



UNIVERSIDAD DEL BÍO- BÍO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
DEPARTAMENTO DE GESTION EMPRESARIAL

***“INSERCIÓN DE LA MUJER EN CARGOS DIRECTIVOS EN LAS SOCIEDADES
ANÓNIMAS CHILENAS”***

MEMORIA PARA OPTAR AL TITULO DE INGENIERO COMERCIAL

Alumnos:

- Diego Esparza Herrera.
- Cristóbal Santamaría Romero.

Profesor Guía:

- Dr. Alex Medina G.



UNIVERSIDAD DEL BÍO-BÍO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
DEPARTAMENTO GESTIÓN EMPRESARIAL

Chillán, Noviembre 07 de 2011.

Informe: Memoria de Título

En relación a la evaluación de la Memoria para optar al Título de Ingeniero Comercial, denominada **“INSERCIÓN DE LA MUJER EN CARGOS DIRECTIVOS EN LAS SOCIEDADES ANÓNIMAS CHILENAS”**, de los alumnos Cristóbal Santamaría Romero y Diego Esparza Herrera.

Teniendo en cuenta las exigencias de la Carrera de Ingeniería Comercial y en especial las referidas a la actividad de titulación, la comisión de examinación califica el presente informe con 78 puntos (escala de 1 a 100).

Atentamente,


Alex Medina G.
Profesor Guía


Macarena Gallardo G.
Profesor Informante


Omar Acuña M.
Jefe de Carrera

CC. - Jefe Carrera Ingeniería Comercial
- Alumnos(as)
- Archivo

Agradecimientos

Quisiera agradecer a todas las personas que participaron activa o pasivamente en el transcurso del desarrollo de nuestra memoria. Agradecer a mi familia, mis padres quienes siempre dispusieron de lo que necesitase para lograr concluir la memoria, no solo lo material, si no también el apoyo y la motivación en tiempos de dudas. También agradecer a mi polola Lucia quien siempre estuvo a mi lado recordándome los objetivos que debía cumplir y dándome animo y apoyo para no decaer. También agradecer a mi hija que si bien a su corta edad no entiende en totalidad lo que significa para mi vida y para su vida este logro, siempre me dio su cariño y su amor el cual fue uno de los factores más significativos en este proceso.

Agradecer a mis amigos, particularmente a mi amigo y compañero de memoria Cristóbal, con el cual soy amigo hace 17 años aproximadamente y con el cual, si bien tenemos discordancias, nunca son las suficientes para dañar nuestra amistad.

Es oportuno decir que ha sido complicado para nosotros terminar esta memoria debido a diferentes agentes externos, pero gracias al apoyo de los docentes de la universidad, como la profesora Macarena Gallardo, quien nos ha tenido una gran paciencia y siempre contamos con su apoyo, también nuestro profesor de Marketing, don Eduardo Castillo el cual siempre nos dio una palabra de consejo y apoyo. También agradecer a nuestro jefe de carrera, don Omar Acuña quien siempre tuvo la disponibilidad para solucionar nuestros problemas y recibirnos en caso de dudas. Y un principal agradecimiento al profesor Alex Medina, el cual es parte importante en este trabajo, no tan solo en el contenido si no también en hecho de que se haya logrado realizar completamente, su seriedad y profesionalismo fueron siempre nuestros principales motivadores a la hora de entusiasrnos y finiquitar con prolijidad la memoria. Por último, agradecer a todos mis amigos de los cuales siempre recibí un tironcito de oreja por el hecho de tardarme tanto en la conclusión de la memoria.

DIEGO ESPARZA

Agradecimientos

Deseo dar las gracias a mis padres, por entregarme todos los valores, principios y cariño necesario para poder lograr cada una de mis objetivos y metas planteadas.

Mamá, desde pequeño me incentivaste a que estudiara y que fuera un profesional, siempre lo deseaste y anhelabas.....este logro es para ti viejita. Tengo la certeza que desde el cielo disfrutas este momento.

A mi padre, Rogelio, por el respaldo incondicional que siempre me ha brindado. A mi hermano Francisco, por el apoyo entregado, y que esta memoria sea un motivante para que logres terminar exitosamente tu carrera. A mi familia en general, quienes son un constante apoyo y motivación en mi vida.

Agradezco a mi polola Vionetty, quien fue un pilar fundamental para poder cumplir este objetivo.

Agradezco a todos mis amigos y compañeros que fueron parte del periodo universitario. A Diego, que si bien nos costo mucho sacar adelante este proyecto, supimos lograrlo y fortalecer los años de amistad.

Destaco en forma especial a nuestro profesor guía Alex Medina, muchas gracias por la paciencia, dedicación y consejos, además de todo el apoyo que nos brindó durante el transcurso de la memoria.

Además, a profesores que de alguna u otra forma fueron parte importante durante la carrera. Al profesor Omar Acuña, con el cual tuve una excelente relación y apoyo durante mi periodo como presidente del centro de alumnos. Al profesor Eduardo Castillo, el cual siempre me brindo apoyo y confianza. A la profesora Macarena Gallardo, la cual siempre me otorgo una palabra de aliento en momentos complicados.

Agradezco a todos quienes formaron parte de este gratificante pasar universitario.

Cristóbal Santamaría Romero

INDICE

	Página
INTRODUCCION	1
CAPITULO I: FORMULACION GENERAL DE LA INVESTIGACION	
1.1 Antecedentes de la investigación	3
1.2 Justificación del Tema	4
1.3 Objetivos del Estudio	5
1.3.1 Objetivo General	
1.3.2 Objetivos Específicos	
1.4 Alcances de la Investigación	6
1.5 Limitaciones de la Investigación	6
1.6 Antecedentes de la Inserción laboral femenina	
1.6.1. Inserción laboral de la mujer	6
1.6.2. Situación de la mujer en Chile	10
1.6.3. Situación de la mujer en Chile según la Organización Internacional del Trabajo (OIT).	13
1.6.4. La autonomía económica de las mujeres	15
1.6.5. Oportunidades de trabajo de la mujer en Chile	16
1.6.6. Inserción de la mujer en cargos directivos en Chile	22
CAPITULO II: MARCO TEORICO	
2.1 Definición de Directorio y responsabilidades.	26
2.2 Definición de Tipos de Director	
2.2.1. Director Profesional	30
2.2.2. Director Accionista	33
2.3 Legislación acerca de la mujer en el trabajo	33
2.3.1. Historia de la legislación laboral chilena	34
2.3.1.1. Regulación del trabajo	36
2.3.1.2. Leyes Vinculadas a la mujer	37
2.3.2. Organismos del Estado en materia del trabajo	43

2.4 Legislación europea sobre la inserción laboral de la mujer	
2.4.1. Legislación en la Unión Europea	44
2.4.2. Legislación vigente: Tratado de Ámsterdam	47
2.4.3. Igualdad entre mujeres y hombres	49
2.4.4. Inserción de la mujer en Directorios en Europa y Asia	52

CAPITULO III: DISEÑO METODOLOGICO

3.1 Definición y determinación del tipo de investigación	56
3.2 Determinación de la unidad de estudio y sus complementos	58
3.3 Métodos y técnicas para la realización del estudio	60
3.4 Métodos, técnicas y recursos utilizados para la obtención de la información.	63

CAPITULO IV: ANALISIS DE DIRECTORIOS E INTERPRETACION DE LOS RESULTADOS

4.1 Estudios de la relación de mujeres y hombres en cargos Directivos	66
4.1.1. Clasificación según género	66
4.1.2. Clasificación según posición en la Sociedad Anónima	68
4.1.3. Clasificación según Sector Industrial	73
4.1.4. Clasificación según Formación o Actividad	74
4.1.5. Clasificación según Tipo de Director	78
4.2 Correlación entre las variables	80
4.3 Top de mujeres en altos cargos en las Sociedades Anónimas	82

CONCLUSIONES	86
---------------------	----

BIBLIOGRAFIA	89
---------------------	----

ANEXOS	94
---------------	----

Introducción

En la actualidad, el estudio y análisis de la inserción laboral femenina ha tomado mayor relevancia en las empresas y también en la sociedad, esto debido a que cada día que pasa el perfeccionamiento y preparación de las mujeres aumenta y permite que la competitividad entre hombre y mujer en el ámbito laboral sea mayor.

El trabajo en la sociedad representa la principal fuente de ingresos de la mayoría de los hogares. La cantidad de empleados o desempleados de una familia, el nivel de ingresos influye en la probabilidad de mejorar su bienestar y el acceso de oportunidades de sus miembros. Observando el mercado laboral desde la visión de género permite comprender que sólo es posible avanzar hacia la equidad si se logra aumentar la posibilidad que tanto hombres como mujeres tengan acceso a trabajos que aseguren niveles y condiciones de vida dignas.

La inserción de la mujer al mercado del trabajo ha aumentado desde los años setenta. Entre el decenio de los cincuenta y fines de los noventa, la proporción de mujeres entre 20 y 59 años de edad que se hallan en la fuerza de trabajo aumentó de una tercera parte a la mitad. En América latina, entre los años 1990 y el 2002, dicha tasa tuvo un incremento promedio de cerca de 12 puntos porcentuales. Este aumento se centra principalmente en labores domésticas y de servicios personales, donde los puestos de mayor responsabilidad aún son más esquivos. En Chile, sólo el 13% de las gerencias del país son ocupadas por mujeres y el 5% de las direcciones ejecutivas, de acuerdo a un estudio de la Corporación Humanas en 2007.

La investigación realizada buscó cuantificar la Inserción Laboral Femenina en las Sociedades Anónimas de Chile. Se efectuó un análisis donde se investigó la conformación de sus Directorios y Plana Gerencial. Los parámetros de investigación que se utilizaron en este estudio fueron del tipo analítico-estadístico para lograr identificar y posteriormente realizar pruebas estadísticas con referencia

a los distintos tipos de variables que se analizaron. La estructura de la investigación se realizó de la siguiente forma:

En el capítulo I se expuso una breve introducción, para llevar al lector hacia el tema central de la memoria. En este apartado además, se profundizó en la justificación del tema elegido, los objetivos generales y específicos.

En el capítulo II se presentó la definición de Directorio y sus responsabilidades, además de definir una serie de conceptos, como la definición de director accionista y de director profesional. Posteriormente en el mismo capítulo se introdujo un resumen sobre la legislación acerca de la mujer en el trabajo, tanto en Chile como en Europa.

En el capítulo III presenta una definición y determinación del tipo de investigación, además se determina la unidad de estudio y sus complementos, también se definen los métodos y técnicas que se ocuparon en el estudio y por último se identifica los recursos y técnicas que se utilizaron como herramientas para lograr los objetivos del estudio.

El capítulo IV muestra los resultados del estudio, en función de la relación mujeres y hombres en cargos directivos, el análisis comparativo de los resultados de la investigación y la Inserción de la mujer versus la del hombre en cargos directivo. También se identificaron las áreas gerenciales con mayor número de mujeres y las mujeres que posean algún cargo directivo en cualquier tipo de industria. Por último se realizó un ranking de las mujeres que están presentes en los más altos cargos de las Sociedades Anónimas chilenas.

Por último se emitió las conclusiones pertinentes a la investigación y a los resultados obtenidos, esperando con ello se materialice una memoria abundante en información y conocimientos inéditos.

CAPITULO I: FORMULACION GENERAL DE LA INVESTIGACION

1.1 Antecedentes de la investigación

Históricamente en el mercado laboral las relaciones de trabajo han generado niveles de desigualdades de trato entre hombres y mujeres que tienen su origen en el hecho de que la condición femenina afecta las prestaciones de trabajo fundamentalmente a causa de la maternidad y sus derivaciones. Además del tema netamente maternal, una de las causas de las desigualdades laborales está ligada a las barreras sociales que existen en el mercado del trabajo¹.

Si bien en las últimas décadas ha habido un aumento en la participación laboral de la mujer, incluso a un ritmo superior a los de los hombres, aún existen serios obstáculos para una inserción y permanencia de las mujeres en el mercado de trabajo, en igualdad de condiciones con respecto a las de los hombres.

En Chile, las tasas de participación laboral de las mujeres han sido históricamente bajas. Desde 1907 hasta 1992 no superaron el 28% (INE, 2002). En la última década se ha observado un cambio de tendencia, de manera que en el año 2002 la tasa fue del 35,6% (INE, 2002) y recientemente supera el 43% (INE, 2009). Pese a ello, los resultados son aún bajos en relación a la media de América Latina. Según los datos de la Organización Internacional del Trabajo, la tasa de actividad laboral urbana de las mujeres en Chile en el año 2000 fue de un 36%, mientras que la media de América Latina fue de un 50%. En el año 2009 la participación laboral femenina en Chile fue de un 41% y el año 2010 de un 44.3% (INE, 2011)².

¹ Rodríguez Arantxa, Larrañaga Merte: "El trabajo de las mujeres: Claves para entender la desigualdad". Universidad del País Vasco-EuskalHerrikoUnibertsitatea (2007). <http://cdd.emakumeak.org/ficheros/0000/0166/teorico_2_c.pdf> [en línea][Consulta: 20 de junio de 2011]

² Ferrada, Luz María. "Diferencias Regionales en la Participación Laboral Femenina en Chile". Universidad de Los Lagos, Chile. (2010).

1.2 Justificación del Tema

En el mundo globalizado que se vive hoy en día en los negocios, la mujer cada vez se inserta más en el mundo laboral, pero claro siempre ha sido ese el tema de debate, que tan participativa es la mujer en el mundo laboral, ahora, el planteamiento de esta memoria es algo más específica y consiste en descubrir la participación de la mujer en cargos de alta dirección, algo que para empresas europeas es un grado más común que para las empresas chilenas. Es por esto que la investigación se centrará en estudiar los directorios de las Sociedades Anónimas chilenas, con el fin de descubrir cuantas mujeres conforman este selecto grupo de profesionales con responsabilidades en él.

Todo esta investigación nos permitió dilucidar el nivel de participación de la mujer en la toma de decisión de las grandes compañías del país, tema que generalmente no es muy abordado debido a la discriminación que por lo general sufren las mujeres y no tan solo en el hecho de ocupar un cargo con alta responsabilidad, sino también en el nivel del salario que reciben a cambio de su trabajo el cual por lo general es menor al de un hombre en el mismo cargo y bajo la misma responsabilidad.

Para finalizar, de esta investigación obtendremos datos cualitativos y cuantitativos acerca de la inserción de la mujer en cargos directivos de las Sociedades Anónimas chilenas, pudiendo así realizar conclusiones determinantes acerca del nivel de igualdad o desigualdad que existe en el país sobre la designación de hombres y mujeres en cargos directivos.

1.3 Objetivos del Estudio

1.3.1 Objetivo General

- Analizar la inserción de la mujer en cargos directivos en las Sociedades Anónimas chilenas.

1.3.2 Objetivos Específicos

- Evaluar la composición de los integrantes en los directorios de las Sociedades Anónimas.
- Investigar tipo de director y formación profesional de las mujeres con cargos directivos.
- Comparar la relación hombres y mujeres en cargos directivos en las Sociedades Anónimas.
- Contrastar el nivel de inserción de la mujer en nivel directivo según el tipo de industria.

1.4 Alcances de la Investigación

La investigación que se presenta abordará los Directorios y planta gerencial de las sociedades anónimas chilenas. Aquí se analizará en forma rigurosa a cada integrante de los directorios y nivel gerencial. De las memorias de las sociedades anónimas se obtendrá la información para la investigación.

1.5 Limitaciones de la Investigación

La información requerida provendrá de las memorias anuales que las sociedades anónimas declaran. En el caso de que la información sea limitada o escasa, se recurrirá a otros medios para recoger la información útil. Los métodos adicionales de recolección serán a través de páginas de Internet (páginas personales, blogs, entre otros) y a través de consultas directas vía correo electrónico.

1.6 Antecedentes de la Inserción laboral femenina.

1.6.1 Inserción laboral de la mujer

El trabajo desempeñado por las mujeres ha tenido una importancia vital desde la prehistoria, aunque su contribución a la economía ha variado según la estructura, las necesidades, las costumbres y los valores sociales. Esto desde la prehistoria, hasta los días de hoy. Aunque las mujeres representan una gran parte de la fuerza laboral mundial, su trabajo se sigue limitando a ciertos campos profesionales en los que no se requiere una alta preparación y que suelen ser actividades mal remuneradas. Sin embargo, según los datos de la Organización Internacional del Trabajo, a medida que los países se van industrializando las mujeres mejoran su categoría profesional. En casi todos los países industrializados existe una legislación relativa a la igualdad de oportunidades y a la protección de la mujer en el trabajo.

En Chile, la creciente incorporación de las mujeres al sector es muestra de las nuevas oportunidades que éste ofrece ya que la participación femenina se duplicó en diez años y obedece en gran parte a su demanda por recursos humanos calificados, en un contexto de modernización, modificaciones en la organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías informáticas.

Cuadro N° 1 Incremento sostenido de tasa de Participación laboral femenina (1986-2010)



Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas (INE)

El reconocimiento del rol de las mujeres en el ámbito laboral, ha significado poner de manifiesto las discriminaciones y exclusiones que éstas han venido sufriendo. Desigualdades que no sólo se deben a las exigencias y restricciones propias del mercado laboral, sino también y sobre todo a prácticas culturales, mitos y modelos sociales que afectan desfavorablemente a las mujeres.

Prácticas que las han dejado atadas a roles tradicionales y domésticos, que invisibilizan su aporte e influyen fuertemente al momento de valorar su trabajo. Según la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL),

considerando que el trabajo es precisamente uno de los vehículos privilegiados para que las mujeres alcancen autonomía económica y mayor presencia e influencia social y política, es tarea del Estado y especialmente del Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM), enfrentar toda discriminación laboral contra éstas. Esto implica, entre otras medidas, erradicar las desigualdades en las contrataciones, enfrentar las diferencias salariales, la segmentación y segregación laboral, así como también, equilibrar las responsabilidades asociadas a la maternidad y cuidado de hijos.

En Chile, el proceso de industrialización y la migración desde zonas rurales a las grandes ciudades del país, desencadena que la mujer comience a incorporarse a la vida pública en los años veinte, observándose en ese entonces una tasa de participación femenina de un 20%, la que se mantuvo, con pequeñas variaciones, hasta la década del cuarenta. Fue en ese período donde la mujer comienza a acceder en forma importante a la educación media y en la década del setenta a la educación universitaria; lo que comenzó a aminorar las diferencias educacionales entre los sexos y a incrementar la probabilidad de acceder a nuevas fuentes laborales de mayor status. Las mujeres trabajadoras en Chile, enfrentan, en relación a los hombres, algunos obstáculos, ya sea para acceder a un trabajo, como en el desempeño del mismo, entre estas podremos nombrar, la dificultad al acceso del mercado de trabajo, las responsabilidades domésticas y su compatibilización con el mercado laboral, y las desigualdades presentes entre trabajo de igual valor. De acuerdo con la CEPAL (2007), para una plena participación de la mujer se hace indispensable acciones intersectoriales que permitan la igualdad de oportunidades y de reconocimiento del trabajo de la mujer, para poder construir una sociedad con mayores niveles de equidad social. La equidad por su parte, hace referencia a que cada persona se desarrolle en su total potencialidad y a que tenga la oportunidad de validar sus derechos y deberes, sin importar su género. Estos derechos tienen que ver con los principales derechos humanos. Quienes regulan la validación de los derechos de las mujeres en el área laboral son las Naciones Unidas y la Organización Internacional del trabajo, las

cuales han realizado esfuerzos dirigidos a que las mujeres puedan ejercer sus derechos, y a prestar su máxima contribución al desarrollo económico, así como también el SERNAM. Uno de los planes realizados por el SERNAM, es el Plan de igualdad de oportunidades para las mujeres, el cual buscaba consagrar la necesidad de incorporar la equidad de género en el conjunto de las políticas públicas, siendo éste principio acogido por el Gobierno en 1995, como parte de su programa de gobierno.

La brecha de la desigualdad respecto de la percepción de salarios entre hombres y mujeres ha ido disminuyendo con el paso del tiempo, de acuerdo con las publicaciones de Mujeres Chile³, según los estudios realizados, se indica justamente que las mujeres que participan del mercado laboral son las que poseen mayor educación y mejores aptitudes laborales, y que entre 1990 y 1998 las remuneraciones de las mujeres con estudios universitarios aumentaron en 65%, mientras que las de los hombres lo hicieron en 50%.

³ TOKMAN, Victor E. [en línea].
<<http://www.mujereschile.cl/conocedoras/articulos.php?articulo=160&area=kiosco>>. [consulta: 30 de octubre 2010]

1.6.2. Situación de la mujer en Chile⁴

La participación de la mujer en el mercado del trabajo está marcada por una lucha constante y desigual, la cual durante años ha intentado mejorar su posición ante el género masculino. Según Concha (2010) la realidad de la mujer en Chile se atribuye a tres causas.

i. Realidad de la baja inserción de la mujer chilena en el trabajo.

Como es sabido, la tasa de participación laboral femenina de Chile es baja, en comparación con los niveles registrados en los países desarrollados de la OCDE e incluso de nuestros países vecinos.

Un análisis desagregado permite constatar que dicha baja tasa de inserción de la mujer en el trabajo se concentra principalmente en los quintiles de menores ingresos, donde los niveles de educación son, asimismo, los más precarios.

Se trata, sin duda de una anomalía que obliga a la mujer asumir, durante su ciclo laboral, una carga que debiera ser compartida equitativamente por el resto de la sociedad.

ii. Principal causa: razones de oferta

Múltiples factores explicarían esta realidad, pero todo apunta a que el principal factor dice relación con la baja disponibilidad de la mujer para incorporarse al mercado del trabajo, fundamentalmente por razones de carácter cultural, propias de nuestra idiosincrasia nacional. Dentro de ellos, las responsabilidades vinculadas al cuidado del hogar, de los niños y de los ancianos, explicarían en gran medida esa baja disponibilidad laboral de la mujer chilena. Sin

⁴Concha R. Andrés. Presidente Sociedad Fomento Fabril (Sofofa). "Mujer y Trabajo". 2010.

embargo, la sociedad ha experimentado profundos cambios culturales durante las últimas dos décadas. Dentro de los cambios más relevantes cabe considerar:

- una mayor aspiración por parte de la mujeres a incorporarse al mercado del trabajo;
- la reducción de la tasa global de nacimientos, así como la postergación de estos;
- el mayor nivel de educacional de las mujeres;
- cambios en la estructura familiar (separaciones, hijos nacidos fuera del matrimonio, familias monoparentales).

Estos cambios generan un impacto en el mercado del trabajo ya que la inserción femenina muestra una creciente participación en las generaciones más jóvenes. Sin embargo, no deja de ser preocupante de que esta mejor inserción de la nueva generación tenga como contrapartida una fuerte reducción en el número de hijos. A partir de esta nueva realidad sociocultural, es necesario revisar el diseño de los instrumentos y mecanismos de protección de la maternidad vigentes, a fin de conciliarlos de mejor manera con las exigencias que exige el mundo del trabajo.

iii. Razones de demanda vinculadas a los instrumentos de protección de la maternidad.

Los principales instrumentos vigentes a la protección a la maternidad que además inciden en la demanda por trabajo femenino, son:

- La obligación de proveer sala cuna para toda empresa que contrate a 20 o más trabajadoras, obligación que encierra una doble discriminación. Una respecto de la empresa, ya que unas están obligadas y otras no; y otra, respecto de la mujer, ya que el costo de contratar a una mujer es muy alto, lo que favorece la contratación de un hombre en su lugar.

- El permiso a la trabajadora para alimentar al hijo o hija menor de dos años, el cual permite a la madre acceder a una jornada más reducida. Este permiso pareciera ser demasiado extenso.
- El fuero maternal, durante el período del embarazo y hasta un año después de terminado el descanso maternal, es de los más largo de América Latina. Adicionalmente, según la ex Directora del Trabajo, María Ester Feres (2004), países como Estados Unidos de Norteamérica y diversos integrantes de la Unión Europea no tienen este fuero porque operan eficazmente las acciones judiciales por trato o despido discriminatorio.
- El descanso pre y post natal, cuya extensión parece ser adecuada según los estándares internacionales, está establecido en términos muy rígidos, impidiendo el regreso gradual de la mujer al trabajo. Esta realidad da origen a un mayor uso de licencias para extender el período del post natal, lo que representa una dificultad para las empresas por lo incierto que resulta la presencia de las madres de hijos menores de un año durante ese período.

La suma de estas realidades tienen impacto en la demanda, lo que se refleja en:

- Mayores dificultades para mujeres en edad fértil de acceder al mundo del trabajo;
- Acceso de la mujer a trabajos menos estratégicos y, en general, de una productividad más baja y por tanto de menor remuneración, lo que muchas veces es interpretado como un trato discriminatorio; y

- Un número significativo de mujeres trabajando en el sector de la microempresa en donde la precariedad y la vulnerabilidad de estos empleos es de mayor envergadura.

Existen muchas mujeres que optan por convertirse en microempresaria por el hecho de que en ese rol ellas acceden al trabajo flexible que no ofrece el mundo sujeto a la normativa del Código del Trabajo.

1.6.3. Situación de la mujer en Chile según la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

En Chile, al igual que en el resto del mundo, las mujeres enfrentan un mayor déficit de trabajo decente que los hombres (Somavia, 2008). La mujer enfrenta el empleo con menos derechos, de peor calidad, con menor protección social y menor nivel de organización y representación. La promoción del trabajo decente y la igualdad de género, implica abordar al menos tres grandes áreas que en Chile son prioritarias:

En primer lugar, es necesario afrontar las razones que están detrás de la baja tasa de participación laboral femenina (43,2% de acuerdo a la encuesta CASEN 2006), la menor de América Latina pese a los progresos sociales y económicos que ha experimentado el país en las últimas décadas.

En segundo lugar, esto también implica abordar el fenómeno de la discriminación, que muchas veces se manifiesta de manera indirecta, pero que se encarna de manera evidente en la brecha salarial, contraviniendo lo que señala el Convenio 100 de la OIT sobre igual remuneración por trabajo de igual valor. A pesar de tener mayor educación que los trabajadores, las remuneraciones mensuales de las trabajadoras chilenas son casi 30% inferiores.

En tercer lugar, enfrentar una nueva realidad en la que las mujeres asumen el papel de proveedoras del hogar junto a sus parejas o como jefas del mismo, mientras todavía recae sobre ellas de manera principal o exclusiva la responsabilidad del cuidado de la familia y las tareas domésticas. Ellas se hacen cargo sin costo de la producción de bienes y servicios que de otro modo tendrían que ser provistos por el mercado o por el Estado, en lo que se ha denominado como un impuesto reproductivo.

Según un estudio realizado por la OIT y Comunidad Mujer⁵, el cual tenía como finalidad indagar tanto en los factores objetivos como subjetivos que inciden en la calidad del empleo y en la relación familia-trabajo, así como en los efectos de la dimensión de género en este mercado. Se aplicó una encuesta, con una aleatoria de 1055 personas mayores de 18 años, ocupadas y pertenecientes al Gran Santiago. Se realizó un sobre muestreo de la población femenina con el fin de poder realizar un análisis más profundo de este grupo (700 mujeres y 355 hombres). El error muestral para la población masculina es de 5,7% y de 4,1% para la población femenina con un nivel de confianza de 95%. Se presentan los resultados de mayor robustez estadística en las dos principales dimensiones cubiertas por la encuesta: calidad del trabajo y relación familia y trabajo. El estudio arrojó conclusiones subjetivas, las cuales apuntaron a mejorar el nivel de satisfacción laboral y un aumento de las expectativas laborales. Los resultados objetivos se centraron en los ingresos que se reciben en el trabajo y en los beneficios no salariales que se perciben por el desempeño.

⁵ Flores, Verónica. “Estudio *Barómetro Mujer y Trabajo*”, estudio realizado por Comunidad Mujer y OIT. (2007).

1.6.4. La autonomía económica de las mujeres.

Las mujeres han aumentado su presencia en el mercado laboral pero no han logrado la igualdad a pesar de los importantes logros educativos. Las numerosas inequidades y discriminaciones que prevalecen en contra de las mujeres en el mundo del trabajo remunerado suelen estar vinculadas a las dificultades para armonizar las obligaciones reproductivas y las actividades productivas.

En la décima Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe⁶ (Quito, Ecuador, 6 al 9 de agosto de 2007) los gobiernos de los países participantes acordaron:

- a) Adoptar medidas en todas las esferas de la vida democrática institucional y, en particular, en los ámbitos económico y social, incluidas medidas legislativas y reformas institucionales, para garantizar el reconocimiento del trabajo no remunerado y su aporte al bienestar de las familias y al desarrollo económico de los países, y promover su inclusión en las cuentas nacionales;
- b) Desarrollar instrumentos de medición periódica del trabajo no remunerado que realizan las mujeres y hombres, especialmente encuestas de uso del tiempo para hacerlo visible y reconocer su valor, incorporar sus resultados al sistema de cuentas nacionales y diseñar políticas económicas y sociales en consecuencia;
- c) Reafirmar la decisión de impulsar la adopción del día internacional de las mujeres rurales en el seno de las Naciones Unidas, como un reconocimiento explícito de su contribución económica y al desarrollo de sus comunidades, en particular en lo que concierne al trabajo no remunerado que desempeñan.

⁶“Observatorio de igualdad de género de América Latina y el Caribe”. [en línea]: <http://www.cepal.org/oig/>[consulta: 26 de octubre 2010].

De un tiempo a esta parte los gobiernos y especialmente los mecanismos para el adelanto de la mujer han puesto el reconocimiento del trabajo no remunerado en la agenda política reconociéndolo mediante norma constitucional, como es el caso del Ecuador, la República Bolivariana de Venezuela y el Estado Plurinacional de Bolivia, o de políticas públicas como ocurre en Argentina, Chile y Colombia, entre otros.

1.6.5. Oportunidades de trabajo de la mujer en Chile.

El desarrollo de Chile en el pasado reciente ha desafiado toda sabiduría convencional. Durante los últimos diez años, Chile ha avanzado a pasos agigantados en sus iniciativas por reducir la pobreza, sostener el crecimiento y promover la democratización. Estos avances se han sumado a logros sobresalientes en materia de igualdad de género. En términos más precisos, los hombres y mujeres de Chile han experimentado una mayor paridad en cuanto a oportunidades de acceso a servicios como educación y salud, así como en materia de derechos legales y participación política (Piras Claudia, Fort Lucia, 2007). No obstante, Chile presenta, por la misma razón, uno de los niveles más altos de desigualdad en América Latina y el Caribe (ALC), un factor que, a la luz de la evidencia internacional, ha probado ser un obstáculo al crecimiento económico y a la reducción de la pobreza. Esta desigualdad se ha hecho evidente en el campo laboral, donde la participación de la mujer representa menos del 39 por ciento, colocando a Chile en una de las últimas posiciones con respecto a los demás países de la región (ver Cuadro N° 2). A escala mundial, la evidencia indica que una mayor participación de la mujer en la fuerza laboral se traduce en un mayor crecimiento económico. La tendencia observada hacia tasas bajas de participación de una gran proporción de su recurso humano, sugiere que Chile no ha optimizado su potencial de éxito económico en toda su dimensión. Comprender y abordar las aparentes contradicciones en igualdad de género podría constituir un factor importante en la preservación de un desarrollo económico y social sostenido (Piras Claudia, Fort Lucia, 2007).

Cuadro N° 2: Participación de la Fuerza Laboral Femenina en Latinoamérica y el Caribe de 25 a 34 años de edad.



Fuente: Boletín N° 106, Banco Interamericano de Desarrollo.

i. Rol Del Servicio Nacional De La Mujer

El Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM) ha llegado a ser la piedra angular de la transformación institucional hacia la igualdad de género en Chile. Desde su creación en 1991, el SERNAM se ha responsabilizado por verificar que el sector público tome en consideración los intereses de la mujer en el proceso de planificación, análisis presupuestario, diseño y puesta en marcha de políticas y programas. Sin embargo, más allá del alcance de gran parte de los ministerios para la mujer de la región, el SERNAM se ha concentrado en integrar los asuntos de género en los ministerios sectoriales, proporcionando un apoyo vital en la formulación y puesta en marcha de las políticas públicas con una perspectiva de género. Los Planes de Igualdad de Oportunidades desarrollados y coordinados por SERNAM, que establecieron objetivos de mediano y largo plazo y estrategias para alcanzar una mayor igualdad de género, ayudaron a colocar la problemática de género como prioridad en la agenda de la administración pública.

En este contexto, Chile ha experimentado una reducción en la brecha de oportunidades entre hombres y mujeres. El aumento sustancial de la participación femenina en la enseñanza ha elevado los niveles de matrícula de niños y niñas en la educación primaria y secundaria hasta alcanzar prácticamente la paridad. De hecho, el nivel educativo de la mujer en Chile tiende a ser mayor que en otros países de la región. El marco legal también se ha encaminado hacia el objetivo de alcanzar una mayor igualdad en los derechos de hombres y mujeres, incluyendo los cambios recientes en la legislación relativa al divorcio y a los acuerdos sobre custodia de menores, la asistencia de salud materna, los delitos sexuales y la violencia doméstica. Sin embargo, estos avances todavía no generan los retornos previstos en términos de mejorar el impacto de la mujer en el desarrollo económico de la nación.

ii. Educación Y Mercado Laboral De La Mujer En Chile

La experiencia de Chile ha desafiado la sabiduría convencional en distintos frentes. Primero, a medida que la mujer alcanza un nivel de educación más alto, tiende a participar en mayor número en el mercado laboral. Sin embargo, niveles más altos de educación entre las mujeres chilenas no han generado, proporcionalmente, mayores niveles de participación de la mujer en las fuerzas laborales. En realidad, Chile presenta una de las tasas más bajas de participación femenina en el mercado laboral, en comparación no sólo con otros países de ALC, sino con países de ingresos medios altos (con tasas promedio generalmente superiores al 50 por ciento), y muy por debajo de la de países miembros de la OCDE (que típicamente superan el 55 por ciento)⁷.

A pesar de los avances en materia de igualdad de género, el salario de la mujer tiende a ser substancialmente menor que el del hombre. El salario de la

⁷ Banco Mundial. Ampliar las opciones laborales de las mujeres para aumentar el potencial económico de Chile: Chile País de Evaluación de Género. Washington, DC: Banco Mundial. 2007

mujer chilena sólo representa un 67 por ciento⁸ del salario que recibe su contraparte masculina. Aunque la brecha de ingresos se ha reducido durante las últimas décadas, aún continúa siendo elevada. Tradicionalmente, los altos índices de pobreza se han correlacionado positivamente con niveles más elevados de participación de la mujer en el mercado laboral. En esencia, las mujeres de escasos recursos tienden a trabajar más, aún por una remuneración exigua, como estrategia de supervivencia. Nuevamente, esta tendencia general ha probado ser falsa en Chile. Las mujeres pobres de Chile representan un segmento proporcionalmente menor de la fuerza laboral que sus contrapartes en la categoría de ingresos más altos. En términos más precisos, el 26 por ciento de las mujeres chilenas en el quintil de ingresos más bajo participaba en el mercado laboral, en comparación con el 57 por ciento de las mujeres en el quintil más alto (ver Cuadro N° 3). En consecuencia, esto obstaculiza el impacto potencial de la participación de la mujer en la reducción de la pobreza.

Cuadro N° 3: Índices de Participación de la Fuerza Laboral Femenina por quintiles de ingreso



Fuente: Boletín N° 106, Banco Interamericano de Desarrollo.

⁸ Boletín N° 106, Banco Interamericano de Desarrollo

Las mujeres que se unen a la fuerza laboral se caracterizan por trabajar por menos tiempo para el mismo empleador, tener períodos más cortos de empleo continuo, y períodos más largos de inactividad y desempleo que los hombres. Ello, a su vez, redundará en una menor experiencia laboral y capacitación en el trabajo, por lo que, en general, las mujeres son candidatas menos atractivas desde el punto de vista del empleador⁹.

iii. Brecha de Género en el Ingreso Laboral

La gran brecha de género en cuanto a ingresos también es un factor que disuade a la mujer de ingresar al mercado laboral. Esto se debe, en gran parte, a las diferencias en experiencia ocupacional específica y permanencia en el empleo. En términos más específicos, la tendencia ha sido que las mujeres chilenas tengan una experiencia laboral limitada en el mismo empleo. Además, la concentración ocupacional y la segregación ocupacional también contribuyen a que los ingresos sean menores para las mujeres que para los hombres, ya que muchas de ellas, especialmente aquellas en categorías más bajas de ingresos, se encuentran compitiendo por los mismos puestos de trabajo, generalmente empleos mal remunerados y/o que requieren mano de obra no calificada.

A fin de promover una mayor participación de la mujer en el mercado laboral, elevando así el potencial desarrollo económico de la nación, Chile puede explorar distintas alternativas para establecer incentivos adecuados que permitan fomentar la capacidad y el interés de la mujer por unirse a la fuerza laboral. En primer lugar, las políticas para ampliar las opciones de cuidado infantil podrían ajustarse a fin de que respondan mejor a las necesidades de las familias de bajos ingresos. En especial, el financiamiento para proveer opciones de cuidado infantil en los lugares de trabajo puede ser una responsabilidad compartida entre el estado, los empleadores y los empleados a fin de transformarlas en opciones económicamente más asequibles y, por ende, más viables incluso para los pobres.

⁹ Boletín N° 106, Banco Interamericano de Desarrollo

Los procesos de monitoreo y evaluación de los programas de cuidado infantil ya existentes pueden ser evaluados para estimar su impacto en la participación de la mujer en la fuerza laboral y su costo para las familias de bajos ingresos. Además, los programas de capacitación y de formación de la capacidad pueden personalizarse mejor a fin de facilitar la entrada de la mujer al mercado laboral, su presencia continua en él, y su retorno después del parto o años de crianza de los hijos. Esto también puede requerir un análisis de los programas actualmente en marcha.

La educación será fundamental para hacer frente a las tensiones causadas por las brechas de género en cuanto a ingresos y a la segregación ocupacional. A nivel de la educación secundaria y terciaria, se puede educar mejor y motivar por igual a hombres y a mujeres a que sigan la carrera de su elección, sin prejuicios de género en la opción ocupacional. Además, un análisis de los programas de capacitación existentes ayudará a identificar y revisar los materiales pedagógicos con el fin de disminuir los estereotipos de género. Por último, el diseño y la puesta en marcha de programas piloto de capacitación, tales como Chile Joven¹⁰, pueden ayudar a dar a conocer y a motivar a los jóvenes a que sigan profesiones que salgan del “encasillamiento de género”. El alcance de los programas puede ampliarse aún más mediante el monitoreo y la evaluación de los mismos.

Aparte de las opciones de política expuestas anteriormente, existen algunos objetivos intermedios que pueden ser explorados por Chile en sus esfuerzos por incrementar la igualdad de género en los mercados laborales. En especial, tanto el sector público como el privado pueden reforzar su capacidad de promover esta igualdad. Además, el SERNAM puede ayudar a desarrollar un modelo de certificación que acredite la igualdad de género en el lugar de trabajo. Se han llevado a cabo iniciativas de este tipo en el sector público, las cuales pueden ampliarse y formalizarse aún más, traspasándolas también a la empresa privada.

¹⁰ Chile Joven es un programa de capacitación en el trabajo orientado a jóvenes en situación de desventaja social y que brinda educación y experiencia laboral a fin de desarrollar destrezas que están en demanda

1.6.6. Inserción de la mujer en Cargos Directivos en Chile.

A nivel mundial, según los resultados del International Business Report (IBR¹¹) 2011 de la consultora GrantThornton, las mujeres ocupan el 20% de los puestos directivos, una caída del 24% con respecto a 2009 y 2007.

A nivel regional, en América latina, el país con más mujeres en puestos directivos¹² es Chile (25%), seguido por Brasil (24%) y México (19%). Los países pertenecientes al Grupo de los 7 no llegan a alcanzar la media mundial del 20% (sólo el 16% de las mujeres ocupan puestos de alto rango), mientras que Asia y el Pacífico (sin Japón) registran las puntuaciones más altas, con un 27%. Mientras Tailandia presenta el porcentaje más alto de mujeres en alta dirección (45%), Japón y Emiratos Árabes Unidos registran el porcentaje más bajo (8%).

a) La participación femenina en altos cargos en Chile.

La participación femenina en los altos cargos en Chile es muy baja, según se desprende de una encuesta realizada por el Centro de Estudios Empresariales de la Mujer¹³. De los 322 directores del IPSA, indicador que reúne a las 40 principales empresas que operan en bolsa, sólo 3 son mujeres, dato que se encuentra lejos de los parámetros de los países desarrollados.

Esto ocurre a pesar de que existen estudios que demuestran el positivo aporte femenino. Uno de ellos, realizado con las firmas de la lista Fortune 500, concluyó que las compañías con más mujeres en cargos gerenciales obtuvieron un retorno sobre su patrimonio 35% más alto que las con menos. A una conclusión similar llegó una investigación de la Universidad de Columbia y la de Maryland sobre la participación femenina en 2007.

¹¹<<http://www.internationalbusinessreport.com/index.asp>>. [en línea][consulta: 29 de junio de 2011]

¹²<<http://climateopinion.blogspot.com/2011/03/dia-de-la-mujer-1-mirada-desde-la.html>>. [en línea][consulta: 29 de junio de 2011]

¹³<http://diario.elmercurio.cl/2008/07/02/economia_y_negocios/el_mundo_de_la_finanzas/noticias/ebc83aee-4475-4977-b2e4-80728feb2e4c.htm>. [en línea][consulta: 29 junio 2011]

De acuerdo a lo expuesto por la ex - ministra del Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM), Laura Albornoz¹⁴, las mujeres ganan entre 30 y 50% menos que un hombre por el mismo cargo hace que las mujeres se desincentiven a la hora de pelear por puestos de trabajo más altos. Sólo el 13% de las gerencias del país son ocupadas por mujeres y el 5% de las direcciones ejecutivas, de acuerdo a un estudio de la Corporación Humanas en 2007¹⁵. "Esto se debe a que culturalmente hay una división sexual del trabajo. A las mujeres se las encasilla en labores que son una extensión de las ocupaciones domésticas, como servicios personales o sociales, y se duda en que puedan asumir puestos de responsabilidad", asegura la ministra.

b) Mujeres en Altos Cargos en Chile¹⁶

Según las cifras del Censo de 2002, el porcentaje de mujeres miembros del poder ejecutivo, legislativo, y personal directivo de la administración pública y de empresas, alcanzaba un 32.7%, cifra que se elevaba levemente a un 33.1% al considerar solo las zonas urbanas.

El año 2004 la presencia femenina en cargos de Consejos directivos era casi nula y comprendían sólo un 3% de los Directores de las 50 compañías más importantes de Chile. No había ninguna Vicepresidenta y únicamente un 2% de los Presidentes de las compañías más importantes el país era mujer.

Durante el año 2005 sólo un 2.5% de todos los gerentes generales eran mujeres en Chile. Ya en el año 2006 un 22.3% se desempeñó como gerente, administrador o funcionario directivo (Sernam, 2006).

¹⁴Laura Albornoz Pollmann (1968-), abogada, académica, investigadora y política, ex ministra del Servicio Nacional de la Mujer, entre 11 de marzo de 2006 – 19 de octubre de 2009, en el gobierno de la presidenta Michelle Bachelet.

¹⁵<<http://www.tusalario.org/chile/main/mujer-y-trabajo/la-participacion-femenina-en-altos-cargos-es-muy>>. [en línea][consulta: 29 de junio de 2011]

¹⁶ MLADINIC, Antonio. "Antecedentes sobre la presencia de mujeres en cargos de dirección en el ámbito laboral en Chile". (2009)

El año 2007, las mujeres conformaban el 7.1% de los cargos de gerentes generales y directores de empresas¹⁷ (7.1% en el caso de todas las empresas y 3.1% en el caso de las grandes empresas). Dicha cifra alcanzaba un 6.28% en 1997, por tanto, hubo un incremento menor al 1%.

En relación a los cargos de gerentes de área y subgerentes, en 2007, las mujeres ocupan el 13.53% de esos cargos –un incremento de aproximadamente 2%, respecto a 1997 de 11.43%. Respecto a cargos de jefatura, las mujeres representan el 28.4%, mostrando un aumento de 8.4% respecto a 1997 (20%) (Rodríguez, 2007).

En el sector privado, entre las 40 empresas que integran el IPSA de la Bolsa de Comercio, solo en el 2.11% de los directorios hay mujeres, cifra que aumenta al 4% al considerar el total de empresas de sociedad anónima (CEEM, Informe N° 4, Julio, 2008).

c) Características de los cargos directivos ocupados por mujeres

Las mujeres que acceden a cargos directivos desempeñan más funciones de supervisión con bajo poder de decisión o de control sobre decisiones de asignación salarial y ascenso de otros. Por ejemplo, en Estados Unidos existe una sub representación femenina en cargos elevados en la mayoría de las ocupaciones e industrias, sin importar cuántas mujeres ocupan cargos directivos dentro de la organización. En tanto en Europa las cifras son levemente diferentes pero muestran la misma tendencia. Durante el 2005 las mujeres conformaban el 44% de la fuerza laboral, 30% se ubicaban en cargos directivos y sólo 3% de Gerentes Generales de empresas (CEOs; ChiefExecutiveOfficer, denominación norteamericana de Gerente General).

¹⁷ Proyecto Fondecyt. Variables que impactan la evaluación del liderazgo femenino y masculino.

En América Latina una investigación realizada en 75 compañías de Argentina, Brasil, Chile, Colombia, El Salvador, México y Venezuela, y que entrevistó a 120 entrevistas a mujeres que se desempeñaban en cargos de dirección , mostraba un aumento de mujeres en cargos directivos, en especial, en cargos de dirección de nivel intermedio y mucho menos en cargos de alta jerarquía. La mayor participación de mujeres se ubicaba en las áreas de recursos humanos, marketing y control de calidad, en tanto su participación en cargos relativos a finanzas y operaciones era mucho más baja.

Las mujeres en cargos de presidenta o vicepresidenta solo alcanzaba el 10%, pero donde se advertía un avance importante era en la dirección de áreas. Además, las mujeres solían concentrarse en áreas consideradas menos estratégicas para la empresa comparada, por ejemplo, con la gestión financiera.

Según el mismo estudio, en Chile, las mujeres en cargos directivos se desempeñaban en las áreas de recursos humanos, marketing y control de calidad, mientras que su participación en operaciones y finanza era menos visible.

Los resultados del estudio de Todaro, Godoy y Abramo (2001) en distintas empresas en Chile, confirman lo anterior. La investigación aplicó una encuesta a 203 empresas de diversas regiones de Chile, de todos los sectores productivos y de distintos tamaños, y en la mayor parte de las empresas entrevistadas los hombres predominaban en las gerencias y jefaturas de más alto nivel y las mujeres se concentraban en subgerencias y jefaturas de niveles menores, especialmente en áreas de recursos humanos y personal.

CAPITULO II: MARCO TEORICO

2.1 Definición de Directorio y responsabilidades.

La administración de la sociedad anónima la ejerce un directorio elegido por la junta de accionistas.

Los estatutos de las sociedades anónimas deberán establecer un número invariable de directores. La renovación del directorio será total y se efectuará al final de su período, el que no podrá exceder de tres años. Los directores podrán ser reelegidos indefinidamente en sus funciones. A falta de disposición expresa de los estatutos, se entenderá que el directorio se renovará cada año.

El directorio de las sociedades anónimas cerradas no podrá estar integrado por menos de tres directores, y el de las sociedades anónimas abiertas por menos de cinco, y si en los estatutos nada se dijere, se estará a estos mínimos miembros requeridos.

Los estatutos podrán establecer la existencia de directores suplentes, cuyo número deberá ser igual al de los titulares. En este caso cada director tendrá su suplente, que podrá reemplazarle en forma definitiva en caso de vacancia y en forma transitoria, en caso de ausencia o impedimento temporal de éste.

Los directores suplentes siempre podrán participar en las reuniones del directorio con derecho a voz y sólo tendrán derecho a voto cuando falten sus titulares. A los directores suplentes les serán aplicables las normas establecidas para los titulares, salvo excepción expresa en contrario o que de ellas mismas aparezca que no les son aplicables.

Si se produjere la vacancia de un director titular y la de su suplente, en su caso, deberá procederse a la renovación total del directorio en la próxima junta

ordinaria de accionistas que deba celebrar la sociedad y, en el intertanto, el directorio podrá nombrar un reemplazante.

Los estatutos deberán determinar si los directores serán o no remunerados por sus funciones y en caso de serlo, la cuantía de las remuneraciones será fijada anualmente por la junta ordinaria de accionistas.

Si por cualquier causa no se celebrare en la época establecida la junta de accionistas llamada a hacer la elección de los directores, se entenderán prorrogadas las funciones de los que hubieren cumplido su período hasta que se les nombre reemplazante, y el directorio estará obligado a convocar, dentro del plazo de treinta días, una asamblea para hacer el nombramiento.

No podrán ser directores de una sociedad anónima:

- 1) Los menores de edad;
- 2) Las personas afectadas por la revocación a que se refiere el Artículo 77° de esta ley;¹⁸
- 3) Las personas encargadas reos o condenadas por delito que merezca pena aflictiva o de inhabilitación perpetua para desempeñar cargos u oficios públicos, y los fallidos o los administradores o representantes legales de personas fallidas encargadas reos o condenadas por delitos de quiebra culpable o fraudulenta.
- 4) Los funcionarios fiscales, semifiscales, de empresas u organismos del Estado y de empresas de administración autónoma en las que el Estado efectúe aportes o tenga representantes en su administración.

Las personas que adquieran la calidad de funcionarios en los organismos o empresas públicas indicadas, cesarán automáticamente en el cargo de director de una entidad fiscalizada o controlada

¹⁸ Los directores que hubieren aprobado el balance que motivó su revocación, quedarán inhabilitados para ser reelegidos por el período completo siguiente.

Además de los casos mencionados en el párrafo anterior, no podrán ser directores de una sociedad anónima abierta o de sus filiales:

- 1) Los senadores y diputados;
- 2) Los ministros y subsecretarios de Estado, jefes de servicio y el directivo superior inmediato que deba subrogar a cada uno de ellos, con excepción de los cargos de director de las sociedades anónimas abiertas en las que el Estado, según la ley, deba tener representantes en su administración o sea accionista mayoritario, directa o indirectamente a través de organismos de administración autónoma, empresas fiscales, semifiscales, de administración autónoma, o aquellas en que el Estado sea accionista mayoritario;
- 3) Los funcionarios de la Superintendencia de Valores y Seguros;
- 4) Los corredores de bolsa y los agentes de valores.

La calidad de director se adquiere por aceptación expresa o tácita del cargo.

El director que adquiriera una calidad que lo inhabilite para desempeñar dicho cargo o que incurriere en incapacidad legal sobreviniente, cesará automáticamente en él. Cuando el Estado o sus organismos fueren titulares de acciones en una sociedad anónima, en un porcentaje tal que les permita nombrar uno o más directores, les será aplicable a éstos lo dispuesto en el Párrafo 3° del Título III de la ley N° 18.575.¹⁹

Igual norma se aplicará a los gerentes de sociedades anónimas cuando su nombramiento se hubiere efectuado por un directorio integrado mayoritariamente por directores que representen al Estado o sus organismos.

Asimismo, quedarán sujetos a tales disposiciones los directores y los gerentes de las empresas del Estado que en virtud de leyes especiales se encuentren sometidas a la legislación aplicable a las sociedades anónimas.

¹⁹ Párrafo 3°, De la declaración de intereses.

El directorio sólo podrá ser revocado en su totalidad por la junta ordinaria o extraordinaria de accionistas, no procediendo en consecuencia, la revocación individual o colectiva de uno o más de sus miembros.

Las funciones de director de una sociedad anónima no son delegables y se ejercen colectivamente, en sala legalmente constituida.

Cada director tiene derecho a ser informado plena y documentadamente, y en cualquier tiempo, por el gerente, o el que haga sus veces, de todo lo relacionado con la marcha de la empresa. Este derecho debe ser ejercido de manera de no afectar la gestión social.

Los directores elegidos por un grupo o clase de accionistas tienen los mismos deberes para con la sociedad y los demás accionistas que los directores restantes, no pudiendo faltar a éstos y a aquélla a pretexto de defender los intereses de quienes los eligieron.

El directorio de una sociedad anónima la representa judicial y extrajudicialmente y para el cumplimiento del objeto social, lo que no será necesario acreditar a terceros, está investido de todas las facultades de administración y disposición que la ley o el estatuto no establezcan como privativas de la junta general de accionistas, sin que sea necesario otorgarle poder especial alguno, inclusive para aquellos actos o contratos respecto de los cuales las leyes exijan esta circunstancia.

El directorio podrá delegar parte de sus facultades en los gerentes, subgerentes o abogados de la sociedad, en un director o en una comisión de directores y, para objetos especialmente determinados, en otras personas.

Los directores deberán emplear en el ejercicio de sus funciones el cuidado y diligencia que los hombres emplean ordinariamente en sus propios negocios y

responderán solidariamente de los perjuicios causados a la sociedad y a los accionistas por sus actuaciones dolosas o culpables.

2.2 Definición de director accionista y director profesional.

2.2.1 Director Profesional.

¿Se sabe realmente a que se refiere con el término “Directores Profesionales”?

En las líneas que siguen se trata de aclarar que se entiende por Director Profesional y fundamentalmente que hace y que le puede aportar a cualquier organización, no importa su tamaño.

Por definición un Director Profesional no tiene por qué ser un especialista experto en el ramo de la empresa en la cual se desempeña, pudiendo por lo tanto hacerlo eficientemente en empresas de actividades y tamaños totalmente disímiles. Lo que se exige de este director es un amplio conocimiento generalista que le permita entender el negocio objeto de la empresa, que tenga un conocimiento del mercado en general y facilidad para comprender la compleja problemática de cualquier organización.

De estos conceptos generales ya surgen algunos temas a los cuales presta su dedicación el Director Profesional y que ayudan a comprender el rol que le toca desempeñar:

- **Experiencia Variada:** estos directores normalmente han ocupado puestos jerárquicos en distintas empresas o actuado en estudios profesionales (auditores, abogados de empresa, consultores) durante varios años, lo cual les ha permitido vivir distintas situaciones y participar en la solución de los conflictos que se producen a lo largo de la vida de las organizaciones.

- **Conocimiento del Mercado:** esa misma experiencia vivida a lo largo de varios años les ha permitido relacionarse con los agentes que actúan en el mercado, ya sea a nivel nacional como internacional.
- **Negociaciones:** toda organización debe “negociar” distintos temas en el desarrollo de sus actividades. Estas negociaciones se refieren tanto a temas externos a la empresa (clientes, proveedores, bancos, sindicatos, etc.) como internos (personal de la empresa, socios o accionistas, etc.) Un director profesional con amplia experiencia en la solución de diversos conflictos estará en inmejorable situación para llevar adelante estas negociaciones, preservando en muchos casos a los máximos responsables de la empresa.
- **Independencia:** el director profesional no tiene compromisos anteriores con los miembros de la organización y por lo tanto actuará con total independencia aplicando su criterio sin dejarse influenciar por temas ajenos a la materia sobre la cual opina.
- **Costo:** un director profesional no actúa en relación de dependencia, actúa simultáneamente en más de una empresa, lo cual además de seguir enriqueciendo su experiencia, le permite obtener su ingreso de varias fuentes. Es decir que se aprovecha la totalidad de sus conocimientos con una remuneración sensiblemente inferior a la de cualquier gerente que actúa en línea y normalmente sin afrontar las cargas sociales que gravan al personal en relación de dependencia.
- **Visión Externa:** el director profesional, pese a estar imbuido de la problemática de la empresa, analiza los problemas con una óptica distinta a la de cualquier gerente que generalmente ya está saturado con la rutina diaria y le es difícil afrontar situaciones que escapen a esta rutina.

- **Autoridad:** es esencial, para garantizar una tarea eficiente, que al director profesional le sea delegada la autoridad necesaria para poder obtener la información interna imprescindible para llevar a cabo su tarea. Este punto es igualmente importante frente a terceros ante los cuales el director actúe en representación de la empresa.
- **Formalidades:** si bien es habitual, y de ahí proviene su denominación, que el director profesional forme parte del Directorio de la empresa, a veces existen razones, ya sean políticas, de oportunidad o aún por voluntad de los accionistas, que desaconsejen el nombramiento en el Directorio. El director profesional puede actuar igualmente como tal sin cumplir la formalidad de un nombramiento por la Asamblea de Accionistas, siempre y cuando sus funciones y atribuciones sean claramente explicitadas a los miembros de la organización.
- **Exposición internacional e idiomas:** En muchos casos estos profesionales tienen una amplia experiencia internacional y profundo conocimiento de sus “usos y costumbres”. Generalmente son imprescindibles cuando una empresa se relaciona con el exterior (tecnología, licencias, importación, exportación, etc.)

2.2.2 Director Accionista.

Un accionista es aquella persona natural o jurídica que es propietaria de acciones de los distintos tipos de sociedades anónimas o comanditarias que pueden existir en el marco jurídico de cada país.

El accionista es un socio capitalista que participa de la gestión de la sociedad en la misma medida en que aporta capital a la misma. Por lo tanto, dentro de la sociedad tiene más votos quien más acciones posee.

Tratándose de una sociedad anónima, puede existir un gran número de accionistas que no participan necesariamente en la gestión de la empresa, y cuyo interés es únicamente recibir una retribución en dividendo a cambio de su inversión. Sin embargo, dichos accionistas sí están interesados en conocer su desarrollo. En este caso es la información contable la que les permite lograr dichos propósitos

2.3 Legislación en Chile acerca de la mujer en el trabajo.

La legislación laboral cobra gran importancia partir de los años 80. Comienza a surgir primero en Europa, a razón de las altas tasas de desempleo observadas en gran parte de los países europeos respecto de los Estados Unidos, y por la preocupación asociada a su normativa laboral más rígida o proteccionista. El interés en el tema se extiende luego a otras regiones, desarrollándose diversos estudios comparativos sobre legislación laboral y su potencial efecto sobre el funcionamiento del mercado laboral (Horton, 1997). En América Latina, el interés por un mejor funcionamiento de los mercados laborales se vincula inicialmente a los costos sociales de la crisis macroeconómica de los años ochenta, y luego a su creciente integración a los mercados internacionales y los efectos de la competencia en actividades tradicionales e intensivas en mano de obra; ello se

traduce en intentos de reformas a las normativas laborales en muchos países de la región.

Chile no estuvo ajeno a estos desafíos: su inserción en los mercados internacionales requirió un mercado laboral con capacidad de adaptación, que pueda reducir los efectos de los ciclos económicos sobre los trabajadores y que favorezca el crecimiento de la productividad.

2.3.1 Historia de la legislación laboral chilena

En Inglaterra ya en 1899, luego de una importante paralización portuaria, se reconocen por primera vez grupos de trabajadores como agrupaciones válidas de representación. En Francia ya en 1848 las organizaciones sindicales toman presencia en el ámbito laboral. En Alemania encontramos estas organizaciones a partir de la 1ª Guerra Mundial y hasta que son intervenidas por el partido Nacional Socialista donde se desvirtuaron como tal. En América, USA, se reconocen los sindicatos después de una matanza en Chicago el día 1º de Mayo de 1886.

En general en el mundo en el siglo 19 de una u otra manera se organizan los trabajadores con diversos nombres a fin de ser representados ante los propietarios de la empresa.

En Chile encontramos sus orígenes en el periodo de las salitreras sin estar reconocidas legalmente, sino que se reconocen sólo a partir del Código del Trabajo del año 1931 (Thayer, Williams. 2007). La idea inicial de estas organizaciones era de ámbito gremial, pero con el pasar de los años se pierde este objetivo politizándose. Lo anterior se observa a partir de que por regla general quienes asumían cargos directivos en las organizaciones sindicales, paralelamente tenían similares cargos en los partidos políticos de la época lo que distorsionó el objetivo para lo cual fueron creadas.

La legislación laboral ha experimentado importantes cambios en las últimas décadas, pudiendo distinguirse cuatro periodos. El primero termina en 1973 y se caracteriza por una legislación laboral proteccionista con numerosas normas especiales. El segundo período va desde 1973 a 1978, y corresponde a una normativa restrictiva o anuladora de muchos derechos, entre cuyos rasgos centrales figuran la suspensión y prohibición de la negociación colectiva y de la actividad sindical; la facilitación de facto del despido, y la introducción de reajustes de remuneraciones obligatorios para los sectores público y privado, con indización parcial o total respecto de la inflación pasada. Durante el tercer período (1979-89), se desregula el mercado laboral y se disminuye el poder sindical, tendencia que es profundizada con la desindexación de salarios en 1982. Finalmente, en el cuarto período -que comienza en 1990- se reforma la legislación laboral para aminorar el desequilibrio negociador de los trabajadores.

La Constitución Política de la República consagra a la familia como el "núcleo fundamental de la sociedad", y a ella el legislador, en sus diversas corrientes de manifestación jurídica, otorga una serie de derechos, resguardos y protecciones.

El Derecho Laboral, armónico con el sistema legal, contiene un conjunto de normas cuyo bien jurídico tutelado es la familia. Una de las manifestaciones más claras respecto a la preocupación por la protección de la familia la encontramos en el Libro II del Código del Trabajo²⁰ ("De la protección de los trabajadores"), en su Título II: "De la protección de la maternidad".

El hecho biológico del embarazo da lugar a la vida de un nuevo ser. Por tanto se establece la protección desde el inicio de su concepción. Siendo la madre la titular de las especiales protecciones establecidas en las normas laborales: fuero, descansos pre y post-natal, subsidios, sala cuna, derecho a alimentar a su hijo y a cuidarlo cuando esté enfermo. La maternidad así entendida, implica un

²⁰ <<http://www.dt.gob.cl/1601/w3-article-59925.html#top>> [en línea][consulta: 29 de junio de 2011]

compromiso y responsabilidad social, por tanto la legislación debe garantizar el desarrollo del embarazo de la mujer, haciendo prohibición de trabajos pesados y otorgando un descanso previo al parto y otro posterior. Ya de vuelta al trabajo los derechos de sala cuna, alimentación y cuidado del hijo menor de un año son irrenunciables.

Sobre las leyes que establecen una legislación específica referentes a las mujeres en el ámbito laboral se abordaran en el punto 2.3.1.2) Leyes vinculadas a la mujer.

2.3.1.1 Regulación del Trabajo

En Chile, es el Código del Trabajo (ley 19250²¹) la cual norma y ordena las relaciones laborales. En su Art. 1 establece que *“Las relaciones laborales entre los empleadores y los trabajadores se regularán por este Código y por sus leyes complementarias.”*

Dentro de los artículos más representativos del código, destacan el Art. 2, el cual pronuncia que, *“Reconócese la función social que cumple el trabajo y la libertad de las personas para contratar y dedicar su esfuerzo a la labor lícita que elijan”.*

Según Francisco Walcker (2007), el código del trabajo es el conjunto de teorías, normas y leyes encaminadas a mejorar las condiciones económicas y sociales de los trabajadores de toda índole y que reglan las relaciones contractuales entre patrones y asalariados.

²¹ Ley 19250. Chile. Código del Trabajo. Santiago, Chile.1994

El actual Código del Trabajo es un texto refundido, coordinado y sistematizado que incorpora la Reforma Laboral de 2002. Incorpora la Ley N° 20.022 que crea Juzgados Laborales y Juzgados de Cobranza Laboral, además, la Ley N° 20.047 que establece permiso paternal en caso de nacimiento de un hijo, publicada en el Diario Oficial el 2 de Septiembre de 2005.

2.3.1.2 Leyes vinculadas a la mujer.

En nuestro país existe una gran gama de leyes que favorecen e incentivan la participación de la mujer en el mercado laboral. Todas estas leyes buscan una mayor inserción y participación más activa de las mujeres. Las leyes que se enfocan en la mujer son:

- a) Ley N° 20.005, tipifica y sanciona el acoso sexual. Esta ley fue promulgada el 8 de Marzo de 2005 y publicada el 18 de Marzo de 2005.

La ley establece que las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Es contrario a ella, entre otras conductas, el acoso sexual, entendiéndose por tal el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

El hostigamiento o acoso sexual ha sido abordado en el ámbito de los derechos humanos como una de las manifestaciones de la violencia contra las mujeres que vulnera múltiples derechos fundamentales. El hostigamiento u acoso sexual es, un fenómeno reciente en términos históricos (Toledo., 2006), asociado a la reproducción de la discriminación de las mujeres en los nuevos espacios en que éstas comienzan a desenvolverse, tales como el trabajo, la educación y la política. El hostigamiento sexual siempre ha constituido una forma de excluir veladamente a las mujeres de los espacios públicos, haciendo primar su rol sexual

y reforzando su adscripción al espacio doméstico, en contraposición a un espacio público amenazante²².

- b) Ley N° 20.348 Ley de Igualdad de Remuneraciones, que busca resguardar la igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que desempeñan una misma función.

El principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres goza de una larga historia de reconocimiento jurídico a nivel supranacional. Este principio fue reconocido por primera vez en un tratado internacional, en la parte octava del Tratado de Paz de Versalles, de fecha 28 de junio de 1919.

El 19 de junio de 2009 fue publicada en el Diario Oficial la Ley N° 20.348²³ que incorpora al Código del Trabajo el principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que ejecuten las mismas labores. La ley incorpora el artículo 62 bis al Código del Trabajo que dispone:

“El empleador deberá dar cumplimiento al principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo, no siendo consideradas arbitrarias las diferencias objetivas en las remuneraciones que se funden, entre otras razones, en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad”.

De esta manera, las diferencias de remuneración sólo podrán deberse a aspectos objetivos, como los que indica la ley, esos aspectos son la capacidad, calificaciones, idoneidad, responsabilidad y productividad. De lo contrario, serán consideradas arbitrarias y reclamables.

²² <<http://www.cdh.uchile.cl/anuario2/nac5.pdf>> [en línea] [consulta 29 de junio de 2011]

²³ <<http://www.leychile.cl/Navegar?idLey=20348>> [en línea][consulta: 29 de junio de 2011]

c) Ley N° 19.728, Seguro de Desempleo, promulgada el 30 de Abril de 2001.

Si bien esta ley involucra ambos géneros, se menciona dado que otorga una garantía a la fuerza laboral. El seguro de cesantía es un instrumento de protección social destinado a proteger a las personas que quedan cesantes ya sea por causas voluntarias o involuntarias. Creado mediante la Ley N° 19.728²⁴, vigente desde el 1 de octubre de 2002.

Es obligatorio para los trabajadores dependientes mayores de 18 años y regidos por el Código del Trabajo que inician una relación laboral con fecha igual o posterior al 2 de octubre de 2002. La incorporación es voluntaria para aquellos que firmaron un contrato de trabajo antes de esa fecha.

Quedan excluidos del seguro los siguientes casos:

- Trabajadores de casa particular.
- Trabajadores sujetos a contrato de aprendizaje.
- Trabajadores menores de 18 años de edad.
- Trabajadores que tengan la calidad de pensionados, con excepción de los pensionados por invalidez parcial.
- Trabajadores independientes.
- Trabajadores regidos por cualquier otra norma que no sea el Código del Trabajo.

El seguro de cesantía no sólo tiene beneficios en dinero, sino también en salud, asignación familiar y apoyo a la reinserción laboral a través del funcionamiento de una Bolsa Nacional de Empleo y becas de capacitación.

Adicionalmente, el seguro entrega beneficios al trabajador cuando se pensiona, quien puede retirar el total de los recursos acumulados en su cuenta individual en forma libre de impuestos. En caso de fallecimiento del afiliado, sus

²⁴ <<http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=184979>> [en línea][consulta: 29 de junio de 2011]

beneficiarios o herederos pueden retirar el saldo acumulado, con las mismas ventajas tributarias.

- d) Ley N° 20.166, que amplió el derecho de las madres trabajadoras a amamantar a sus hijos e hijas menores de dos años, exista o no sala cuna en la empresa en la cual laboran. La ley otorga flexibilidad para el ejercicio de este derecho, en acuerdo con el empleador, y establece que la hora diaria de alimentación a estos niños debe entenderse como trabajada y, en consecuencia, debe ser remunerada.

Las madres tendrán derecho a disponer, para dar alimento a sus hijos, ya sea en la sala cuna, su hogar u otro lugar escogido por éstas para tal efecto, de dos porciones de tiempo que en conjunto no excedan de una hora al día, las que se considerarán como trabajadas efectivamente para los efectos del pago de sueldo, cualquiera que sea el sistema de remuneración. El derecho a usar de éste tiempo con el objeto indicado, no podrá ser renunciado en forma alguna y le será, aplicable a toda trabajadora que se encuentre en la situación antes descrita, aún cuando ésta no goce del beneficio de la sala cuna²⁵.

- e) Ley N° 20.172 que reguló el derecho de la madre a percibir directamente las asignaciones familiares e incorporó nuevos causantes de dicho beneficio. El propósito central de la ley es permitir a la madre administrar directamente esta asignación, enteramente de cargo fiscal, en beneficio directo de sus hijos.

Establece que los beneficiarios de la Asignación Familiar pueden, a través de la madre, cobrar directamente del empleador del marido el beneficio, en tanto ella así lo requiera aún sin el consentimiento del trabajador. Las razones de esta propuesta radica en el hecho de que el trabajador que percibe los montos de este beneficio no siempre los hace llegar en forma de mantención a su familia, sea por

²⁵ <<http://www.bcn.cl/histley/lfs/hdl-20166/HL20166.pdf>> [en línea][consulta: 29 de junio de 2011]

dilapidación o negligencia, por lo que a lo menos estos montos, que sustancialmente no son cuantiosos, al Estado le interesa que lleguen a sus destinos. En segundo lugar, el proyecto preceptúa que se extienda el beneficio a menores en situación de riesgo y bajo régimen de protección social. Las medidas propuestas²⁶ no hacen otra cosa que reconocer una realidad que resulta mayoritaria en nuestra sociedad, como es que la madre asume el cuidado personal de sus hijos e hijas menores de edad, y que, si bien hoy puede solicitar el pago directo de las asignaciones familiares por sus hijos menores, dicho derecho, a juicio del Gobierno, requiere de un mayor grado de reconocimiento normativo que garantice el ejercicio de esa facultad.

- f) Ley N° 19.824²⁷, la cual obliga instalar salas cunas en establecimientos industriales y de servicios, publicadas el 30 de septiembre de 2002.

Para tener derecho a sala cuna, la empresa debe ocupar 19 o más trabajadoras de cualquier edad o estado civil. Además, el Código dispone que igual obligación que corresponderá a los centros o complejos comerciales administrados bajo una misma razón social o personalidad jurídica, cuyos establecimientos ocupen entre todos, veinte o más trabajadoras. El mayor gasto que signifique la sala cuna se entenderá común y deberán concurrir a él todos los establecimientos en la misma proporción de los demás gastos de ese carácter. Con este precepto se incluye a los grandes centros comerciales que funcionan todos los días de la semana y donde cada local suele tener menos mujeres contratadas de las 19 que exige el Código para que nazca la obligación de tener o pagar una sala cuna a los hijos menores de dos años. Por ello y para efectos de aplicar la norma, se contabilizan las trabajadoras de todos los locales, a fin de ampliar este derecho a sala cuna.

²⁶ <<http://www.bcn.cl/histley/lfs/hdl-20172/HL20172.pdf>> [en línea][consulta: 29 de junio de 2011]

²⁷ <<http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=202982>> [en línea][consulta: 29 de junio de 2011]

- g) Ley N° 19.739, la cual evita discriminación por edad y estado civil en la postulación a empleos. Publicada el 6 de julio de 2001.

La ley prohíbe la discriminación laboral por edad, sexo y estado civil en la postulación a empleos o en la mantención en puestos de trabajo, factores que se agregan a los ya establecidos en el Código del Trabajo²⁸ referidos a que la contratación no se podrá condicionar a causa de la raza, color, sindicalización, religión, opinión política, nacionalidad u origen social del postulante.

- g) Ley 19.299²⁹ de subsidio maternal.

La ley protege la maternidad reconociendo una serie de derechos a la mujer que se encuentra en estado de embarazo por un tiempo determinado, ya sea durante dicho estado o bien después del nacimiento de un hijo o hija, En algunos casos, la ley también concede derechos por maternidad al hombre (Ley N° 19.250). La protección a la maternidad se encuentra regulada en el Título II, Libro 1, del Código del Trabajo³⁰, de la Protección a los Trabajadores.

Además, ley 19.591³¹ de fuero maternal, incorporó un conjunto de nuevos derechos para la mujer trabajadora. Esta ley constituyo un nuevo avance en el logro de igualdad de condiciones para que la mujer acceda al mundo del trabajo y sean reconocidos en plenitud su dignidad y derechos. El fuero maternal, que protege a la mujer trabajadora dependiente desde que se inicia su embarazo y hasta un año después de expirado el descanso postnatal, es un derecho fundamental sobre el que se sostiene las demás protecciones. Este fuero impide que se ponga término al contrato individual de trabajo durante este periodo, excepto por causales determinadas y contando con autorización judicial.

²⁸<<http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=187346>> [en línea][consulta: 28 de junio de 2011]

²⁹<<http://www.abogadoslaborales.cl/fuero-maternal/ley-de-subsidios-maternal/>>[en línea][consulta: 28 de junio de 2011]

³⁰<http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/articles-59096_recurso_1.pdf> [en línea][consulta: 29 de junio de 2011]

³¹<<http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/w3-printer-84820.html>> [en línea][consulta: 29 de junio de 2011]

2.3.2 Organismos del Estado en materia de trabajo

Se pueden distinguir cuatro grupos de organismos en el ámbito de la regulación socio- laboral chilena, a saber:

a) Organismos administrativos: Corresponde al ámbito del diseño y ejecución de la política social del trabajo. Aquí se encuentran:

- Ministerio del Trabajo y Previsión Social
- Dirección del Trabajo (y sus Inspecciones del Trabajo).

b) Organismos de derecho: Corresponde al ámbito de la aplicación de justicia en materia laboral. Aquí se encuentran:

- Tribunales del Trabajo.
- Mediadores y árbitros en conflictos colectivos de trabajo.

c) Organismos técnicos: Corresponde al ámbito de la fiscalización y dictación de normas técnicas en materia laboral. Aquí se encuentran:

- Superintendencia de Seguridad Social.
- Contraloría General de la República.

d) Organismos de seguridad social: Corresponde al ámbito de planificación y administración de la seguridad social en materia de previsión y salud. Aquí se encuentran:

- Superintendencia de Seguridad Social.
- Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP).
- Superintendencia de Instituciones de Salud Previsional (ISAPRES).
- Instituto de Previsión Social (IPS).

2.4 LEGISLACIÓN LABORAL EUROPEA SOBRE LA INSERCIÓN LABORAL DE LA MUJER.

La legislación laboral presenta variaciones y diferencias respecto a las sociedades y culturas. Es aquí donde la legislación laboral que rige en Europa sirve para comparar las leyes existentes en nuestro país mencionadas anteriormente.

2.4.1. Legislación en la Unión Europea

a) Definición

La legislación laboral (o Derecho del Trabajo) es un conjunto de normativas que establecen los derechos y obligaciones de los trabajadores y los empresarios en el lugar de trabajo.

En el ámbito europeo, la legislación laboral abarca dos grandes campos:

- Las condiciones de trabajo, incluidos los horarios, el trabajo a tiempo parcial, el trabajo de duración determinada y el desplazamiento de trabajadores
- La información y consulta de los trabajadores, en particular, en caso de despido colectivo y traspaso de empresas.

b) Funcionamiento Legislación

Desde hace 50 años, la Comunidad Europea viene impulsando un alto nivel de empleo y protección social, mejores condiciones de vida y de trabajo y la cohesión económica y social.

El papel de la Comunidad Europea (CE) consiste en apoyar y complementar las actividades de los Estados miembros en materia de política

social. La Comunidad Europea adopta normativas que establecen los requisitos mínimos aplicables en toda la Unión Europea (UE) sobre condiciones de trabajo y empleo y sobre información y consulta de los trabajadores. Los Estados miembros transponen el Derecho comunitario a sus ordenamientos jurídicos nacionales y ponen en vigor las normas correspondientes, lo que garantiza un grado similar de protección de derechos y obligaciones en toda la UE. Las autoridades nacionales, incluidas las judiciales, son responsables de la buena aplicación de las medidas nacionales de transposición. La Comisión ejerce una función de control y supervisión sistemática de la correcta aplicación del Derecho europeo.

El Tribunal de Justicia Europeo desempeña un importante papel de resolución de contenciosos y orientación jurídica para los interrogantes que los tribunales nacionales formulan sobre interpretación de la normativa.

c) Resultados de la legislación

La adopción de una legislación que establece requisitos mínimos ha permitido mejorar las condiciones de trabajo y afianzado los derechos de los trabajadores. Por ello puede contarse entre los principales logros de la Unión Europea en materia de política social. En principio, la legislación laboral europea pretendía garantizar que la creación del mercado único no trajera consigo la degradación de las condiciones de trabajo o el falseamiento de la competencia.

Hoy en día, la legislación laboral tiene el papel fundamental de garantizar que el alto nivel de empleo y el crecimiento económico sostenido vayan acompañados de una continua mejora de las condiciones de vida y de trabajo en toda la Unión Europea.

d) Discriminación en el trabajo e igualdad de trato entre hombres y mujeres

Recibir un trato justo es un derecho básico en la Unión Europea. Es ilegal discriminar a una persona por motivos de sexo, edad, discapacidad, origen étnico

o racial, religión, creencias u orientación sexual. Las leyes para los derechos de igualdad entre hombres y mujeres han existido desde el nacimiento de la Comunidad Europea.

Desde 1970 se han adoptado un total de 13 documentos legislativos que pretenden garantizar que hombres y mujeres obtengan un trato justo e igualitario en el trabajo.

Estas leyes cubren distintas áreas, entre las que se incluye el trato igualitario al solicitar un puesto de trabajo, el trato igualitario en el lugar de trabajo, la protección de las empleadas embarazadas y en periodo de lactancia, y los derechos a disfrutar de la baja por maternidad o paternidad. Millones de mujeres y hombres en toda Europa disfrutan de estos derechos a diario; pero pocos saben que la artífice de estas leyes es la Unión Europea.

e) Formas de discriminación laboral

Las leyes para los derechos igualitarios entre hombres y mujeres se sumaron a la nueva legislación de la UE en el año 2000, que prohíbe la discriminación en otros ámbitos. De acuerdo con estas nuevas leyes es ilegal discriminar a alguien por su:

- Origen racial y étnico
- Religión y creencia
- Discapacidad
- Orientación sexual
- Edad

Estos cinco ámbitos de discriminación, junto con la discriminación de sexo, se incluyen en el Tratado de Ámsterdam de la Unión Europea como áreas en las que puede actuar la UE para evitar la discriminación. Pueden producirse conductas discriminatorias por otros motivos, como por el hecho de que una

persona esté o no casada, por su nivel de ingresos o por el lugar donde resida. La discriminación también puede producirse por un cúmulo de razones, por ejemplo, por la edad y el sexo de una persona (por ejemplo, una mujer mayor puede ser especialmente vulnerable a un trato injusto en el mercado laboral).

Las leyes para proteger a las personas contra la discriminación como consecuencia de su origen racial y étnico (por ejemplo, porque sea negra o gitana) abarcan no solo al empleo, sino también a otras áreas de la vida diaria en las que se puede producir un trato injusto, por ejemplo, en los centros educativos, en el hogar, en la asistencia sanitaria o al intentar acceder a bienes o servicios, por ejemplo, un trato injusto en tiendas, restaurantes, hoteles, etc.

Todos los países de la UE están obligados a incorporar estas normas para la igualdad en su legislación. Asimismo, los países que se incorporen a la Unión Europea deberán cumplir estas normas.

La legislación que regula el trato igualitario en la Unión Europea establece los niveles mínimos que se aplican a todo ser vivo que trabaje en la Unión Europea. Los países pueden dar un paso más y adoptar medidas legales aún más estrictas.

2.4.2. Legislación Vigente: Tratado de Amsterdam

El Tratado de Amsterdam fue aprobado por el Consejo Europeo de Amsterdam (16 y 17 de junio de 1997) y firmado el 2 de octubre de 1997 por los ministros de Asuntos Exteriores de los quince países miembros de la Unión Europea. Entró en vigor el 1 de mayo de 1999 tras haber sido ratificado por todos los Estados miembros, según sus propias normas constitucionales.

Como documento jurídico, el Tratado de Amsterdam tiene como objetivo modificar ciertas disposiciones del Tratado de la Unión Europea, de los tratados constitutivos de las Comunidades Europeas (Paris y Roma) y de algunos actos

relacionados con los mismos. No sustituye a los tratados anteriores, sino que se les añade. El Tratado de Amsterdam ha supuesto un avance en el camino hacia la unidad europea.

El Tratado afirma que la Unión Europea se basa en los principios de libertad, democracia, respeto de los derechos humanos y de las libertades fundamentales y del Estado de Derecho. Estos principios son comunes a todos los estados miembros. En este sentido, en 1998, el Consejo Europeo reunido en Colonia, acordó que la UE redactara y apruebe una Carta de Derechos Fundamentales. Esta carta vino a comunitarizar los principios generales expresados en el Convenio Europeo de Derechos Humanos (CEDH), aprobado en 1950 en el marco del Consejo de Europa.

El artículo 6.2. del tratado afirma lo siguiente³²:

"La Unión respetará los derechos fundamentales tal y como se garantizan en el Convenio Europeo de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales firmado en Roma el 4 de noviembre de 1950, y tal como resultan de las tradiciones constitucionales comunes a los Estados miembros como principios generales del Derecho comunitario".

Los estados miembros están comprometidos a respetar los derechos sociales recogidos en la Carta Comunitaria de Derechos Sociales, aprobada en 1989, conocida normalmente como Carta Social. La Unión Europea puede actuar en los ámbitos de salud y seguridad de los trabajadores, las condiciones de trabajo, la integración de las personas excluidas en el mercado laboral o en la igualdad de trato entre hombres y mujeres.

Se establece el principio de no discriminación y de igualdad de oportunidades como una de las directrices básicas de la política de la Unión

³²«Síntesis de la legislación de la UE». [en línea]
<http://europa.eu/legislation_summaries/institutional_affairs/treaties/amsterdam_treaty/a10000_es.htm>
[consulta: 25 de octubre 2010].

Europea. El Consejo está comprometido a adoptar todo tipo de medidas contra la discriminación por motivos de sexo, de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. También se refuerza el fomento de la igualdad entre hombres y mujeres. Además de desarrollar el concepto de ciudadanía europea, el Tratado recoge diversas medidas que tratan de poner al ciudadano común en el centro de las preocupaciones de la Unión Europea:

- Se introducen medidas que fomentan la intervención comunitaria en la lucha contra el desempleo, el respeto del medio ambiente y la protección de los consumidores.
- Se garantiza el derecho de todos los ciudadanos a acceder a los documentos de las instituciones de la UE y a comunicarse con ella en cualquiera de las doce lenguas oficiales de la Unión (español, portugués, francés, italiano, inglés, irlandés o gaélico, neerlandés, alemán, danés, sueco, finlandés y griego).

2.4.3. Igualdad entre mujeres y hombres.

Para la Unión Europea, la participación de las mujeres en el mercado laboral es considerada como un elemento fundamental del crecimiento sostenible de la Unión Europea (UE). Las mujeres son, sin embargo, víctimas de discriminaciones, obstáculos profesionales y se ven al mismo tiempo más expuestas que los hombres a las fluctuaciones de la coyuntura económica.

El sexto informe de la Comisión Europea³³ recogió los principales avances registrados en 2008 en materia de promoción de la igualdad entre las mujeres y los hombres. En lo que respecta a los desafíos demográficos y económicos

³³“Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones - Igualdad entre mujeres y hombres 2009”. [en línea] <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:52009DC0077:ES:NOT>> [consulta: 25 de octubre 2010].

actuales, la participación de las mujeres contribuye de manera esencial al crecimiento, al empleo y a la cohesión social de la Unión Europea.

En 2008, la tasa de empleo de las mujeres se acercaba a los objetivos fijados por la Estrategia de Lisboa (un 60% en 2010). No obstante, esta proporción varía entre el 36,9% y el 73,2% según los Estados miembros. Además, las mujeres están sobre representadas en los trabajos precarios, de duración determinada o a tiempo parcial. Están más expuestas que los hombres a situaciones de pobreza. Este es el caso del 32% de las mujeres a cargo de familias monoparentales y el 21% de las mujeres mayores de 65 años.

La diferencia media en la tasa de empleo entre hombres y mujeres ha disminuido del 17,1% en 2000 al 14,2% en 2007. Sin embargo, la distribución de las responsabilidades familiares sigue siendo desigual, y la tasa de empleo de las mujeres que tienen a sus cargos niños cae en 12,4 puntos, mientras que la de los hombres que se encuentran en la misma situación aumenta en 7,3 puntos.

La mayoría de los licenciados universitarios de la UE (el 58,9%) son mujeres. Sin embargo, su nivel de educación no resulta representativo de su situación en el mercado laboral, ya que existen limitaciones en cuanto a su desarrollo profesional, su remuneración y los derechos de pensión acumulados. El porcentaje de mujeres que desempeñan funciones de liderazgo es relativamente bajo. La media europea es del 30%, aunque esta cifra es más baja en la mayoría de los Estados miembros.

a) Evolución legislativa

Desde el 2008, la Comisión Europea ha abierto varios procedimientos de infracción contra varios Estados miembros, a causa de la transposición de la Directiva 2002/73/CE, relativa al acceso al empleo, a la formación y a la promoción

profesionales³⁴, la cual busca asegurar la igualdad entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo y de la Directiva 2004/113/CE, la cual hace referencia a la igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios³⁵.

La Comisión estudia la eficacia de la legislación existente sobre igualdad de remuneración entre mujeres y hombres. Se han adoptado varias disposiciones para promover la conciliación entre la vida familiar y la actividad profesional. La Comisión propone modificar la Directiva 92/85/CEE relativa a la protección de las mujeres embarazadas, sobre todo mediante una prolongación del permiso de maternidad mínimo hasta 18 semanas. Estas disposiciones deben extenderse, de forma voluntaria, a los trabajadores autónomos y a sus cónyuges colaboradores. Los interlocutores sociales han iniciado negociaciones sobre los permisos parentales y por razones familiares, distintas a los permisos de maternidad, y han llegado a un acuerdo. La Comisión ha adoptado una propuesta cuyo fin es aplicar este acuerdo mediante una directiva. Asimismo, la Comisión ha presentado un informe sobre los sistemas de cuidado de los niños y las niñas, que aún no se encuentra suficientemente desarrollado en un gran número de Estados miembros. El Consejo de junio de 2008 adoptó conclusiones destinadas a promover la participación de las mujeres en la toma de decisiones políticas y a eliminar los prejuicios sexistas en la sociedad.

b) Orientaciones estratégicas

La contribución de las políticas de igualdad entre sexos al desarrollo económico, en particular en un contexto de ralentización económica. La evolución

³⁴«Igualdad de trato en lo relativo al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales». [en línea]<http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/equality_between_men_and_women/c10906_es.htm> [consulta: 25 de octubre 2010].

³⁵«Principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres fuera del mercado laboral». [en línea]<http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/equality_between_men_and_women/c10935_es.htm> [consulta: 25 de octubre 2010].

hacia una paridad real depende de la supresión de las disparidades y obstáculos que limitan el empleo y la evolución profesional de las mujeres.

El informe hace especial hincapié en la importancia de:

- Conciliar la vida familiar y la actividad profesional, sobre todo mediante la distribución de las responsabilidades parentales y el desarrollo de servicios de cuidado de niños;
- Enfrentarse a los estereotipos sexistas, mediante acciones de sensibilización y a través del papel de los medios de comunicación;
- Aumentar por todos los medios la participación de las mujeres en los puestos de responsabilidad y su representación en los procesos electorales;
- Informar a la opinión pública y mejorar la comprensión de la problemática de la igualdad entre mujeres y hombres a todos los niveles de la sociedad.

2.4.4. Inserción de la mujer en directorios en Europa y Asia

En las últimas dos décadas se ha producido un fuerte aumento de la participación de la mujer en el mercado de trabajo, dinámica conocida como feminización del aumento de la fuerza laboral (Solis, 2001). En EEUU, Canadá y los países escandinavos las mujeres constituyen cerca de la mitad de la población activa con tasas próximas al 70% en la mayoría de los grupos de edad. A pesar de la recesión económica y las reformas del mercado laboral incluyendo su flexibilizaron, en Europa Central y Oriental la participación de la mujer en el mercado laboral apenas se ha resentido, así en Rusia, Ucrania y Estonia, la participación de las mujeres en el empleo remunerado ha permanecido estable.

En Asia, en los países con economía basada en la exportación, las mujeres presentaban tasas de actividad próximas al 80% en algunos casos, y en China cerca del 70%.

En los países en desarrollo, la participación de las mujeres se sitúa en torno al 44%, pero a dicho valor habría que incorporar las mujeres que trabajan en el sector rural y en actividades informales. Si se tuvieran en cuenta estas dos fuentes de actividad, los datos se modifican sustancialmente pasando del 13% al 88% en la India y del 11% al 63% en Bangladesh (Segarra, 2000). En África Subsahariana las mujeres llegan a suponer el 80% en el sector de la producción agrícola, mientras que América Latina es la región con menor participación de las mujeres, en torno al 30%, aunque en algunos países y grupos de edad se ha igualado a la de los hombres. Las tasas más bajas se producen en los países Árabes (OIT1994)³⁶.

Poco a poco la mujer va ocupando los principales despachos empresariales, una tendencia que se ha incrementado en un 0,41% desde finales de 2007. La presencia femenina no se da por igual en todos los campos: mientras que la sanidad o la educación son sectores nacidos para ellas, la construcción o la metalurgia se les resisten, según el último informe de Axesor³⁷.

De los 5 millones de los altos cargos que existen en España, según el BORME (Boletín Oficial de Registro Mercantil), 1.015.756 están ya ocupados por mujeres, lo que equivale a una representación femenina del cercana al 20%.

Estas son las conclusiones que se desprenden del último estudio de Axesor, empresa especializada en el suministro de información empresarial por Internet, que señala a Madrid como la comunidad que cuenta con el mayor número de mujeres en empresas privadas, quienes representan el 22,53% de los

³⁶ SEGARRA, Teresa. "Algunas cuestiones sobre la Inserción de la Mujer en el mercado del trabajo europeo". Universidad de Valencia. (2000).

³⁷ <<http://www.axesor.es/buscadorunificado.asp>> [en línea][consulta: 28 de junio de 2011]

destacados cargos. Cataluña y Asturias siguen muy de cerca los pasos de la capital, con un 21,51% y 20,97% respectivamente.

“Los últimos datos nos muestran que el crecimiento de la presencia femenina en la alta dirección está creciendo muy lentamente en España, pero mantiene una tendencia positiva y sostenida que probablemente será más evidente en el largo plazo”, afirma José Manuel Marín, director de comunicación de Axesor.

Son precisamente las actividades sanitarias, veterinarias y de servicios sociales los sectores en los que la mujer destaca con una presencia del 31,87%, es decir, de 74.109 altos puestos, 27.107 son ocupados por mujeres.

También predominan, en segundo lugar, en el mundo educativo con el 30,12%. El sector servicios de personal doméstico (29,13%) junto al sector industrial (27,67%), son los otros dos sectores en los que ellas suelen ocupar los puestos de mando.

En donde la mujer parecer estar en peligro de extinción es principalmente en la construcción, seguida de la metalurgia y la extracción de crudos y minerales, ocupaciones en las que las mujeres ocupan apenas una cuarta parte (14,58%, 14,62% y 15,98, respectivamente)³⁸.

Las mujeres ocupan en España el 22% de los cargos directivos en las empresas, un 3% más que la media mundial que es del 19%. Estos datos se encuentran en el estudio International Business Report³⁹ elaborado por la compañía GrantThornton.

³⁸<<http://www.aprendemas.com/Noticias/DetalleNoticia.asp?Noticia=3623>> [en línea][consulta: 28 de junio de 2011]

³⁹<<http://www.internationalbusinessreport.com/index.asp>> [en línea][consulta: 28 de junio de 2011]

El informe, que ha analizado a 39 países de Europa, ha destacado el aumento de la presencia de las mujeres en cargos directivos en España, ya que si bien el dato solo se ha incrementado un punto respecto a 2009, es un "avance considerable" respecto a 2007 y 2004, cuando la presencia femenina se reducía a un 17% y 14%, respectivamente.

En este sentido, el informe sitúa a los países del sureste asiático en cabeza del ranking de presencia femenina en las cúpulas empresariales, con una media del 35%; seguido de Latinoamérica, con un 23%; la Unión Europea, un 20%, y Estados Unidos, un 15%.

Estos datos desafían la percepción de que Occidente está a la cabeza en la igualdad laboral entre hombres y mujeres. El informe destaca que en Tailandia la estructura familiar permite a las madres continuar con su carrera profesional, mientras que en Alemania tener un hijo puede conllevar tener que dejar el trabajo u optar por una jornada a tiempo parcial.

De acuerdo con el informe de International Business Report⁴⁰ 2011 de GrantThornton, con un 45% de mujeres en cargos *senior* de dirección, Tailandia es líder mundial en porcentaje de mujeres directivas. El promedio mundial llega al 20% en 2011, en comparación al 24% de 2009 y sólo un punto superior al porcentaje de 2004. Los países del G-7 no llegan a alcanzar la media mundial, logrando sólo un 16%, mientras que a nivel regional Asia y el Pacífico (sin Japón) registra las puntuaciones más altas, con un 27%. Tras Tailandia, lideran el ranking Georgia (40%), Rusia (36%), Hong Kong (35%), Filipinas (35%) y China continental (34%). En cambio, el último puesto corresponde a Japón y a Emiratos Árabes Unidos, con un 8% de directivas. India les sigue al final de la lista con un 9%. De Asia Pacífico destacan también Nueva Zelanda (32%), Malasia (31%), Singapur (30%) y Taiwán (30%).

⁴⁰ <<http://www.iberoasia.org/blog/?p=8532>> [en línea][Consulta: 29 de junio de 2011]

CAPITULO III: DISEÑO METODOLOGICO

3.1 Definición y determinación del tipo de investigación.

La investigación es de tipo exploratorio y luego para finalizar el estudio se utilizó la investigación de tipo concluyente. A continuación se procede a explicar la argumentación de los motivos que llevaron a tomar la decisión de utilizarlas.

Primeramente se procedió a la exploración en la base de datos de la SVS de Chile con el fin de recolectar las sociedades inscritas hasta Agosto de 2010, posteriormente se analizó cada directorio y alta plana gerencial de las sociedades inscritas para así identificar la conformación tanto de género, como también poder descubrir la formación profesional de los integrantes y también su experiencia profesional.

Etapas y pasos de la investigación

- *Etapa 1: Recolección de Memorias Anuales de la Sociedades Anónimas.*
 - a) Obtención de la base de datos de las Sociedades Anónimas inscritas en las Superintendencia de Valores y Seguros. Esto a través de la página <http://www.svs.cl>.
 - b) Posteriormente, conocidas las Sociedades Anónimas, se procedió a la recolección de las memorias anuales, correspondientes al periodo 2009.

- Etapa 2: Clasificación de los Directorios y Plana Gerencial de las Sociedades Anónimas.

- a) Extracción de la información relevante de las memorias anuales.
- b) Completar base de datos necesaria para la investigación. Los datos se agruparon de acuerdo a los campos requeridos en el punto 3.3.
- c) La agrupación de datos se realiza en planilla Excel.

- Etapa 3: Procesamiento de datos

- a) Exportación de la base de datos al software estadístico SPSS.
- b) Análisis de los campos de investigación (variables).
- c) Análisis de correlación entre las variables de estudio.
- d) Generación de gráficos y tablas con los resultados de las variables.

- Etapa 4: Conclusiones

- a) Interpretación de los resultados.
- b) Análisis de la situación de la inserción de la mujer en los cargos directivos.

3.2 Determinación de la unidad de estudio y sus complementos.

La unidad de estudio son los Directorios y plana gerencial de las Sociedades Anónimas. Esta información se extrajo desde la página Web de la Superintendencia de Valores y Seguros.

La conformación del universo corresponde a 239 Sociedades Anónimas, según la SVS⁴¹.

Para esta investigación, se estableció que el tamaño de muestreo fuese el total de Sociedades Anónimas, sin embargo, la información pública y disponible es limitada, por lo cual fue necesario establecer cual era la cantidad mínima de Sociedades Anónimas a analizar para obtener conclusiones reales y argumentadas.

Del listado extraído desde la SVS, se realizó un proceso de muestreo aleatorio, en el cual se consideró al universo de Sociedades Anónimas de como los 239 establecidos por la SVS, luego se realizó el muestreo aleatorio simple, utilizando la fórmula:

$$n = \frac{Z^2 p q N}{NE^2 + Z^2 p q}$$

⁴¹<http://www.svs.cl/sitio/mercados/otra_inscripciones_sociedades.php>.[en línea][Consulta: 23 de junio 2011]

Donde

n: Cantidad de Sociedades Anónimas

N: Universo de Sociedades Anónimas (239)

Z: Nivel de confianza aplicada (90%)

p: Prevalencia positiva estimada (0.5)

q: Prevalencia negativa estimada (0.5)

E: Error muestral (10%)

Por lo tanto:

Z	1,645
p	0,5
q	0,5
N	239
E	0,1
n	52,73

Según el proceso de muestreo y con un error de 0.1, la cantidad de Sociedades Anónimas a evaluar para lograr establecer las conclusiones necesarias es de 53.

Para esta investigación, el tamaño de muestreo final fue de 157 Sociedades Anónimas, dado que esta investigación requiere un análisis global y generalizado de la inserción laboral femenina en cargos de alta dirección. Las S.A. sujetas al estudio se detallan en el anexo N° 1 “Listado Sociedades Anónimas”.

Solamente se incluyeron aquellas empresas que explícitamente exponían en su memoria la nómina de los cargos directivos, por lo que el total de Sociedades Anónimas incluidas en la investigación ascendió a un 65,69% del total

de empresas listadas en los registros de la Superintendencia de Valores y Seguros.

3.3 Métodos y técnicas para la realización del estudio.

Después de haber obtenido la información relevante desde las memorias anuales de las Sociedades Anónimas, se traspasó la información en una planilla Excel. En dicha planilla, se anota los siguientes campos de información.

La planilla Excel utilizada es la siguiente:

Nº	Soc. Anónima	Nombre	Sexo	Cargo / Área Funcional	Sector Ind.	Form.Prof./ Act.	Tipo Director
1	A5 CAPITAL S.A.	JoseUretaCardoen	Masculino	Director	Fondos de Inversión	Ingeniería Civil	Accionista
2	AGUAS CHAÑAR	Ana T. González Castec	Femenino	Gerente Comercial	Sanitario	Ingeniería Comercial	Accionista
3	AGUAS DEL ALTIPLANO S.A.	Juan Caño	Masculino	Presidente	Sanitario	Ingeniería Civil	Accionista

Fuente: Elaboración Propia. Imagen referencial

Campos de recolección de información

a) Sociedad Anónima: Se utiliza este campo para diferenciar y separar cada una de las Sociedades Anónimas extraídas de la Superintendencia de Valores y Seguros⁴².

b) Nombre: Corresponde al nombre de cada miembro del directorio o de la planta gerencial de las S.A.

c) Sexo: Esta categoría permite diferenciar la dicotomía entre sexo masculino y femenino. Este campo es de vital importancia porque representa el eje central de la investigación.

⁴²<http://www.svs.cl/sitio/mercados/otra_inscripciones_sociedades.php>.[en línea][Consulta: 23 de junio 2011]

d) Cargo o Área Funcional: Corresponde al cargo que utiliza la persona en el directorio de la Sociedad Anónima o al puesto dentro de la planta gerencial. En este punto también permitió clasificar los datos si correspondía a Directorio o Área Gerencial. Acá la agrupación se datos se realizo bajo los siguientes criterios:

- Directorio:
 - Presidente
 - Vicepresidente
 - Director
- Área Gerencial:
 - Gerencia General
 - Administración y Finanzas
 - Recursos Humanos
 - Producción
 - Marketing
 - Comercial
 - Zonal/División
 - Otros Áreas

e) Sector Industrial: Corresponde al sector industrial donde se desempeña la sociedad anónima. Acá se identificaron 24 sector industriales.

Aeropuertos	Alimentos	Aseguradora
Casinos	Centros Comerciales	Concesiones
Construcción	Editoriales	Financiero
Educacionales	Energético	Inmobiliaria
Fondos de inversión	Industria Farmacéutica	Minería
Pesquero	Plástico	Retail
Sanitarios	Servicios Médicos	TIC
Sociedades Deportivas	Telecomunicaciones	Transporte

f) Formación Profesional o Actividad: Corresponde a la formación académica de los miembros de los directorios y plantas gerenciales, o la actividad que ellos desempeñan. Las formaciones profesionales se agruparon en las siguientes categorías.

Abogado Contador Auditor Ingeniero Comercial
Ingeniero Civil Ingeniero Civil Industrial Economista
Otras Profesiones (agrupa a Periodistas, Médicos, Psicólogos, etc)

Las actividades fueron agrupadas en la categoría de Empresario y Agricultor.

g) Tipo Director: Establece si la persona es director profesional o director accionista dentro de la sociedad anónima.

Estos campos de recolección de información, pasaron a ser las variables de estudio útiles para buscar las correlaciones y conclusiones de la investigación.

3.4 Métodos, técnicas y recursos utilizados para la obtención de la información.

Para la obtención de resultados y análisis de las variables de estudio, se utilizó el software SPSS⁴³ (Statistical Package for the Social Sciences).

SPSS es un software que proporciona estadísticas potentes, gráficos reveladores y tablas de contingencia. Dentro de sus características permite análisis de frecuencias, descriptivos y estadísticos bivariantes, tales como medias, bivalente y correlaciones⁴⁴.

El SPSS permite la recodificación de las variables y registros según las necesidades del usuario. El programa consiste en un módulo base y módulos anexos que se han ido actualizando constantemente con nuevos procedimientos estadísticos.

Para la investigación se utilizó el módulo base del software. Además, para la obtención e interpretación de datos se usó SPSS 19 para Windows (2010).

Módulos utilizados en la investigación.

- Definición de variables

Los nombres y las etiquetas de variables aplicadas para el estudio se proporcionaron desde la información extraída desde las memorias anuales de las Sociedades Anónimas, donde se elaboraron tablas en una planilla Excel.

⁴³“SPSS”. <<http://es.wikipedia.org/wiki/SPSS>>. [en línea] [consulta: 23 de junio 2011].

⁴⁴ “Addlink Software Científico”. <<http://www.addlink.es/productos.asp?pid=158>>. [en línea]. [consulta: 24 de junio 2011].

- Análisis Descriptivo

El primer paso en el análisis de datos, una vez introducidos los mismos, fue realizar un análisis descriptivo de la muestra. Este análisis nos permitió controlar la presencia de posibles errores en la fase de introducción de los datos, es decir, detectamos con él valores fuera de rango o la presencia de valores perdidos. Este análisis inicial también nos proporcionó una idea de la forma que tienen los datos: su posible distribución de probabilidad con sus parámetros de centralización; media, mediana y moda; así como sus parámetros de dispersión; varianza, desviación típica, etc.

- Análisis Estadístico

Para todo análisis estadístico se deben tener presentes las condiciones de aplicación del mismo. Bajo esta condición, la asunción de normalidad es un común denominador. La prueba de normalidad aplicada fue la Kolmogorov – Smirnov (denominada K-S de una muestra). La prueba de normalidad K-S se repitió para cada una de las muestras a comparar. Esta prueba permite medir el grado de concordancia existente entre la distribución de un conjunto de datos (Sánchez Font. E. 1990).

- Tablas de Contingencia

Las tablas de contingencia entregaron una descripción cuantitativa de las distintas cualidades bivariantes de la muestra, tales como frecuencias y porcentajes. Las tablas de contingencia permitieron generar tablas de doble entrada, donde se realizaron una clasificación de la muestra de acuerdo a un doble criterio de clasificación. Dentro de las tablas de contingencia, el SPSS permitió realizar diversos contrastes acerca de la distribución de las frecuencias observadas en dicha tabla. El contraste

utilizado es el de homogeneidad o independencia que propone que ambos criterios de clasificación son independientes (Sánchez Font. E. 1990)

- Correlaciones

El análisis de correlaciones permitió establecer si existe algún parámetro y tendencia entre las variables de estudio. Correlación entre dos variables se refiere al grado de parecido o variación conjunta existente entre las mismas (Velasco Lince, 2000). Dentro de la investigación se utilizó 2 tipos de correlaciones, la correlación lineal y correlaciones bivariadas.

La correlación lineal se limita a considerar únicamente el caso de dos variables cuantitativas (correlación simple). La relación lineal positiva entre dos variables significa que los valores de las dos variables varían de forma parecida.

Las correlaciones bivariadas permitió medir el grado de dependencia existente entre dos o más variables mediante la cuantificación por el denominado coeficiente de correlación lineal de Pearson⁴⁵.

⁴⁵ Este coeficiente de correlación de Pearson es una medida de asociación lineal. Es el más conocido y utilizado de todos. Por lo que dos variables pueden estar perfectamente relacionadas, pero si la relación no es lineal, el coeficiente de correlación de Pearson no será un estadístico adecuado para medir su grado de asociación.

CAPITULO IV: ANALISIS DE DIRECTORIOS E INTERPRETACION DE LOS RESULTADOS

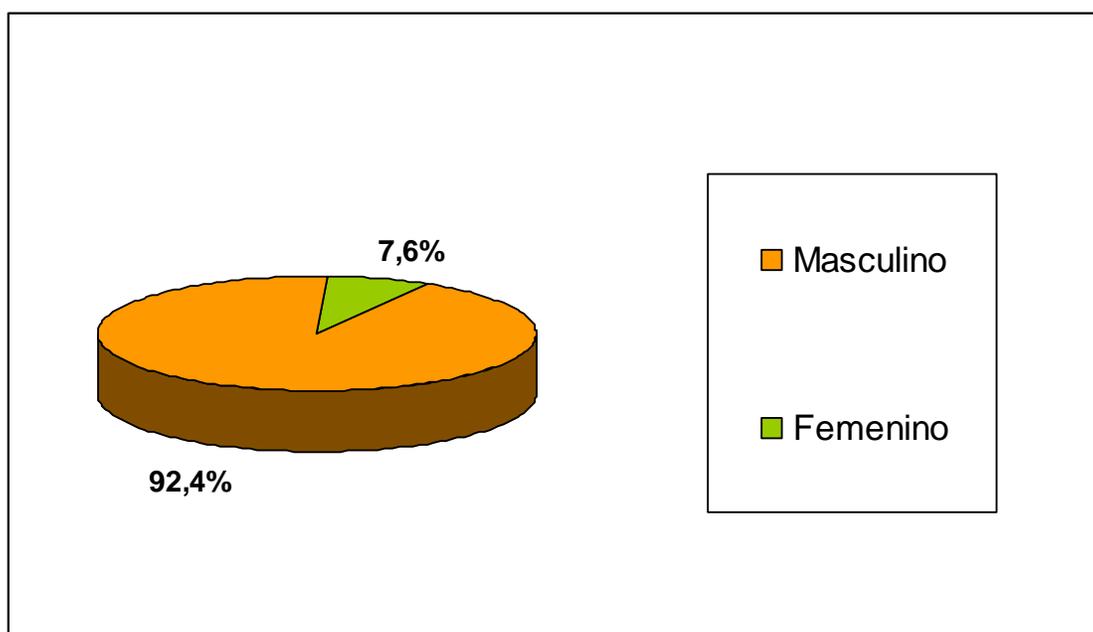
4.1 Estudio de la relación mujeres y hombres en cargos directivos.

El estudio realizado abordo un total de 157 Sociedades Anónimas adscritas a la Superintendencia de Valores y Seguros de Chile. De estas sociedades, se obtuvieron 1568 datos a analizar. Cada dato fue registrado y analizado según las variables descritas en el capítulo 3, punto 3.3.

4.1.1. Clasificación según género.

Es análisis central y eje del estudio es la “Inserción de la mujer en cargos directivos de las sociedades anónimas”. Para obtener una visión general y global de la investigación, se recurrió al primer análisis de estudio, el cual es sobre la cantidad de mujeres y hombres en las Sociedades Anónimas analizadas.

Gráfico N° 1: Análisis según Género en los Altos mandos de las Sociedades Anónimas



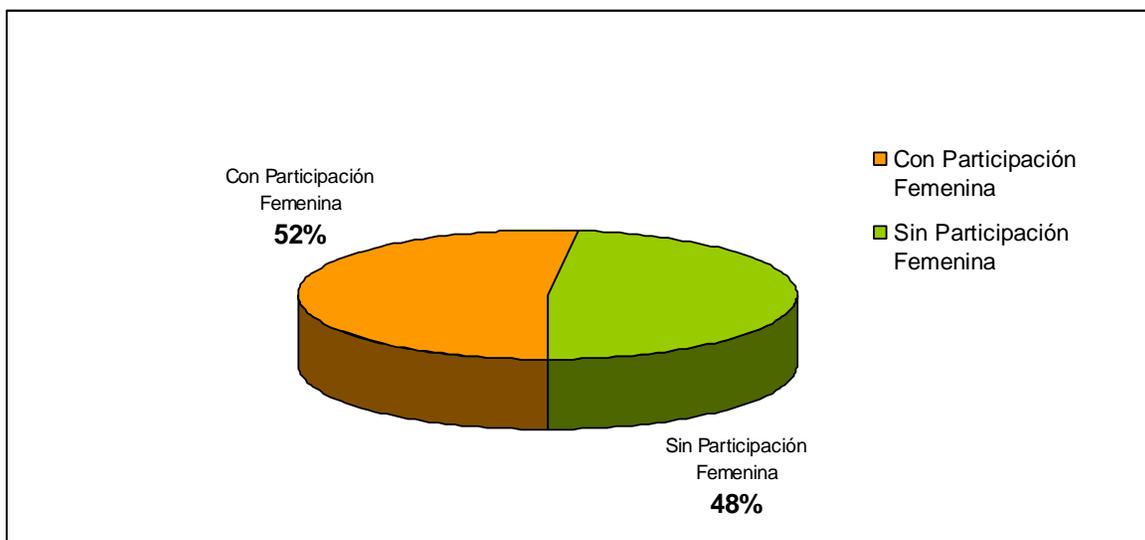
Fuente: Elaboración Propia

Del gráfico N° 1, demuestra la relación porcentual de la participación femenina y masculina en las Sociedades Anónimas. Claramente se observó una notoria predominancia del sexo masculino por sobre el femenino, con cifras que en porcentaje se reparten en un 92,4% para participantes del sexo masculino y un 7.6% de participantes del sexo femenino, de un total de 1568 datos analizados.

El porcentaje de mujeres laborando en los altos mandos de las Sociedades Anónimas es muy bajo, lo cual deja en evidencia la segregada y escasa participación femenina en los altos mandos. En términos numéricos, la presencia masculina supera la femenina en más de 12 veces.

En análisis realizado contemplo un total de 157 Sociedades Anónimas. Dentro de este número, se realizó un desglose de cuantas Sociedades Anónimas poseen participación femenina.

Gráfico N° 2: Sociedades Anónimas con Participación Femenina



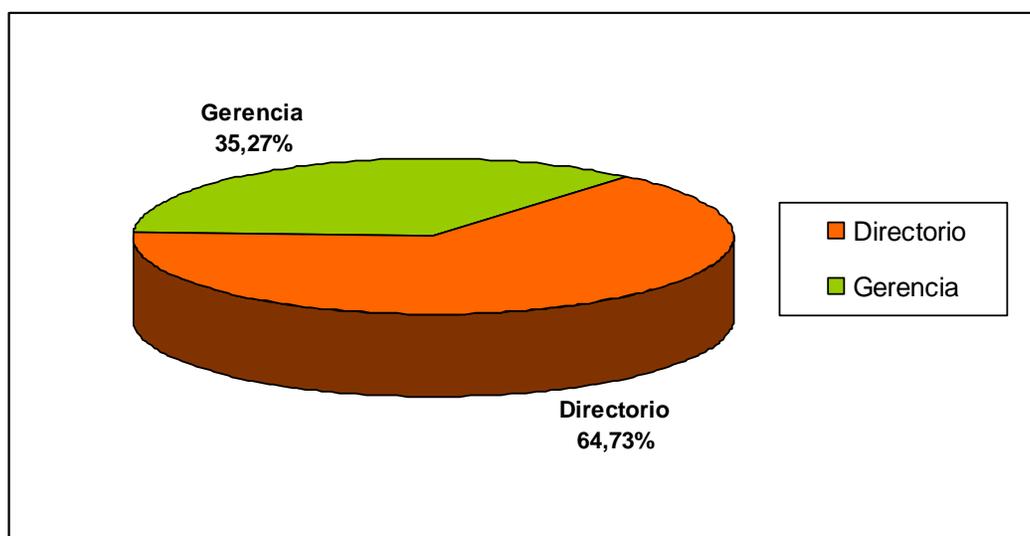
Fuente: Elaboración Propia

Un 52% de las Sociedades Anónimas tiene presencia de mujeres en los altos mandos. Este porcentaje es atractivo, considerando que la inserción femenina es solo del 7,6%.

4.1.2. Clasificación según posición en la Sociedad Anónima.

Dentro de los análisis iniciales, se elaboraron tablas las cuales entregaron Análisis Descriptivos de las variables estudiadas. El gráfico N° 3 hace referencia a la posición dentro de la Sociedad Anónima. El gráfico muestra la distribución de personas que son parte del Directorio y de la Gerencia en las Sociedades Anónimas.

Gráfico N° 3: Posición dentro de la Sociedad Anónima



Fuente: Elaboración Propia

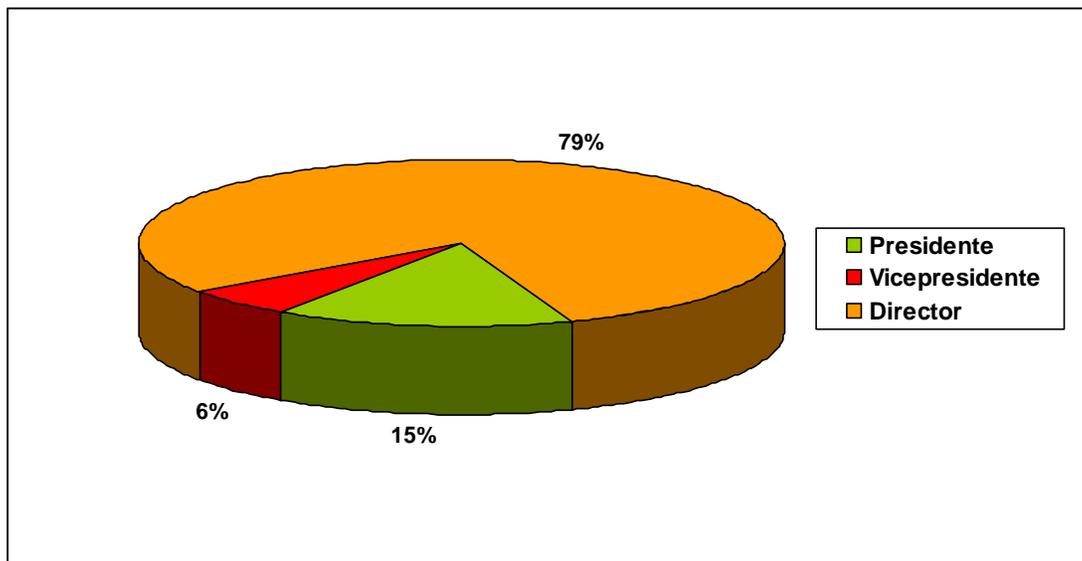
El estudio contemplo 1568 datos, de los cuales se clasificaron de manera dicotómica. Por un lado los que correspondían a las personas miembros del Directorio, y por otro, a quienes eran parte del área gerencial. Bajo esta segregación, se obtuvo que quienes son parte del Directorio corresponden al 64.73%, y quienes conforman parte del área gerencial la cifra es del 35.27%.

De la clasificación según Posición en la Sociedad Anónima, se pudo obtener el detalle de que cargo o área se desempeñan cada dato analizado.

Los datos correspondientes a quienes son parte del Directorio se dividen y distribuyen de la siguiente forma.

De los 1015 datos clasificados en Directorios, los porcentajes de distribución se representan en la siguiente gráfica.

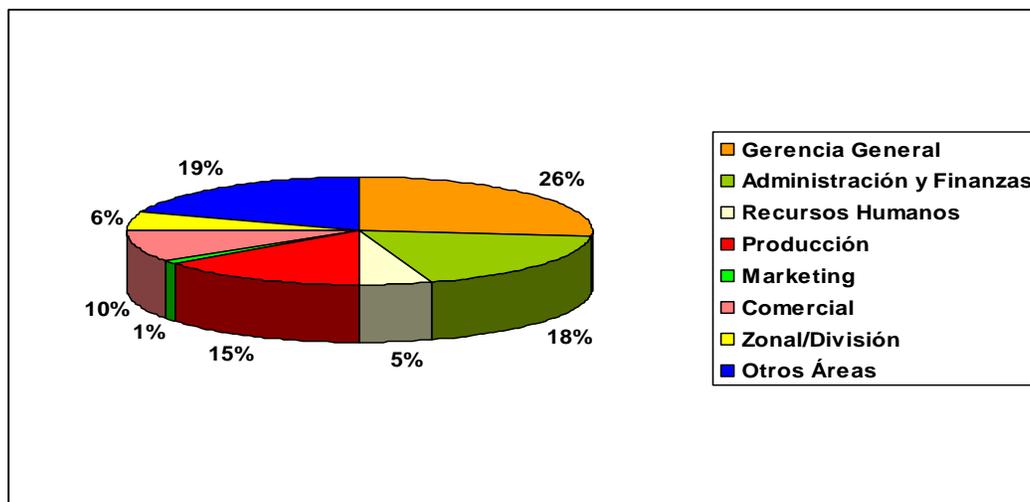
Gráfico N° 4: Porcentaje Clasificación de Directorio.



Fuente: Elaboración Propia

Las personas que son parte del Área Gerencial se clasificaron y distribuyeron de la siguiente forma.

Gráfico N° 5: Distribución según Área Gerencial.

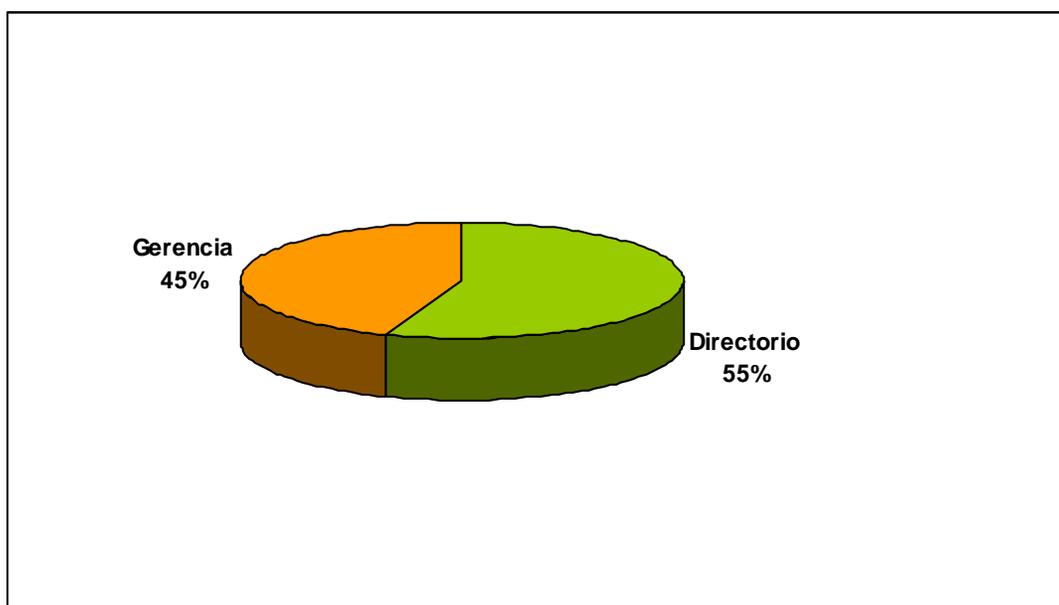


Fuente: Elaboración Propia

Los datos clasificados en Áreas Gerenciales se distribuyeron con porcentajes bastantes dispares. Del total de datos, 553 en Áreas Gerenciales, el 26% correspondió a Gerencia General. Esta área representada por la figura y cargo recaído en el Gerente General.

El número de mujeres inmersas en los altos mandos de las Sociedades Anónimas correspondió a 119 mujeres. De esta cantidad, se desglosa cuantas mujeres corresponden a participación en el Directorio o en Área Gerencial.

Gráfico N° 6: Porcentaje Participación Femenina según Posición en la S.A.



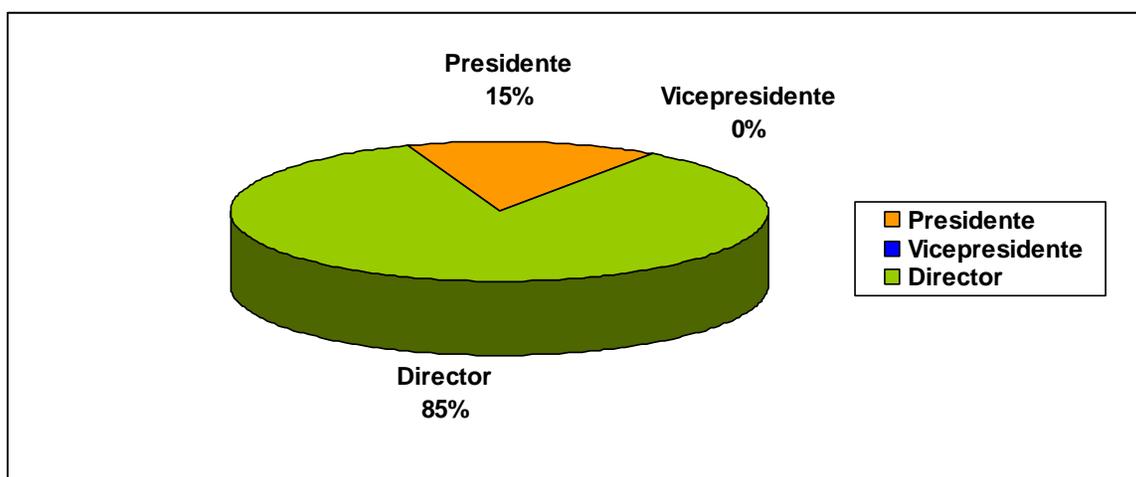
Fuente: Elaboración Propia

La presencia femenina se encuentra en un 55% en Directorios y en un 45% en Áreas Gerenciales. Estos valores representan la distribución femenina en los altos mandos.

Las mujeres que participan en un Directorio o Gerencia se distribuyen según los criterios de clasificación. Los resultados obtenidos fueron los siguientes:

La distribución en los Directorios se rigió bajo 3 categorías. Las cuales arrojaron que 10 mujeres cumplen el rol de Presidenta del Directorio y 56 son Directoras. El cargo de Vicepresidente de Directorio no es ocupado por ninguna mujer.

Gráfico N° 7: Porcentaje de Distribución de Mujeres en Directorios.

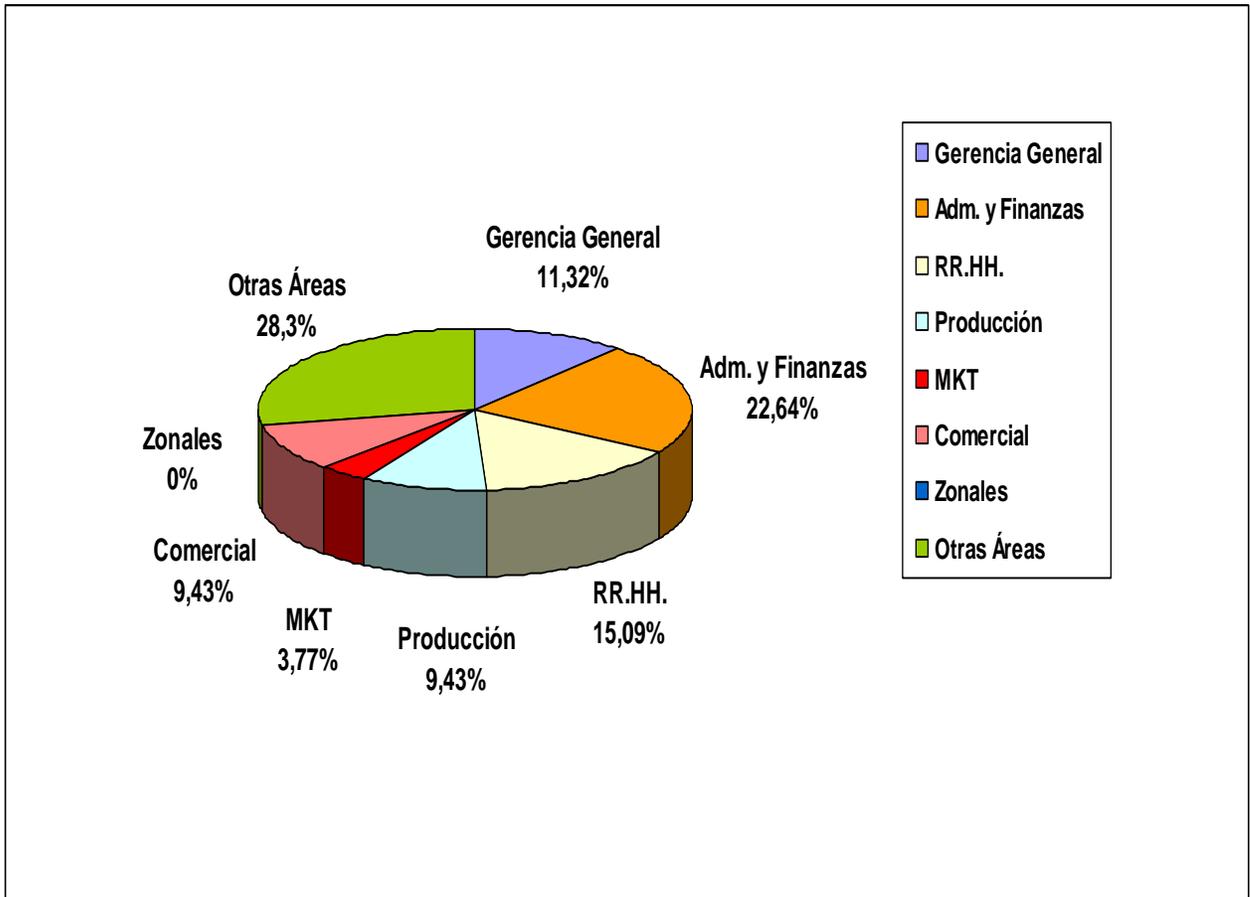


Fuente: Elaboración Propia

El porcentaje de mujeres Presidentas de un Directorio es de un 15%. La presencia femenina como Vicepresidenta es nula y como Directora el 85%. Estas cifras corresponden a las 66 mujeres que forman parte de los Directorios de las Sociedades Anónimas.

La Inserción femenina en Áreas Gerenciales se centra mayormente en Administración y Finanzas, además de Recursos Humanos. Del total de 53 mujeres, solo 6 se desempeñan como Gerentes Generales.

Gráfico N° 8: Porcentaje de Distribución de Mujeres en Áreas Gerenciales



Fuente: Elaboración Propia

Del total de mujeres que se desempeñan en Áreas Gerenciales, el 22.64% se encuentra en el Área de Administración y Finanzas. Este porcentaje es significativo, dada la importancia relativa y obligaciones que el área plantea. Solo el 11.32% de las mujeres posee la responsabilidad en el área de Gerencia General. La mayor parte de los cargos donde se desempeñan las mujeres está catalogada en “Otras Áreas”. Esta agrupación hace referencia a cargos de tipo legal, estudios y cargos específicos en Casinos, como Áreas de Eventos y Juegos.

4.1.3. Clasificación según Sector Industrial

Las Sociedades Anónimas analizadas se catalogaron en 24 Sectores Industriales. El total de datos segregados por cada Sector Industrial, contrarrestado según género quedo conformado de la siguiente forma:

Tabla N° 1: Sector Industrial según Género

Sector Industrial	Género		Total
	Masculino	Femenino	
1.Aeropuertos	12	1	13
2.Alimentos	31	2	33
3.Aseguradora	12	3	15
4.Casinos	129	10	139
5.Centros Comerciales	37	2	39
6.Concesiones	172	18	190
7.Construcción	68	0	68
8.Editoriales	5	1	6
9.Educacionales	6	1	7
10.Energético	185	14	199
11.Financiero	56	5	61
12.Fondos de inversión	185	17	202
13.Industria Farmacéutica	6	0	6
14.Inmobiliario	45	5	50
15.Minería	6	1	7
16.Pesquero	44	1	45
17.Plástico	7	1	8
18.Retail	57	6	63
19.Sanitarios	84	5	89
20.Servicios Médicos	14	1	15
21.Sociedades Deportivas	92	3	95
22.Telecomunicaciones	74	10	84
23.TIC	21	1	22
24.Transporte	101	11	112
TOTAL	1449	119	1568

Fuente: Elaboración Propia

La tabla demuestra que solo en 2 sectores Industriales, Construcción e Industria Farmacéutica, no existe Inserción Femenina en los altos mandos de las Sociedades Anónimas. En los sectores Industriales donde existe mayor presencia femenina es en las Concesiones, Energético y Fondos de Inversión.

4.1.4. Clasificación según Formación o Actividad

Los datos extraídos desde las memorias anuales, nos entregaron información respecto a la preparación y formación de quienes son parte de los altos mandos de las Sociedades Anónimas. Esta información permitió agrupar a las personas miembros de las Sociedades Anónimas según criterio de su formación profesional o la actividad que desempeñan.

Tabla N° 2: Clasificación de Formación o Actividad

Clasificación	Nº de Personas
Actividad	83
Profesión	1485
Total	1568

Fuente: Elaboración Propia

El criterio de segregación utilizado se basó en la información recogida de las memorias anuales y de la actividad que se manifestaba en ella. Se consideró actividad toda información en la cual no se clarificara con preparación profesional o apuntara a un oficio. Sujetos a esta segregación, se obtuvieron los siguientes resultados.

Tabla N° 3: Clasificación de Actividades

Actividad	N° de Personas
Empresario	81
Agricultor	2
Total	83

Fuente: Elaboración Propia

Tabla N° 4: Clasificación de Profesiones

Formación Profesional	N° de Personas
Abogado	173
Contador Auditor	87
Economista	59
Ingeniero Civil	245
Ingeniero Civil Industrial	192
Ingeniero Comercial	427
Otras Profesiones	302
Total	1485

Fuente: Elaboración Propia

La clasificación de Profesiones o Actividades según género se establece en la siguiente tabla.

Tabla N° 5: Formación Profesional o Actividad según sexo.

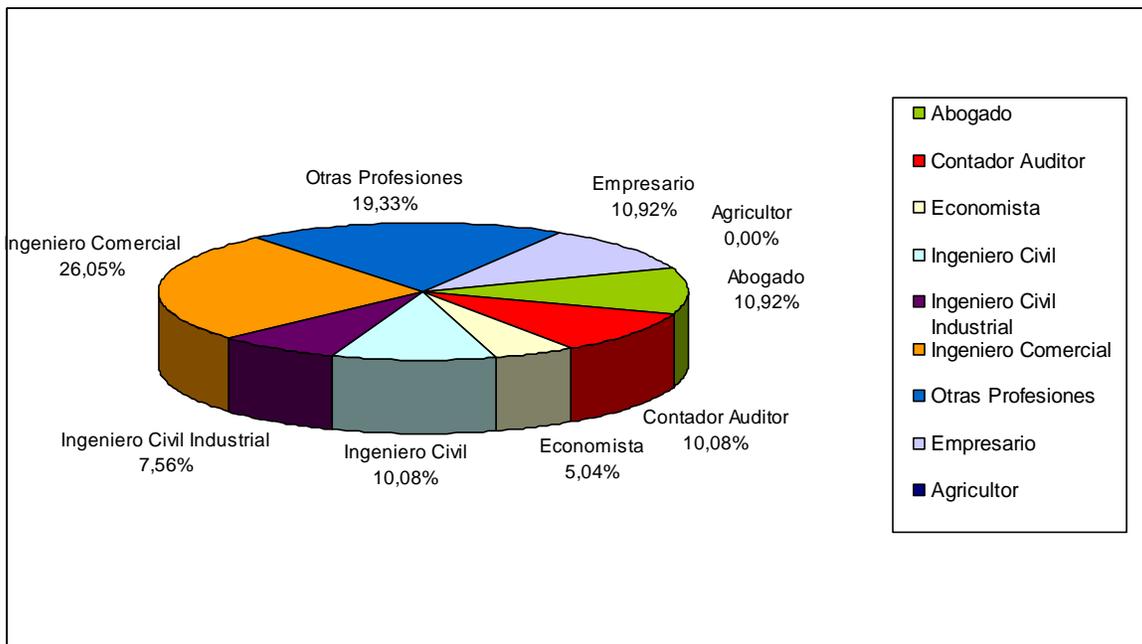
Formación Profesional o Actividad	Género		Total
	Masculino	Femenino	
Abogado	160	13	173
Contador Auditor	75	12	87
Economista	53	6	59
Ingeniero Civil	233	12	245
Ingeniero Civil Industrial	183	9	192
Ingeniero Comercial	396	31	427
Otras Profesiones	279	23	302
Empresario	68	13	81
Agricultor	2	0	2
Total	1449	119	1568

Fuente: Elaboración Propia

La tabla N° 5 muestra la formación profesional o actividad de los hombres y mujeres analizados en la investigación. Se concluye que gran parte posee la formación profesional de Ingeniería Comercial e Ingeniería Civil. En la clasificación de otras profesiones incluye variados y dispares formaciones profesionales, tales como Periodismo, Medicina, Biólogos, Pedagogías, Arquitectura, Psicología, Publicidad, Diseño, etc. La clasificación en “Otras Profesiones” corresponde al 19% del total de datos, el 81% restante agrupa las demás profesiones clasificadas.

La gráfica siguiente muestra los porcentajes de las profesiones y actividades que poseen las mujeres de la investigación

Gráfico N° 9: Porcentaje de Profesiones o Actividades de las Mujeres de las Sociedades Anónimas.



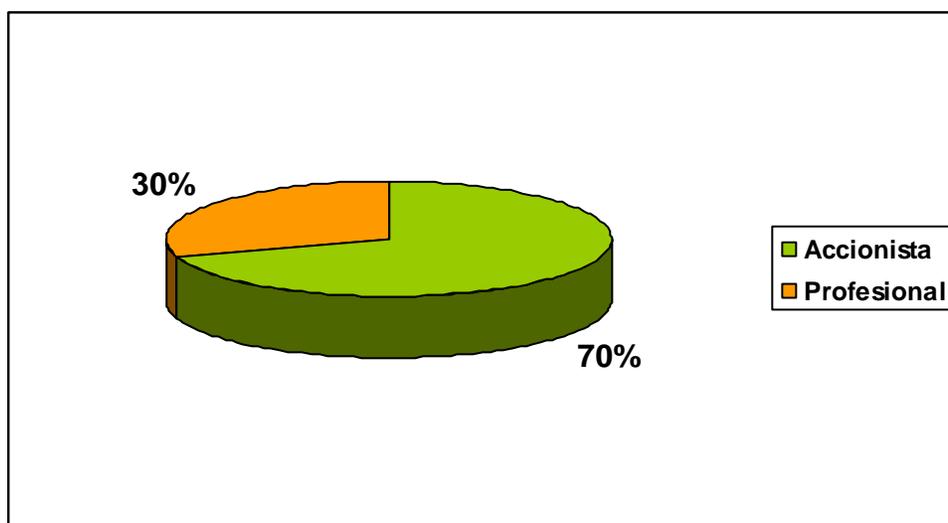
En el aspecto profesional, el total de mujeres de los altos mandos de las Sociedades Anónimas mayormente son Ingenieras Comerciales (26.05%) y Abogadas (10.92%). Contadoras Auditoras e Ingenieras Civil poseen el mismo porcentaje de participación (10.08%), y en porcentajes más bajos están las Ingenieras Civiles Industriales y Economistas, con un 7.56% y 5.04% respectivamente. El total de mujeres clasificadas en Actividad, son Empresarias, y representan el 10.92% de mujeres en los altos mandos de las Sociedades Anónimas.

4.1.5. Clasificación según Tipo de Director

Los datos obtenidos se clasificaron según el Tipo de Director de la Sociedad Anónima. Esta clasificación fue dicotómica, ya que se estableció si fue Director Accionista o Director Profesional. Bajo esta premisa, se obtuvieron los siguientes resultados.

Mayoritariamente el tipo de directores corresponde a Accionistas. Porcentualmente se demuestra en el siguiente gráfico.

Gráfico N° 10: Tipo de Director en porcentaje



Fuente: Elaboración Propia

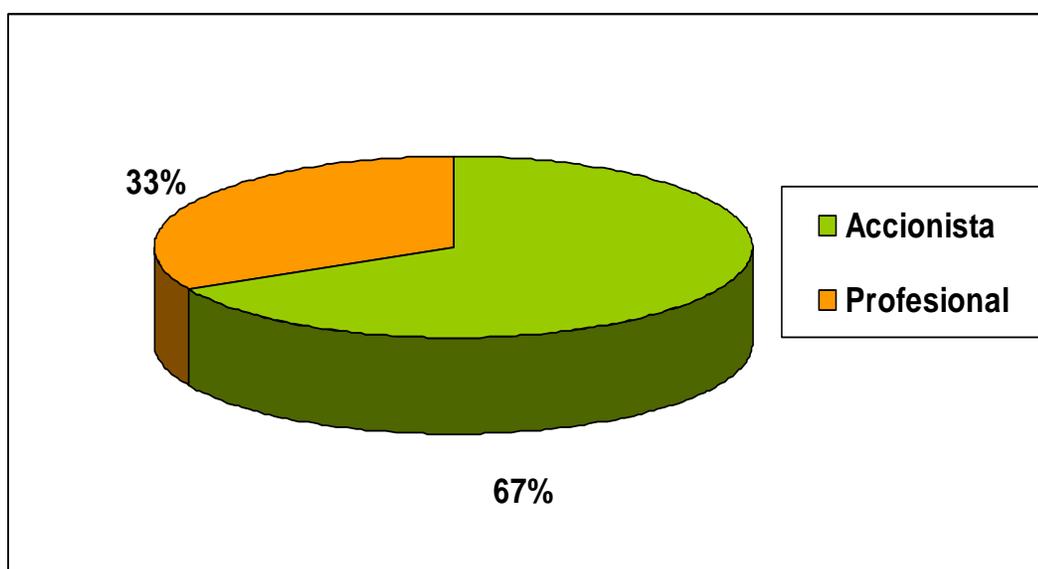
De la base de datos obtenida desde las Sociedades Anónimas, el 70% corresponde a un tipo de director Accionista, y el 30% restante es Director Profesional. El porcentaje mayoritario de director Accionista manifiesta que la responsabilidad de grandes decisiones las asumen quienes poseen propiedad de las Sociedades Anónimas. Los porcentajes demuestran y se enlazan con los principales problemas que presentan los Gobierno Corporativo⁴⁶, los cuales

⁴⁶Wigodski. Teodoro; Zúñiga Franco. "Gobierno Corporativo en Chile", 2001.

señalan que los conflictos se concentran entre el interés de los accionistas controladores y minoritarios, debido a problemas de agencia, uso de información privilegiada y conductas contrarias a la ética.

La clasificación del total mujeres de las Sociedades Anónimas según tipo de Director arrojo los siguientes resultados.

Gráfico N° 11: Clasificación de Mujeres según Tipo de Director



Fuente: Elaboración Propia

La grafica demuestra que 2/3 de las mujeres de los altos mandos son accionistas. De las 119 mujeres que son parte de los altos mandos de las Sociedades Anónimas, 39 mujeres son Tipo de Director Profesional (33%).

4.2 Correlación entre las variables de estudio

Dentro de la investigación realizada, se obtuvieron resultados los cuales permitieron ver el nivel de aproximación o semejanza entre las variables. Para esto se obtuvo el grado de correlación entre las variables. Las conclusiones se basaron en el análisis del coeficiente de correlación de Pearson.

a) Correlación variables Género – Área Funcional

Coeficiente	Valor	Error típ. asint. ^a	T aproximada ^b	Sig. Aproximada
R de Pearson	0,075	0,029	2,974	,003 ^c

Fuente: Elaboración Propia

a. Asumiendo la hipótesis alternativa.

b. Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

c. Basada en la aproximación normal.

El valor de R de Pearson igual a 0,075, lo cual indico que entre estas dos variables existe una correlación positiva, es decir, existe una dispersión de puntos que para ambas variables van de forma creciente en cuanto la otra igual lo haga de esa forma. Para este valor del R de Pearson, la distribución de los puntos estaría algo dispersa lo que indica que la correlación está muy lejos de ser una correlación perfecta.

b) Correlación variables Género – Sector Industrial

Coeficiente	Valor	Error típ. asint. ^a	T aproximada ^b	Sig. Aproximada
R de Pearson	0,004	0,026	0,177	,859 ^c

Fuente: Elaboración Propia

a. Asumiendo la hipótesis alternativa.

b. Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.

c. Basada en la aproximación normal.

Entre estas variables existe una correlación positiva débil, lo cual establece que la distribución de los datos es distante y poco significativa. El valor R de Pearson 0.004 demuestra que prácticamente no existe correlación lineal entre las variables.

c) Correlación variables Género – Formación Profesional / Actividad

Coeficiente	Valor	Error típ. asint. ^a	T aproximada ^b	Sig. Aproximada
R de Pearson	0,008	0,028	0,31	,757 ^c

Fuente: Elaboración Propia

- a. Asumiendo la hipótesis alternativa.
- b. Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.
- c. Basada en la aproximación normal.

Entre estas variables existe una correlación positiva débil. El valor R de Pearson 0.008 demuestra que prácticamente no existe correlación lineal entre las variables. No se establece una tendencia y vinculación lineal entre el género y la formación profesional/Actividad.

d) Correlación Género - Tipo de Director

Coeficiente	Valor	Error típ. asint. ^a	T aproximada ^b	Sig. Aproximada
R de Pearson	0,017	0,026	0,677	,499 ^c

Fuente: Elaboración Propia

- a. Asumiendo la hipótesis alternativa.
- b. Empleando el error típico asintótico basado en la hipótesis nula.
- c. Basada en la aproximación normal.

Entre estas variables existe una correlación positiva débil. El valor R de Pearson 0.017 demuestra que prácticamente no existe correlación lineal entre las variables. Dado el R de Pearson, la distribución de los puntos estaría algo dispersa. Con esto se concluye que no existe aproximación a una correlación perfecta.

4.3 Top de mujeres en altos cargos de las Sociedades Anónimas chilenas.

Dentro de la investigación hubo mujeres que destacaron por su cargo o posición que desempeñan dentro de las Sociedades Anónimas. Hay mujeres que sobresalieron al ser Presidentas de Directorios u ocupar un lugar importante en Sociedades Anónimas reconocidas y exitosas. El ranking de las mujeres Top, según su presencia en los mandos altos de las Sociedades Anónimas, fueron extraídas de las memorias anuales del año 2009.

Analizando las mujeres que son parte del Directorio y de la Plana Gerencial, y verificando la Sociedad Anónimas donde se desenvuelven según el Ranking de las Compañías en Ventas según la revista Capital⁴⁷, destacan las siguientes mujeres.

- **Berta Belmar Ruiz**

Chilena, de profesión Abogada, pertenece al Directorio de ENAP REFINERIAS S.A. donde se desempeña como Directora de la Sociedad Anónima. ENAP durante el año 2008 obtuvo el 2º lugar entre las compañías con mayores ventas según el ranking de las Top 100.

- **María del Pilar Estay Fernández**

Chilena, su actividad es de Empresaria y actualmente se desempeña como Presidenta del Directorio de la empresa VOTORANTIM ANDINA S.A., perteneciente al sector industrial de la Minería. VOTORANTIM ANDINA S.A. durante el año 2008 estuvo en el 51ª lugar de las compañías Top.

⁴⁷“Revista Capital”; Ranking Compañías según Ventas.

<http://www.capital.cl/images/reportajes_entrevistas/252/Las%20mayores%20compa%C3%B1as%20en%20ventas.pdf> [en línea][consulta: 28 de agosto 2011]

Además de ellas, también destacaron mujeres que presiden Directorios. En este selecto grupo de mujeres encontramos a:

1. Cecilia Bitran Caro

Chilena, su actividad es de Empresaria y actualmente se desempeña como presidenta del directorio de la empresa COMUNICACION GLOBAL MULTICARRIER S.A., perteneciente al sector industrial de las telecomunicaciones.

2. Soledad Salgado Sánchez

Chilena, titulada de Periodismo y actualmente se desempeña como presidenta del directorio de la empresa SMARTEL S.A., perteneciente al sector industrial de las telecomunicaciones.

3. Adriana Troncoso Lizana

Chilena, su actividad es de Empresaria y actualmente se desempeña como presidenta del directorio de la empresa TRANS ARAUCARIAS S.A., perteneciente al sector industrial del Transporte.

4. Ema Ramírez Farías

Chilena, su actividad es de Empresaria y actualmente se desempeña como presidenta del directorio de la empresa UNION DEL TRANSPORTE S.A., perteneciente al sector industrial del Transporte.

5. María de Lourdes Velásquez Arratia

Chilena, su Profesión es Abogado y actualmente se desempeña como presidenta del directorio de la empresa INMOBILIARIA SAN PATRICIO S.A., perteneciente al sector industrial Inmobiliario.

6. Emilia Said Dabdoub

Chilena, su actividad es de Empresaria y actualmente se desempeña como presidenta del directorio de la empresa KASTEL S.A., perteneciente al sector industrial de Las Inversiones.

7. Sofía Hilbert de la Ossa

Chilena, su Profesión es Ingeniera Comercial y actualmente se desempeña como presidenta del directorio de la empresa LATIN GAMING CALAMA S.A., perteneciente al sector industrial de los Casinos.

8. DaskaRadicDewar

Chilena, su Profesión es Ingeniera Comercial y actualmente se desempeña como presidenta del directorio de la empresa RIDERCOM S.A., perteneciente al sector industrial de las Telecomunicaciones.

9. Maritza SaiehBendeck

Chilena, su Profesión es Ingeniera Comercial y actualmente se desempeña como presidenta del directorio de las empresas CORP GROUP VIDA CHILE S.A. que pertenecen al sector financiero.

Además destacan mujeres que se desempeñan como Gerentes Generales o en cargos de Sociedades Anónimas importantes del país. Entre estas mujeres destacan:

1. Cecilia Jara Sepúlveda

Chilena, de profesión Ingeniera Comercial. Se desempeña como Gerente General de BLUE TWO CHILE S.A, perteneciente al sector industrial de las Telecomunicaciones.

2. Claudia Cecilia Rodríguez Pino

Chilena, de profesión Abogada. Se desempeña como Gerente General de SOCIEDAD INMOBILIARIA BELLAVISTA S.A. perteneciente al sector industrial Inmobiliario.

3. Bárbara Espinoza

Chilena, de profesión Contador Auditor. Se desempeña como Gerente General de RABOINVESTMENTS CHILE S.A. perteneciente al sector financiero.

4. María Emilia Araya Catalán

Chilena, de profesión Ingeniero Civil Industrial, ocupa el cargo de Gerente Desarrollo Financiero en CAJA DE COMPENSACION LOS ANDES.

Conclusiones

En primer lugar para nosotros es un atractivo haber logrado realizar un estudio de un tema que está tan de moda en este tiempo, debido a las modificaciones que ha ido desarrollando nuestra cultura a nivel país, más aun si a tanto estudio que circula sobre la participación laboral de la mujer podemos ahondar aún mas y aportar antecedentes sobre la participación de la mujer en los altos cargos directivos y gerenciales de las Sociedades Anónimas inscritas en la Superintendencia de Valores y Seguros de Chile.

Es necesario recalcar que la información y temas relacionados referentes a la Inserción Laboral Femenina en Sociedades Anónimas es escasa, lo cual deja abierta la chance de realizar nuevas investigaciones sobre el tema. Además, resulta necesario saber la evidencia empírica de cuál es el avance en temas de igualdad de oportunidades para las mujeres en la sociedad.

La investigación permitió medir y cuantificar cual es la real participación femenina en los altos mandos en las Sociedades Anónimas. Obtuvimos datos relevantes y significativos. La inserción de la mujer en cargos directivos superiores es muy baja, donde solo el 7,6% de los cargos es ocupados por mujeres. Este porcentaje es débil, donde la presencia de hombres es 12 veces mayor que el de mujeres. Este resultado marca una similitud con la encuesta efectuada por el Centro de Estudios Empresariales de la Mujer. De los 322 directores del IPSA, indicador que reúne a las 40 principales empresas que operan en bolsa, sólo 3 son mujeres. Contrarrestando ambos resultados, ambos entregan el bajo porcentaje de participación femenina en altos mandos.

Además, solo el 52% de las Sociedades Anónimas posee presencia de alguna mujer en los altos mandos.

De las mujeres que se desempeñan en los cargos de alta dirección, encontramos que el 64.73% son parte del Directorio de las Sociedades Anónimas, mientras que el restante 35.27% se encuentran en cargos gerenciales.

De las mujeres que son parte del Directorios, el 15% es Presidenta de este mismo. El cargo de Vicepresidente no es ocupado por mujeres. El complementario 85% corresponde a mujeres que son Directores. Durante los últimos años hubo un aumento de la presencia de mujeres presidentas de Directorios, ya que el año 2004 solo un 2% de las mujeres ocupaba este cargo.

Las mujeres en Área Gerencial se desempeñan en cargos bien variados, donde no se presenta una mayor tendencia hacia alguna área funcional. De las mujeres insertas en el Área Gerencial, el 22.64% se desempeña en el área de Administración y Finanzas. Un 15.09% en Recursos Humanos y un 3.77% en Marketing. Las mujeres que se desempeñan como Gerentes Generales alcanza en 11.32%.

Luego de conclusiones generales se puso hincapié en intentar ramificar más el estudio logrando datos de la participación de mujeres por Sector Industrial de cada Sociedad Anónima y también identificar la formación profesional más común en el género, resultando que el Sector Industrial con mayor presencia de mujeres en cargos gerenciales y directivos resulto ser el sector de los Fondos de Inversión junto con el sector Energético y Concesiones.

Por otro lado la formación más común fue la carrera profesional de Ingeniería Comercial, que debido al tipo de estudio y teniendo como referencia las áreas que se investigaron, no fue una sorpresa encontrarse con esa profesión como punto alto en las distintas profesión que aparecieron en la investigación, dado que los cargos superiores requieren una formación profesional que se oriente a temas estratégicos y toma de decisiones.

Como conclusión podemos decir que a nivel general es muy incipiente aún la participación de la mujer en la dirección superior de las empresas, los motivos de esta situación podrían ser un fundamento válido para una posterior investigación, que complementa este estudio. A priori los principales motivos dicen referencia con la formación cultural del país y con la historia que dice que la mujer en tiempos pasados solo se debía preocupar de su hogar y sus hijos. Ya en el siglo XXI las cosas han cambiado, pero ese cambio se verá reflejado en las generaciones venideras, esto se justifica con el nivel de matrícula de mujeres en universidades, institutos, centros de formación técnica, etc. Claro está sí que la diferencia abismal entre hombres y mujeres no obedece a un tema de capacidad ni de motivación solo representa la actualidad de cada país, es por esto que en países desarrollados las cifras que se reflejan en la investigación son disímiles, ampliamente más favorables para la participación de la mujer en cargos directivos y gerenciales.

La investigación realizada nos entrega dos conclusiones que corroboran los estudios previos existentes. El primero hace mención a la baja presencia de mujeres en cargos que involucran mayor responsabilidad y toma de decisiones. En la mayor parte de las empresas predomina la presencia de hombres en los altos mandos. Las razones de esto se debe más que nada a un tema social, donde es necesario superen barreras que indican las desigualdades entre género siguen existiendo y no se acortan en el tiempo.

El otro punto a destacar es el leve aumento de la mujer en los cargos. Se observó que durante los años hubo una mayor presencia femenina, comparado con el estudio de Centro de Estudios Empresariales de la Mujer⁴⁸. Esto demuestra que las capacidades laborales son idénticas para hombres y mujeres, que solo se debe dar la chance y oportunidad para que las mujeres demuestren sus habilidades para desempeñar altos cargos directivos.

⁴⁸ <http://diario.elmercurio.cl/2008/07/02/economia_y_negocios/el_mundo_de_la_finanzas/noticias/ebc83aee-4475-4977-b2e4-80728feb2e4c.htm>. [en línea][consulta:29 junio 2011]

BIBLIOGRAFIA

- ABRAMO, Laís. “Inserción Laboral de las Mujeres en América Latina: Una Fuerza de Trabajo Secundaria”. (2000).
- CARMONA, Karla; VELIZ, Hugo. Discriminación Laboral: Aspectos Doctrinarios y situación en Chile. (2005)
- CONCHA R. Andrés. Presidente Sociedad Fomento Fabril (SOFOFA). “Mujer y Trabajo”. (2010).
- FERES, María Ester: “Trabajo, flexibilidad y género: tensiones de un proceso”. (2004).
- FERRADA, Luz María. “Diferencias Regionales en la Participación Laboral Femenina en Chile”. Universidad de Los Lagos, Chile. (2010).
- FLORES, Verónica. “Estudio Barómetro Mujer y Trabajo”, estudio realizado por Comunidad Mujer y OIT. (2007).
- FORT, Lucia. PIRAS, Claudia. “Ampliando las Oportunidades Laborales de la Mujer”. (2007).
- GUZMAN, Virginia. “Gobernabilidad democrática y género, una articulación posible” (2003).
- HIRATA, H., “Flexibilidad, Trabajo y Género”. (1999).
- HORTON, S. “Los mercados del trabajo en un época de ajuste: una visión general”. (2007).

- LEHMANN, Carla. “Mujer, Trabajo y Familia: Realidad, Percepciones y Desafíos”. (2003).
- MAZZEI, Claudia. “El trabajo femenino y las desigualdades en el mundo productivo”. (1999)
- MILOSAVLJEVIC, Vivian. MONTAÑO, Sonia; “La crisis económica y financiera. Su impacto sobre la pobreza, el trabajo y el tiempo de las mujeres”. (2010).
- MLADINIC, Antonio. “Antecedentes sobre la presencia de mujeres en cargos de dirección en el ámbito laboral en Chile”.(2009)
- RODRIGUEZ Arantxa, LARRAÑAGA Mertxe: “El trabajo de las mujeres: Claves para entender la desigualdad”. Universidad del País Vasco-EuskalHerriko Unibertsitatea (2007).
- SANCHEZ FONT, Elisa. “Estadística: Métodos y Aplicaciones”. (1990).
- SEGARRA, Teresa. “Algunas cuestiones sobre la Inserción de la Mujer en el mercado del trabajo europeo”. Universidad de Valencia. (2000).
- SOLIS, Francisco. “La feminización de la fuerza laboral”. (2001).
- SOMAVIA, Juan. Director General de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). “Equidad de Género y desarrollo laboral”. (2008).
- THAYER, Williams. La Sociedad Chilena del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. (2007).
- TODARO, Rosalba; GODOY, Lorena; ABRAMO, Lais. “El trabajo gratuito de las mujeres: Condiciones de trabajo”. (2001).
- TOKMAN, Victor. “Inserción laboral, mercados de trabajo y protección social”. (2006).

- TOLEDO, Patsilí. “Ley N° 20.005 sobre Acoso Sexual en Chile”. (2006).
- TORO, Sebastián. “La Sobreexplotación del Trabajo en Chile”. (2005).
- VELASCO LINCE, Elva. “Técnica de Procesamiento y Análisis de Datos”. (2000).
- WALCKER, Francisco. “Derecho Laboral: Conceptos de derecho del trabajo.” (2007).
- WIGODSKI, Teodoro; ZUÑIG Franco. “Gobierno Corporativo en Chile”, (2001).

Link grafía.

- Superintendencia de Valores y Seguros de Chile.
<<http://www.svs.cl>>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe
<<http://www.cepal.org>>
- Servicio Nacional de la Mujer
<<http://www.sernam.cl>>
- Organización Internacional del Trabajo
< <http://www.ilo.org/global/lang--es/index.htm>>
- Instituto Nacional de Estadística
<<http://www.ine.cl>>
- Ministerio de Planificación. Caracterización Socioeconómica Nacional (CASEN).
<<http://www.mideplan.gob.cl/casen/>>
- Unión Europea
<http://europa.eu/abc/treaties/index_es.htm >
- Albornoz, Laura.
<<http://www.tusalario.org/chile/main/mujer-y-trabajo/la-participacion-femenina-en-altos-cargos-es-muy>>

- International Business Report
<<http://www.internationalbusinessreport.com/>>
- Ley 19250. Chile. Código del Trabajo. Santiago, Chile.1994
- Revista Capital"; Ranking Compañías según Ventas.
<http://www.capital.cl/images/reportajes_entrevistas/252/Las%20mayores%20compa%C3%B1as%20en%20ventas.pdf>
- <<http://www.internationalbusinessreport.com/index.asp>>.
- <<http://climadeopinion.blogspot.com/2011/03/dia-de-la-mujer-1-mirada-desde-la.html>>.
- <http://diario.elmercurio.cl/2008/07/02/economia_y_negocios/el_mundo_de_la_finanzas/noticias/ebc83aee-4475-4977-b2e4-80728feb2e4c.htm>.
- <<http://www.dt.gob.cl/1601/w3-article-59925.html#top>>
- <<http://www.cdh.uchile.cl/anuario2/nac5.pdf>>
- <<http://www.leychile.cl/Navegar?idLey=20348>>
- <<http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=184979>>
- <<http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=187346>>
- <<http://www.abogadoslaborales.cl/fuero-maternal/ley-de-subsidios-maternales/>>
- <http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/articles-59096_recurso_1.pdf>
- <<http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/w3-printer-84820.html>>
- <<http://www.axesor.es/buscadorunificado.asp>>
- <<http://www.aprendemas.com/Noticias/DetalleNoticia.asp?Noticia=3623>>
- < <http://www.internationalbusinessreport.com/index.asp>>
- < <http://www.iberias.org/blog/?p=8532>>
- < <http://www.bcn.cl/histley/lfs/hdl-20166/HL20166.pdf>>
- <<http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=187346>>
- <<http://www.abogadoslaborales.cl/fuero-maternal/ley-de-subsidios-maternales/>>
- <http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/articles-59096_recurso_1.pdf>
- <<http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/w3-printer-84820.html>>

- <<http://www.aprendemas.com/Noticias/DetalleNoticia.asp?Noticia=3623>>
- <<http://www.internationalbusinessreport.com/index.asp>>
- <<http://www.addlink.es/productos.asp?pid=158>>

ANEXOS

ANEXO Nº 1: Sociedad Anónimas analizadas.
Inscripciones en los registros de la SVS Sociedades Anónimas
http://www.svs.cl/sitio/mercados/otra_inscripciones_sociedades.php

Nº	RAZON SOCIAL
1	115 TELECOMUNICACIONES S.A.
2	A5 CAPITAL S.A.
3	ADMINISTRADOR FINANCIERO DE TRANSANTIAGO S.A.
4	ADMINISTRADORA AURUS PRIVATE EQUITY S.A.
5	ADMINISTRADORA DE FONDOS DE PENSIONES MODELO S.A.
6	ADMINISTRADORA MATER S.A.
7	ADMINISTRADORA PATAGONIA S.A.
8	AEROPUERTO CHACALLUTA SOCIEDAD CONCESIONARIA S.A.
9	AGUAS CHAÑAR S.A.
10	AGUAS CORDILLERA S.A.
11	AGUAS DEL ALTIPLANO S.A.
12	AGUAS MAGALLANES S.A.
13	AGUAS NUEVAS S.A.
14	AGUAS SAN PEDRO S.A.
15	AGUAS SANTIAGO PONIENTE S.A.
16	ALMENDRAL S.A.
17	ASEGURADORA MAGALLANES DE GARANTIA Y CREDITO S.A.
18	ASFALTOS CHILENOS S.A.
19	ASTRO S.A.
20	AZUL AZUL S.A.
21	BANCOESTADO CAPITAL DE RIESGO S.A.
22	BCP EMISIONES LATAM 1 S.A.
23	BGA CHILE COMUNICACIONES S.A.
24	BLANCO Y NEGRO S.A.
25	BLUE TWO CHILE S.A.
26	BSSF CHILE S.A.
27	BUSES GRAN SANTIAGO S.A.
28	BUSES LA CAPITAL S.A.
29	BUSES METROPOLITANA S.A.
30	BUSES VULE S.A.
31	BVC-INCUBOX S.A.
32	CAMPOS DEPORTIVOS CRAIGHOUSE S.A.
33	CAPITALES S.A.
34	CASINO DE JUEGOS COYHAIQUE S.A.
35	CASINO DE JUEGOS DEL PACIFICO S.A.
36	CASINO DE JUEGOS PUNTA ARENAS S.A.

37	CASINO DE JUEGOS VALDIVIA S.A.
38	CASINO GRAN LOS ANGELES S.A.
39	CASINO GRAN OVALLE S.A.
40	CASINO TERMAS DE CHILLAN S.A.
41	CENTRALES HIDROELECTRICAS DE AYSEN S.A.
42	CFC CAPITAL S.A.
43	CGE DISTRIBUCION S.A.
44	CHILQUINTA ENERGIA S.A.
45	SOCIEDAD INMOBILIARIA BELLAVISTA S.A.
46	CLARO CARRIER S.A.
47	CLUB DE GOLF HUINGANAL SOCIEDAD ANONIMA
48	CLUB DEPORTIVO PALESTINO SADP
49	COMERCIAL NUEVO MILENIO S.A.
50	COMUNICACION GLOBAL MULTICARRIER S.A.
51	CONCESIONARIA ESTACIONAMIENTOS PASEO BULNES S.A.
52	CORP GROUP BANKING S.A.
53	COSTANERA SOCIEDAD ANONIMA COMERCIAL E INDUSTRIAL
54	CRUZADOS S.A.D.P.
55	CTR CHILE NETWORKS S.A.
56	ECLA INTERNATIONAL S.A.
57	EDELNOR TRANSMISION S.A.
58	EDITORIAL MEDICA PANAMERICANA S.A.
59	EMPRESA ELECTRICA DE AISEN S.A.
60	EMPRESA ELECTRICA DE LA FRONTERA S.A.
61	EMPRESAS AQUACHILE S.A.
62	EMPRESAS HITES S.A.
63	ENAP REFINERIAS S.A.
64	ENAP SIPETROL S.A.
65	ENJOY S.A.
66	EXPLORACIONES SANITARIAS S.A.
67	EXPRESS DE SANTIAGO UNO S.A.
68	FACTORING MERCANTIL S.A.
69	FACTORING SECURITY S.A.
70	FACTOTAL LEASING S.A
71	FIRST FACTORS S.A.
72	GAP INTERNATIONAL HOLDING S.A.
73	GERENS CAPITAL S.A.
74	GRAN CASINO DE COPIAPO S.A.
75	HORTIFRUT S.A.
76	HQI TRANSELEC NORTE S.A.
77	IDT CHILE S.A.

78	IFINCORP S.A.
79	INCOFIN S.A.
80	INDIGO S.A.
81	INDURA S.A. INDUSTRIA Y COMERCIO
82	SMARTEL S.A.
83	SMB FACTORING S.A.
84	LOS ANDES CC.CC
85	S.A. DE DEPORTES CACHAGUA
86	ACCIONA CONCESIONES RUTA 160 S.A.
87	SOCIEDAD CONCESIONARIA AEROPUERTO PUERTO MONTT S.A
88	SOCIEDAD CONCESIONARIA AEROTAS S.A..
89	SOCIEDAD CONCESIONARIA AMB S.A.
90	SOCIEDAD CONCESIONARIA ARENA BICENTENARIO S.A.
91	SOCIEDAD CONCESIONARIA AUTOPISTA VALLE CHACABUCO S.A.
92	SOCIEDAD CONCESIONARIA CENTRO DE JUSTICIA DE SANTIAGO S.A.
93	SOCIEDAD CONCESIONARIA CONCESIONES URBANAS S.A.
94	SOCIEDAD CONCESIONARIA CONEXION LAS REJAS S.A
95	SOCIEDAD CONCESIONARIA EMBALSE CONVENTO VIEJO S.A.
96	SOCIEDAD CONCESIONARIA INFRAESTRUCTURA PENITENCIARIA GRUPO TRES S.A.
97	SOCIEDAD CONCESIONARIA INTERMODAL LA CISTERNA S.A.
98	SOCIEDAD CONCESIONARIA PLAZA DE LA CIUDADANIA S.A.
99	SOCIEDAD CONCESIONARIA RUTA G-60 S.A.
100	SOCIEDAD CONCESIONARIA VALLES DEL DESIERTO S.A.
101	SOCIEDAD CONCESIONARIA VIA SANTA ROSA S.A.
102	SOCIEDAD EDUCATIVA LEONARDO DA VINCI S.A.
103	SOCOVELA S.A.
104	SODIMAC S.A.
105	SONDA S.A.
106	SOUTH CONE PRIVATE EQUITY S.A.
107	STADIO ITALIANO DI CONCEPCION S.A.
108	SU-BUS CHILE S.A.
109	TELEFONICA MOVILES CHILE S.A.
110	TRANS ARAUCARIAS S.A.
111	TRANSCHILE CHARRUA TRANSMISION S.A.
112	TRATACAL S.A.
113	TRICOLOR S.A.
114	UNION DEL TRANSPORTE S.A.
115	VOTORANTIM ANDINA S.A.
116	INMOBILIARIA CLUB DE GLOF LA SERENA S.A..
117	INMOBILIARIA MANQUEHUE S.A.
118	INMOBILIARIA SAN PATRICIO S.A.

119	INMOBILIARIA SANTIAGO WANDERERS S.A.
120	INTERFACTOR S.A.
121	INVERBRAS DE CHILE S.A.
122	INVERSIONES AGUAS METROPOLITANAS S.A.
123	INVERSIONES ALSACIA S.A.
124	INVERSIONES ELECTRICAS DEL SUR S.A.
125	INVERSIONES INNOVADORAS S.A.
126	INVERSIONES SANTA FE S.A.
127	INVERTEC FOODS S.A.
128	INVERTEC PESQUERA MAR DE CHILOE S.A.
129	KASTEL S.A.
130	LARRAIN VIAL GESTORA DE INVERSIONES S.A.
131	LATIN GAMING CALAMA S.A.
132	LATITUD SUR S.A.
133	LUZLINARES S.A.
134	LUZPARRAL S.A.
135	MARINA DEL SOL S.A.
136	MATRIZ IDEAS S.A.
137	MOLINOS DE CHILE Y RIO DE LA PLATA HOLDING S.A.
138	MULTIEXPORT FOODS S.A.
139	OPERACIONES EL ESCORIAL S.A.
140	PAZ CORP S.A.
141	PI CAPITAL DE RIESGO S.A.
142	PLAZA S.A.
143	PUERTO TERRESTRE LOS ANDES SOCIEDAD CONCESIONARIA S.A.
144	RABOINVESTMENTS CHILE S.A.
145	RANTRUR S.A.
146	REDBUS URBANO S.A.
147	RIDERCOM S.A.
148	RIPLEY CORP S.A.
149	SALFACORP S.A.
150	SAN FRANCISCO INVESTMENT S.A.
151	SAN SEBASTIAN INMOBILIARIA S.A.
152	SARLAT S.A.
153	SCF CHILE S.A.
154	SENTOSA INVESTMENTS S.A.
155	SERVICIO DE TRANSPORTE DE PERSONAS SANTIAGO S.A.
156	SERVICIOS SANITARIOS HUERTOS FAMILIARES S.A.
157	SIGDO KOPPERS S.A.