MENSAJE DE S.E. EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA CON EL QUE INICIA UN PROYECTO DE LEY PARA AUMENTAR LA PARTICIPACIÓN DE MUJERES EN LOS DIRECTORIOS DE LAS SOCIEDADES ANÓNIMAS ABIERTAS Y SOCIEDADES ANÓNIMAS ESPECIALES.

_____

Santiago, 25 de noviembre de 2022

M E N S A J E Nº 214-370/

Honorable Cámara de Diputadas y Diputados:

A S.E. EL PRESIDENTE DE LA H. CÁMARA DE DIPUTADAS Y DIPUTADOS.

En uso de mis facultades constitucionales, someto a vuestra consideración el presente proyecto de ley para establecer un mecanismo que permita aumentar la participación de mujeres en los directorios de las sociedades anónimas abiertas y sociedades anónimas especiales.

I. ANTECEDENTES

La participación de mujeres en espacios de decisión o de representación en sectores públicos y privados ha aumentado de manera consistente en los últimos años. Sin embargo, en el sector privado y, en particular, en los directorios de grandes empresas, esta participación sigue siendo baja en comparación con aquella que tienen los hombres.

En medio de una agenda de fortalecimiento trasversal a la economía, este es un aspecto que no puede quedarse atrás. Es necesario hacerse cargo de esta situación e impulsar una mayor

representatividad de mujeres en espacios de alta dirección de grandes empresas, por razones de igualdad, democracia y el valor que por sí mismas aportan las mujeres en espacios de toma de decisiones. Todo esto, en línea con los estándares de jurisdicciones de referencia para Chile.

1. La participación de mujeres en directorios de grandes empresas

a. Escenario internacional

El promedio de participación de mujeres en los directorios de las grandes empresas de países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos ("OCDE") es de un 28%. Chile se ubica dentro del primer cuartil –el más bajo– con un promedio de 15,2% (OCDE, "*Female share of seats on boards of the largest publicly listed companies*", 2021).

Entre los países con mayor participación de mujeres en directorios se encuentran Islandia (47,1%), Francia (45,3%) y Noruega (41,5%). La razón detrás de estos porcentajes puede atribuirse a que en estos tres países existen leyes que incorporaron, de forma gradual, cuotas requeridas (también denominadas obligatorias) para aumentar la participación de mujeres en los directorios, como se detallará más adelante.

b. Escenario nacional

De acuerdo con la información entregada por la Comisión para el Mercado Financiero ("CMF") en su "Informe de Género en el Sistema Financiero 2022", publicado en agosto de 2022, la participación de mujeres en directorios de empresas IPSA –índice que concentra a las treinta empresas que cuentan con mayor presencia bursátil en el mercado- alcanza solo un 19,4%. A su turno, en una mirada más general, la participación de mujeres en la totalidad de directorios de

empresas que listan en bolsa disminuye a 12,6%.

Otras entidades que también son fiscalizadas por la CMF muestran grandes diferencias según sector. En las cooperativas de ahorro y crédito fiscalizadas por la CMF las mujeres tienen un 26,4% de participación en directorios y en las compañías de seguros un 22,1%. En cambio, en bancos su participación es de un 8%, en sus filiales es de un 9% y en directorios de empresas emisoras de tarjetas de crédito no bancarias la participación alcanza solo un 8,6%.

Por otro lado, de acuerdo con el “Tercer Reporte de Indicadores de Género en Empresas en Chile 2021”, realizado por el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género y la Fundación Chile Mujeres, las mujeres tienen un 40,7% de participación en las organizaciones empresariales, pero tan sólo un 21,1% en gerencias de primera línea. Por su parte, existe un 47% de empresas que no tienen ninguna mujer en su directorio. Adicionalmente, el mismo reporte indica que la brecha salarial en nivel administrativo y medio es de 9,1% y en el nivel ejecutivo llega a 13,8%.

Luego, la participación de mujeres en los directorios se mantiene en niveles bajos en todos los sectores, de manera independiente al nivel de feminización o masculinización de su fuerza de trabajo. Así, por ejemplo, el rubro enseñanza o educación es el que tiene el mayor porcentaje de participación de mujeres en directorios, con un 32,3%; mientras que en los sectores servicio; actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas; industria manufacturera; actividades profesionales, científicas y técnicas; construcción; y agricultura, ganadería, silvicultura y pesca, la participación de mujeres en directorios es inferior al 10%.

c. Proyecciones por sector

En línea con lo anterior, la CMF ha calculado el crecimiento que ha tenido la participación de mujeres en directorios en los distintos sectores empresariales y, con ello, ha realizado proyecciones en torno a los años requeridos para que en cada uno se alcance una composición paritaria en sus directorios, en los términos que se indica:

Tabla N°1. Participación de mujeres en los directorios de las entidades del sistema financiero durante el año 2021

Sector	Participación (porcentaje)	Crecimiento promedio (últimos 3 años)	Trayectoria necesaria (años) para la paridad en el directorio
Bancos	8	4,9	38
Filiales bancarias y sociedades de apoyo al giro bancario	9	-2,8	-
Cooperativas de ahorro y crédito supervisadas por la CMF	26,4	5	13
Emisores de tarjetas de crédito no bancarias	8,6	-3,7	-
Compañías de seguros	22,1	22,4	4
Empresas IPSA	15,3	21	6
Empresas que cotizan en bolsa	12,6	12,2	12

Fuente: Informe de Género en el Sistema Financiero 2022, CMF.

Estos resultados evidencian la disímil realidad de cada sector y cómo, en algunos, la brecha de género está muy lejos de superarse, e incluso, se ha profundizado con un crecimiento negativo. Es de especial relevancia el caso del sector de bancos, sus filiales y el de emisores de tarjetas de crédito no bancarias.

2. Otras iniciativas impulsadas para aumentar la participación de mujeres en directorios

Así como las estadísticas revisadas que grafican la desigual posición de mujeres frente a hombres en el sector privado no son nuevas, tampoco lo son las iniciativas de rango legal o inferior que han buscado hacerse cargo de esta situación e impulsar que Chile alcance los estándares internacionales en la materia.

a. Mociones parlamentarias

Al respecto, cabe mencionar las mociones contenidas en los boletines N° 11731-03 y 12091-03, presentadas por las honorables diputadas en ejercicio Carolina Marzán, Marisela Santibáñez, Gael Yeomans, el honorable diputado Jaime Mulet y las entonces diputadas Jenny Álvarez, Alejandra Sepúlveda y Camila Vallejo, y los entonces diputados Esteban Velásquez y Pedro Velásquez, por un lado, y las honorables senadoras Yasna Provoste y Ximena Órdenes, y los honorables senadores Álvaro Elizalde y Juan Ignacio Latorre, por otro.

Ambas mociones, utilizando distintas técnicas legislativas, comparten el mismo objetivo de este proyecto de ley, en lo que respecta a empresas privadas. Así, su contenido y la discusión convocada durante su tramitación legislativa han sido recogidas y consideradas para el diseño de este proyecto.

En particular, respecto del boletín N° 12091-03, refundido con el boletín N° 9858-03, éste culminó su tramitación con la publicación de la ley N° 21.356, que “Establece la Representación de Género en los Directorios de Empresas Públicas y Sociedades del Estado que forman parte del Sistema de Empresas Públicas – SEP”, en julio de 2021. Si bien originalmente las mociones refundidas también contemplaban a las sociedades

anónimas abiertas, esto fue posteriormente eliminado durante su tramitación.

La referida ley contempla una norma en virtud de la cual los gobiernos corporativos de las empresas públicas que forman parte del sistema SEP no podrán ser integrados por más del 60% de los miembros de un mismo sexo. Actualmente, y en lo relevante para este proyecto, cabe consignar que su aplicación ha sido exitosa, pues un 51% de las directoras de estas empresas son mujeres y un 37% de empresas son dirigidas por mujeres. Esto representa un avance significativo en parte del sector público, y un camino que el sector de empresas privadas puede seguir de la mano de este proyecto de ley.

d. La Norma de Carácter General N° 461 de la Comisión para el Mercado Financiero

En noviembre de 2021, la CMF publicó la Norma de Carácter General N° 461, con el objeto de que las entidades fiscalizadas como bancos, compañías de seguros, emisores de valores de oferta pública, administradoras generales de fondos y bolsas de valores, reporten las políticas, prácticas y metas adoptadas en materia medioambiental, social y de gobernanza en sus respectivas memorias anuales.

Mediante esta normativa, de rango infra legal, las empresas han estado reportando diversos indicadores de cumplimiento regulatorio, de sostenibilidad, gobierno corporativo y del perfil de personas que integran sus directorios, entre otros. En particular, se les requiere informar el número total de personas en directorios distinguiendo según sexo, pero sin sugerir una cuota o composición mínima de participación.

A la fecha, y de acuerdo con las mismas estadísticas de la CMF, una obligación que implique solo reportar el estado actual de composición de directorios parece insuficiente y lenta para alcanzar el estándar de los países de la OCDE respecto de participación de mujeres en directorios. En la sección que sigue, se ahonda en esta materia.

II. FUNDAMENTOS DEL PROYECTO DE LEY

Con base en lo expuesto, la iniciativa que se somete a vuestra consideración tiene por objetivo aumentar la participación de mujeres en los directorios de las sociedades anónimas abiertas y sociedades anónimas especiales, a través del establecimiento, primero, de una cuota sugerida y, luego, de una cuota requerida.

1. Se requiere una mayor participación de mujeres en los directorios

a. Avanzar hacia una mayor igualdad

Es relevante destacar que se han realizado significativos avances en las últimas décadas en términos de representación de mujeres en altos cargos políticos, de elección popular y en el mundo económico. Sin embargo, en el mundo del trabajo y empresarial persisten brechas salariales, desigualdades en el acceso y oportunidades laborales, diferencias en los trabajos de cuidados, y una baja participación de mujeres en los altos cargos y en los directorios.

Este proyecto de ley busca avanzar en superar estas desigualdades estructurales y generar condiciones para una mayor participación de mujeres en todos los espacios de toma de decisiones.

e. Empresas con mayor cantidad de mujeres en directorios tienden a presentar un mejor desempeño financiero y organizacional

Los directorios son espacios de toma de decisiones relevantes en cada una de las industrias, pues en ellos se define su curso de acción y sus desafíos. En estos espacios, la diversidad en su composición es relevante. Existe evidencia que demuestra que tener más mujeres en un directorio es "un buen negocio" (Comunidad Mujer, "Mujer y trabajo: La necesaria incorporación de las mujeres a la alta dirección", 2015).

Desde una perspectiva de rentabilidad, en 2001 el *Harvard Business Review* publicó que las empresas con mayor participación de mujeres tenían una rentabilidad que era entre 18% y 69% más alta que las demás empresas (Adler, "Women in the Executive Suite Correlate to High Profits", 2001). Asimismo, en una investigación posterior realizada por Thomson Reuters en 2013 se destaca que a nivel mundial se observa que las empresas con directorios mixtos o diversos tienen menos volatilidad en el precio de sus acciones (Chananvat & Ramsden, "Mining the metrics of board diversity", 2013).

A su turno, la evidencia recopilada por la consultora Ernst & Young demuestra que las empresas con diversidad de género en sus directorios tienden a aumentar sus probabilidades de tener éxito en nuevos mercados en un 70%, aumentan en un 47% en rendimiento del capital, y obtienen un 53% más de retorno sobre su patrimonio. Luego, aquellas empresas con más de 30% de representación de mujeres en sus directorios podrían sumar hasta seis puntos porcentuales a su margen neto (EY, "Women in Power and Utilities Index", 2019).

Por otro lado, desde una perspectiva organizacional, se ha sostenido que la mayor presencia de mujeres en directorios activa la inclusión de talentos invisibilizados y la creatividad; genera un diferencial competitivo y atrae nuevos 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 (Bart & McQueen, “Why women make better directors”, 2013; y, Sandoval, “Diversidad de género como determinante de la innovación”, 2014).

f. La mayor participación de mujeres en directorios trae beneficios para todos los niveles de la empresa

Incorporar más mujeres en cargos directivos tiene consecuencias para todos los niveles de la organización empresarial. Así, en primer lugar, la presencia de mujeres en cargos de liderazgo corporativo genera condiciones para que otras mujeres también logren alcanzar altos cargos y cargos directivos. Esto se manifiesta de diversas maneras: se rompen estereotipos que asocian cargos de liderazgo con la masculinidad; las mujeres en altos cargos pueden asumir un rol de mentoría y/o modelos a seguir de otras mujeres al interior de la empresa; las mujeres en directorios tendrían en consideración a otras mujeres al momento de nominar o designar altos cargos (Jünemann & Kreutzberger, “Modelos de Diversidad de Género en los Directorios”, ChileMujeres, 2022).

En esta dirección, la teoría “*spillover*” (o de derrame) plantea que una mayor presencia de mujeres en el directorio genera también una mayor presencia de mujeres en altos cargos ejecutivos al interior de la misma empresa y de otras, pues se genera una

mayor visibilidad y apertura de oportunidades.

En segundo lugar, estos efectos positivos no sólo benefician a mujeres que pueden acceder a los más altos cargos, sino que a las mujeres en los distintos niveles de la empresa. La *Workplace Gender Equality Agency* del Gobierno de Australia publicó en 2021 el resultado de diversos estudios que mostraban que una mayor representación de mujeres en cargos de liderazgo está asociada con menores brechas salariales. Es más, las empresas que tienen representaciones equitativas de mujeres en cargos de liderazgo tienen brechas salariales que son de la mitad del tamaño de las que tienen las empresas que no tienen representaciones equitativas en cargos de liderazgo.

3. El proyecto considera una fórmula mixta en su implementación: cuota sugerida y cuota requerida

Si bien el modelo que regirá cuando la ley se encuentre plenamente vigente es el de una cuota requerida u obligatoria, durante su aplicación gradual, los primeros seis años, regirá un modelo de cuota sugerida, acompañado de una obligación de explicar a la entidad fiscalizadora las razones detrás de un eventual incumplimiento (“*comply or explain*”). Este último modelo será un estímulo que le permitirá a las empresas adaptarse al modelo obligatorio con la debida antelación.

La implementación de una cuota requerida es el modelo más eficaz para una participación efectiva de mujeres en directorios de sociedades anónimas abiertas y especiales. La autorregulación y los avances en reportes y generación de indicadores, si bien han permitido un avance importante y pueden cumplir un rol para períodos de transición, son insuficientes para lograr

este objetivo. Se necesita de un impulso adicional para acelerar la incorporación de más mujeres.

Las cuotas requeridas han demostrado ser el mecanismo más idóneo para acelerar un proceso que, de otro modo, tardaría décadas en llegar. O que, en general, no ocurre si se deja solamente a la voluntad y al mérito. En efecto, de acuerdo con estimaciones internas, en aquellos países que cuentan con un sistema de cuotas sugeridas, la presencia de mujeres en directorios no supera el promedio de 26%, en contraste al 39% que existe en aquellos en que hay cuotas requeridas.

Al momento de regular la participación de mujeres en directorios, hace una década, varios de los países que hoy presentan grandes avances tenían cifras similares a las de nuestro país. Por ejemplo, Francia (45,3%), en 2010 registraba una participación de solo un 12,3% (OCDE, "*Female share of seats on boards of the largest publicly listed companies*", 2010). En el mismo año, Austria exhibía un 8,7% de participación y actualmente casi un tercio de los puestos en sus directorios son ocupados por mujeres (34,6%). Italia, tenía una participación de mujeres de solo 4,5% en 2010 y en una década saltó al sexto puesto del ranking, con un 38,8% (World Econonomic Forum Global Gender Gap Report, 2022).

En todos estos países se incorporaron cuotas requeridas para aumentar la participación de mujeres en los directorios. Y en estos casos, la cuota ha funcionado como piso, pues la participación de mujeres supera el porcentaje mínimo establecido.

III. CONTENIDO DEL PROYECTO

El presente proyecto contiene un artículo único que modifica la ley N° 18.046,

Ley sobre Sociedades Anónimas, y un artículo transitorio.

1. Ámbito de aplicación

Las empresas privadas que quedarán sujetas a la obligación de cuotas de género son las sociedades anónimas abiertas y las sociedades anónimas especiales. Estas últimas contemplan sociedades sujetas a la fiscalización de la Comisión para el Mercado Financiero (CMF), como los bancos, compañías de seguros y administradoras de fondos, así como sociedades especiales sujetas a regulación especial como las Administradoras de Fondos de Pensiones.

4. Cuota requerida

El proyecto contempla la obligación de que los directorios de sociedades anónimas abiertas y especiales deban estar integrados al menos por un 40% de mujeres.

El uso de un porcentaje como indicador para determinar la cuota obedece a la mejor experiencia en la regulación de otros países que son de referencia en esta materia (países OCDE y europeos) y a la flexibilidad que otorga para regular directorios compuestos por diversos números de integrantes. En el mismo sentido, el guarismo exacto de este porcentaje responde también a la experiencia de países como Francia, Noruega, Islandia y, ahora último, a la decisión adoptada por el Parlamento Europeo de exigir esta cuota en las grandes empresas de todos sus estados miembros a partir de 2026.

5. Fórmula mixta y cumplimiento gradual

Para que las empresas alcancen una integración de al menos un 40% de mujeres en sus directorios, el proyecto contempla una aplicación gradual que le permitirá a las

empresas ir adaptándose al cumplimiento de esta cuota mínima requerida. Esta gradualidad considera una aplicación mixta del modelo de cuota sugerida y modelo de cuota requerida, en los tiempos y forma que sigue:

a. Durante los primeros seis años, a contar del primer mes desde la publicación de la ley en el Diario Oficial, se aplicará el modelo de cuota sugerida. Los primeros tres años, contados desde el mismo hito, se sugerirá cumplir con una cuota de al menos 20% de mujeres. Luego, entre el tercer y quinto año, inclusive, esta cuota sugerida será de al menos 40%. Durante todo este período, si una empresa no cumple con la cuota sugerida de al menos 20% o 40%, según corresponda, deberá entregar las razones y fundamentos de dicho incumplimiento a la CMF, las que serán publicadas por la entidad fiscalizadora y además deberán estar disponibles en el sitio web institucional de la respectiva sociedad, en caso de disponer de uno.

b. Al sexto año, esta ley entrará completamente en vigencia. De esta forma, la cuota sugerida de al menos 40% que regía antes, pasará a ser una cuota requerida con el mismo guarismo. En adelante, si en la elección de directorio en una junta de accionista no se cumple con el porcentaje mínimo de mujeres, esta elección deberá repetirse hasta cumplirlo. Si el incumplimiento perdura, la CMF podrá aplicar sanciones de acuerdo con las reglas generales y a su política de fiscalización.

6. Mecanismo para garantizar el cumplimiento de la paridad

Los accionistas de cada sociedad determinarán la forma o mecanismo para cumplir con la cuota sugerida o requerida,

según el caso, de acuerdo con su propia realidad y estatutos.

7. La CMF fiscalizará el cumplimiento de la ley

El contenido de las disposiciones de este proyecto se enmarca en las funciones y atribuciones que tiene actualmente la CMF, de acuerdo con lo establecido en la ley N° 21.000 que la crea, junto con el ejercicio de su política de fiscalización.

8. Equivalencia entre directoras titulares y suplentes

Las directoras suplentes de aquellas directoras titulares de las sociedades anónimas contempladas en el proyecto también deberán ser mujeres. Esta obligación comenzará a regir desde el sexto año, contado a partir del primer mes de la publicación de la ley.

En consecuencia, propongo al H. Congreso Nacional, el siguiente

P R O Y E C T O D E L E Y :

“Artículo único.- Modifícase la ley Nº 18.046, Ley sobre Sociedades Anónimas, en el siguiente sentido:

1) Intercálase, en el artículo 31, los siguientes incisos cuarto y quinto, nuevos, pasando el actual inciso cuarto a ser el nuevo inciso sexto:

“En las sociedades anónimas abiertas y las sociedades anónimas especiales, el directorio deberá estar integrado al menos por un cuarenta por ciento de mujeres. Los estatutos de estas sociedades contemplarán mecanismos para asegurar el cumplimiento de esta proporción al momento de la elección del directorio en la junta de accionistas correspondiente.

Si en la elección de directorio, la junta de accionistas contraviene lo dispuesto en el inciso anterior respecto del porcentaje mínimo de integración de mujeres, esta elección deberá repetirse en la misma junta de accionistas hasta cumplir con lo dispuesto en dicho inciso.”.

2) Agrégase, en el inciso primero del artículo 32, después del punto aparte, que pasa a ser punto seguido, la oración “En el caso de las directoras mujeres de aquellas sociedades anónimas contempladas en el inciso cuarto del artículo 31 anterior, sus suplentes también deberán ser mujeres.”.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Artículo transitorio.- La presente ley entrará en vigencia en forma gradual, según las modalidades y plazos siguientes:

1. El porcentaje mínimo de integración de mujeres en los directorios de las sociedades anónimas contempladas en el artículo único numeral 1) de la presente ley, será de al menos un veinte por ciento a contar de un mes desde su publicación en el Diario Oficial. Luego, este porcentaje será de al menos un cuarenta por ciento a contar del trigésimo séptimo mes desde su publicación en el Diario Oficial.

2. A contar de un mes desde la publicación de la presente ley en el Diario Oficial y hasta antes del septuagésimo cuarto mes, las sociedades anónimas obligadas deberán informar a la Comisión para el Mercado Financiero las razones y fundamentos de su incumplimiento al porcentaje mínimo de veinte o cuarenta por ciento, según corresponda, de integración de mujeres en directorios. Lo anterior, a objeto de que la Comisión ponga esa información a disposición del público en su sitio web institucional. Dicha información deberá ser remitida a través de los medios que la Comisión haya dispuesto al efecto y a más tardar al día hábil siguiente de la elección de directorio respectiva. Con todo, esta información también será publicada por la respectiva sociedad anónima en su propio sitio

web institucional, siempre que dicha sociedad disponga de tal medio.

3. La norma que dispone la repetición de elecciones en una misma junta de accionistas, contemplada en el artículo único numeral 1) de la presente ley, comenzará a regir a contar del septuagésimo cuarto mes desde su publicación en el Diario Oficial.

4. La norma relativa a las directoras suplentes contemplada en el artículo único numeral 2) de la presente ley, comenzará a regir a contar del septuagésimo cuarto mes desde su publicación en el Diario Oficial.”.

Dios guarde a V.E.,

GABRIEL BORIC FONT
Presidente de la República

MARIO MARCEL CULLELL
Ministro de Hacienda

NICOLÁS GRAU VELOSO
Ministro de Economía,
Fomento y Turismo

ANTONIA ORELLANA GUARELLO
Ministra de la Mujer
y la Equidad de Género

Ministerio de Hacienda
Dirección de Presupuestos
Reg. 21566

I.F. N°217/25.11.2022

Informe Financiero

Proyecto de Ley para establecer una cuota paritaria y gradual en los Directorios de las Sociedades Anónimas Abiertas y Sociedades Anónimas Especiales.

Mensaje N° 214-370

I. Antecedentes

Mediante este proyecto de ley (N°214-370) se establece la obligatoriedad de una cuota de mujeres en los directorios de las sociedades anónimas abiertas y sociedades anónimas especiales. Para ello, se agregan disposiciones a la ley N°18.046, sobre sociedades anónimas, pasando a exigir un porcentaje mínimo de integración de mujeres en los directorios, repetición de elecciones en el caso de no cumplir con dicho porcentaje, y regulando a las suplentes de las directoras mujeres.

Respecto a la entrada en vigencia de esta iniciativa, el proyecto establece que, durante los primeros tres años se sugerirá cumplir con una cuota de al menos 20% de mujeres. Luego, entre el tercer y quinto año, inclusive, esta cuota sugerida será de al menos 40%. Durante todo este período, si una empresa no cumple con la cuota sugerida de al menos 20% o 40%, según corresponda, deberá informar las razones y fundamentos de dicho incumplimiento a la Comisión para el Mercado Financiero (CMF), las que serán publicadas por la entidad fiscalizadora y además deberán estar disponibles en el sitio web institucional de la respectiva sociedad, en caso de disponer de uno. Al sexto año, esta ley entrará completamente en vigencia, con lo que la cuota sugerida de al menos 40%, pasará a ser una cuota requerida con el mismo guarismo. En adelante, si en la elección de directorio en una junta de accionistas no se cumple con el porcentaje mínimo de mujeres, esta elección deberá repetirse hasta cumplirlo. Si el incumplimiento perdura, la CMF podrá aplicar sanciones de acuerdo con las reglas generales y a su política de fiscalización.

El contenido de las disposiciones de este proyecto se enmarca en las funciones y atribuciones que tiene actualmente la CMF, de acuerdo con lo establecido en la ley N° 21.000 que la crea, junto con el ejercicio de su política de fiscalización.

OFICINA VIRTUAL 25-11-2022 10:06