

# Medición de Indicadores diseñados en 2015

---

Porcentaje de mujeres en los directorios de las  
empresas IPSA

Comité de Género de la SVS

26/12/2016

## I.- Introducción.

Con el objeto de contribuir a disminuir las inequidades, brechas y/o barreras de género existentes, implementando acciones estratégicas orientadas a mejorar los niveles de igualdad y equidad de género en la provisión de bienes y servicios públicos, y a fortalecer la capacidad de los servicios para desarrollar políticas públicas de género se desarrollaron en el año 2016, cuatro medidas al interior de la Superintendencia de Valores y Seguros:

<b>MEDIDA N°1</b>	DISEÑO Y/O ACTUALIZACIÓN DE INDICADORES DE DESEMPEÑO
<b>MEDIDA N°2</b>	MEDIR INDICADOR (ES) DISEÑADOS EN 2015
<b>MEDIDA N°3</b>	DATOS DESAGREGADOS POR SEXO EN SISTEMAS DE INFORMACIÓN, ESTADÍSTICAS Y/O ESTUDIOS.
<b>MEDIDA N°4</b>	CAPACITACIÓN A FUNCIONARIAS/IOS

Para la segunda medida, considerando la información desagregada disponible, se desarrollaron dos indicadores en el año 2015, agregándose en 2016 dos indicadores adicionales.

Por consiguiente, durante 2015 se desarrollaron y midieron los siguientes indicadores:

1. Porcentaje de mujeres en los directorios de las empresas IPSA.
2. Brecha de género en las pensiones de rentas vitalicias.

Durante 2016 se desarrollaron y midieron, además, los siguientes indicadores.

3. Participación femenina en los directorios de las empresas que listan en la Bolsa de Valores.
4. Brecha salarial en las sociedades fiscalizadas.

En 2017 se desarrollará y se agregará el siguiente indicador:

5. Brecha de género en la participación femenina en la liquidación de seguros.

Finalmente, cabe recordar que el desarrollo y la medición de estos indicadores están sujetos a las competencias legales de esta Superintendencia a efectos de poder realizar intervenciones orientadas a la disminución de las brechas reflejadas por éstos.

Este documento presenta el resultado de la medición y el respectivo análisis del indicador asociado a la medida N°2, referido a la participación femenina en las empresas del IPSA. Lo anterior, a partir de la información requerida por la Superintendencia de Valores y Seguros, en virtud de la Norma de Carácter General N°386.

## II.- Resultados de la medición del indicador al año 2016.

La fórmula de cálculo del indicador de desempeño de género denominado **Porcentaje de mujeres en los directorios IPSA** se calcula dividiendo la cantidad de directoras de sexo femenino en las empresas IPSA al 31 de diciembre del año anterior, partido por el total de integrantes de los directorios en las empresas IPSA a la misma fecha. La medición se realiza de esta manera, dado que durante el año t las empresas entregan los antecedentes correspondientes al cierre del año t-1.

El universo de empresas IPSA supervisadas por este Servicio corresponde a 36 empresas (las demás son bancos). El listado se presenta en el Anexo 2.

El cuadro a continuación, presenta la formulación del indicador para el año 2016:

## Indicador: Porcentaje de mujeres en los directorios de las empresas IPSA

**Fórmula de Cálculo:**  $MMt/TTt$  donde:

MMt=Cantidad de directoras de sexo femenino en las empresas IPSA al 31 de diciembre del año t-1.

TTt=Total de integrantes de los directorios en las empresas IPSA al 31 de diciembre del año t-1.

Indicador 2015: 5,4

Indicador 2016: 6,45 donde:

MMt = Cantidad de directoras de sexo femenino en las empresas IPSA al 31 de diciembre del año t-1.

TTt= Total de integrantes de los directorios en las empresas IPSA al 31 de diciembre del año t-1.

Como resultado de lo anterior, el **Porcentaje de mujeres en los directorios IPSA para el año 2016** correspondió a un 6,45 %, en tanto que para el año 2015 fue un 5,4%.

Si bien hay un aumento de 1% en la participación femenina en los directorios de empresas IPSA en el último año, aún la presencia de la mujer es escasa. Por ello, se requiere continuar con la visibilización de esta materia para fomentar acciones que promuevan una mayor participación e inclusión. Conforme a ello, si el crecimiento se mantuviese en ese orden, tardaríamos 43 años en llegar a la paridad, si fuese esa una meta u objetivo de política pública.

Cabe destacar que la medición del indicador para las empresas IPSA es bastante similar al de las Bolsas de Valores; este último asciende a un 6,48% (cálculo y listado de empresas en Anexos 1 y 3).

Cabe señalar que, de acuerdo a un estudio realizado por ComunidadMujer, sólo tres empresas IPSA superan el 20% de mujeres en su directorio<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> *Ranking ComunidadMujer*. Disponible el 20 de diciembre de 2016 en <http://www.comunidadmujer.cl/2016/07/ranking-comunidadmujer-solo-3-empresas-ipsa-superan-el-20-de-participacion-de-mujeres-en-sus-directorios/>

### **Nota metodológica**

La SVS (futura Comisión para el Mercado Financiero) se comprometió con generar y difundir la información acerca de los indicadores que permitan a las empresas IPSA y a la opinión pública, conocer la brecha existente entre la participación de hombres y mujeres en los directorios de esas empresas, para incentivar el desarrollo de políticas públicas y privadas que permitan su reducción.

Para generar esta información, con fecha 8 de junio de 2015 la Superintendencia emitió la Norma de Carácter General N°386, la cual requiere a las sociedades fiscalizadas el envío de la información de número de integrantes de directorios, plana ejecutiva y trabajadoras/es desagregado por sexo, además de la respectiva brecha salarial.

Ello ha servido para efectos de generación, tanto por parte de este Servicio como de centros de investigación y el público en general, de estadísticas e indicadores que permiten visibilizar la disparidad de género en cuanto a número y salarios en las sociedades anónimas. Conforme al cambio normativo realizado, este año se contó con las primeras cifras obtenidas, las que fueron procesadas y difundidas por el Servicio a través de los siguientes medios:

- Publicación en página web institucional.
- Publicación en el boletín de género, que se envía a todos los funcionarios del Servicio.
- Diversas instancias, entre las cuales destacan:
  - Seminario en la Universidad Adolfo Ibáñez
  - Participación en Premio Impulsa
  - Charla en Ministerio de Hacienda
  - Participación en Mesa de Género del Ministerio de Economía

**Análisis de Género:** la baja participación de las mujeres en las esferas del poder político, también se ha reproducido en las esferas del poder empresarial, derivada de barreras socioculturales, los roles de género, la división sexual del trabajo y la subvaloración de la contribución femenina en el ámbito público. En Chile, a 2014, la participación femenina en el parlamento era de 15.8%, y en la Corte Suprema era de 25%<sup>2</sup>.

Al igual que en la política, en las empresas, las mujeres han tenido que lidiar con códigos y reglas masculinizados (por ejemplo, en las estrategias de *mentoring*, en la formación de redes informales y en el plan de desarrollo de carrera) y estereotipos de género, lo que obstaculiza el ingreso de las mujeres a los puestos estratégicos, no pudiendo éstas adquirir experiencia para ser elegibles en cargos de toma de decisiones<sup>3 4</sup>.

Asimismo, existen barreras tales como la dificultad para conciliar la vida familiar y laboral, y la desilusión de las mujeres al notar un avance más lento en sus carreras<sup>5</sup>. Esto lleva a un círculo vicioso de baja participación de las mujeres tanto en los directorios en las empresas, como en otros cargos de mayor responsabilidad.

**Relevancia:** En la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer de Beijing, se definió que se deben realizar intervenciones tanto en el sector público como en el privado para efectos de asegurar el acceso a las mujeres a las estructuras de poder, y aumentar su participación en instancias de liderazgo y toma de decisiones.

En este sentido, el impacto reputacional de la visibilización de la brecha asociada a este indicador, entre otras medidas, debiese fomentar acciones voluntarias por parte de estas sociedades en pos de la paridad de género. Cabe mencionar referentes como el Reino Unido, en el cual, mediante una campaña se recomendó a las empresas del FTSE 100 subir la participación femenina en los directorios (era de 12.5% en 2011) hasta al menos 25% en 2015, meta que fue superada (26.1%)<sup>6</sup>.

---

<sup>2</sup> Fuente: CEPAL.

<sup>3</sup> Lord Davies of Abersoch (2011). *Women on Boards Report*. British Government. Acceso disponible el 20 de diciembre de 2016 en [https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/31710/11-745-women-on-boards.pdf](https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/31710/11-745-women-on-boards.pdf)

<sup>4</sup> Ibarra, H., Ely, R., Kolb, D (2013). *Women Rising: The Unseen Barriers*. Harvard Business Review. Acceso disponible el 20 de diciembre de 2016 en <https://hbr.org/2013/09/women-rising-the-unseen-barriers>.

<sup>5</sup> Ver Nota 3.

<sup>6</sup> Lord Davies of Abersoch (2015). *Women on Boards Report Review, Five Year Summary*. British Government. Acceso disponible el 20 de diciembre de 2016 en [https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/482059/BIS-15-585-women-on-boards-davies-review-5-year-summary-october-2015.pdf](https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/482059/BIS-15-585-women-on-boards-davies-review-5-year-summary-october-2015.pdf)

**Perdurabilidad:** Los integrantes de los directorios de las sociedades son electos por sus accionistas y de acuerdo al art. 31 de la Ley N° 18.046, de Sociedades Anónimas, “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.”, por lo que los indicadores calculados de manera anual perduran, pero a su vez, son susceptibles de cambio, cumpliendo con el requisito de perdurabilidad.

**Viabilidad y validez:** El alcance de la norma emitida hará viable y válido el desarrollo y monitoreo de este indicador a través del tiempo, ya que todas las entidades sujetas a la NCG N°30 deben enviar la información mencionada.

**Comparabilidad:** El porcentaje de mujeres en los directorios en las empresas que listan en bolsas de valores se ha vuelto un tema relevante en todo el mundo. No obstante, puede ser comparable a través del tiempo y entre países, ya que el listado de empresas que forma parte de los índices bursátiles es dinámico, pudiendo verse alterada la base comparativa. En este caso, se mantuvo el listado de empresas IPSA de 2015, para efectos de la comparabilidad entre las cifras obtenidas para ambos años.

### III.- Participación femenina en la organización

Cabe destacar también cómo la presencia femenina en las empresas decrece a medida que se asciende en la pirámide organizacional. En este contexto, es relevante comparar la participación femenina en cada estamento de la empresa. Al respecto, las cifras al 31 de diciembre de 2015 (correspondientes a la medición del indicador en 2016), presentadas en la tabla 1 y el gráfico 1 reflejan nuevamente que si bien las mujeres conforman más del 40% de la planta de las empresas, sólo hay un 26,22% de mujeres en las gerencias, cifra que se reduce al 6,45% en los directorios.

Esto abre diversas interrogantes: ¿De dónde provienen las directoras? ¿Refleja esto un ascenso organizacional? ¿Cuántas mujeres se repiten en varios directorios? ¿Cuántas son de origen extranjero? Temas de interés que están fuera del alcance de este reporte pero que podrían constituir el siguiente paso en las investigaciones en este ámbito.

	<b>IPSA</b>		
	Directorio	Gerencia	Empresa
Hombres	93,55%	73,78%	56,28%
Mujeres	6,45%	26,22%	43,72%

Tabla 1. Participación por nivel organizacional - Empresas IPSA

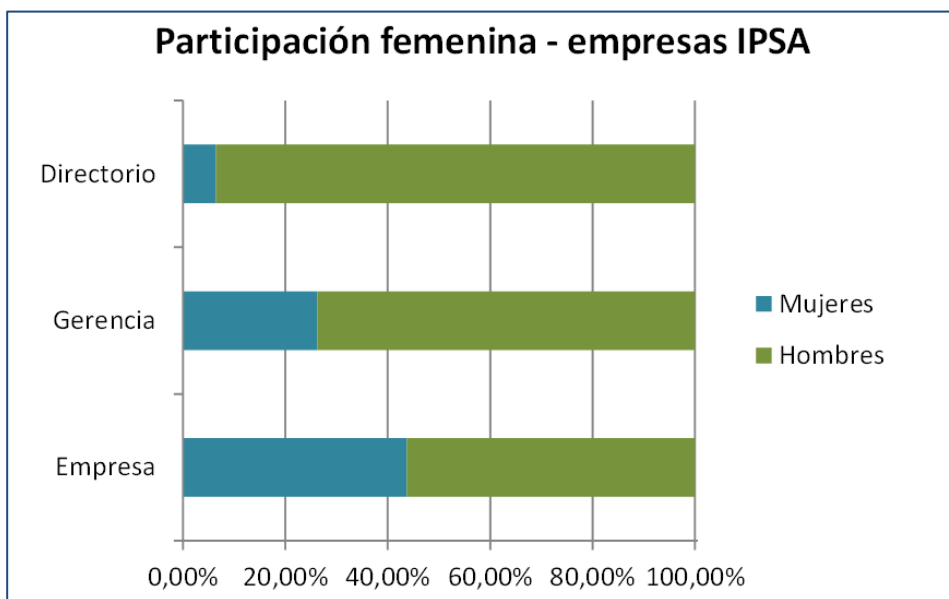


Gráfico 1. Participación femenina por nivel organizacional - Empresas IPSA



#### **IV.- Conclusiones**

Las estadísticas disponibles en el contexto de la NCG N°386 han servido para efectos de generación, tanto por parte de este Servicio como de centros de investigación y el público en general, de estudios e indicadores que permiten visibilizar la disparidad de género en cuanto a porcentaje de participación en los distintos niveles jerárquicos y salarios en las sociedades anónimas.

Si bien hay un aumento de 1% en la participación femenina en los directorios de empresas IPSA en el último año (de un 5,4% a un 6,45%), aún la presencia de la mujer es escasa; es por esto relevante seguir monitoreando y visibilizando este indicador en los próximos años, ya que con ello se espera fomentar acciones voluntarias por parte de estas sociedades en pos de la paridad de género, u otras medidas que puedan ser adoptadas como políticas de las empresas o políticas públicas.

Finalmente, cabe destacar que estos indicadores abren diversas interrogantes sobre el ascenso organizacional de las mujeres, temas de interés que están fuera del alcance de este reporte pero que podrían constituir el siguiente paso en las investigaciones en esta materia.

**Anexo 1. Número y porcentaje de participación en las empresas, por sexo y estamento, informados en 2016 y correspondientes al 31/12/2015; comparativo entre distintas muestras seleccionadas.**

<b>Porcentaje</b>	<b>Listadas en Bolsa</b>	<b>IPSA</b>		
	<b>Directorio</b>	<b>Directorio</b>	<b>Gerencia</b>	<b>Empresa</b>
Hombres	93,52%	93,55%	73,78%	56,28%
Mujeres	6,48%	6,45%	26,22%	43,72%
<b>Cantidad</b>	<b>Listadas en Bolsa</b>	<b>IPSA</b>		
	<b>Directorio</b>	<b>Directorio</b>	<b>Gerencia</b>	<b>Empresa</b>
Hombres	1.502	319	2.133	262.439
Mujeres	104	22	758	203.848
Total	1.606	341	2.891	466.287

**Anexo 2. Listado empresas IPSA fiscalizadas por la SVS**

AES GENER S.A.	ENERSIS AMERICAS S.A.
AGUAS ANDINAS S.A.	FORUS S.A.
ANTARCHILE S.A.	GASCO S.A.
BANMEDICA S.A.	GRUPO SECURITY S.A.
BUPA CHILE S.A.	INVERSIONES AGUAS METROPOLITANAS S.A.
CAP S.A.	INVERSIONES LA CONSTRUCCION S.A.
CENCOSUD S.A.	LATAM AIRLINES GROUP S.A.
COCA COLA EMBONOR S.A.	PARQUE ARAUCO S.A.
COLBUN S.A.	QUIÑENCO S.A.
COMPAÑIA CERVECERIAS UNIDAS S.A.	RIPLEY CORP S.A.
COMPAÑIA SUD AMERICANA DE VAPORES S.A.	S.A.C.I. FALABELLA
E.CL S.A.	SALFACORP S.A.
EMBOTELLADORA ANDINA S.A.	SIGDO KOPPERS S.A.
EMPRESA NACIONAL DE ELECTRICIDAD S.A.	SOCIEDAD MATRIZ SAAM S.A.
EMPRESA NACIONAL DE TELECOMUNICACIONES S.A.	SOCIEDAD QUIMICA Y MINERA DE CHILE S.A.
EMPRESAS CMPC S.A.	SONDA S.A.
EMPRESAS COPEC S.A.	VIÑA CONCHA Y TORO S.A.

**Anexo 3. Empresas que listan en la Bolsa de Valores y que respondieron el cuestionario a junio de 2016.**

ADMINISTRADORA DE FONDOS DE PENSIONES CAPITAL S.A.	ELECTRICA PUNTILLA S.A.	LIGA INDEPENDIENTE DE FUTBOL S.A.
ADMINISTRADORA DE FONDOS DE PENSIONES HABITAT S.A.	EMBOTELLADORA ANDINA S.A.	MARBELLA COUNTRY CLUB S.A.
ADMINISTRADORA DE FONDOS DE PENSIONES CUPRUM S.A.	EMPRESA CONSTRUCTORA MOLLER Y PEREZ-COTAPOS S.A.	MARITIMA DE INVERSIONES S.A.
ADMINISTRADORA DE FONDOS DE PENSIONES PLANVITAL S.A.	EMPRESA DE SERVICIOS SANITARIOS DE LOS LAGOS S.A.	MASISA S.A.
ADMINISTRADORA DE FONDOS DE PENSIONES PROVIDA S.A.	EMPRESA ELECTRICA DE ANTOFAGASTA S.A.	MELON S.A.
AES GENER S.A.	EMPRESA ELECTRICA DE ARICA S.A.	MINERA VALPARAISO S.A.
AGENCIAS UNIVERSALES S.A.	EMPRESA ELECTRICA DE IQUIQUE S.A.	MOLIBDENOS Y METALES S. A.
AGRICOLA NACIONAL S.A.C. E I.	EMPRESA ELECTRICA DE MAGALLANES S.A.	MUELLES DE PENCO S.A.
AGUAS ANDINAS S.A.	EMPRESA ELECTRICA PEHUENCHE S.A.	MULTIEXPORT FOODS S.A.
ALMENDRAL S.A.	EMPRESA NACIONAL DE ELECTRICIDAD S.A.	NAVARINO S.A.
ANDACOR S.A.	EMPRESA NACIONAL DE TELECOMUNICACIONES S.A.	NIBSA S.A.
ANTARCHILE S.A.	EMPRESA PESQUERA EPERVA S.A.	NITRATOS DE CHILE S.A.
AUSTRALIS SEAFOODS S.A.	EMPRESAS AQUACHILE S.A.	NORTE GRANDE S.A.
AUTOMOVILISMO Y TURISMO S.A.	EMPRESAS CABO DE HORNOS S.A.	OLD GRANGONIAN CLUB S.A.
AXXION S.A.	EMPRESAS CMPC S.A.	OXIQUIM S.A.
AZUL AZUL S.A.	EMPRESAS COPEC S.A.	PACIFICO V REGION S.A.
BANMEDICA S.A.	EMPRESAS HITES S.A.	PARQUE ARAUCO S.A.
BANVIDA S.A.	EMPRESAS IANSA S.A.	PAZ CORP S.A.

BESALCO S.A.	EMPRESAS LA POLAR S.A.	PESQUERA IQUIQUE - GUANAYE S.A.
BETLAN DOS S.A.	EMPRESAS LIPIGAS S.A.	PORTUARIA CABO FROWARD S.A.
BICECORP S.A.	EMPRESAS TATTERSALL S.A.	POTASIOS DE CHILE S.A.
BLANCO Y NEGRO S.A.	ENAEX S.A.	PRINCE OF WALES COUNTRY CLUB SOCIEDAD ANONIMA INMOBILIARIA
BLUMAR S.A.	ENERGIA DE CASABLANCA S.A.	PUERTO VENTANAS S.A.
BOLSA DE COMERCIO DE SANTIAGO - BOLSA DE VALORES	ENERGIA LATINA S.A.	PUERTOS Y LOGISTICA S.A.
BUPA CHILE S.A.	ENERSIS AMERICAS S.A.	QUEMCHI S.A.
CAMPOS DEPORTIVOS CRAIGHOUSE S.A.	ENJOY S.A.	QUILICURA S.A.
CAP S.A.	ENVASES DEL PACIFICO S.A.	QUIÑENCO S.A.
CAROZZI S.A.	ESSBIO S.A.	REBRISA S.A.
CASABLANCA GENERACION S.A.	ESVAL S.A.	RIPLEY CORP S.A.
CEM S.A.	FERIA DE OSORNO S.A.	S. A. INMOBILIARIA SPORT FRANCAIS
CEMENTO POLPAICO S.A.	FERROCARRIL DEL PACIFICO S.A.	S.A.C.I. FALABELLA
CEMENTOS BIO BIO S.A.	FORESTAL CHOLGUAN S.A.	SALFACORP S.A.
CENCOSUD S.A.	FORESTAL CONSTRUCTORA Y COMERCIAL DEL PACIFICO SUR S.A.	SANTANA S.A.
CGE DISTRIBUCION S.A.	FORUS S.A.	SCHWAGER ENERGY S.A.
CHILECTRA S.A.	FRUTICOLA VICONTO S.A.	SEGUROS VIDA SECURITY PREVISION S.A.
CHILENA CONSOLIDADA SEGUROS GENERALES S.A.	GASCO S.A.	SIGDO KOPPERS S.A.
CINTAC S.A.	GRANADILLA COUNTRY CLUB S.A.	SIPSA SOCIEDAD ANONIMA

CLINICA LAS CONDES S.A.	GRUPO EMPRESAS NAVIERAS S.A.	SMU S.A.
CLUB DE POLO Y EQUITACION SAN CRISTOBAL S.A.	GRUPO SECURITY S.A.	SOCIEDAD AGRICOLA LA ROSA SOFRUCO S.A.
CLUB ESPAÑOL DE VALPARAISO S.A.	HIPERMARC S.A.	SOCIEDAD ANONIMA DE DEPORTES, CLUB DE GOLF SANTIAGO
CLUB HIPICO DE SANTIAGO S.A.	HORTIFRUT S.A.	SOCIEDAD ANONIMA VIÑA SANTA RITA
COCA COLA EMBONOR S.A.	INDIVER S.A.	SOCIEDAD DE CANALISTAS LA FORESTA DE APOQUINDO S.A.
COLBUN S.A.	INFODEMA S. A.	SOCIEDAD DE INVERSIONES CAMPOS CHILENOS S.A.
COLEGIO BRITANICO ST. MARGARET	INGEVEC S.A.	SOCIEDAD DE INVERSIONES ORO BLANCO S.A.
COLEGIO CRAIGHOUSE S.A.	INMOBILIARIA CENTRAL DE ESTACIONAMIENTOS AGUSTINAS S.A.	SOCIEDAD DE INVERSIONES PAMPA CALICHERA S.A.
COLEGIO INGLES CATOLICO DE LA SERENA S.A	INMOBILIARIA CLUB DE CAMPO S.A.	SOCIEDAD HIPODROMO CHILE S.A.
COLEGIO LA MAISONNETTE S.A.	INMOBILIARIA CRAIGHOUSE S.A.	SOCIEDAD INMOBILIARIA VIÑA DEL MAR S.A.
COMPAÑIA AGROPECUARIA COPEVAL S.A.	INMOBILIARIA ESPAÑA DE VALDIVIA S.A.	SOCIEDAD MATRIZ SAAM S.A.
COMPAÑIA CERVECERIAS UNIDAS S.A.	INMOBILIARIA SAN PATRICIO S.A.	SOCIEDAD PESQUERA COLOSO S.A.
COMPAÑIA CHILENA DE FOSFOROS S.A.	INMOBILIARIA SIXTERRA S.A.	SOCIEDAD PUNTA DEL COBRE S.A.
COMPAÑIA DE INVERSIONES LA ESPAÑOLA S.A.	INMOBILIARIA YUGOSLAVA SOCIEDAD ANONIMA	SOCIEDAD QUIMICA Y MINERA DE CHILE S.A.
COMPAÑIA ELECTRICA DEL LITORAL S.A.	INSTITUTO DE DIAGNOSTICO S.A.	SOCOVESA S.A.
COMPAÑIA ELECTRO METALURGICA S.A.	INTASA S.A.	SONDA S.A.
COMPAÑIA GENERAL DE ELECTRICIDAD S.A.	INVERCAP S.A.	SOPROCAL CALERIAS E INDUSTRIAS S.A.
COMPAÑIA INDUSTRIAL EL VOLCAN S.A.	INVERMAR S.A.	SOQUIMICH COMERCIAL S.A.
COMPAÑIA MARITIMA CHILENA S.A.	INVERNOVA S.A.	TECH PACK S.A.

COMPAÑIA NACIONAL DE TELEFONOS, TELEFONICA DEL SUR S.A.	INVERSIONES AGRICOLAS Y COMERCIALES S.A.	TELEFONICA CHILE S.A.
COMPAÑIA PESQUERA CAMANCHACA S.A.	INVERSIONES AGUAS METROPOLITANAS S.A.	TELEFONICA LARGA DISTANCIA S.A.
COMPAÑIA SUD AMERICANA DE VAPORES S.A.	INVERSIONES COVADONGA S.A.	TERMAS DE PUYEHUE S.A.
COMPAÑIAS CIC S.A.	INVERSIONES LA CONSTRUCCION S.A.	THE GRANGE SCHOOL S.A.
CORPESCA S.A.	INVERSIONES NUEVA REGION S.A.	UNION EL GOLF S.A.
COSTA VERDE AERONAUTICA S.A.	INVERSIONES SIEMEL S.A.	UNION INMOBILIARIA S.A.
CRISTALERIAS DE CHILE S.A.	INVERSIONES TRICAHUE S.A.	VALPARAISO SPORTING CLUB S.A.
CRUZADOS S.A.D.P.	INVERSIONES UNESPA S.A.	VIÑA CONCHA Y TORO S.A.
CTI S.A.	INVERSIONES UNION ESPAÑOLA S.A.	VIÑA SAN PEDRO TARAPACA S.A.
DETROIT CHILE S.A.	INVERTEC FOODS S.A.	VIÑEDOS EMILIANA S.A.
DUNCAN FOX S.A.	INVEXANS S.A.	WALMART CHILE S.A.
E.CL S.A.	IPAL S.A.	WATTS S.A.
ECHEVERRIA, IZQUIERDO S.A.	LATAM AIRLINES GROUP S.A.	ZONA FRANCA DE IQUIQUE S.A.