

ESTUDIO DEL GOBIERNO CORPORATIVO DE UNA SOCIEDAD ANÓNIMA ABIERTA:- CASO APLICADO A UNA EMPRESA DEL SECTOR RETAIL

STUDY OF CORPORATE GOVERNANCE ON A VARIABLE CAPITAL COMPANY: AP- PLIED CASE ON A RETAIL COMPANY

Ana M, Barra Salazar

Académica Universidad del Bío-Bío
abarra@ubiobio.cl

Yanina L. Muñoz Silva

Ingeniero Comercial Universidad del Bío-Bío
yalomusi@gmail.com

Resumen

A partir de la promulgación de la Ley N° 19.705, se da a conocer en nuestro país un nuevo concepto los llamados “gobiernos corporativos”. Así, este artículo tiene por objeto analizar el gobierno corporativo de una empresa del sector retail, caso aplicado a Ripley Corp., basándose en la literatura reciente, las leyes publicadas por el Gobierno de Chile, y las Normas Generales, dictadas por la Superintendencia de Valores y Seguros, se definieron criterios de evaluación del gobierno corporativo, resultados que arrojaron que la sociedad en estudio cumple casi a cabalidad dichos criterios.

Palabras claves: Gobierno corporativo, sociedad anónima, Superintendencia de Valores y Seguros.

Clasificación JEL: G34, G12, L81

Abstract

Since the enactment of Act 19,705, a new concept was brought into our country called “corporate governance”. This way, this article contains by object analyze the corporate governance on a single company of retail sector, case of Ripley Corp., based ol the recent Literature, the law’s published by the Chilean Government, and the General law’s, dictated by the Superintendence of Values and Insurance, which ones defined the guideline of evaluation of the corporate governance, the results show what the society on study accomplish with almost the guidelines.

Keywords: Corporative government, Variable Capital Company, Superintendence of Values and Insurance.

JEL Classification: G34, G12. L81

I. INTRODUCCIÓN

La problemática sobre la definición de un gobierno corporativo para las sociedades anónimas en Chile toma cada día mayor relevancia, en especial en un mercado tan competitivo, donde adoptar un buen gobierno corporativo puede entregar una ventaja respecto del entorno.

El Gobierno Corporativo en el sector del retail chileno, toma una mayor trascendencia luego de varios escándalos financieros vividos en el acontecer nacional, por lo que los actores partícipes de esta materia toman mayor notoriedad y cada una de sus decisiones puede llegar a afectar de manera positiva o negativa a las empresas.

Dada la importancia que ha cobrado este concepto, en este trabajo se propone analizar el gobierno corporativo de Ripley Corp S.A., mediante la definición de criterios de evaluación, en base a la literatura reciente, las leyes publicadas por el Gobierno de Chile, y las Normas Generales, dictadas por la Superintendencia de Valores y Seguros.

El documento se estructura en cinco secciones: luego de la introducción, la sección 2 presentará antecedentes referidos a la bibliografía referida al concepto de gobierno corporativo. La sección 3 describe los componentes del gobierno corporativo de Ripley. En la sección 4 y 5 se presentaran los resultados y conclusiones respectivamente de la investigación.

II. MARCO TEÓRICO

Definición de Gobierno Corporativo

Existen una serie de definiciones sobre Gobierno Corporativo, dadas por importantes organizaciones internacionales y destacados autores, cada una de estas aproximaciones conceptuales busca definir su alcance y compromiso, determinar los actores responsables y los públicos involucrados, al igual que los resultados esperados y su positiva incidencia en el desarrollo social y empresarial.

Para la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) (2004), “El gobierno corporativo abarca un conjunto de relaciones entre la administración de la empresa, su consejo de administración, sus accionistas y otras partes interesadas. También provee la estructura a través de la cual se fijan los objetivos de la compañía y se determinan los medios para alcanzarlos y supervisar el desempeño”.

El Instituto mexicano de Ejecutivos Financieros define el Gobierno Corporativo como *“el conjunto de principios que norman el diseño, integración, y funcionamiento de los órganos de la empresa”* (IMEF, 2003)

Para el autor Maati (1999) “el gobierno corporativo es visto con una serie de medidas que son tomadas en las empresas para favorecer la economía de ésta, para tomar parte en el proceso productivo, de manera que se genere bienestar organizacional y hacer que se genere una distribución justa entre los socios, considerando lo que cada uno de estos ha aportado a la organización”.

Keasy (1997) dice que “el gobierno corporativo abarca todo lo que tiene que ver con las estructuras, procesos, culturas y sistemas que causan el éxito en las operaciones de las organizaciones”.

Revisados distintos conceptos, se puede decir que el Gobierno Corporativo es la facultad de compartir el compromiso y la responsabilidad de la administración y de la toma de decisiones de una empresa. Al hablar de buen gobierno corporativo se pretende dejar en claro que busca la transparencia, objetividad, equidad en la organización y principalmente la protección de todas las partes interesadas o grupos de interés tales como los inversionistas, empleados, acreedores, y todos los demás entes que tengan vinculación con la empresa.

Principios de Gobierno Corporativo de la OCDE

La OCDE, emitió en mayo de 1999 sus “Principios de Gobierno Corporativo” en los que se encuentran las ideas básicas que dan forma al concepto que es utilizado por los países miembros y algunos otros en proceso de serlo. Desde entonces, se han convertido en referencia para responsables políticos, inversores, empresas y otras partes interesadas de todo el mundo. Han anticipado la agenda de gobierno corporativo, proporcionando una orientación específica para la puesta en marcha de iniciativas de carácter legislativo y reglamentario tanto en países de la OCDE como en otros no-miembros.

La finalidad de los Principios es la de ayudar a los Gobiernos de los países miembros y no-miembros de la OCDE en la tarea de evaluar y perfeccionar los marcos legal, institucional y reglamentario aplicables al gobierno corporativo en sus respectivos países, y la de ofrecer orientación y sugerencias a las bolsas de valores, los inversores, las sociedades y demás partes que intervienen en el proceso de desarrollo de un modelo de buen gobierno corporativo.

Los principios de Gobierno Corporativo emitidos por la OCDE son:

- Garantizar la base de un marco eficaz para el Gobierno Corporativo
- Los derechos de los accionistas y funciones clave en el ámbito de la propiedad
- Tratamiento equitativo de los accionistas
- El papel de las partes interesadas en el ámbito del Gobierno Corporativo
- Divulgación de datos y transparencia
- Las responsabilidades del consejo

Ley N°18.046 sobre Sociedades Anónimas

Esta ley fue creada con el fin de normalizar y regular la creación de los diferentes tipos de sociedades que existen el país.

Son sociedades anónimas abiertas aquellas que hacen oferta pública de sus acciones en conformidad a la Ley de Mercado de Valores; aquellas que tienen 500 o más accionistas y aquellas en las que a lo menos el 10% de su capital suscrito pertenece a un mínimo de cien accionistas. Son sociedades anónimas cerradas las no comprendidas en el inciso anterior, sin perjuicio de que voluntariamente puedan sujetarse a las normas que rigen a las sociedades anónimas abiertas.

Las sociedades anónimas abiertas quedarán sometidas a la fiscalización de la Superintendencia de Valores y Seguros, en adelante la Superintendencia, y deberán inscribirse en el Registro Nacional de Valores y observar las disposiciones legales especiales que les sean aplicables.

La constitución de las Sociedades Anónimas se forma a través de escritura pública inscrita y publicada en el Diario Oficial.

Ley N°19.705 regula las Ofertas Públicas de Acciones (OPAS) y establece Régimen de Gobiernos Corporativos

Los temas con mayor relevancia tratados por la nueva Ley en términos específicos de Gobierno Corporativo de las Sociedades Anónimas son:

- *Comité de Directores:* Como mecanismo de fiscalización al interior de la sociedad, debe estar conformado en su mayoría por miembros independientes. Dentro de sus funciones primordiales se encuentran la de examinar estados financieros, proponer los auditores externos y las firmas clasificadoras de riesgo, examinar los sistemas de compensación de los ejecutivos y analizar las transacciones entre partes relacionadas.
- *Transacciones entre partes relacionadas:* La normativa chilena ha previsto un procedimiento especial para llevar a cabo las transacciones entre partes relacionadas que va desde la aprobación de la negociación por parte de la junta directiva hasta designar evaluadores independientes que examinen la operación.
- *Derecho a retiro:* La ley de Opas ha previsto el derecho de retiro de los accionistas cuando vean comprometido su patrimonio, entre estos casos se cuenta: la venta de activos y entrega de garantías por un valor superior al 50% del patrimonio; o la concentración de la propiedad cuando exceda las 2/3 partes de la propiedad accionaria.
- *Acción civil derivada:* La normatividad chilena adaptó a su legislación interna la “Class Action” anglosajona bajo el nombre de acción civil derivada, definida como el derecho que tiene cualquier accionista o miembro de la junta directiva para demandar a quien corresponda en nombre y en beneficio de la sociedad por toda pérdida en el patrimonio derivada de la infracción a la ley o a los estatutos por parte los administradores.

Ley N°20.382 Gobiernos Corporativos de las empresas

Esta ley busca incrementar los estándares de los Gobiernos Corporativos de las empresas privadas, mejorar su eficiencia y aumentar la confianza del mercado.

Entre los cambios más relevantes que introduce esta Ley, podemos mencionar los relacionados a los directores independientes y la obligatoriedad de su participación en el Comité de Directores. Paralelamente, establece la responsabilidad de poner en práctica medidas de control para la divulgación de información a todos los accionistas y el público; regula las operaciones con partes relacionadas y conflicto de interés; mejora y potencia a la Junta de Accionistas, poniendo a su disposición mayor información para ejercer su voto; establece limitaciones a los servicios que pueden prestar los auditores externos y perfecciona las normas relativas a la oferta pública de acciones.

Norma de Carácter General N°341 de la SVS

El objetivo de esta medida es proveer información adecuada al público inversionista respecto de las políticas y prácticas de gobierno corporativo adoptadas por las sociedades anónimas abiertas, y permitir que entidades como las bolsas de valores o centros de estudios puedan generar sus propios análisis, que como información adicional, faciliten a los diversos actores del mercado conocer y evaluar el compromiso de las empresas con éstas.

El directorio de la sociedad anónima abierta será responsable de exponer en forma concreta, precisa, clara y resumida, la manera en que ha adoptado cada práctica, o bien, las razones por las que la entidad decidió no adoptar alguna de ellas, para así asegurar la correcta información del público.

III. ANALISIS DE CAMPO

En este capítulo se dará a conocer la empresa en estudio “Ripley”, su identificación y los principales actores de su gobierno corporativo, accionistas, directorio y gerentes de la compañía, además de la descripción de sus colaboradores y público en general.

Identificación

Ripley es una sociedad anónima abierta inscrita en el Registro de Valores el año 2005 con el N°900. La empresa de auditoria externa con la que trabaja Ripley es Deloitte Auditores y Consultores Limitada, y las clasificadoras de Riesgo son Humphreys Limitada y Feller-Rate Limitada.

Directorio

El actual Directorio de empresas Ripley fue elegido en la Décima Junta Ordinaria de Accionistas, celebrada el 30 de Abril de 2014, en la ciudad de Santiago. En dicha reunión se modificaron los estatutos sociales, en el sentido de disminuir el número de directores de 11 a 9 miembros, estos deberán ser elegidos por la Junta de Accionistas, con un período de duración de tres años, al final del cual deberá renovarse totalmente, pudiendo sus miembros ser reelegidos en forma indefinida. Los directores podrán ser o no ser accionistas de la sociedad. El Directorio queda conformado por el Presidente, VicePresidente, cuatro Directores y Tres Directores Independientes.

Las funciones con mayor relevancia del directorio son:

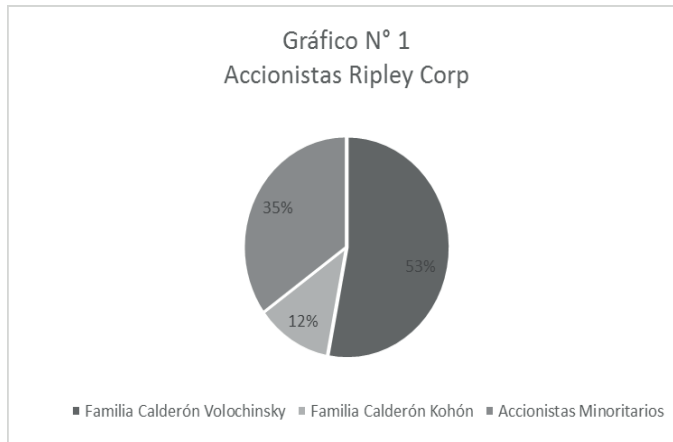
- Proponer empresas de auditoria externa
- Proponer empresas clasificadoras de riesgo
- Analizar el proceso de auditoría y los estados financieros del año calendario anterior
- Aprobar el balance, los estados consolidados de situación financiera de la sociedad y subsidiarias, los estados de resultados integrales, de flujo efectivo como igualmente el informe de los auditores externos.
- Aprobar la memoria empresarial
- Reuniones con el contralor corporativo con el fin de tomar conocimiento del plan de auditoria interna.

Administración

Estos cargos son elegidos por el Directorio en reuniones de comité y los cargos a ocupar son los siguientes: Gerente General de Ripley Corp., Gerente General Ripley Chile, Gerente General Ripley Perú y Colombia, Gerente Corporativo de Contraloría, Gerente Corporativo de Riesgo y Cobranza, Gerente Corporativo de Procesos y Tecnología, Gerente Corporativo de Finanzas, Gerente General Retail Chile, Gerente General CAR, Gerente General Banco Ripley y Fiscal.

Accionistas

Los Accionistas de Ripley se distribuyen de la siguiente manera:



Funcionarios

Los colaboradores son primordiales a la hora del desarrollo del negocio, siendo una parte fundamental en la cual el desarrollo de cada persona dentro de Ripley significa un aporte al valor de ésta.

De manera adicional, existen para los colaboradores programas internos de; Calidad de Vida, Compensación, Capacitación, Movilidad Interna, Reconocimiento, Entre otros. Todos estos programas se encuentran enmarcados en el "Manual de Gestión de Personas", el cual contiene las políticas y las practicas respecto de cómo gestionar a los colaboradores de todo RIPLEY. Este manual es desarrollado por el área de Gerencia de Gestión de Personas y Administración.

Público en General

Uno de los principales desafíos que tiene Ripley como compañía es la colaboración con el entorno, y es por eso que el compromiso con la sociedad es uno de los ejes estratégicos de la compañía. En el marco de ese objetivo está la contribución constante que ha realizado Ripley por más de dos décadas participando activamente en la Fundación Teletón. Otro de los focos de Ripley en el ámbito social es producir un cambio cultural en pro de la inclusión, dignidad y derechos de todas las personas. Lo que llevó a crear hace años el Plan de Inclusión Laboral de Discapacitados en el Contact Center de Valparaíso.

IV. RESULTADOS

Consideraciones Previas

El objetivo de esta investigación es evaluar si Ripley Corp cumple con las prácticas de un buen gobierno corporativo. Para realizar esta evaluación se definieron criterios de análisis basados en: los Principios de Gobierno Corporativo propuestos por la OCDE, en el cumplimiento de las Leyes promulgadas por el Gobierno de Chile, y las normas propuestas por la Superintendencia de Valores y Seguros (SVS).

Los criterios para evaluar el Gobierno Corporativo de Ripley son:

Cuadro N°1: Criterios de Evaluación de Gobierno Corporativo
Cumplimiento de la norma N°341 de la SVS: Esta norma regula la difusión de información respecto de los estándares de gobierno corporativo adoptados por las sociedades anónimas abiertas. Si la empresa cumple con dicha norma, debe remitir una copia a la Superintendencia, y publicar en su página web la declaración de prácticas de gobierno corporativo.
Determinación de Directores Independientes: Los directores independientes tienen como misión, al igual que cualquier director, trabajar en función de los objetivos de la sociedad. No obstante, al no tener compromisos o vínculos con ningún grupo específico de poder, tienden a actuar objetivamente frente a decisiones en que se contrapongan visiones e intereses al interior de la sociedad.
Definición de Cargos y Responsabilidades: Los funcionarios deben identificar cuál es su posición y función dentro de la empresa.
Conformación del Comité de Directores: El comité de directores está conformado por personas miembros del directorio de la compañía, las funciones principales de este comité tienen relación con el proceso de auditoría interna de la empresa.
Declaración de Prácticas de Responsabilidad Social: Se relaciona principalmente con lo que la compañía hace para contribuir al desarrollo humano sostenible a través del compromiso y la confianza de la empresa hacia sus empleados y las familias de éstos, hacia la sociedad en general y hacia la comunidad local, en pos de mejorar el capital social y la calidad de vida de toda la comunidad.
Conformación del Comité de Auditoría: Entre sus responsabilidades están, coordinar las revisiones anuales de cumplimiento de políticas de gobierno corporativo a través de los auditores internos y/o externos, revisar compensaciones y gastos de ejecutivos, revisar transacciones pasadas o propuestas entre la corporación y miembros de la administración, entre otras.
Divulgación de Información y Transparencia: La empresa cuenta con un manual donde indique información de interés de la sociedad, tanto para los directores, gerentes, ejecutivos, colaboradores, para el mercado, o cualquier persona que tenga interés en la organización.
Publicación de Memorias Anuales: La empresa publica anualmente sus memorias, donde detalla la información relevante de la compañía durante el año calendario. Esta información debe estar en su página web y debe ser enviada a la Superintendencia de Valores y Seguros.

Fuente: Elaboración Propia

Cumplimiento de la Norma N°341 de la SVS

La empresa en estudio si cumple con la norma N°341 de la SVS, respecto de la adopción de prácticas de gobierno corporativo y estas son informadas a la Superintendencia de Valores y Seguros como lo indica la norma.

Determinación de Directores Independientes

Ripley cuenta con Directores Independientes quienes fueron elegidos en la décima junta ordinaria de accionistas, celebrada el 30 de abril de 2014. El comité quedó conformado por: Laurence Golborne R., Verónica Edwards G. y Gustavo Alcalde L.

Los directores independientes tienen como misión, al igual que cualquier director, trabajar en función de los objetivos de la sociedad. No obstante, al no tener compromisos o vínculos con ningún grupo específico de poder, tienden a actuar objetivamente frente a decisiones en que se contrapongan visiones e intereses al interior de la sociedad.

Definición de Cargos y Responsabilidades

Ripley Corp no declara ni en su página web, ni en sus memorias anuales información sobre la definición de cargos y responsabilidades de sus colaboradores.

Determinación del Comité de Directores

Ripley Corp cuenta con el Comité de Directores, en virtud de lo dispuesto por el artículo 50 bis de la Ley de Sociedades Anónimas, compuesto íntegramente por los directores independientes.

Determinación de Prácticas de Responsabilidad Social

Uno de los principales desafíos que tiene Ripley como compañía es la colaboración con el entorno, y es por esto que el compromiso con la sociedad es uno de los ejes estratégicos de la compañía.

Ripley cuenta con distintas prácticas de Responsabilidad Social, entre ellas están, la colaboración con la Fundación Teletón, el funcionamiento del Plan de Inclusión Laboral en el Contact Center de Valparaíso, Inserción Laboral para personas socialmente vulnerables, además de actividades de carácter social por parte de los colaboradores con instituciones como el Colegio Hospitalario del Calvo Mackenna, Agrupación Regalos Esperanza, Hogar Las Creches, Ciudad del Niño de Talcahuano, entre muchas otras.

Determinación del Comité de Auditoría

Ripley cuenta con el Comité de Auditoría, y este está conformado por el directorio de Ripley. En la Junta de Accionistas se elige a la empresa de auditoría con el voto de los presentes. En la décima Junta Ordinaria de Accionistas celebrada el 30 de Abril de 2014 se decidió elegir como empresa de auditoría externa de la Sociedad para el ejercicio del año 2014 a la firma Deloitte Auditores y Consultores Limitada.

El comité tiene como funciones revisar el plan de auditoría interna de la sociedad, analizar el balance y los Estados Financieros de la Sociedad y analizar los informes de auditoría externa, entre otras actividades.

Divulgación de Información y Transparencia

Con la finalidad de dar cumplimiento a lo dispuesto en la NCG N°270, emitida por la SVS, el Directorio de Ripley Corp, en sesión ordinaria de fecha 28 de junio de 2013, acordó la actualización y difusión de una nueva versión del Manual de Manejo de Información de Interés para el Mercado. Este manual establece las normas relativas al manejo de la información de interés para el mercado de la Sociedad, de tal manera que la información sea divulgada al mercado en forma veraz, oportuna y suficiente. Una copia digitalizada del manual se encuentra disponible en la página corporativa de la sociedad (www.ripley.cl).

Los destinatarios del manual son, los directores, gerente general y ejecutivos principales de la sociedad, además de personas que en razón de su cargo, posición, actividad o relación con la sociedad, tengan acceso a la Información de Interés, como son auditores externos, bancos de inversión, abogados, entre otros.

Publicación de Memorias Anuales

La Memoria es un informe público, en el cual se describe de manera resumida el ámbito de acción y las características de la empresa, y conforme al artículo 75 de la Ley 18.046 y al Oficio Circular N°444 de la SVS, Ripley Corp ha puesto a disposición de los accionistas y del público general las memorias anuales, en formato digital en su página web: www.ripley.cl, y en formato escrito en su domicilio social: Huérfanos 1052 piso 4, Santiago.

V. CONCLUSIONES

En el desarrollo de esta investigación se ha revisado la literatura sobre Gobierno Corporativo, donde se pueden concluir las siguientes ideas.

No existen un conjunto de prácticas universales aceptadas, esto ocurre porque, de acuerdo a la literatura internacional el buen o mal gobierno corporativo puede ser evaluado considerando además de la estructura legal, la regulación existente en cada país, la eficiencia del sistema judicial, el nivel de corrupción y las practicas particulares de cada empresa en cada industria. Es por esto que la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), emitió en mayo de 1999 sus "Principios de Gobierno Corporativo", en los cuales se encuentran las ideas básicas que dan forma al concepto, estos principios son utilizados tanto por países miembros como en los que están en proceso de serlo. Sus recomendaciones se encuentran en el área de los derechos de los accionistas, el tratamiento equitativo a los accionistas, la función de los stakeholders, divulgación de datos y transparencia y las responsabilidades del directorio.

La Superintendencia de Valores y Seguros, entidad encargada de fiscalizar las sociedades anónimas, ha promovido distintas normas con el fin de garantizar el buen gobierno corporativo de las empresas, así mismo ha habido modificaciones a las leyes ya existentes, como la Ley N°18.046 sobre Sociedades Anónimas, la Ley N°18.045 de Mercado de Valores, la Ley N°19.705 que regula las Ofertas Públicas de Acciones (OPAS) y establece Régimen de Gobiernos Corporativos y la Ley N° 20.382 sobre Gobiernos Corporativos de las empresas.

El objetivo del estudio fue analizar el gobierno corporativo de una sociedad anónima abierta, caso aplicado a una empresa del sector retail, la empresa seleccionada para el estudio fue Ripley Corp. Para determinar si Ripley cumplía con las prácticas de un buen gobierno corporativo se definieron los siguientes criterios de evaluación, definidos por el autor, basados en los Principios de Gobierno Corporativo de la OCDE, las Leyes promulgadas por el Gobierno de Chile y las Normas dictadas por la Superintendencia de Valores y Seguros (SVS).

Los criterios que se evaluaron fueron los siguientes: Cumplimiento de la norma N° 341, determinación de directores independientes, definición de cargos y responsabilidades, conformación del comité de directores, declaración de prácticas de responsabilidad social, conformación del comité de auditoría, divulgación de información y transparencia y publicación de memorias anuales.

Al enfocarse en los resultados obtenidos luego del análisis de los criterios se pudo concluir que Ripley cumple con siete de los ocho criterios, entregando la información tanto en su página web corporativa como remitiendo la información a la entidad fiscalizadora la Superintendencia de Valores y Seguros (SVS), el criterio que no cumple dicha entidad es la definición de cargos y responsabilidades, ya que no se encuentra informado ni en su página web ni en la SVS información respecto de este criterio.

Por lo cual luego del análisis del Gobierno Corporativo de Ripley Corp, se puede concluir que la empresa en estudio tiene un 87,5% de efectividad de los criterios de un Buen Gobierno Corporativo.

BIBLIOGRAFÍA

- Clarke, A. (2001) *Modernización del Mercado de Capitales Chileno: La Nueva Ley de Ofertas Públicas de Adquisición de Acciones y Gobierno Corporativo*. Superintendencia de Valores y Seguros de Chile.
- Figueroa, L. (2002) *Gobiernos Corporativos “Aspectos de la Regulación en Chile”*. Superintendencia de Valores y Seguros.
- Figueroa, L.; Santibáñez, F. *Gobiernos Corporativos y Directores Independientes*. División de Estudios y RR.HH. Superintendencia de Valores y Seguros de Chile
- García, R. (2014) *Norma de Información sobre Prácticas de Gobierno Corporativo en Chile*.
- Lazen, V.; Sepúlveda, A. (2004) *Desarrollo de las tomas de control corporativo en Chile después de la Ley de Opas*. Superintendencia de Valores y Seguros de Chile.
- Le Fort, F. (2003) *Gobierno Corporativo: ¿Qué es? y ¿Cómo andamos por casa?*. Pontificia Universidad Católica de Chile. Cuadernos de Economía, Año 40, N° 120.
- Le Fort, F. (2008) *Hacia un mejor Gobierno Corporativo en Chile*. Pontificia Universidad Católica de Chile.
- Le Fort, F.; González, R. *Hacia un mejor Gobierno Corporativo en Chile*. Revista Abante vol. 11, N° 1, IN PRINT.
- Ley N°18.045, (1981) *Mercado de Valores*. Ministerio de Hacienda, Gobierno de Chile.
- Ley N°18.046, (1981) *Sobre Sociedades Anónimas*. Ministerio de Hacienda, Gobierno de Chile.
- Ley N°19.705, (2000) *Regula las ofertas Públicas de Adquisición de Acciones (OPAS) y Establece Régimen de Gobiernos Corporativos*. Ministerio de Hacienda, Gobierno de Chile.
- Ley N°20.382, (2009) *Introduce Perfeccionamientos a la Normativa que regula los Gobiernos de las empresas*. Ministerio de Hacienda, Gobierno de Chile.
- Marshall, E. (2007) *Gobiernos Corporativos en Instituciones Financieras*. Banco Central de Chile
- McKinsey & Company, Icare. (2007) *Potenciando el Gobierno Corporativo de las Empresas en Chile*.
- Pérez, C. (2000) *Técnicas de muestreo estadístico*. Editorial RA-MA
- Raineri, R. (2000) *OPAS y Gobiernos Corporativos*. Depto. Ing. Industrial y de Sistemas. Pontificia Universidad Católica de Chile.
- Wigodski, T., y Zuñiga, F., (2003) *“Gobierno Corporativo en Chile después de la Ley de Opas”*. Departamento de Ingeniería Industrial. Universidad de Chile.
- Décima Junta Ordinaria de Accionistas de Ripley Corp S.A. Recuperado el 30 de Abril de 2014 de http://www.svs.cl/institucional/mercados/reporte_sajac/Sistema/paginas/mostrar.php?documento=ajo_2014050051401.pdf
- Junta Extraordinaria de Accionistas de Ripley Corp S.A. Recuperado el 30 de Abril de 2014 de

http://www.svs.cl/institucional/mercados/reporte_sajac/Sistema/paginas/mostrar_archivo.php?documento=aje_2014050051398.pdf

- Norma de Carácter General N°34. Superintendencia de Valores y Seguros, Chile. Recuperado el 30 de Abril de 2014 de http://www.svs.cl/normativa/ncg_341_2012.pdf
- Manual de Manejo de Información de Interés para el mercado de Ripley Corp S.A. (2013). Recuperado el 30 de Abril de 2014 de http://www.svs.cl/institucional/inc/despliega_manual_manejo_info.php?nombre_archivo=MMI_20130628_150706_99579730.pdf
- Página Corporativa Ripley Corp. Recuperado el 30 de Abril de 2014 de <http://www.ripleychile.com/inversionis>
Tas/información-inversionistas/información-general
- Prácticas de Gobierno Corporativo de Ripley Corp S.A. (2013). Recuperado el 30 de Abril de 2014 de http://www.svs.cl/documentos/pueag/sagco/sagco_2014030029118.pdf
- Superintendencia de Bancos e Instituciones. Recuperado el 30 de Abril de 2014 de <http://www.sbif.cl/sbifweb/servlet/Portada?indice=0.0>
- Superintendencia de Valores y Seguros. Recuperado el 30 de Abril de 2014 de <http://www.svs.cl/portal/principal/605/w3-channel.ht>

Cuadro 1. Porcentaje de mujeres y hombres en la PET.

	Población General	Población Discapacitada	Población Sin Discapacidad
Mujeres (M)	52.02	48.68	52.23
Hombres (H)	47.98	51.32	47.77

Fuente: Elaboración propia con base en ECV 2013.

Cuadro 2. Participación laboral y tasa de empleo por género.

	Sexo	Actividad	Inactividad	Tasa de Empleo
Población Discapacitada	M	13.44	86.56	12.91
	H	36.39	63.61	34.26
	Ratios H/M	2.71	0.73	2.66
Población Sin Discapacidad	M	32.37	67.63	30.82
	H	70.27	29.73	66.27
	Ratios H/M	2.17	0.44	2.15

Fuente: Elaboración propia con base en ECV 2013.

Cuadro 3. Distribución etaria por género para cada tipo de discapacidad en la PET.

Edad	Sexo	Tipo de discapacidad								
		En movimiento o al caminar	En brazos o manos	En visión	En escucha	En habla	En entendimiento o aprendizaje	Problemas mentales o emocionales	En bañarse, vestirse, alimentarse por sí mismo	Otra limitación permanente
12-24	M	1.87	3.08	5.98	3.42	10.09	13.74	11.14	5.24	9.76
	H	4.46	7.39	5.79	5.58	17.26	18.26	17.77	10.14	13.02
25-44	M	5.35	7.60	6.82	4.86	13.45	10.61	13.51	7.34	10.95
	H	6.65	11.91	7.28	6.12	13.23	14.43	17.06	6.64	11.54
45-59	M	9.08	10.68	12.70	6.83	7.62	7.13	8.06	4.20	7.10
	H	9.57	10.68	11.86	8.45	10.09	7.30	9.24	5.59	16.57
>60	M	35.44	26.69	26.70	32.91	14.57	16.70	15.64	39.51	16.27
	H	27.58	21.97	22.88	31.83	13.68	11.83	7.58	21.33	14.79
Total (PET)	M	51.74	48.05	52.19	48.02	45.74	48.17	48.34	56.29	44.08
	H	48.26	51.95	47.81	51.98	54.26	51.83	51.66	43.71	55.92

Porcentajes por columna.

Fuente: Elaboración propia con base en ECV 2013.

Cuadro 4. Características sociodemográficas según la participación en el mercado laboral.

		Trabajadores				No Trabajadores			
		Discapacitados		No Discapacitados		Discapacitados		No Discapacitados	
		M	H	M	H	M	H	M	H
Edad	Promedio	47.29	49.18	38.58	40.19	59.32	55.05	37.21	30.19
Ingreso Per-Cápita (COP)	Promedio	588681.6	418843.6	732731.2	547840.7	435787.8	390005.9	390901.1	458550.1
Estado Civil	Casado	19.23	37.77	27.81	35.79	20.43	37.35	30.64	47.41
	Otro	80.77	62.23	72.19	64.21	79.57	62.65	69.36	52.59
		100	100	100	100	100	100	100	100
Nivel de estudios	Analfabeta	3.85	13.86	1.95	6.25	10.75	29.00	3.29	13.17
	Primarios	29.49	49.73	21.76	39.06	40.86	52.44	36.09	43.26
	Secundarios	44.87	25.82	44.61	37.97	41.94	12.99	50.99	29.37
	Superiores	21.79	10.60	31.68	16.71	6.45	5.57	9.63	14.21
		100	100	100	100	100	100	100	100

Porcentajes por columna

Fuente: Elaboración propia con base en ECV 2013.

Cuadro 5. Estimaciones de la probabilidad de participar en el mercado de trabajo.

Modelo de regresión logística para la población total.

Variables	Coefficiente	OR	1/OR
Constante	0.3485**	1.4169	
Edad (25-44 años)	0.9250*	2.5218	
Edad (45-59 años)	0.7693*	2.1582	
Edad (>59 años)	-1.6001*	0.2019	4.9537
Educación Padres - Estudios Primaria	0.0017	1.0017	
Educación Padres - Estudios Secundaria	-0.0072	0.9928	1.0073
Educación Padres - Estudios Superiores	0.0382	1.0390	
Mujer	-2.9338*	0.0532	18.7996
Casado(a)	-0.3303*	0.7187	1.3913
Metrópoli	-0.1260*	0.8817	1.1342
Educación propia - Estudios Primaria	0.0611	1.0630	
Educación propia - Estudios Secundarios	0.1529***	1.1652	
Educación propia - Estudios Superiores	0.9696*	2.6369	
Ingreso Per-Cápita (\$350001-\$700000)	0.6461*	1.9080	
Ingreso Per-Cápita (\$700001-\$1050000)	0.7394*	2.0947	

Ingreso Per-Cápita (\$1050001-\$1400000)	0.5727*	1.7731
Ingreso Per-Cápita (>1400001)	0.5612*	1.7529
Subsidio o Pensión	0.1107*	1.1170
No tiene discapacidad	1.5472*	4.6981
McFadden R-squared	0.2529	
<p>* Parámetros estadísticamente significativos a un alfa del 1%, ** 5%, y *** 10%.</p> <p><u>Porcentaje global de aciertos¹: 72.51%.</u></p> <p><u>Variables de referencia:</u> Edad (12-24 años); Educación padres-Analfabeta; Hombre; Otro estado civil; Otras regiones; Educación propia-Analfabeta; Ingreso Per-Cápita (\$0-\$350000); No subsidio ni pensión; Si posee una o varias discapacidades.</p>		

Fuente: Elaboración propia.

Cuadro 6. Estimaciones de la probabilidad de participar en el mercado de trabajo. Modelo de regresión logística por género de personas sin discapacidad.

Variables	Mujeres			Hombres		
	Coefic.	OR	1/OR	Coefic.	OR	1/OR
Constante	-1.3723*	0.2535	3.9450	2.4152*	11.192	
Edad (25-44)	0.9710*	2.6407		1.5652*	4.7838	
Edad (45-59)	1.1400*	3.1269		0.3959*	1.4857	
Edad (>59)	-0.2466	0.7815	1.2800	-1.8685*	0.1544	6.4790
Educación Padres - Estudios Primaria	0.0783	1.0815		0.0729	1.0757	
Educación Padres - Estudios Secundaria	0.1173	1.1245		-0.1787	0.8363	1.1960
Educación Padres - Estudios Superiores	0.0594	1.0612		-0.0188	0.9814	1.0190
Casado(a)	-0.5502*	0.5768	1.7340	-0.0480	0.9531	1.0490
Metrópoli	0.0168	1.0169		-0.4126*	0.6619	1.5110
Educación propia - Estudios Primaria	0.0596	1.0614		0.1616***	1.1754	
Educación propia - Estudios Secundarios	0.3758**	1.4562		-0.1410	0.8685	1.1510
Educación propia - Estudios Superiores	1.2464*	3.4777		0.2074	1.2305	
Ingreso Per-Cápita (\$350001-\$700000)	0.8742*	2.3969		0.1313***	1.1403	
Ingreso Per-Cápita (\$700001-\$1050000)	1.3521*	3.8657		-0.1292	0.8788	1.1380
Ingreso Per-Cápita (\$1050001-\$1400000)	1.4018*	4.0626		-0.3983*	0.6715	1.4890
Ingreso Per-Cápita (>1400001)	1.6101*	5.0033		-0.2387***	0.7877	1.2700
Subsidio o Pensión	0.1539*	1.1663		0.2031**	1.2252	
Hijos o Embarazada	-0.1901**	0.8269	1.2090			

McFadden R-squared	0.2035	0.2303	
<p>* Parámetros estadísticamente significativos a un alfa del 1%, ** 5%, y *** 10%.</p> <p>Porcentaje global de aciertos: Mujeres (65.37%), Hombres (81.47%).</p> <p>Variables de referencia: Edad (12-24 años); Educación padres-Analfabeta; Otro estado civil; Otras regiones; Educación propia-Analfabeta; Ingreso Per-Cápita (\$0-\$350000); No subsidio ni pensión; Si no tiene hijos (para el caso de las mujeres).</p>			

Fuente: Elaboración propia.

Cuadro 7. Estimaciones de la probabilidad de participar en el mercado de trabajo. Modelo de regresión logística por género para PcD.

Variables	Mujeres			Hombres		
	Coeffic.	OR	1/OR	Coeffic.	OR	1/OR
Constante	-0.4346	0.6476	1.5443	1.9656*	7.1389	
Edad (25-44)	1.1983**	3.3143		0.1377	1.1476	
Edad (45-59)	0.8141	2.2571		-0.6436	0.5254	1.9033
Edad (>59)	0.3532	1.4236		-2.2288*	0.1077	9.2886
Educación Padres - Estudios Primaria	-0.5984	0.5497	1.8192	0.2722***	1.3129	
Educación Padres - Estudios Secundaria	-1.2738***	0.2798	3.5746	-0.2430***	0.7843	1.2750
Educación Padres - Estudios Superiores	-2.8524***	0.0577	17.3297	-0.3260***	0.7218	1.3854
Casado(a)	-0.1663	0.8468	1.1810	0.1644***	1.1787	
Metrópoli	0.9441**	2.5705		-0.235***	0.7905	1.2650
Educación propia - Estudios Primaria	-0.2099	0.8106	1.2336	0.1430	1.1538	
Educación propia - Estudios Secundarios	0.5488	1.7312		0.2683	1.3077	
Educación propia - Estudios Superiores	1.7051***	5.5021		0.6296***	1.8768	
Ingreso Per-Cápita (\$350001-\$700000)	0.9050***	2.4718		0.3011***	1.3513	
Ingreso Per-Cápita (\$700001-\$1050000)	1.6693**	5.3082		-0.4388	0.6448	1.5508
Ingreso Per-Cápita (\$1050001-\$1400000)	-0.3111	0.7326	1.3650	-0.1311	0.8771	1.1401
Ingreso Per-Cápita (>1400001)	1.5515***	4.7186		-0.2289***	0.7954	1.2572
Subsidio o Pensión	-0.0775	0.9255	1.0805	-0.2391	0.7873	1.2701
Hijos o Embarazada	0.2285	1.2567				

Tipos de Discapacidad	Moverse o caminar	-1.3243**	0.2660	3.7596	-1.0647*	0.3448	2.8999
	En brazos o manos	-0.6180	0.5390	1.8552	-0.7032**	0.4950	2.0203
	En visión	-1.0400**	0.3535	2.8291	-0.2535	0.7761	1.2886
	En escucha	-0.4455	0.6405	1.5612	-0.3278	0.7205	1.3880
	En habla	-2.1068*	0.1216	8.2222	-0.4736	0.6228	1.6057
	En entendimiento o aprendizaje	0.7930	2.2100		-1.4062*	0.2451	4.0805
	Dificultad de relacionarse con los demás por problemas mentales o emocionales	-1.7800**	0.1690	5.9310	-1.9808*	0.1380	7.2483
	En bañarse, vestirse, alimentarse por sí mismo	-1.8680**	0.1540	6.4750	-1.5135*	0.2201	4.5426
	Otra limitación permanente	-0.9130***	0.4010	2.4920	-1.5556*	0.2111	4.7379
McFadden R-squared	0.2125			0.2427			

* Parámetros estadísticamente significativos a un alfa del 1%, ** 5%, y *** 10%.

Porcentaje global de aciertos: Mujeres (71.93%), Hombres (74.04%).

Variables de referencia: Edad (12-24 años); Educación padres-Analfabeta; Otro estado civil; Otras regiones; Educación propia-Analfabeta; Ingreso Per-Cápita (\$0-\$350000); No subsidio ni pensión; Si no tiene hijos (para el caso de las mujeres).

Fuente: Elaboración propia.