados es comprender a todas las empresas del Estado, en un sentido amplio, no limitado a la definición estrictamente jurídica. En ese entendido, considera que el único distingo que es necesario realizar es para el caso de las empresas de la defensa nacional en las cuales la integración del directorio está asociado a ocupar un determinado cargo o responsabilidad dentro de la respectiva rama de las Fuerzas Armadas. Sin embargo, no es el caso de las otras empresas.

Destaco que, gracias a políticas impulsadas en los gobiernos de la ex Presidenta señora Bachelet y continuadas en los gobiernos del Presidente señor Piñera, actualmente las tasas de participación de mujeres en los directorios de las empresas públicas es del orden del 40%. En este contexto, este proyecto de ley vendría a consagrar legalmente algo que por decisión administrativa se encuentra operativo y se ha aplicado. Sin embargo, resulta necesario ver con detención el universo que comprende las empresas creadas por ley, las empresas públicas y sus filiales. La información que entrega el SEP es solo parcial pues está referida a las empresas que la integran.

Luego, indicó que la Comisión, en su momento, deberá decidir si sanciona en este proyecto una norma especial aplicable a cada empresa en la respectiva ley; o una norma genérica. Considera, para efectos prácticos, que la segunda alternativa resultaría más fácil, porque no requeriría modificar todas las leyes de cada una de las empresas y, además, una vez que entre en vigencia se aplicaría como una normativa de aplicación general. Instalaría incluso culturalmente que en los directorios de las empresas públicas deben respetar la paridad.

Agregó que un segundo debate que debe realizar la Comisión es exclusivo del segundo de los proyectos, en cuanto incorpora a las sociedades anónimas.

En este aspecto, valoró la información entregada por los invitados, particularmente por el Subsecretario del Ministerio de la Mujer y de Equidad de Género; la CMF, y la BCN, que analizan la experiencia comparada.

En su parecer, y para el caso en que la Comisión decida sancionar esa norma, el proyecto debería considerar, al menos, a las sociedades anónimas abiertas. Lo anterior debido a que las sociedades anónimas abiertas recurren al financiamiento público, por lo cual tienen un marco regulatorio más estricto que el de las demás sociedades.

Connotó que el proyecto original, del cual también es autor, considera a todas las sociedades anónimas, pero entiende que hay un debate al interior de la Comisión en el sentido de involucrar en esta normativa al sector privado, o no hacerlo. Su postura es bastante radical, en el sentido que no ve inconveniente al respecto. Pero, considerando que hay posturas disímiles, al menos este proyecto podría considerar las sociedades anónimas abiertas.

En otro aspecto, indicó que resulta evidente que el proyecto debe considerar una transición. Es necesario encontrar un plazo prudente de años dentro del cual ir aumentando progresivamente aumentando la cuota, hasta llegar a un mínimo de un 40%. En esta transición, las empresas podrán planificarse para efectos de realizar la renovación de directorio.

Tampoco es menor lo relativo a precisar la forma en que se aplicaría esta normativa, porque dado que los directores son elegidos por los accionistas, es necesario determinar cómo se cumple con la paridad, pero respetando la voluntad de los accionistas al momento de votar en la elección de directores y directoras. Esto representa una complejidad técnica adicional que, si es del caso, resulta necesario analizar y resolver en la tramitación del proyecto.

**En sesión de 12 de enero de 2021, la Comisión recibió a los siguientes invitados:**

**De Ese Business School:** la Profesora Titular – Directora Centro de Trabajo y Familia, señora María José Bosch.

**Del Centro de Gobierno Corporativo UC:** el Profesor de Derecho y Presidente Ejecutivo, señor Matías Zegers.

**Del Instituto de Directores de Chile:** el Presidente, señor Cristian Lefevre; la Directora Ejecutiva, señora Fadua Gajardo; **la Abogada**, señora Claudia Sarmiento.

---

**De Ese Business School - Universidad de Los Andes,** la Profesora Titular – Directora Centro de Trabajo y Familia, **señora María José Bosch**, realizó una presentación elaborada junto al el profesor **señor Alfredo Enrione**.

### **Evolución de la brecha de género en Chile<sup>11</sup>**

---

<sup>11</sup> Fuente: Centro de Gobierno Corporativo y Sociedad (2020). Mujeres en los directorios chilenos: una mirada en el tiempo (2011-2020).

En primer lugar, la señora Bosch señaló que Chile ocupó el año 2020 el lugar número 57 en *The Global Gender Gap Index*, y que desde el año 2018 ha retrocedido tres puestos en el ranking global-



### ¿Dónde está Chile en comparación con otros países?

Para responder a esta pregunta, acudió a los gráficos que se muestran a continuación, los que reflejan el porcentaje de asientos de directores ocupados por mujeres en el año 2019: en países emergentes y en países desarrollados.

#### Porcentaje de asientos de directores ocupados por mujeres en países emergentes



Fuente: MSCI ESG RESEARCH LLC. Women on Boards 2019 Progress Report

#### Porcentaje de asientos de directores ocupados por mujeres en países desarrollados



Fuente: MSCI ESG RESEARCH LLC. Women on boards 2019 Progress Report

También comparó la situación que existe en Chile respecto de los países desarrollados, en relación a los directorios integrados con al menos una mujer.



Fuente: MSCI ESG RESEARCH LLC. Women on boards 2019 Progress Report

### Representación de mujeres en Directorios

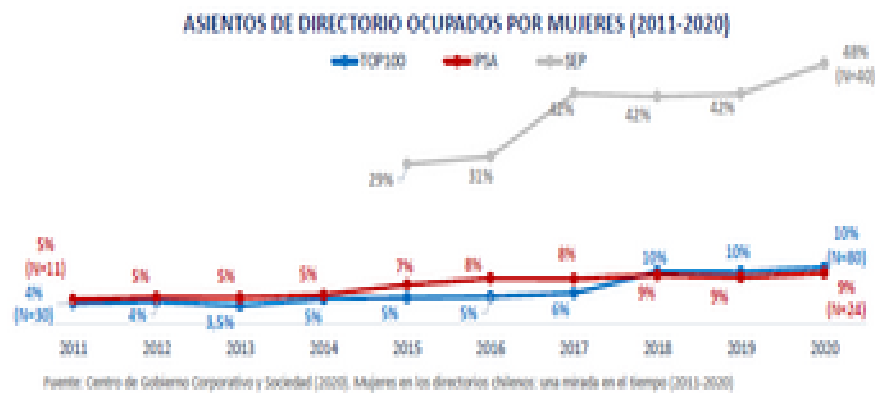
El siguiente gráfico compara la situación de nuestro país con la realidad de Europa y de Estados Unidos y Canadá en relación al porcentaje de directores con al menos una mujer.



Fuente: Egon Zehnder 2016

### Velocidad de cambio en los directorios chilenos

Luego, presentó una gráfica que revela la velocidad de cambio en los directorios chilenos, entre los años 2011 y 2020, en relación a los asientos de directorio ocupados por mujeres. En esta se compara la evolución experimentada por las empresas Top 100; las IPSA y las que forman parte del Sistema de Empresas Públicas, SEP.



Hizo presente que, según la velocidad de cambio en la última década, alcanzar paridad de género en los directorios IPSA tomaría 64 años. Lo anterior, según el reporte del Centro de Gobierno Corporativo del ESE Business School de la Universidad de los Andes.

### ¿Cuáles son los beneficios de la Diversidad de género en Directorios?

Según la evidencia internacional, hay múltiples beneficios, en distintos ámbitos:

**-Económicos:** Mayor rentabilidad sobre capital, márgenes más altos, mejor desempeño financiero, menor corrupción y menor fraude.

**-Sociedad:** Beneficios macroeconómicos, mayor inclusión en culturas laborales y mujeres representadas como segmento importante para negocios.

**-Organizacionales:** Menor group thinking, mayor innovación y creatividad a respuestas a temas complejos y mayor razonamiento moral.



### Tipo de cuotas (Según la evidencia internacional)

Destacó que, según muestra la evidencia internacional, existen al menos los siguientes tres tipos de cuotas para lograr la paridad de género:

-Autorregulación: Se refiere a la capacidad que tienen las propias empresas para regularse ellas mismas sin la necesidad de la creación de una ley o fiscalización por parte de un ente externo.

-*Comply or explain*: Se conoce como la cuota de género recomendada. Esta se refiere a la creación de un código de normas respecto a la incorporación de las mujeres en el directorio/gerencia que deben cumplirse por parte de las empresas. No existe un castigo asociado en caso de incumplimiento, pero sí se exigen las explicaciones respectivas.

-Cuotas de género: Se refiere a la creación de una ley que exige un porcentaje equilibrado de hombres y mujeres en los directorios. El no cumplimiento implica una sanción para las empresas involucrada.

Luego, repasó ejemplos en el mundo sobre cada uno de este tipo de cuotas.

## EJEMPLOS EN EL MUNDO

### Autorregulación

#### Australia.

Australia posee un código de Gobierno Corporativo, conocido como “Principios y recomendaciones de ASX sobre Gobierno Corporativo”. Este código, entre otras cosas, contiene recomendaciones relacionadas con la diversidad de género. En él se establece que, a partir del 2010, las compañías cotizadas en la bolsa de valores australiana deben:

- Adoptar y revelar públicamente una política de diversidad.
- Establecer objetivos medibles para alcanzar la diversidad de género y evaluar anualmente tanto los objetivos como el progreso para lograrlos.
- Revelar en cada informe anual los objetivos medibles para alcanzar la diversidad de género y el progreso para lograrlo.
- Revelar en cada informe anual la proporción de mujeres empleadas en toda la organización, en altos cargos ejecutivos, y en la junta directiva.
- Revelar la mezcla de habilidades y diversidad que la Junta busca lograr en sus miembros.

### **Estados Unidos.**

En Estados Unidos, la SEC (*Securities and Exchange Commission*) exige desde febrero del 2010 que todas las empresas informen en sus declaraciones de proxy:

- Si la diversidad es un factor relevante en la nominación de directores
- En qué forma incorporan esta variable en el proceso de selección
- Cómo se evalúa la efectividad de la política de promoción de la diversidad en el directorio

### **Cuota recomendada**

#### **España.**

El año 2007 el parlamento español aprobó una ley de cuotas recomendada, cuya norma establece que “cuando sea escaso o nulo el número de consejeras, el consejo debe explicar los motivos e iniciativas que han adoptado para corregir la situación y deberá velar para que en caso de que existan nuevas vacantes, estas no serán sesgadas a contratar sólo personas del sexo dominante, sino que buscarán entre los posibles candidatos a mujeres que reúnan el perfil solicitado” (Poniachik, 2014). Para esto se dio plazo hasta el año 2015.

A pesar de que no existe una sanción por incumplimiento, el Gobierno español señaló que tendrá en cuenta el cumplimiento al asignar determinados contratos públicos (Konigsburg et al., 2015).

### **Cuota de género**

#### **Noruega.**

Se encuentra vigente, desde el año 2005, una ley de cuotas que exige que los directorios de empresas (tanto públicas y privadas) que cotizan en la bolsa a hacer lo siguiente de acuerdo al tamaño de su directorio:

- Si el directorio tiene 2 a 3 miembros debe haber representación de ambos géneros.

- Si el directorio tiene 4 o 5 miembros, cada sexo debe tener al menos 2 representantes.

- Si el directorio tiene seis a ocho miembros, cada sexo debe tener al menos 3 representantes.

- Si el directorio tiene 9 miembros cada sexo debe tener al menos 4 representantes.

- Y si el directorio tiene 9 o más miembros, cada sexo debe tener una representación de al menos 40%.

### **Italia.**

El año 2010 se aprobó un proyecto de ley que establecía que por lo menos 1/3 de los puestos de los directorios de empresas que cotizan en la bolsa y de propiedad del estado deberían estar representados por el género con menos representación.

### **Bélgica.**

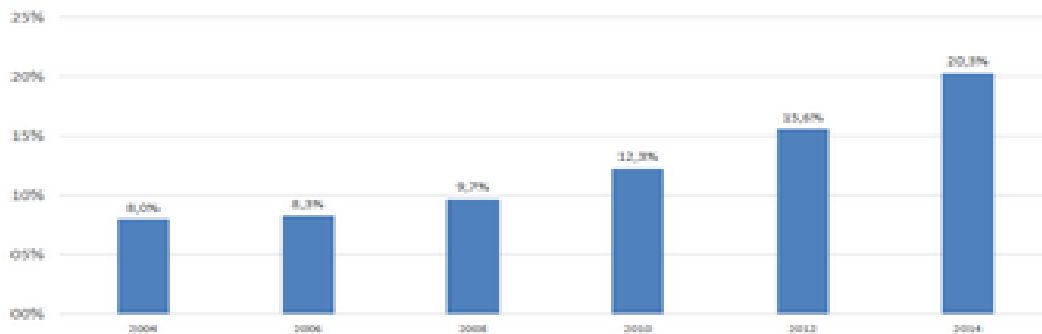
En septiembre del año 2011 entró en vigor la ley sobre la diversidad de género en los directorios. Esta regulación estipula que al menos el 33% de los miembros de las empresas cuyas acciones se transan en el mercado regulado, deben ser de un género diferente al de los otros miembros. Se estableció que esta cuota se debe alcanzar en un plazo de seis años para las grandes empresas cotizadas (2017), y dentro de ocho años para las pequeñas y medianas empresas cotizadas (2019).

Por otra parte, las empresas estatales tuvieron que alcanzar este objetivo el año 2012 (Lee, Heinacher & Shaw, 2010).

En mayo del 2009, el Ministerio de Igualdad de Oportunidades de la Región Flamenca, junto con cámaras de comercio específicas y el Instituto Belga de Directores, creó un programa para promocionar la representación de las mujeres en los directorios y en cargos de alta dirección. Este contiene iniciativas de coaching y el establecimiento de una base de datos pública de candidatos a miembros de directorios tanto de hombres como de mujeres (Lee, Heinacher & Shaw, 2010).

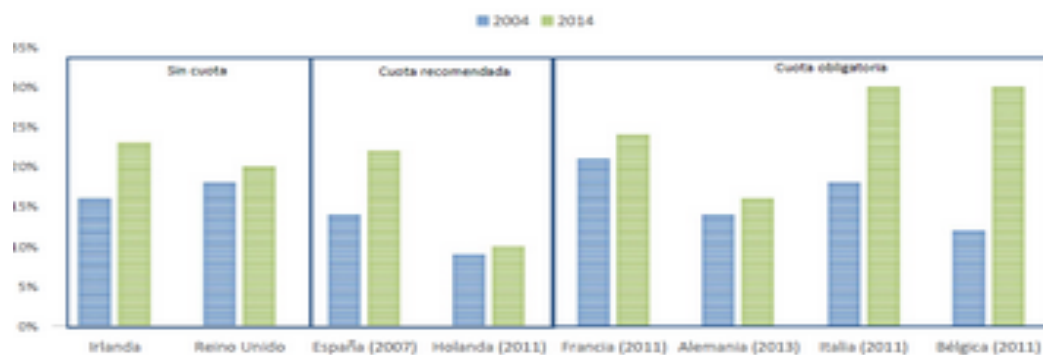
Además, en diciembre del 2009, se creó la iniciativa *Women on Board*, la cual se dedica a aumentar el acceso de las mujeres a los cargos directivos en los consejos de administración de empresas públicas y privadas, mediante la creación de un grupo de mujeres listas para servir en los consejos y proporcionar a las empresas esta información (Konigsburget al., 2015).

### Representación de mujeres en directorios europeos



Fuente: Egon Zehnder (2014)

### Cantidad de Directoras 2004 vs 2014



Fuente: Grant Thornton (2014)

### Evidencia en Chile

La señora Bosh hizo presente cómo esta diversidad de talentos ha influido en el funcionamiento de los directorios de las empresas SEP.



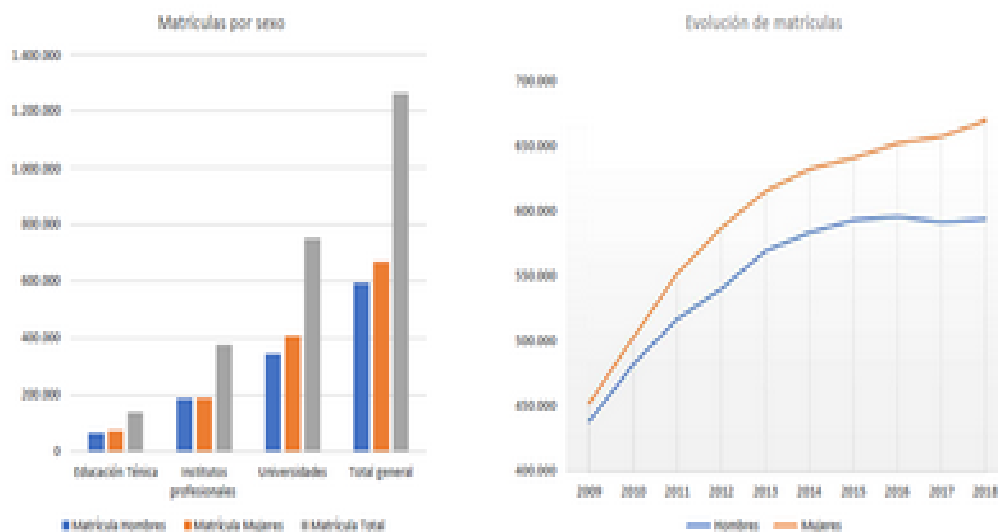
## Evidencia las barreras En Chile y en el mundo

Luego, se refirió a distintas barreras que enfrentan las mujeres, tanto en Chile como en el mundo. Entre ellas, mencionó las siguientes: 1.- Techo de cristal 2.- Capacitación e inducción; 3.- Penalización de la maternidad; 4.- Negación a la discriminación; 5.- Sesgo en la evaluación.



## Educación en Chile

Finalmente, reveló la siguiente gráfica sobre “matrículas por sexo” y “evolución de las matrículas”. Estas evidencian que actualmente hay más mujeres en los distintos tipos de centros de educación superior; y que las matrículas de mujeres superan a la de los hombres.



Fuente: Mineduc (2018)

**Del Centro de Gobierno Corporativo UC: el Profesor de Derecho y Presidente Ejecutivo, señor Matías Zegers.**

El señor Zegers Ruiz-Tagle indicó que los boletines 9.858-03 y 12.091-03 proponen el establecimiento de cuotas en los directorios de empresas públicas y de todo tipo de sociedades anónimas, en una proporción mínima de un 40% (con algunos ajustes en el caso de empresas del Estado) (en adelante, el “Proyecto”).

**Diversidad**

Agregó que, tal como hemos señalado en un meta estudio de reciente publicación<sup>12</sup>, en el que hemos analizado la diversidad desde distintas perspectivas, esta produce externalidades positivas.

Sin embargo, consideramos que la diversidad debe ser entendida en un sentido amplio, ya que no sólo implica diversidad de género, sino que de otros antecedentes (por ejemplo, edad, experiencia, nacionalidad, etc.).

Algunas de las perspectivas desde las que hemos analizado la diversidad son las siguientes:

Comportamiento organizacional y *behavioral economics*:

La diversidad, entendida en un sentido amplio, puede generar más conflictos y por ende extendería el tiempo requerido para tomar decisiones, generaría mejores decisiones gracias a la heterogeneidad implícita en la diversidad.

En cuanto a las diferencias en la toma de decisiones, las mujeres reportan mayores niveles de responsabilidad y de orden, así como de afabilidad y de aversión al riesgo cuando se les compara a los hombres. Las mujeres también muestran generalmente menor exceso de confianza, lo que redundaría en que están más dispuestas a considerar las opiniones de los demás cuando toman decisiones.

Impacto de la diversidad sobre el bienestar social y privado, desde la perspectiva de la economía clásica y las finanzas:

Existe amplia evidencia que avala los efectos positivos de la participación laboral femenina sobre el crecimiento económico de un país medido en términos de mayores ingresos o menores niveles de pobreza. Hemos analizado el impacto femenino en el desempeño de las organizaciones económicas desde la perspectiva de diversas teorías que incluye la de los recursos, de la dependencia de los recursos, de agencia y del estatus. En este sentido, la presencia de mujeres en la administración

---

12 Ver Centro de Gobierno Corporativo UC, “Diversidad de Género en la dirección de las empresas en Chile”, Bustos et al (2020), en <http://centrogobiernocorporativo.uc.cl/Noticias/nuevo-estudio-diversidad-de-genero-en-la-direccion-de-las-empresas-en-chile.html>

superior tiene la capacidad significativa de promover la diversidad de género dentro de la empresa u otras organizaciones económicas.

Evidencia internacional sobre el impacto de la diversidad de género en el desempeño de directorios y altos ejecutivos.

La literatura señala evidencia mixta sobre el impacto que mujeres en el directorio tienen sobre el desempeño empresarial (de neutra a negativa), ni en el rendimiento de las tareas individuales y grupales de una empresa, pero revela un efecto positivo en la promoción de diversidad dentro de los diferentes estratos de la firma ya que tiende a favorecer el desarrollo de otras mujeres en la organización, lo que se denomina como efecto *spillover* de género.

### **Evidencia en Chile**

El reporte discute evidencia empírica para Chile del impacto que tendría la diversidad de género en el desempeño de los directorios y altos ejecutivos en empresas nacionales. Los resultados no encuentran una relación clara entre diversidad y desempeño, mas sí un efecto positivo preliminar sobre la promoción de mujeres en alta gerencia. Sin embargo, este tipo de estudios adolecen de problemas de causalidad y de poder en la muestra, ya que es difícil medir el impacto de la participación femenina en los directorios: ¿Es una empresa exitosa (o no) porque tiene mujeres en el directorio o las empresas exitosas (o no) incorporan más mujeres en sus directorios?

### **Regulación en Chile:**

Allí se enfatiza que si bien es cierto no existen obligaciones legales con respecto a niveles de diversidad, la NCG 386, vigente desde el 2015, exige estándares de revelación de información al mercado sobre el tema. El capítulo y el reporte finalizan enfatizando que las respuestas de las empresas revelan que ha habido variaciones significativas desde la dictación de la Norma respecto al incremento de mujeres en el directorio, pero no lo ha habido en otros temas relacionados con la diversidad, tales como la edad promedio o nacionalidad de los directores.

Si bien no todos los directorios de las 89 sociedades están compuestos por la misma cantidad de personas<sup>13</sup>, cabe destacar que 21 sociedades de la muestra pasaron de no tener mujeres en el directorio el año 2015 a tener una directora el año 2019. Por otra parte, el año 2015 un 29% de las sociedades tenía 1 mujer o más en su directorio y el año 2019 aumentó a un 55%.

### **Presencia de mujeres en los directorios.**

---

<sup>13</sup>Según la muestra, los directorios varían entre 5 y 13 directores, con un promedio de 8,08 directores el año 2015 y de 7,98 el año 2019.

	2015	2019	Cambio	Valor p
>=1	29.2%	55.1%	25.8%	0.0
>=2	9.0%	15.7%	6.7%	0.6
>=3	1.1%	4.5%	3.4%	3.9
>=4	0.0%	0.0%	0.0%	-
>=5	0.0%	0.0%	0.0%	-
Total	4.9%	9.4%	4.6%	2.0

Nota: el "Valor-p" se refiere a la probabilidad de que el cambio sea por azar estadístico. Si es menor a 5% se considera "estadísticamente significativo".

Como es posible constatar, si bien hay cambios estadísticamente significativos, estos se dan especialmente en la incorporación de al menos una mujer al directorio. Aunque de cuantía menor, también hay cambios significativos en la cantidad de directorios con 2 o más y 3 o más directoras. Se aprecia además un aumento significativo de total de mujeres en los directorios de estas compañías, ya que, en total, el año 2015 había un 4,9% y el año 2019 un 9,4%.

#### **Respecto al número de directores por nacionalidad.**

La incorporación de directores extranjeros no ha variado de manera significativa, aunque en los últimos 2 tramos de la Tabla10, el cambio ha sido significativamente negativo, reportándose menos empresas con 4 y 5 directores extranjeros, respectivamente. En el total, el cambio ha sido marginalmente negativo, pasado de 12,5% a 11,5% de directores extranjeros.

#### **Presencia de extranjeros en los directorios**

	2015	2019	Cambio	Valor-p
>=1	6.0%	4.8%	1.1%	6.0%
>=2	2.5%	4.7%	.2%	.6%
>=3	4.6%	6.9%	.2%	.6%
>=4	3.5%	.9%	5.6%	.5%
>=5	.9%	.5%	3.4%	.4%
Total	2.1%	1.5%	0.6%	4.3%

Nota: el "Valor-p" se refiere a la probabilidad de que el cambio sea por azar estadístico. Si es menor a 5% se considera "estadísticamente significativo".

#### **Respecto al número de directores según rango etario y edad promedio**

En esta perspectiva, cabe destacar que la edad promedio de los directores ha disminuido de 58,6, el año 2015, a 57,1, el año 2019, lo que no constituye una diferencia estadísticamente significativa. Sin embargo, si bien el cambio es menor, si no hubiera habido renovación en los

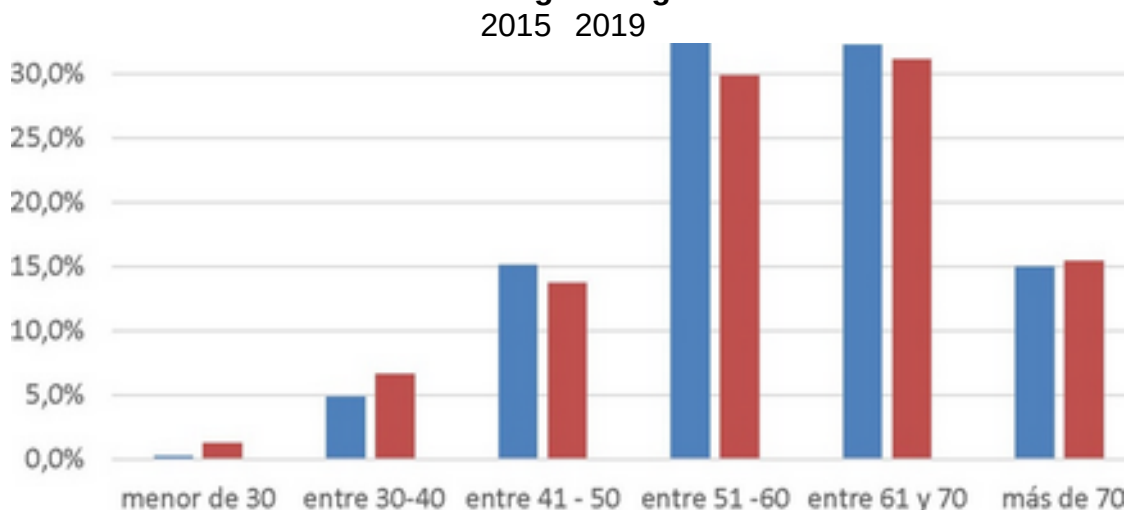
directorios durante este período, la edad debió haber aumentado en 4 años. Con respecto a ese punto de referencia, el cambio es significativo.

La Figura 6 muestra la distribución por edad. Se aprecia que el porcentaje de empresas con directores menores de 30 años aumentó, lo mismo que sucedió en aquellas empresas con directores entre 30 y 40 años. Por tanto, es posible concluir que los últimos años se ha incorporado un número significativo de directores de menor edad.

#### Distribución por edad de los directores

Total	Menor de 30	Entre 30-40	Entre 41 - 50	Entre 51 -60	Entre 61 y 70	Más de 70	Edad Promedi
2015	0.3%	4.9%	15.1%	32.4%	32.2%	15.0%	58.6
2019	1.3%	6.7%	13.8%	29.9%	31.1%	15.4%	57.1

#### Cambios en la distribución etaria de los directores Distribución según rangos etarios



La revisión de la literatura académica ha encontrado, a grandes rasgos, que mayor diversidad en la dirección superior de las empresas potencia la creatividad y la innovación, el trabajo en equipo, vínculos más variados con el entorno, la “legitimidad social” y un mejor monitoreo de actividades clave. Reputación y justicia.

Esto, impulsado por el particular estilo de toma de decisiones que tienen, reportando mayores niveles de responsabilidad y de orden que los hombres; mayores niveles de afabilidad y de consideración de distintos puntos de vista; y mayores niveles de aversión al riesgo.

#### Antecedentes respecto al proyecto.

Tal como hemos señalado en un meta estudio de reciente publicación<sup>14</sup>, existe un problema de causalidad en relación a la diversidad en los directorios, ya que es extremadamente difícil medir si un

<sup>14</sup>Ver Centro de Gobierno Corporativo UC, “Diversidad de Género en la dirección de las empresas en Chile”, Bustos et al (2020), en <http://centrogobiernocorporativo.uc.cl/Noticias/nuevo-estudio-diversidad-de-genero-en-la-direccion-de-las-empresas-en-chile.html>

directorio produce (o no) un mejor resultado en la medida en que existe más diversidad (o no).

Sin embargo, las distintas iniciativas existentes respecto a proponer (vía *soft law* o autorregulación) o imponer cuotas en los directorios ha tenido, de acuerdo a la literatura científica disponible, efectos generalmente negativos en los resultados.

Dentro de dichos estudios se pueden mencionar los siguientes:

**Noruega:** Se introdujo el año 2006, y produjo una reducción en su rentabilidad sobre activos (ROA) en el corto plazo, impulsado por el aumento de costos laborales<sup>15</sup>, una disminución en el precio de las acciones y una caída en el desempeño de las acciones en los años siguientes<sup>16</sup>. Asimismo, supuso contar con directorios menos experimentados, que trajeron como consecuencia un deterioro en el resultado operacional.

**California:** Se introdujo el año 2018, y los estudios muestran una caída significativa en el valor de las acciones de las compañías con sus matrices en California<sup>17</sup>.

**España:** En el caso español, la evidencia es mixta. Algunos autores señalan una tendencia de neutra a positiva marginalmente<sup>18</sup>, mientras que otros muestran un impacto insignificante a negativo<sup>19</sup>.

Otros estudios globales sugieren los mismos resultados.

#### **Comentarios particulares.**

En relación al proyecto, y tal como lo señalaremos más adelante, debemos llamar la atención respecto a varios puntos que no parecen tratados ni explicados en el mismo. Adicionalmente, debemos hacer presente que no todas las soluciones propuestas o aplicadas en otros países son directamente aplicables a Chile, donde tenemos un modelo de control en el mercado de sociedades y donde a su vez, existe un modelo de propiedad por sobre un modelo de institución, lo que genera a su vez ciertas condiciones de borde que limitan ciertas aplicaciones.

En todo caso, dentro de los puntos no analizados en el Proyecto podemos destacar los siguientes:

No hay diferenciación según el tipo de sociedad que se trate, esto es, del Estado o privada, abierta o cerrada, ya que los

15 Matsa y Miller (2013)

16 Ahern y Dittmar (2012)

17 Hwang, Shivdasani y Simintzi (2020)

18 Campbell y Minguez-Vera (2008)

19 Comi, Grasseni, Origo y Pagani (2019), para España, Francia e Italia

impactos en cada una de ellas son completamente distintas en la sociedad y en el mercado.

Tampoco hay un análisis de impacto regulatorio esperado con la medida, es decir, explicar cuáles son las consecuencias esperables de una modificación legal como la propuesta.

Adicionalmente, tampoco se analiza la potencial conveniencia de que la modificación planteada sea de aplicación permanente o si debiera ser de aplicación transitoria, en la medida en que se transforme en una política innata para las sociedades; o que tenga elementos de escalonamiento en su aplicación en la medida en que se cumplan (o no) ciertos objetivos trazados por el legislador.

En este sentido, consideramos muy relevante que una modificación legal de esta naturaleza sea articulada de tal forma que genere convicción social en su aplicación. De lo contrario, se transformará en una ley de aplicación formalista, que no va a conseguir modificar conductas de fondo respecto al tema, tal como ha sucedido en el pasado con otras regulaciones<sup>20</sup>.

Adicionalmente, podemos realizar a título general los siguientes comentarios:

*Interlocking*: Uno de los antecedentes respecto a cuotas, es que se ha producido la elección de directores con poca experiencia o en algunos casos sobre utilizados<sup>21</sup>. Esto supone que los mismos directores se encuentran en diversos directorios, completando los cupos, pero sin que exista un aumento real del número de mujeres que accede a dichas posiciones, lo que impide aumentar la participación femenina en más directorios.

Ámbito de aplicación. El proyecto señala que es aplicable a todo tipo de sociedades, sean del estado o privadas, y dentro de estas sean abiertas o cerradas.

Consideramos que, en base a lo anterior, no es conveniente aplicar un mismo régimen a un conjunto diferente de sociedades, ya que no sólo el problema es diferente en su origen, sino que adicionalmente el impacto en las soluciones aplicables tampoco es el mismo.

Por lo anterior, hacemos presente lo siguiente:

**(i) Empresas del Estado o del Sistema SEP:**

En relación a las Empresas del Estado, se han realizado esfuerzos a nivel particular (tal como ha reconocido la OCDE en su informe país), pero estos esfuerzos suponen una modificación a las leyes propias que los regulan, lo que supone tiempo y esfuerzos de modificación

<sup>20</sup> Godoy, Walker y Zegers (2018).

<sup>21</sup> Ferreira (2010).

en el Congreso, sin perjuicio de la intervención que el Estado tiene como accionista.

Respecto a aquellas sociedades del Sistema SEP, consideramos que la situación es diferente, por cuanto existe un único accionista (el mismo Estado) quien tiene todas las atribuciones para poder elegir un directorio con todas las competencias y diversidad que conviene para cada una de las compañías que pertenecen a dicho sistema.

En este sentido, ya se han adoptado diversas fórmulas que han permitido aumentar sustantivamente la presencia femenina en los directorios, pero más allá de profundizar en estas políticas de autorregulación, podría sugerirse implementar también bajo un esquema de autorregulación la obligatoriedad de que en cada proceso, al menos una persona por cada terna sea de cada género. Adicionalmente a estos esfuerzos hechos a nivel particular, el sistema SEP ha adoptado políticas interesantes de fomento de participación y también en capacitación.

#### **(ii) Empresas Privadas:**

En empresas privadas, la aproximación al tema ha sido diferente. En general, imponer cuotas solamente se ha producido en sociedades abiertas, debido al impacto que este tipo de sociedades tienen en el mercado, y no en las sociedades cerradas.

Ya nos hemos referido al impacto que han producido leyes de cuotas en mercados emblemáticos, como son Noruega y California, y consideramos que esto abre la opción de incentivar “soft law”, es decir una vía de auto regulación, más que imponer “hard law” a través de una modificación legal, con los inconvenientes ya planteados.

Sin perjuicio de lo anterior, esto no obsta que como parte de estas aproximaciones se utilicen medidas que puedan ser transitorias o permanentes, o que tengan cierto nivel de escalonamiento.

#### **Alternativas:**

Por último, y en el plano de iniciativas que han sido exitosas en las líneas planteadas anteriormente, nos gustaría destacar la siguiente.

#### **Experiencia Australiana.**

Autorregulación/regulación que supone informar sobre su política de diversidad, informar sobre sus objetivos y progresos así sobre los procesos de selección de directorios. El último tema es más complejo en Chile por la estructura legal existente.

Asimismo, debe informar la proporción de mujeres en cargos ejecutivos y el porcentaje de mujeres en la organización (similar a Chile), y tal como en nuestro país, siguiendo un sistema “*comply or explain*”.

Más exitoso aún, ha demostrado ser la existencia de un programa de mentoría (*soft law*). Este sistema ha permitido que personas (habitualmente hombres) que han tenido posiciones o carreras exitosas como accionistas, director o ejecutivo de grandes empresas, tome un rol de mentor sobre mujeres que están haciendo carrera. Esto ha permitido, en un plazo bastante breve, generar un aumento en el conocimiento de las potenciales candidatas, las preparó mejor, y les dio más visibilidad, lo que en definitiva redundó en una mejora en su participación en los directorios.

### **Diversidad en procesos.**

Una segunda alternativa, ha sido generar políticas que obliguen en forma auto impuesta a que en cada proceso de contratación al menos uno de los integrantes de cada terna sea de un género diverso.

### **Aumento en número de directores.**

Por último, otra alternativa que va en línea con el tipo de mercado y sociedades existentes en Chile es aumentar el número de directores, de forma tal que permita mantener las relaciones de control al interior del grupo controlador, pero al mismo tiempo generar los espacios que aumenten la potencial participación de directores diversos. Evidentemente esta alternativamente refuerza el facto de auto regulación, ya que dependerá exclusivamente de la voluntad de los accionistas implementar una alternativa de esta naturaleza.

A continuación, del Instituto de Directores de Chile: **el Presidente, señor Cristian Lefevre, y la Directora Ejecutiva, señora Fadua Gajardo,** realizaron ante la Comisión la siguiente presentación:

### **Mujeres en el Directorio Ley de Cuotas**

#### **Crisis social y Covid 19. Efecto en la economía.**

La crisis social y la pandemia producida por el Covid 19 a tenido importantes efectos en la economía, como lo refleja la siguiente gráfica:



### Reputación del empresariado

Al respecto, señaló que el 87% de los chilenos tiene una mala percepción del empresariado; 13% evalúa positivamente la reputación de los líderes empresariales, y 8% de la población que piensa que los directores de empresas dicen la verdad.

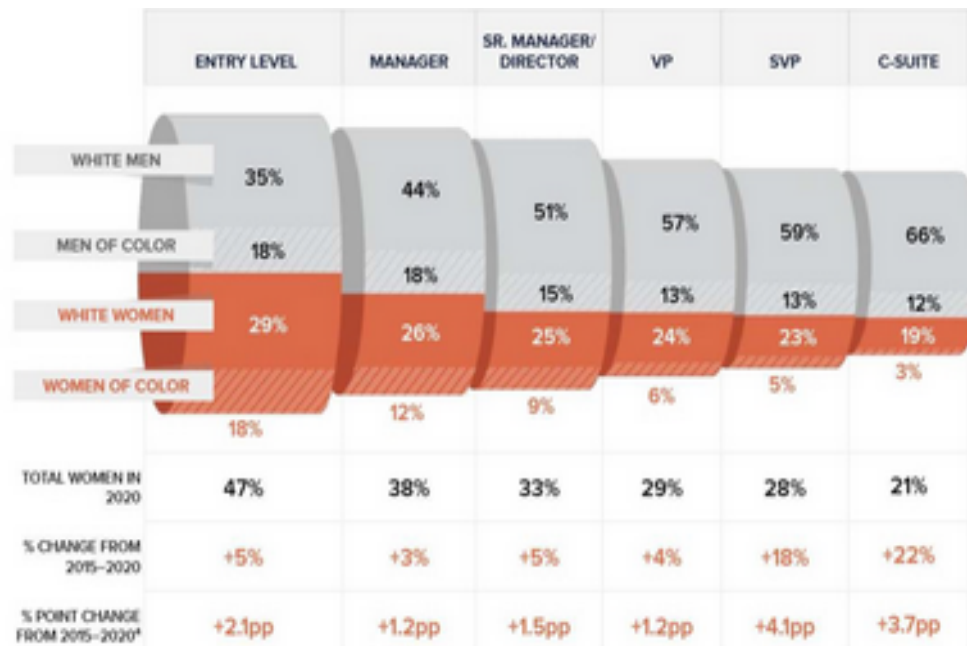
### Diversidad en los directorios importa

Indicó que ahora más que nunca la diversidad en los directorios importa. La evidencia demuestra que las probabilidades de tener éxito en nuevos mercados aumentan en un 70%; + 47% en rendimiento del capital, y + 53% más retorno sobre el patrimonio. 30% de representación femenina en podría sumar hasta seis puntos porcentuales a su margen neto.<sup>22</sup>

Además, activa la inclusión de talentos ocultos; maximiza eficiencia y rentabilidad, activando la creatividad; genera un diferencial competitivo y atrae talentos; impacta aspectos económicos, motivacionales e institucionales; maneja las dificultades y trae oportunidades; y minimiza el riesgo de conductas indeseables e impactos en la marca y talentos.

### Mujeres en la estructura organizacional

<sup>22</sup> Fuente: Diversidad & inclusión EY Women Fast Forward.



### Mujeres en los directorios chilenos

En relación a la participación de la mujer en los directorios de las empresas chilenas, hizo presente las siguientes cifras:<sup>23</sup>

- 10% son directoras;
- 47% de los directorios no cuentan con mujeres;
- 68% de los directorios solo cuentan con una directora.

“Lograr una paridad (50/50) entre hombres y mujeres tomaría 64 años para las empresas IPSA y 49 años para las TOP100”.

Las empresas con mayor número de directoras (3) son:

- AFP Provida
- Cintac
- Colbún
- Empresas AquaChile
- Ripley Corp
- Zofri

### Comparación (%) presencia femenina en directorios<sup>24</sup>

Chile: 10,4%  
EE.UU. 26,1%

<sup>23</sup> Fuente: ESE

<sup>24</sup> Fuente:

Chile - Elaboración propia a partir de la CMF y memorias anuales de las empresas  
Europa - European Institute for Gender Equality Data Base (2020)  
EEUU - US Spencer Stuart Board Index (2019)

España: 26,4%  
 Reino Unido: 32,6%  
 Italia: 36,1%  
 Francia: 45,2%

### IMPACTO DE LEY CUOTAS

En % sobre total y variación en puntos porcentuales

	2015	2016	2017	2018		2019	Var. en pp 2019/2015
 Francia	34,2	39,8	42,5	43,2		44,4	10,2
 Noruega	39,7	40,7	40,3	39,3		40,9	1,2
 Bélgica	26,6	28,0	31,3	32,2		35,9	9,3
 Suecia	32,4	37,2	35,6	34,7		35,0	2,6
 Italia	26,8	29,5	32,8	35,6		33,1	6,3
 Finlandia	30,4	32,1	34,4	34,6		32,9	2,5
 Alemania	22,6	26,7	28,2	29,4		32,4	9,8
 Canadá	22,2	24,1	26,2	28,3		30,5	8,3
 Reino Unido	21,6	23,0	25,0	26,9		30,3	8,7

La encuesta global de EY y *The Peterson Institute for International Economics* da cuenta que las organizaciones con un 30 de líderes femeninas pueden aumentar hasta 6 puntos porcentuales en su margen neto.

En 2013, McKinsey estudió el caso de 345 empresas latinoamericanas que cotizaban en la bolsa, los resultados mostraron que aquellas empresas con una o más mujeres en sus directorios obtuvieron un rendimiento de capital 44% más alto y márgenes antes de intereses e impuestos 47% mayores en comparación a directorios integrados solo por hombres.

El informe publicado en 2012 por la *Association of Chartered Certified Accountants* y la *Economic Social Research Council* indica que la diversidad de género "facilita la toma de decisiones, da más independencia, mayor adhesión al gobierno corporativo, más innovación, menos insolvencia, más creatividad, y menos pensamiento de grupo".

En 2001, el *Harvard Business Review* publicó que la rentabilidad de las empresas con mayor promoción de mujeres era entre 18% y 69% más alta que las demás empresas.

En 2007, Catalyst estableció que las empresas con más alta representación de mujeres en sus directorios tenían 53% más de rentabilidad sobre su capital contable. En 2004, Catalyst publicó que entre 353 empresas del índice Fortune 500 que tienen más directoras, reportan

retornos sobre el patrimonio (ROE), un 53% mayor que la que tienen menor representación.

Otro estudio presentado por Credit Suisse en 2012, mostró que las empresas con al menos una directora mujer tenían una cotización en bolsa 26% superior a las empresas que no contaban con mujeres en sus directorios.

A continuación, **la abogada señora Claudia Sarmiento** estructuró su presentación en base a tres ejes: ¿Existe efectivamente un problema? ¿si la solución que propone este proyecto es ideal? y ¿si el derecho constitucional es idóneo?

Señaló que la información indica que los directorios son espacios de toma de decisiones relevantes en cada una de las industrias; espacios donde no necesariamente se decide la contingencia, pero si se define cuál es el curso y los desafíos que una determinada industria debe hacer frente. Y, en ese espacio, que es relevante, hay pocas mujeres.

Las causas de esta realidad son variadas. Hay respuestas intuitivas y otras más documentada. Indicó que en las presentaciones que la precedieron se informó sobre el impacto que tiene la cultura y la tradicional división sexual del trabajo, y, a partir de aquello, las competencias con las que las mujeres pueden optar, o no, a ciertos cargos en esos contextos.

Efectivamente, se mencionan cuestiones como que no hay mujeres para formar parte de directorios. Puede ser que efectivamente haya menos mujeres ingenieras, físicas o matemáticas. Por ejemplo, la Universidad de Chile tuvo que iniciar un proyecto de cuotas para poder satisfacer eso. Por su parte, la Pontificia Universidad Católica de Chile va a los colegios a hacer charlas y a motivar a las mujeres para que ingresen a ciertas carreras.

Por tanto, la cuestión que surge es si creemos que, frente a este fenómeno, las personas que están tomando decisiones en la integración de sus directorios van a cambiar sus conductas en un corto plazo o sin van a poder hacerlo solos; y cuánto tiempo tomará este proceso: ¿cincuenta años o doscientos años? Ambos aspectos estuvieron presentes en la discusión que tuvo el Congreso Nacional, hace algunos años, cuando se modificó el sistema electoral, y se incorporó la cuota como una medida de carácter esencialmente temporal. Lo que se indicó fue que si se seguía a ese ritmo tomaría 200 años que haya integración en el Congreso en un grado que sea razonable. La decisión que se tomó en este minuto fue acelerar el proceso.

Una tercera derivada que se constata de este fenómeno es ¿cuáles son los incentivos o mecanismos apropiados? Escuchando las presentaciones anteriores, la respuesta es que hay más de una forma de hacerlo. No es que nuestro sistema no tenga una respuesta. Nuestro sistema lo que hace actualmente es entregarles a los tomadores de

decisión que definan, sin ningún tipo de constricción, quiénes serán las personas que estarán ahí. Por su parte, lo que ha hecho el sistema de empresas públicas, SEP, es incentivar; que exista una vocación clara, una intención política, de que sus directorios aspiren a la paridad, más allá de si eso se ha logrado o no.

Luego, hizo presente que han existido avances en donde la integración de mujeres ha sido un objetivo declarado. El punto es si basta con eso. Planteó la siguiente pregunta: ¿Qué ofrece este proyecto de ley frente a la lógica que está en conflicto, que se ve reflejado en cifras, y que ve en la motivación de los dos proyectos de ley que se fusionan?

A grandes rasgos, el proyecto establece un criterio para órganos que son esencialmente colegiados, como los directorios: sesenta por ciento superior y cuarenta por ciento inferior de integración de hombres y mujeres en los directorios de empresas públicas. Esta no es una medida temporal, sino que es una medida de carácter permanente, lo que hace una diferencia en las acciones afirmativas. Por tanto, se podría afirmar que la estructura que plantea es distinta a otras soluciones, como sería una cuota esencialmente temporal.

Destacó que el profesor Cordero propuso una solución alternativa, que debería ser considerada por los integrantes de la Comisión. El proyecto se estructura a partir de listar un sin número de empresas que tienen una naturaleza jurídica diferente. Hay empresas públicas creadas por ley, hay sociedades del Estado, y hay otras empresas del Estado. Para cada una de ellas se ofrece una solución. En cambio, lo que plantea el profesor Cordero es contar con una legislación que otorgue criterios generales para todo este conjunto de empresas. En su parecer, es un punto que merece ser analizado, independiente que cuando se lista algo se ofrece certeza a las empresas que ya están, pero es factible que en el futuro existan otras empresas.

Por otra parte, destacó que no existe certeza total de cuáles serán los incentivos a la creación de la participación del Estado o de empresas mixtas del Estado con participación privada a partir del proceso constitucional.

Dado lo anterior expuesto, indicó que no hay que soslayar la posibilidad de contar con un articulado que ofrezca pautas generales, en vez de ofrecer soluciones caso a caso.

En este orden de ideas, agregó que la solución que se plantea en el proyecto de ley tiene un énfasis o una lógica distinta a la que podría tener una cuota, que es esencialmente temporal, porque lo que se propone hacer, al tener una medida de carácter permanente, es estructurar el poder de una forma distinta. Es decir, si hay un espacio de toma de decisión en empresas que son relevantes, y quienes están comprendiendo cómo es la industria, lo hagan representando la realidad a partir de su propia integración de una manera distinta.

Lo anterior expuesto, supone una comprensión y un análisis distinto del derecho a la igualdad. Éste no solo es un derecho constitucional en nuestro país, sino que, también, es un principio estructurante del Estado, por lo que no cree que vaya a tener modificaciones en la nueva Constitución, porque el Estado ha tenido un compromiso con la igualdad, tanto como un derecho fundamental, que se puede encontrar en el N° 2 del artículo 19, pero también como un principio estructurante del Estado. Es decir, en nuestro país las personas nacen libres e iguales en dignidad y derechos y esto estructura la relación con la comunidad política. Todas las personas son iguales, todas las personas tienen derecho a acceder en iguales condiciones a los puestos del Estado, merecen un trato igualitario del Estado. Por tanto, la consulta que queda es si vamos a suponer que la igualdad supone un trato idéntico o si admite excepciones; y en qué condiciones admite excepciones. Eso, a su vez, permitirá analizar si la solución propuesta cumple con este test de igualdad o no.

Como otro punto, y en relación a la vocación que tiene el Estado de hacer de la igualdad, destacó que ésta no es una quimera, sino que es un principio político que va materializándose, por ejemplo, en las empresas del Estado, lo cual, sin dudas, tendrá un efecto interesante respecto de las empresas privadas.

Luego, destacó la institucionalidad que en el último tiempo se ha creado, más allá de otras leyes que se puedan citar. Por ejemplo, el artículo primero de la ley N° 20.820, que creó el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, dispone que la equidad de género comprende el trato idéntico o diferenciado entre hombres y mujeres, que resulta en una total ausencia de cualquier forma de discriminación arbitraria contra las mujeres por ser pares, en lo que respecta al goce y ejercicio de todos sus derechos humanos. Esto forma parte del marco normativo, y también, de alguna manera, del marco teórico que define las funciones y la misión del Ministerio de la Mujer y de la Equidad de Género, y da cuenta de la vocación transformadora que la igualdad tiene para el Estado. Por su parte, el artículo 4 de la referida ley contempla la posibilidad que el Ministerio tome acciones de carácter permanente para garantizar el cambio en las condiciones de inequidad en la sociedad. Puntualizó que esta ley fue sometida al control de constitucionalidad del Tribunal Constitucional y que no fue objetada en ninguna de esas partes.

Añadió que, adicionalmente, el Tribunal Constitucional ha hecho propia, y de forma reiterada, la máxima aristotélica de tratar a los iguales como iguales y a los distintos como distintos, lo que significa, básicamente, que la igualdad no supone un trato idéntico, sino que requiere reconocer que existen dificultades frente a este principio. Lo que no procede respecto de un derecho es hacer diferencias arbitrarias. Por ende, corresponde precisar si la necesidad de que haya mujeres integrando un directorio de manera forzosa es una discriminación; si es una cuestión arbitraria para aquellos hombres que no van a ser integrados, porque cada vez que se solicita que se incluya a un porcentaje "x" de mujeres, un hombre tiene que salir. La respuesta a lo expuesto anteriormente es que eso no es arbitrario, en la medida en la cual lograr la igualdad para las mujeres no sólo es un objetivo lícito sino necesario y propio de una sociedad democrática.

Esto está claro en el sistema internacional de derechos humanos y también en nuestro sistema constitucional.

Dado lo anterior, el proyecto que se presenta satisface aquello en la medida que busca garantizar la igualdad entre hombres y mujeres de manera efectiva.

Existen dos tipos de medidas, la temporal, como las cuotas y otras; como también aquéllas de carácter permanente que reconocen la posibilidad de que existan. En su parecer, la paridad no es una cuestión temporal, sino que supone que hay un compromiso distinto con una igualdad sustantiva y con la forma en que se presenta la distribución del poder. Como un antecedente, explicó que la constitución de Francia establece como principio estructurante del poder la paridad hacia los órganos de integración políticos.

Diferente es hacerse la pregunta si ésta es una legislación necesaria, lo cual es un debate eminentemente contingente. En su opinión es una legislación importante si se considera que es poco factible que se vea un cambio importante, dado que no lo hubo en el último tiempo en la conducta no regulada por los agentes, y le gustaría ver cambios en un tiempo más prudente, por lo que sería interesante ver incentivos de parte del Estado. Sin embargo, no tiene certeza si conviene que estos incentivos sean coactivos.

Reiteró que la sugerencia del profesor Cordero debería ser mirada con más atención, en el sentido de pensar en criterios que rijan a diferentes empresas del Estado, y que incluyan deberes específicos, así como incentivos positivos o negativos.

Más adelante, indicó que si se quiere diseñar una política pública exitosa es necesario conocer la cultura propia del sector en el que se va a intervenir. Sobre esa base, una medida que podría resultar útil, y que podría considerar la Comisión, es la progresividad en lo que se propone. A modo de ejemplo, señaló que frente a un horizonte de cambio que parezca razonable, como podrían ser 10 o 15 años, teniendo en consideración que estos cambios culturales son profundos, la progresividad podría considerar medidas distintas y fijar metas para los primeros 5 años, por ejemplo, autorregulación sin sanción asociada; luego para una segunda etapa, hasta los 10 años, y, finalmente, llegar a la meta propuesta.

En la misma línea, **el señor Lefevre** indicó que de lo que se ha visto, existe convicción respecto de lo que se debe hacer. El problema se centra en cómo hacerlo. También considera que la progresividad es muy importante que lograr buenos resultados.

Terminada las exposiciones, **el Honorable Senador señor Elizalde** indicó que todo lo expuesto forma parte del debate que genera el proyecto de ley en informe. Uno de los puntos a abordar dice relación con si corresponde o no regular esta materia en el sector privado, y, para el caso en que la respuesta sea afirmativa, qué ámbito de aplicación tendrá en este sector. Reiteró que, en su parecer, se debería regular esta

materia también para el sector privado, y que, en relación a su ámbito de aplicación, o de qué sociedades comprendería, su opción es restringirlo solo a las sociedades anónimas abiertas. Considera que entrar con esta regulación en todo tipo de sociedades sería demasiado ambicioso.

Luego, está todo el debate en torno a los sistemas electorales que se aplican a los gobiernos corporativos. El gran debate que existe actualmente en el mundo en cómo los votos se traducen en escaños se aplica no solo para los cargos de representación política, sino que también respecto del derecho a voto que tienen los accionistas de las sociedades. Las sociedades cuentan con una estructura institucional que muchas veces hace difícil consagrar la paridad.

Agregó que, por tanto, correspondería definir el camino a seguir para lograr el objetivo, en el sentido de optar por la autorregulación o si se optará con contar con regulación. Adelantó que se inclina por la primera tesis y no en la regulación, porque la autorregulación ayuda a cambiar la cultura y también permite una transición necesaria para efectos que el impacto sea positivo. Además, este tipo de normas son, por definición, de carácter transitorias, hasta que se cambia la cultura; y que no existe la necesidad de leyes para poner fin a los distintos tipos de discriminación que existen, de los cuales el más importante es aquél del cual son víctima las mujeres.

Lamentó que haya un dato de la causa que es evidente: las mujeres son invisibles. La sociedad no las ve. Por tanto, el gran desafío es visibilizar a las mujeres. Debemos ir acostumbrándonos a un mundo paritario no solo en el ámbito público y político, sino que, también, en el ámbito privado del emprendimiento. Ir avanzando paso a paso, lo que será bueno para la sociedad en general, en todo tipo de ámbitos.

Destacó que dentro de la Comisión no existe mayores controversias sobre la materia en el ámbito del sector público. En cambio, habría diferencias en lo relativo al ámbito del sector privado. Todo esto será parte del debate una vez que se presenten las indicaciones por parte de los senadores y del Ejecutivo.

Luego, la **Honorable Senadora señora Rincón** señaló que compartía el análisis realizado por el Honorable Senador señor Elizalde. Agregó que, sin embargo, estima que no comparte que el problema sea que la sociedad no vea a las mujeres, sino que el problema es que las personas que están en posiciones de liderazgo o de decisión no promueven a las mujeres. Al respecto, ve que existen dos problemas: uno, el de la formación en los hogares, que educa con una mirada que no ayuda a promover igualdad de trato; dos, cuando las personas están en condiciones de tomar decisiones, no promueve a las mujeres, sino que se las invisibiliza.

**En la siguiente sesión, la Comisión recibió una indicación sustitutiva de S.E. el Presidente de la República al proyecto de ley, del siguiente tenor:**

- Para sustituir su texto íntegro por el siguiente:

“Artículo único.- Las personas de un mismo género no podrán exceder el sesenta por ciento del total de los miembros de los directorios de las siguientes entidades, consideradas conjuntamente:

a) Empresas públicas creadas por ley, cuyos directores son designados por acuerdo del Consejo de la Corporación de Fomento de la Producción o de alguno de aquellos Comités a que se refiere el artículo 7º del decreto con fuerza de ley N° 211 de 1960, del Ministerio de Hacienda, al que dicho Consejo delegue expresamente esta función; y

b) Sociedades en que el Estado tenga una participación superior al cincuenta por ciento del capital a través de la Corporación de Fomento de la Producción, y cuyos directores son designados por esta última a través del Comité Sistema de Empresas Públicas SEP, al que el Consejo de la Corporación delega expresamente esa función.”.

A su respecto, el **Honorable Senador señor Elizalde** señaló que, a diferencia de las mociones originales, la propuesta establece de manera genérica la paridad en los directorios en las empresas públicas creadas por ley y en las sociedades en que el Estado tenga una participación superior al 50% del capital a través de la Corporación de Fomento de la Producción, y cuyos directores son designados por esta última a través del Comité Sistema de Empresas Públicas SEP, sin entrar a regular cada una de las leyes correspondientes, razón por la cual propone como forma de tratamiento, discutir esta indicación y analizar qué otros aspectos se pueden agregar; para, luego, analizar la situación de las demás empresas públicas no contempladas por la indicación, y, finalmente, la situación de las empresas privadas.

La **Subsecretaria de la Mujer y Equidad de Género, señora María José Abud**, señaló que el objetivo de la indicación es elevar a rango legal la política de paridad de género que se ha venido incorporando en el Sistema de Empresas Públicas de manera voluntaria desde los últimos Gobiernos, para que quede de manera definitiva y permanente, lo que, a su juicio, representa un gran avance en materia de equidad de género, ya que deja de depender de la voluntad de cada gobierno.

Connotó que la indicación de S.E. el Presidente de la República, establece que tanto las empresas públicas creadas por ley, como las sociedades del Estado que formen parte del Sistema de Empresas Públicas –que al día de hoy son 20 empresas –deben cumplir con una cuota de género de al menos un 40%.

El **Honorable Senador señor Pizarro** planteó sus dudas en torno a quién sería el responsable de cumplir con la cuota de paridad; cómo se determina, y en qué momento, toda vez que en ciertos

directorios existen canales de nombramiento distintos, por formas de elección distintas y a cargo de distintas autoridades.

Además, planteó sus reparos en torno a que la indicación presentada, respecto a que las empresas y sociedades deban ser “consideradas conjuntamente”, ya que, de ese modo, se tergiversa el objetivo de la paridad al permitir directorios conformados únicamente por personas del mismo sexo y aun así cumplir con la norma.

El **Honorable Senador señor Elizalde** aclaró entonces el ámbito de aplicación de esta indicación. Se aplicaría a las siguientes sociedades del Estado: Empresa de Transporte de Pasajeros Metro S.A., Zona Franca de Iquique S.A. (ZOFRI), Casa de Moneda S.A., Polla Chilena de Beneficencia S.A., Comercializadora de Trigo S.A. (COTRISA), Sociedad Agrícola y Servicios Isla de Pascua SpA (SASIPA), Empresa Concesionaria de Servicios Sanitarios S.A. (ECONSSA) y Sociedad Agrícola Sacor SpA. También se aplicará a las siguientes empresas públicas: Empresas Portuarias de Arica, Iquique, Antofagasta, Coquimbo, San Antonio, Valparaíso, Talcahuano San Vicente, Puerto Montt, Chacabuco y Austral, Empresa de los Ferrocarriles del Estado (EFE) y Correos de Chile. En consecuencia, no se aplicaría a las siguientes empresas: Banco del Estado de Chile, Corporación Nacional del Cobre de Chile (CODELCO), Empresa Nacional de Minería (ENAMI), Empresa Nacional del Petróleo (ENAP), Fábrica y Maestranzas del Ejército (FAMAE), Astilleros y Maestranzas de la Armada (ASMAR), Empresa Nacional de Aeronáutica (ENAER), Televisión Nacional de Chile (TVN), Fondo de Infraestructura S.A. (Desarrollo País).

Luego, hizo notar que respecto de TVN ya se incluyó en su ley orgánica una norma de paridad a instancia de la entonces Diputada, hoy Senadora, señora Provoste. Por su parte, hizo presente el problema que se presenta cuando una determinada empresa o sociedad tiene 3 directores, por cuanto no es posible cumplir aritméticamente con el 40%, por lo que debiese regularse dicha situación.

La **Honorable Senadora señora Aravena** secundó lo expuesto por los anteriores senadores y enfatizó en que la circunstancia que de las empresas o sociedades “consideradas conjuntamente” para efectos del cumplimiento de la paridad, implica un retroceso respecto de lo que hoy ya opera en la práctica, por lo que instó a buscar una redacción que cumpla de mejor manera los objetivos planteados.

En vista de lo anterior, **el Honorable Senador señor Elizalde** presentó una propuesta consistente en eliminar del inciso primero la expresión “consideradas conjuntamente” y agregar como inciso segundo a la propuesta del Ejecutivo, uno del siguiente tenor: “En el caso de directorios compuestos por tres integrantes, las personas del mismo género no podrán exceder de dos.”.

Ante tal propuesta, **el Subsecretario de la Secretaría General de la Presidencia, señor Máximo Pavez**, señaló que la razón por la cual ellos presentaron la propuesta con la expresión

“consideradas conjuntamente”, es porque el Sistema de Empresas Públicas cuenta con un esquema regulatorio más blando, que permite precisamente considerar a dichas empresas en su conjunto para cumplir con el objetivo de incluir mujeres a los directorios, sin la complejidad de modificar cada una de las normas que regulan las empresas públicas, las cuales son de quorum calificado.

En tal sentido, señaló que, en su entender, el objetivo de este proyecto no es tener empresas paritarias, sino que es aumentar la participación femenina en cargos directivos. Por tal motivo, debiera mantenerse dicha expresión para evitar desarmar directorios de empresas que actualmente se encuentran funcionando bien, lo que escaparía al objetivo del proyecto.

Complementando lo anterior, **Subsecretaria de la Mujer y Equidad de Género señora María José Abud**, aclaró que actualmente es el Comité SEP el que nombra a todos los directores dentro del Sistema de Empresas Públicas, por lo que se busca que en dichos nombramientos se pueda garantizar paridad, pero entregando cierto grado de flexibilidad en la decisión.

En el caso de las empresas públicas que no forman parte del Sistema de Empresas Públicas, la mayor complejidad a la que se enfrentaron fue al hecho de que en ellas son diversos los encargados de designar a los directores, por ejemplo, el Presidente de la República, el Sistema de Alta Dirección Pública, los trabajadores, etc. Lo anterior requeriría de una coordinación que no hay como garantizar.

Además, respecto de algunas empresas públicas, como las del ámbito de la defensa nacional, el cargo de director es una designación que proviene del ejercicio de otro cargo.

Ante dichos cuestionamientos, **el Honorable Senador señor Elizalde**, defendió la eliminación de la expresión “consideradas conjuntamente”, por cuanto señaló que la lógica detrás de las normas de paridad es generar instancias de toma de decisiones compuestas por hombres y mujeres, estableciendo una política de integración, y no una política de segregación, en que, cumpliendo la norma al considerarla como sistema conjunto, determinadas instancias estén integradas solo por hombres y otras solo por mujeres.

Además, hoy en día ya se cumple con la norma en cada una de las empresas SEP, salvo aquellas en que tienen 3 directores, por las razones aritméticas señaladas, lo que motiva la segunda modificación propuesta.

Asimismo, planteó la duda respecto de la indicación del Ejecutivo, por cuanto se refiere al Comité Sistema de Empresas Públicas SEP al que el Consejo de la Corporación de Fomento de la Producción delegue la función. Por lo tanto, cuál sería la obligatoriedad de que la designación la haga el Comité del Sistema de Empresas Públicas; o

bien si existe alguna empresa en que dicha facultad no esté delegada, con lo cual quedarían excluidas de esta obligación de cuota. Su inquietud es que si respecto de determinadas empresas, CORFO puede designar a los directorios directamente, a esas empresas no se le aplicaría la paridad porque quedarían excluidas de estas cuotas.

La **Coordinadora Legislativa y Jurídica del gabinete del Ministro de Economía, Fomento y Turismo, señora Ximena Contreras**, comprometió una minuta en torno al último punto expuesto por el Senador Elizalde, de modo de resolver esa interrogante. Dicha minuta fue entregada a los senadores en la sesión siguiente, aclarando que en todas las sociedades se encuentra delegada la facultad de designar directores en el Comité SEP.

La **Honorable Senadora señora Aravena** hizo presente que existe pleno acuerdo en consagrar legalmente la paridad en la integración de los directorios de las empresas públicas. No obstante lo anterior, hizo presente que sin que hasta el momento se haya consagrado legalmente la obligación de integración paritaria de los directorios de las empresas públicas, la evidencia demuestra importantes avances en la materia, al punto que es equivalente a lo planteado por la indicación. Reiteró no compartir que se consideren conjuntamente las empresas públicas para el cumplimiento de la norma sobre paridad. Tal sumatoria podría generar la concentración de un género u otro en algunos directorios, que es justamente lo que no se quiere, porque la paridad tiene un sentido de articulación entre mujeres y hombres respecto de las distintas miradas que tienen en torno a un trabajo conjunto.

Recordó que aún no se aborda lo relativo a la empresa privada.

Luego, el **Honorable Senador señor Elizalde** hizo presente que hay dos aspectos por abordar: 1.- qué pasa con las empresas no SEP; 2.- qué pasa con las empresas privadas.

Al respecto, propuso que en esta iniciativa se avance en la línea de lo planteado por la indicación por S.E. el Presidente de la República. Respecto de los otros dos aspectos, agregó que el segundo de ellos tiene una complicación de carácter doctrinario, y respecto del cual hay posiciones distintas.

En este contexto, sugirió a la Comisión trabajar, junto a un equipo de asesores, en la elaboración de un proyecto de ley referido la integración paritaria de los directorios de las empresas privadas; y otro proyecto de ley respecto de la integración paritaria de las empresas que no forman parte del Sistema de Empresas del Estado, SEP. Este último tendrá que analizar la situación caso a caso de cada una de tales empresas, dado que la casuística relativa a la forma de designación de los integrantes de sus directorios es muy variada entre unas y otras. Hizo una mención especial a los directorios de las empresas relacionadas con las fuerzas armadas, toda vez que en ellas la integración de los mismos tiene que ver

con los cargos que ocupa un determinado oficial en la respectiva rama. En estos casos, formar parte de un directorio es una consecuencia derivada del detentar un determinado cargo. Esto representa una dificultad adicional, que requeriría un mayor análisis.

Sobre la base de lo anteriormente expuesto, propuso a la Comisión separar estas otras dos materias de esta iniciativa, dejando al proyecto de ley en informe acotado a las empresas que menciona la indicación del Ejecutivo, para luego abordar las otras dos materias en otros proyectos de ley distintos, lo que fue acogido favorablemente por todos los integrantes de la Comisión.

Luego, a proposición del Presidente, Honorable Senador señor Elizalde, la Comisión aprobó en particular el proyecto, ad referendum, acogiendo, con las modificaciones que propuso, la indicación sustitutiva de S.E. el Presidente de la República, pudiendo ser modificada su redacción, eventualmente, en el punto planteado respecto de la letra b), en la medida que hubiera casos que no estuvieran considerados dentro de lo que son empresas CORFO y empresas SEP que pudieran quedar fuera de la normativa.

Asimismo, también a proposición del Presidente, Honorable Senador señor Elizalde, la Comisión acordó que las otras dos materias debatidas, esto es lo referido a la integración paritaria de las empresas que no forman parte del Sistema de Empresas del Estado, SEP; y a la integración paritaria de los directorios de las empresas privadas, la Comisión acordó que sean estudiadas con mayor profundidad, para luego, presentar dos proyectos de ley separados sobre las mismas.

En la sesión siguiente, **la Coordinadora Legislativa y Jurídica del gabinete del Ministro de Economía, Fomento y Turismo señora Ximena Contreras** confirmó que, de las sociedades del Estado en que Corfo participa, la gestión y representación de la Corporación está delegada en el SEP respecto de todas ellas, siendo la última Infraestructura S.A.

Asimismo, acompañó la siguiente minuta sobre el particular:

#### **COMITÉ SISTEMA DE EMPRESAS – SEP**

##### **I. La delegación:**

La delegación es una transferencia de tareas, funciones, atribuciones y autoridad, que se realiza por una persona que ocupa un cargo superior, a un inferior jerárquico para que opere en un campo limitado y acotado, normalmente con un objetivo específico.

La doctrina ha señalado que deben concurrir los siguientes requisitos: a) Que la autoridad que delega haya sido legal, previa y expresamente habilitada para ello; b) Que lo delegado sean ciertas, determinadas y específicas atribuciones. c) Debe realizarse a un órgano

situado en un nivel o grado inferior en la escala jerárquica del ente o sujeto administrativo. Será funcional cuando se trate de un funcionario que se desempeñe en el mismo lugar del delegante, o territorial si el ejercicio se realiza en un lugar o región distinta de donde se encuentra el delegante.

Las características de la delegación son: a) Es siempre específica y parcial. b) Es siempre temporal. c) Es esencialmente revocable. d) La responsabilidad por el ejercicio de la atribución se radica en el delegado.

En la delegación, el órgano atribuido de potestades transfiere solamente el ejercicio de algunas de ellas en un funcionario dependiente o subordinado dentro de la misma línea jerárquica del organismo o servicio, pero las potestades permanecen, obviamente, como propias del delegante.

El artículo 43 de la Ley N° 18.575 (LOCBGAE) dispone: El ejercicio de las atribuciones y facultades propias podrá ser delegado, sobre las bases siguientes: a. La delegación deberá ser parcial y recaer en materias específicas; b. Los delegados deberán ser funcionarios de la dependencia de los delegantes; c. El acto de delegación deberá ser publicado o notificado según corresponda; d. La responsabilidad por las decisiones administrativas que se adopten o por las actuaciones que se ejecuten recaerá en el delegado, sin perjuicio de la responsabilidad del delegante por negligencia en el cumplimiento de sus obligaciones de dirección o fiscalización, y e. La delegación será esencialmente revocable. f. El delegante no podrá ejercer la competencia delegada sin que previamente revoque la delegación.

A los requisitos antes mencionados, la CGR agrega un requisito doctrinario, cual es, el que se le haya otorgado la facultad de delegar, fundándolo en el artículo 7° de la CPR. Así, en dictamen N° 2.575, de 2005, señaló: “Ahora bien, dado que la delegación de facultades constituye un mecanismo de excepción en el derecho público, las normas que la rigen son de aplicación e interpretación estricta, sin que sea posible extenderlas ni aplicarlas de manera general, por lo que el delegatario sólo puede actuar válidamente respecto de las materias que expresamente le han sido delegadas, tal como lo ha declarado, por lo demás, la jurisprudencia de esta Contraloría General contenida en el Dictamen N° 10.219 de 1986.

De este modo, de acuerdo con el principio de juridicidad contemplado, entre otros, en el artículo 7° de la Carta Fundamental, el primer y esencial requisito para que un funcionario público pueda delegar alguna de sus atribuciones, es el que haya sido previa y expresamente habilitado para ello por el ordenamiento jurídico.”

## **II. Corfo y las delegaciones en los Comités:**

CORFO es un órgano descentralizado de la Administración del Estado (dictamen N° 30.095, de 1992), regulada, entre otras normas, por el D.F.L. N° 211, de 1960, del Ministerio de Hacienda, que

fija normas por que se regirá la Corporación de Fomento de la Producción, que en su artículo 7°, inciso 2° establece la facultad del Consejo de delegar en el Vicepresidente Ejecutivo, y a petición de éste, en otros funcionarios de la Institución o en Comités cuyos miembros podrán tener la calidad de Consejeros, de funcionarios de la Corporación o de personas extrañas a ella, que el propio Consejo designará, el conocimiento y resolución de materias determinadas.

En virtud de las facultades otorgadas en la norma transcrita, el Consejo de la Corporación ha delegado facultades al crear los denominados Comités Corfo, entre los que se encuentra el Comité Sistema de Empresas – SEP, los que, en palabras de la CGR, en dictamen N° 64.236, de 13 de agosto de 1973, “se originan en decisiones de Comité Ejecutivo o del Consejo de la Corporación, son organismos técnicos con fines y atribuciones específicas dependientes e integrantes de CORFO, sin personalidad jurídica...”

Como en toda delegación, el delegante es responsable por su acto de delegación, al hacerlo en un inferior que no resulta apto para el ejercicio de la atribución delegada (*in eligendo*), y además, es responsable por la negligencia en sus deberes de control respecto del delegado (*in vigilando*) si su actuación antijurídica produce daños a terceros. Su omisión en esas tareas conlleva el incumplimiento de sus deberes, pues él tiene la atribución del poder jerárquico sobre el inferior, pues la delegación implica que el delegado actúa por el delegante.

Por su parte, en relación a la responsabilidad del delegado, se debe considerar que el delegado es responsable de las decisiones que adopte en virtud de la delegación, haciendo uso de las atribuciones que les han sido transferidas, haciéndolo responsable de sus decisiones y deliberaciones.

### **III. Jurisprudencia administrativa de la Contraloría General de la República relativa a los Comités de Corfo:**

a) Dictamen N° 9.358, de 2004: “Finalmente, conviene señalar que las referencias al Comité de Sistema de Administración de Empresas contenidas en la Ley de Presupuestos del Sector Público para el año 2003, así como en los aludidos decretos de N°s. 943, de 2000, del Ministerio de Hacienda, y 113, de 2001, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, destinadas a encomendarle las labores de asesoría ya expuestas, no significan, en modo alguno, que la mencionada dependencia haya variado su naturaleza jurídica para convertirse en un organismo funcionalmente desconcentrado, como señala el ocurrente. (El destacado es nuestro).

Ello, por cuanto la desconcentración funcional supone la atribución, por ley, de poderes exclusivos de decisión sobre una o más materias determinadas a un órgano de la Administración del Estado, el cual debe encontrarse sometido al poder central respectivo por la vía de la jerarquía, hipótesis que no se verifica en la especie, atendido que el Comité

en examen no constituye, por sí, un organismo de la Administración del Estado, de manera que las referencias al mismo, contenidas en los cuerpos normativos recién mencionados, deben entenderse efectuadas a la Corporación de Fomento de la Producción, sin modificar de manera alguna la estructura organizativa ni las funciones de dicha entidad pública, establecidas en su Estatuto Orgánico.”

b) Dictamen N° 66.655, de 2010: “Considerado lo expuesto, las decisiones del Consejo Directivo del Comité Innova Chile, y de las demás autoridades que lo conforman, en la medida que ejercen potestades delegadas por el Consejo de CORFO, pueden ser impugnadas por la vía del recurso jerárquico, ante la autoridad delegante. (El destacado es nuestro).

En consecuencia, corresponde concluir que procede el recurso jerárquico en contra de los actos administrativos emanados del Consejo Directivo del Comité Innova Chile, y/o de sus autoridades unipersonales, ante el Consejo de la CORFO.”.

#### **IV. Comité Sistema de Empresas:**

1. Para comenzar hay que tener presente que, tal como se señala en Dictamen N° 39.562, de 1997, de Contraloría General de la República: “el Estado tendría tres formas de asumir funciones empresariales (todas autorizadas por ley de quórum calificado): a) Empresas del Estado creadas por ley y sometidas excepcionalmente al régimen jurídico público regulado en la norma constitucional citada; b) Empresas del Estado creadas por ley que no se encuentran en la situación antes descrita; y c) Sociedades del Estado en que una ley de quórum faculta a órganos públicos para crearlas. Actualmente hay dos tipos de organizaciones estatales que desarrollan actividades empresariales: 1) las Empresas Públicas del Estado o Empresas del Estado propiamente tales y 2) las Sociedades del Estado que generen órganos del Estado facultadas por ley de quórum calificado.” (el destacado es nuestro).

#### **2. Tienen el carácter de empresas públicas:**

- Astilleros y Maestranzas de la Armada.
- Corporación Nacional del Cobre de Chile.
- Empresa de Correos de Chile.
- Empresa de los Ferrocarriles del Estado.
- Empresa Nacional de la Aeronáutica de Chile.
- Empresa Nacional de Minería.
- Empresa Nacional del Petróleo.
- Empresa Portuaria de Arica.
- Empresa Portuaria de Iquique.
- Empresa Portuaria de Antofagasta.
- Empresa Portuaria de Coquimbo.
- Empresa Portuaria de Valparaíso.
- Empresa Portuaria San Antonio.
- Empresa Portuaria de Chacabuco.

- Vicente.
- Empresa Portuaria de Talcahuano San
  - Empresa Portuaria de Puerto Montt.
  - Empresa Portuaria Austral.
  - Fábrica y Maestranzas del Ejército.
  - Televisión Nacional de Chile.
  - Banco del Estado de Chile.

### 3. Son sociedades del Estado:

- Casa de Moneda de Chile S.A.: en virtud de la Ley N° 20.309, publicada en el Diario Oficial el 11 de diciembre de 2008, la empresa pública Casa de Moneda, se transforma en sociedad anónima, con participación del Corfo (99%) y del Fisco (1%). Según el art. décimo de los Estatutos de la sociedad, ésta será administrada por un directorio compuesto por cinco miembros elegidos por la Junta Ordinaria de Accionistas, que podrán o no ser accionistas.

- Comercializadora de Trigo S.A.: según el artículo sexto de sus estatutos, la sociedad será administrada por el Directorio compuesto por tres miembros (Corfo 97,24% y privados 2,76%).

- Empresa Concesionaria de Servicios Sanitarios S.A.: según el artículo décimo de sus estatutos, la sociedad será administrada por el Directorio compuesto por cinco miembros, elegidos por la Junta Ordinaria de Accionistas, que podrán o no ser accionistas (Corfo 99% y Fisco 1%).

- Empresa de Servicios Sanitarios Lago Peñuelas S.A.: según el artículo décimo de sus estatutos, la sociedad será administrada por el Directorio compuesto por cinco miembros, elegidos por la Junta Ordinaria de Accionistas, que podrán o no ser accionistas.

- Empresa de Transporte de Pasajeros Metro S.A.: según el artículo undécimo de sus estatutos, la sociedad será administrada por el Directorio compuesto por siete miembros, elegidos por la Junta Ordinaria de Accionistas, que podrán o no ser accionistas. (Corfo: 43.282.488.877 acciones serie A y 12.103.471.306 acciones serie B; y el Fisco 23.459.936.269 acciones serie A y 7.060.205.757 acciones serie B), según informe del 21 de marzo de 2018.

- Polla Chilena de Beneficencia S.A.: la Ley N° 18.851, del 22 de noviembre de 1989, transformó a la empresa del Estado, Polla Chilena de Beneficencia, en sociedad anónima. Según el artículo décimo de sus estatutos, la sociedad será administrada por el Directorio compuesto por siete miembros, elegidos por la Junta Ordinaria de Accionistas, que podrán o no ser accionistas (Corfo 99% y Fisco 1%).

- Puerto Madero Impresores S.A.
- Empresa de Servicios Sanitarios del Bío Bío – Essbío S.A.

Lagos - Essal S.A. - Empresa de Servicios Sanitarios de Los

Valparaíso - Esva S.A. - Empresa de Servicios Sanitarios de

- Aguas Andinas S.A.

- ENAP Refinerías S.A. según el artículo sexto de los Estatutos, la sociedad será administrada por el Directorio compuesto por nueve miembros titulares, reelegibles indefinidamente (Corfo 32.839 y ENAP 175.128.347, de un total de 175.161.186).

- Sociedad Agrícola Sacor SpA.: según el artículo noveno de los Estatutos de la sociedad, ésta será administrada por un directorio compuesto por tres miembros responsables, designados o removidos por el Consejo Directivo del Comité Sistema de Empresas –SEP – de la Corporación de Fomento de la Producción (100% Corfo).

- Sociedad Agrícola y Servicios de Isla de Pascua SpA.: según el artículo noveno de los Estatutos de la sociedad, ésta será administrada por un directorio compuesto por cinco miembros responsables, designados o removidos por el Consejo Directivo del Comité Sistema de Empresas –SEP – de la Corporación de Fomento de la Producción (100% Corfo).

- Zona Franca de Iquique S.A.: según el artículo décimo de los Estatutos, la sociedad será administrada por el Directorio compuesto por siete miembros. Los Directores podrán ser o no accionistas. En consideración a que la sociedad tiene un patrimonio bursátil igual o superior al equivalente a mis quinientas unidades de fomento y a lo menos un doce coma cinco por ciento de sus acciones emitidas con derecho a voto, se encuentra en poder de accionistas que individualmente controlan o poseen menos de 10% de tales acciones, al menos uno de dichos siete Directores deberá necesariamente tener la calidad de independiente a que se hace referencia en la Ley y la designación y el reemplazo de tal director independiente se efectuará en conformidad con lo establecido en dicha Ley.

Según el artículo décimo segundo de los Estatutos, en la elección de directores y en todas las demás que se efectúen en las Juntas, los accionistas dispondrán de un voto por cada acción que posean o representen y podrán acumularlos en favor o distribuirlos en la forma que estimen conveniente, resultando elegidas las personas que, en una misma y única votación, obtengan el número de votos hasta completar el número de personas a elegir.

- Fondo de Infraestructura S.A. (Foinsa): la Ley N° 21.082, autoriza al Estado para desarrollar las actividades empresariales de financiamiento e inversión referidas a proyectos de infraestructura, así como el desarrollo, a través de terceros no relacionados, de los servicios anexos a los mismos, incluyendo su construcción, ampliación, reparación, conservación y explotación; y autoriza al Fisco y a la

Corporación de Fomento de la Producción para constituir una sociedad anónima que se denominará "Fondo de Infraestructura S.A.", la que se registrará por las normas de las sociedades anónimas abiertas y por las de Ley N° 21.082.

Su Directorio, según el artículo décimo quinto de los Estatutos, está integrado por: a) Dos directores, y sus respectivos suplentes, nombrados por el Presidente de la República, elegidos de una nómina de cinco candidatos propuesta por el Ministro de Obras Públicas. El Presidente de la República designará de entre estos directores al Presidente, correspondiendo al otro la calidad de Vicepresidente de Directorio. b) Tres directores, y sus respectivos suplentes, nombrados por el Presidente de la República de entre personas de reconocido prestigio profesional o académico por su experiencia y conocimiento en materias referidas al giro de la Sociedad, a partir de una terna propuesta para cada cargo por el Consejo de Alta Dirección Pública, con el voto favorable de cuatro quintos de sus miembros. Las ternas deberán ser presentadas por el Consejo de Alta Dirección Pública al Presidente de la República con una anticipación de, a lo menos, sesenta días a la fecha en que haya de producirse la expiración del plazo en el cargo del director respectivo.

4. El Comité Sistema de Empresas fue creado por el Consejo de Corfo, por Acuerdo N° 1.879, de 1997, bajo el nombre de Comité Sistema Administrador de Empresas. El texto actual del Reglamento es el aprobado por Resolución (A) N° 381, de 2012, modificada por las Resoluciones (A) N° 11, de 2013 y N° 103, de 2019, todas de Corfo.

5. Respecto a las funciones que cumple el SEP hay que distinguir entre aquellas que le fueron delegadas por el Consejo de la Corporación, y que dicen relación con las empresas públicas en las que Corfo tiene representación, o con aquellas en que Corfo participa en su propiedad (en un porcentaje o en su totalidad) .

6. Origen y facultades encomendadas al SEP respecto de empresas públicas: Correos de Chile, EMAZA, Empresa de los Ferrocarriles del Estado y las 10 Empresas Portuarias.

- El Decreto Supremo N° 113, de 2001, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, encomendó una función asesora al Comité al Presidente y a los Ministros de Estado respecto de la designación y remoción de los Directorios y/o Consejos de empresas del Estado y de aquellas en que éste tenga participación mayoritaria, que a esas autoridades corresponda efectuar según los respectivos estatutos vigentes.

- El artículo 6° transitorio de la Ley N° 19.863, publicada en el Diario Oficial el 06 de febrero de 2003, prescribió: "Para los efectos de lo dispuesto en el artículo 1°, facúltase al Presidente de la República para que, dentro del plazo de 90 días contado desde la fecha de publicación de la presente ley, a través de uno o más decretos con fuerza de ley, que serán expedidos por intermedio del Ministerio de Hacienda, con la firma del ministro sectorial respectivo, adecue las leyes orgánicas de las

empresas o entidades del Estado, con el objeto de determinar nuevas composiciones de los directorios o consejos respectivos y para dictar las demás disposiciones necesarias para la cabal aplicación de lo dispuesto en el referido artículo 1º. Las adecuaciones y modificaciones, dispuestas de conformidad al inciso anterior y lo dispuesto en los incisos sexto, séptimo y octavo del artículo 1º, comenzarán a regir a contar de la fecha de publicación del respectivo decreto con fuerza de ley (el destacado es nuestro).

- En cumplimiento de la Ley individualizada en el párrafo anterior, se dictaron:

□ D.F.L. N° 22, de 2003, del Ministerio de Hacienda y de Transportes y Telecomunicaciones, que modifica el D.F.L. N° 10, de 1982, del Ministerio de Transporte y Telecomunicaciones, que crea la Empresa de Correos de Chile, en los siguientes términos: “El Directorio estará integrado por cinco miembros, nombrados por acuerdo del Consejo de la Corporación de Fomento de la Producción o de alguno de aquellos Comités a que se refiere el artículo 7º del Decreto con Fuerza de Ley N° 211, de 1960, al que dicho Consejo haya delegado expresamente esta función”.

□ D.F.L. N° 23, de 2003, del Ministerio de Hacienda y de Economía, que modifica el D.F.L. N° 274, de 1960, del Ministerio de Hacienda, que crea EMAZA, en los siguientes términos: “La empresa tendrá un Consejo integrado por cinco miembros, nombrados por acuerdo del Consejo de la Corporación de Fomento de la Producción o de alguno de aquellos Comités a que se refiere el artículo 7º del Decreto con Fuerza de Ley N° 211, de 1960, al que dicho Consejo haya delegado expresamente tal función”.

□ D.F.L. N° 24, de 2003, del Ministerio de Hacienda y Transportes y Telecomunicaciones que modifica el D.F.L. N° 1, de 1993, del Ministerio de Transporte y Telecomunicaciones, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley Orgánica de la Empresa de Ferrocarriles del Estado, en los siguientes términos: “La administración de la empresa la ejercerá un directorio compuesto por siete miembros, nombrados por acuerdo del Consejo de la Corporación de Fomento de la Producción o de alguno de aquellos Comités a que se refiere el artículo 7º del Decreto con Fuerza de Ley N° 211, de 1960, al que dicho Consejo delegue expresamente esta función”.

□ D.F.L. N° 25, de 2003, del Ministerio de Hacienda y Transportes y Telecomunicaciones, que modifica la Ley N° 19.542, sobre Empresas Portuarias, en los siguientes términos: “La administración de la empresa la ejercerá un directorio compuesto de tres o cinco miembros, nombrados por acuerdo del Consejo de la Corporación de Fomento de la Producción o de alguno de aquellos Comités a que se refiere el artículo 7º del Decreto con Fuerza de Ley N° 211, de 1960, al que dicho Consejo haya delegado esta función”.

7. Facultades de Corfo respecto de empresas públicas en las que Corfo tiene representación, y cuyo directorio no fue modificado en virtud de lo dispuesto en la Ley N° 19.863:

□ De acuerdo a lo dispuesto en la letra d), del artículo 11°, del Decreto con Fuerza de Ley N° 153, de 1960, del Ministerio de Hacienda, que crea la Empresa Nacional de Minería - ENAMI, corresponde a la Corporación de Fomento de la Producción – Corfo, la designación de un miembro del Directorio.

□ De artículo 3° de los estatutos refundidos por el DFL N° 1, de 24 de abril de 1987, señalan que la Empresa Nacional de Petróleo sería administrada por un Directorio, compuesto por: el Ministro de Minería, que lo presidirá, por el Vicepresidente Ejecutivo de la Corporación de Fomento de la Producción con la calidad de Vicepresidente del Directorio, junto con otros 3 representantes designados por la Corporación de Fomento de la Producción, 1 designado por el Instituto de Ingenieros de Minas, 1 designado por la Sociedad Nacional de Minería y 1 designado por la Sociedad de Fomento Fabril.

El Gobierno Corporativo de ENAP y la forma de designarlo fue modificado por la Ley N° 21.025, publicada en el Diario Oficial el 07 de agosto de 2017 y que empezó a regir el 01 de diciembre del mismo año, por lo que Corfo ya no designa a directores en esta empresa.

Las designaciones de los miembros de los directorios de estas dos empresas públicas no fueron delegadas en el SEP y las designaciones del director que corresponde a Corfo ha sido realizada por acto administrativo del VPE (ENAMI), o por Acuerdo de Consejo (ENAP), antes de la modificación introducida por la Ley N° 21.025.

8. El Reglamento del Comité señala que su Consejo Directivo tendrá, entre otras funciones:

“La administración y representación de los derechos, acciones y cuotas que tenga o le correspondan a la Corporación de Fomento de la Producción, en sociedades, para lo cual podrá efectuar, además de otras atribuciones de las que da cuenta esa resolución, la designación y remoción de los representantes de Corfo en las juntas de accionistas y en las reuniones o asambleas de socios en las sociedades en las cuales explícitamente se le haya encargado la actuación. Los mandatos que se constituyan, deberán recaer necesariamente en funcionarios del Comité, de Corfo, o de las personas que sean parte del Consejo Directivo del Comité.”

Luego, en el artículo 3° señala que para cumplir con sus fines, el Consejo Directivo tendrá, entre otras funciones: “a) Ejercer plenamente los derechos de socio que le correspondan a CORFO en las empresas en las que se radiquen las acciones, derechos o cuotas respecto de las cuales se le haya encargado su administración, con la única limitación de que no podrá disponer la enajenación de esas mismas participaciones,

atribución que quedará radicada en el Consejo de la Corporación de Fomento de la Producción. Para este efecto podrá resolver, comparecer y actuar como si se tratara del socio mismo, en toda índole de juntas de accionistas, acuerdos y asambleas de socios, sean ellos ordinarios y extraordinarios.”

En el artículo 18° del Reglamento se individualizan las sociedades en las que Corfo tiene participación y cuya administración se encarga al SEP:

**Empresas Sanitarias:**

- a) Empresa Concesionaria de Servicios Sanitarios S.A. – Econossa Chile S.A.
- b) Empresa de Servicios Sanitarios Lago Peñuelas S.A.
- c) Aguas Andinas S.A.
- d) Esva S.A.
- e) Essbío S.A.
- f) Empresa de Servicios Sanitarios de Los Lagos S.A. – Essal.

**Empresas de Transportes:**

- Empresa de Transportes de Pasajeros S.A. – Metro S.A.

**Empresas de Servicios:**

- a) Zona Franca de Iquique S.A. – Zofri S.A.
- b) Polla Chilena de Beneficiencia S.A. Polla S.A.
- c) Casa de Moneda S.A. – CasaMoneda S.A.
- d) Comercializadora de Trigo S.A. – Cotrisa
- e) Sociedad Agrícola Sacor SpA.
- f) Agrícola y Servicios de Isla de Pascua – Sasipa SpA.
- g) Fondo de Infraestructura S.A.

**Empresas Productivas:**

- a) Enap Refinerías S.A. (filial ENAP).

**RESUMEN:**

1. El SEP es un Comité de Corfo, creado por delegación del Consejo de la Corporación.

2. Dada la calidad de organismo técnico asesor que art. 6° del D.F.L. N° 211, de 1960, del Ministerio de Hacienda le otorga a Corfo, se le dio ese carácter por el Decreto Supremo N° 113, de 2001, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, respecto de la designación y remoción de los Directorios y/o Consejos de empresas del Estado y de aquellas en que éste tenga participación mayoritaria, que a esas autoridades corresponda efectuar según los respectivos estatutos vigentes.

3. Luego, la Ley N° 19.863, facultó al Presidente de la República, para modificar por D.F.L. los estatutos de empresas públicas. En virtud de esta facultad se modificó los estatutos de la Empresa de Correos de Chile, Empresa de los Ferrocarriles del Estado - EFE, EMAZA (ya liquidada) y de las 10 Empresas Portuarias, estableciéndose que los directores de éstas serían designados por Corfo o por el Comité dependiente de Corfo en el que se delegara esta función.

4. Asimismo, en su calidad de Comité de Corfo se delegó en este Comité la representación de Corfo en las Juntas de Accionistas y en el ejercicio de los derechos de socio que le correspondan a la Corporación en las empresas en las que se radiquen las acciones, derechos o cuotas respecto de las cuales se le haya encargado su administración. Es decir, en las sociedades anónimas y SpA en las que Corfo tiene propiedad, es representada por el SEP.

5. Actualmente la única empresa pública respecto de la que Corfo no ha delegado la facultad de designar el director que le corresponde designar es en ENAMI.

6. Por ser un organismo técnico dependiente de Corfo, sin personalidad jurídica y creado en virtud de una delegación, el Consejo de Corfo y su VPE tienen responsabilidad in eligendo e in vigilando respecto de las actuaciones del SEP. A ello se agrega las actuaciones en calidad de accionista en las sociedades en la que Corfo tiene propiedad y que es el SEP quien la representa.

7. Es deber de Corfo supervisar el ejercicio de las facultades delegadas en el SEP, así como entregar las directrices respecto de la administración de la propiedad en las sociedades en las que Corfo participa, lo anterior con pleno apego a las normas aplicables a las S.A. y a las SpA, en particular los deberes de los directores para con la sociedad que administran.

---

El **Presidente de la Comisión, Honorable Senador señor Elizalde**, indicó que dada la información recibida por parte de la señora Ximena Contreras, confirmando que, de las sociedades del Estado en que Corfo participa, la gestión y representación de la Corporación está delegada en el SEP respecto de todas ellas, corresponde votar la indicación presentada por S.E. el Presidente de la República, con las modificaciones que se debatieron en la sesión anterior y que fueron acogidas.

**--Puesta en votación la indicación sustitutiva del proyecto de ley de S. E. el Presidente de la República, con las enmiendas propuestas por el Honorable Senador señor Elizalde, fue aprobada por la unanimidad de los miembros de la Comisión, Honorables Senadores señoras Aravena y Carvajal, y señores Durana, Pizarro y Elizalde. (Aprobada. Unanimidad 5x0).**

---

#### TEXTO DEL PROYECTO

De conformidad con los acuerdos reseñados precedentemente, la Comisión de Economía propone al Senado la aprobación en general y particular, a la vez, del siguiente proyecto de ley:

#### PROYECTO DE LEY:

“Artículo único.- Las personas de un mismo género no podrán exceder el sesenta por ciento del total de los miembros de los directorios de las siguientes entidades:

a) Empresas públicas creadas por ley, cuyos directores son designados por acuerdo del Consejo de la Corporación de Fomento de la Producción o de alguno de aquellos Comités a que se refiere el artículo 7º del decreto con fuerza de ley N° 211 de 1960, del Ministerio de Hacienda, al que dicho Consejo delegue expresamente esta función; y

b) Sociedades en que el Estado tenga una participación superior al cincuenta por ciento del capital a través de la Corporación de Fomento de la Producción, y cuyos directores son designados por esta última a través del Comité Sistema de Empresas Públicas SEP, al que el Consejo de la Corporación delega expresamente esa función.

En el caso de directorios compuestos por 3 integrantes, las personas del mismo género no podrán exceder de 2.”.

---



Acordado en sesiones celebrada los días 3, 10 y 17 de noviembre y 10 de diciembre de 2020, y 12 enero de 2021, con asistencia, vía videoconferencia, de los Honorables Senadores señor Álvaro Elizalde Soto (Presidente), señoras Carmen Gloria Aravena Acuña y Ximena Rincón González, y señores José Miguel Durana Semir (señora Ena Von Baer) y Felipe Harboe Bascuñán; y en sesiones celebradas los días 23 de marzo, 13 y 14 de abril de 2021, con la asistencia, vía videoconferencia, de los Honorables Senadores señor Álvaro Elizalde Soto (Presidente), señoras Carmen Gloria Aravena Acuña y Loreto Carvajal Ambiado, y señores José Miguel Durana Semir y Jorge Pizarro Soto.



**PEDRO FADIC RUIZ**  
Abogado Secretario de la Comisión

\*El presente informe se suscribe sólo por el Abogado Secretario de la Comisión, en virtud del acuerdo de Comités de 15 de abril de 2020, que autoriza proceder de esta manera.

## RESUMEN EJECUTIVO

**INFORME DE LA COMISIÓN DE ECONOMÍA, RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY, RECAÍDO EN EL PROYECTO DE LEY, EN PRIMER TRÁMITE CONSTITUCIONAL, QUE MODIFICA DIVERSOS CUERPOS LEGALES PARA ESTABLECER LA REPRESENTACIÓN DE GÉNERO EN LOS DIRECTORIOS DE LAS EMPRESAS PÚBLICAS, INICIADO EN MOCIÓN DE LOS HONORABLES SENADORES SEÑORA ALLENDE Y SEÑOR HARBOE; Y EL QUE CONSAGRA LA PARIDAD DE GÉNERO EN LOS DIRECTORIOS DE LAS EMPRESAS Y SOCIEDADES ANÓNIMAS, INICIADO EN MOCIÓN DE LOS HONORABLES SENADORES SEÑOR ELIZALDE, SEÑORAS ÓRDENES Y PROVOSTE Y SEÑOR LATORRE.**

(Boletines N°s 9.858-03 y 12.091-03, respectivamente, refundidos).

### **I. OBJETIVO DEL PROYECTO PROPUESTO POR LA COMISIÓN:**

Establecer paridad en la integración de los directorios de las empresas públicas creadas por ley que indica; y en las sociedades en que el Estado tenga una participación superior al cincuenta por ciento del capital a través de la Corporación de Fomento de la Producción que señala, en el sentido que las personas de un mismo género no podrán exceder el sesenta por ciento del total de los miembros de los directorios, salvo tratándose de directorios compuestos por 3 integrantes, en cuyo caso las personas del mismo género no podrán exceder de 2.

### **II. ACUERDOS:**

Aprobado en general	unanimidad 5x0.
Aprobación particular	unanimidad 5x0.

### **III. ESTRUCTURA DEL PROYECTO APROBADO POR LA COMISIÓN:** consta de un artículo único.

**IV. NORMAS DE QUÓRUM ESPECIAL:** El proyecto de ley contiene normas de quórum calificado, en virtud de lo dispuesto en el inciso segundo del número 21 del artículo 19 de la Constitución Política de la República.

**V. URGENCIA:** no tiene.

**VI. ORIGEN INICIATIVA:** Senado. Mociones parlamentarias.

**VII. TRÁMITE CONSTITUCIONAL:** primero.

**VIII. INICIO TRAMITACIÓN EN EL SENADO:** 21 de abril de 2020.

**IX. TRÁMITE REGLAMENTARIO:** primer informe de la Comisión de Economía.

**X. NORMAS CONSTITUCIONALES O LEGALES QUE MODIFICA O QUE SE RELACIONAN CON LA MATERIA:**

-Decreto ley N°2.079, que fija texto de la Ley Orgánica del Banco Del Estado De Chile.

-Decreto con fuerza de ley N° 1, de 1986, del Ministerio de Minería, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 9.618, que crea la Empresa Nacional del Petróleo.

-Decreto con fuerza de ley N° 153, de 1960, del Ministerio de Hacienda, que crea la Empresa Nacional de Minería.

-Decreto con fuerza de ley N° 10, de 1982, del Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones, que Crea la "Empresa de Correos de Chile".

-Decreto con fuerza de ley N° 1 de 1993, del Ministerio de Transportes; que fija el texto refundido de la Ley Orgánica de la Empresa de los Ferrocarriles del Estado.

-Decreto 375, de 1979, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del decreto con fuerza de ley N° 223, de 1953, Ley Orgánica de las fábricas y maestranzas del Ejército.

-Ley N° 18.297, orgánica de la Empresa Nacional de Aeronáutica de Chile.

-Ley N° 18.296, orgánica de los Astilleros y Maestranzas de la Armada.

-Ley N° 18.046, de sociedades anónimas.

-Ley N° 19.542, que moderniza el sector portuario estatal.

-Decreto con fuerza de ley N° 211 de 1960, del Ministerio de Hacienda, que fija normas por las que se regirá la Corporación de Fomento de la Producción.

Valparaíso, a 23 de abril de 2020.




Pedro Fadici Ruiz  
Abogado  
Secretario de Comisiones  
Senado  
56 12 2 50 4 363  
pfadici@senado.cl

**PEDRO FADICI RUIZ**  
Abogado Secretario de la Comisión