

INICIATIVA QUE REFORMA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY DEL MERCADO DE VALORES, EN MATERIA DE INTEGRACIÓN PARITARIA DE MUJERES Y HOMBRES, A CARGO DE LA DIPUTADA SORAYA PÉREZ MUNGUÍA, DEL GRUPO PARLAMENTARIO DEL PRI

Quien suscribe, Soraya Pérez Munguía, integrante del Grupo Parlamentario del Partido Revolucionario Institucional en la LXIV Legislatura de la Cámara de Diputados, con fundamento en los artículos 1o., 4o., 71, fracción II, 72 y 73, fracción XXXI, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; y 6, numeral 1, fracción I, 76, numeral 1, fracción II, 77, numeral 1, y 78 del Reglamento de la Cámara de Diputados, somete a consideración de esta soberanía iniciativa con proyecto de decreto por el que reforman los artículos 19, 24, 26, 28, 42, 43, 355 y 392 de la Ley del Mercado de Valores, en materia de integración paritaria de mujeres y hombres, al tenor de la siguiente

Exposición de Motivos

I. Antecedentes y contexto

Primero. El 8 de abril de 2019, en el marco del Día Internacional de la Mujer, la diputada Soraya Pérez Munguía, en nombre del Grupo Parlamentario del Partido Revolucionario Institucional, presentó iniciativa con proyecto de decreto por el que se reforman los artículos 19, 24 y 26 de la Ley del Mercado de Valores, en materia de empoderamiento de las mujeres en el ámbito empresarial. Fue turnada a la Comisión de Hacienda y Crédito Público para dictamen y a la Comisión de Igualdad de Género para opinión; y fue publicada en la Gaceta Parlamentaria Núm. 5236-IV el día martes 12 de marzo de 2019.

Segundo. La presente iniciativa de reforma a la Ley del Mercado de Valores tiene como sustento el contexto internacional y las acciones que, desde el año 2015, viene implementado la Organización de las Naciones Unidas por medio del programa denominado, por su expresión en inglés Sustainable Stock Exchanges Initiative cada 8 de marzo, a través de la ceremonia *ring the bell*, cuya finalidad es destacar la relevancia que tiene la equidad de género en los mercados de valores, y como se puede alcanzar la meta número 5 de desarrollo sustentable postulada por la ONU.¹

Esta iniciativa busca que los consejos de administración de las empresas nacionales que cotizan en las bolsas de valores garanticen, bajo el principio de inclusión, que su integración favorezca la equidad entre hombres y mujeres, la diversidad de edad, el conocimiento y la experiencia, así como el apego a las mejores prácticas de gobierno corporativo.

La equidad es el principio que compensa a los colectivos menos favorecidos, tiene que ver con la justicia social y el acceso a los bienes y servicios; es un principio complementario de la igualdad y tiene respecto a ella un carácter instrumental que permite invalidar o anular las desventajas derivadas de las diferencias.

Esta iniciativa se presenta según la consideración de que la participación femenina aumenta la productividad y la eficiencia de las empresas. Se asevera lo anterior, en vista de que existen datos suficientes para considerar que el desempeño de las mujeres mejora significativamente los resultados. Es el caso de lo señalado por la Organización Internacional del Trabajo, a través de la directora de la Oficina de Actividades para los Empleadores, que tres de cada cuatro empresas que han promovido a ejecutivas en los órganos de dirección registran un incremento de sus beneficios de entre 5 y 20 por ciento, basado en encuestas a más de 13 mil empresas de 70 países distintos. Esto es aún más evidente si se toman en cuenta los esfuerzos que despliegan las empresas en otras esferas para lograr únicamente 2 o 3 por ciento de aumento de su beneficio.

Asimismo, observamos que existen indicadores similares en datos extraídos de alrededor de 300 compañías de Brasil, México, Colombia, Chile, Perú y Argentina,² sobre empresas que cuentan con cargos de liderazgo, funciones directivas o puestos dentro del consejo de administración operados por mujeres. Dichos resultados muestran que estas empresas registran un retorno al capital 44 por ciento mayor que a las formadas por hombres; así como sucede con las Utilidades después de Impuestos que presenta un margen promedio mayor en 47 por ciento en donde hay presencia femenina.

Tercero. De acuerdo con las estimaciones realizadas por Christine Lagarde,³ Directora Gerente del Fondo Monetario Internacional, se confirma que, en términos de desigualdad de género, cerrar la brecha de género en el empleo podría incrementar el PIB en 35 por ciento en promedio, del cual entre 7 y 8 puntos porcentuales corresponden a aumentos de productividad gracias a la diversidad de género. Tener una mujer más en la alta gerencia o en el consejo directivo de una empresa –sin cambiar el tamaño de dicho órgano– eleva entre 8 y 13 puntos básicos el rendimiento de los activos. Dichas predicciones coinciden con los estudios realizados en países de la OCDE y en algunos países no miembros, en que el aumento de la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo –o una reducción de la disparidad entre la participación de mujeres y hombres en la fuerza laboral– produce un crecimiento económico más rápido. De la misma manera, datos procedentes de diversos países muestran que incrementar la proporción de los ingresos económicos y familiares controlados por las mujeres, procedentes de lo que ganan ellas mismas o con transferencias que cumplen los mismos fines, modifica los patrones de gasto en la familia, beneficiando principalmente a sus hijos.

Cuarto. Con lo indicado en los puntos primero y segundo se ofrece la pauta de los beneficios que persigue la presente iniciativa en busca de la incorporación de la perspectiva de género a la Ley del Mercado de Valores para alcanzar un crecimiento económico apoyado en la igualdad de sexos. Sin embargo, no puede dejar de observarse que es indispensable complementar las modificaciones legales en materia de género con la creación de condiciones necesarias para que la planificación y puesta en práctica de las estrategias de desarrollo social en verdad respondan a las preocupaciones específicas, y a veces disímiles, de los hombres y las mujeres.

Quinto. No sobraría señalar que incorporar a las mujeres al desarrollo económico no consiste únicamente en la suma de factores hombres y factores mujeres en el espacio de trabajo, sino poder asociar las experiencias, procesos y conocimientos de ambos sexos en la fundación de un programa distinto que permita a ambos desarrollarse al máximo de sus capacidades, en vista de que, hasta ahora, los espacios públicos de trabajo son, en su mayoría, espacios dominados por hombres y donde existe una dinámica distinta a la que habría entre hombres y mujeres en igualdad de circunstancias.

Esto se afirma con apoyo en lo que sostiene la Organización Internacional del Trabajo, en la *Guía para la incorporación de la perspectiva de género en las estrategias de desarrollo económico*, la cual indica que, cuando se incorpora efectivamente la perspectiva de género en los procesos de desarrollo económico, se logran cambios fundamentales en las relaciones de poder entre ambos sexos.

De tal forma se pretende transformar las estructuras sociales desiguales en estructuras equitativas que hagan vigentes los cambios necesarios para la mejora de la economía y del desarrollo como sociedad.

Sexto. Lo anterior se considera en las esferas donde las mujeres o los hombres se encuentran en una posición de especial desventaja por haber sido víctimas de la discriminación y donde es necesaria la acción afirmativa para paliar el desequilibrio. Esta medida afirmativa, permite que un grupo que ha sido menoscabado en sus derechos, así como en los espacios de toma de decisiones, históricamente, pueda nivelarse de forma proporcional para así alcanzar la expectativa de justicia social en una sociedad igualitaria.

En este sentido, quienes intervengan en las sociedades, consejos y/o posiciones en general que señala la Ley del Mercado de Valores, deberán estar integrados de forma que se cumplan estándares de equidad de género entre mujeres y hombres y de mejores prácticas de gobierno corporativo, ya que solo así se puede garantizar el cumplimiento del principio de inclusión.

Séptimo. La Comisión Nacional Bancaria y de Valores se encargará de corroborar e inspeccionar a través de las facultades que le otorga la Ley, que se haga cumplir la consigna de equidad de género e inclusión de mujeres en igualdad de circunstancias a los puestos que se contemplan.

Octavo. De lo anterior, la propuesta permite establecer los parámetros necesarios para garantizar la equidad de género, la no discriminación, y la eliminación del trato preferencial por cuestión de género, permeando hábitos sociales sobre mecanismos que determinen a las personas mejor calificadas para ocupar un espacio de trabajo. Para combatir la desigualdad es necesario hacer visibles a los sectores sociales en desventaja, como lo son las mujeres derivado de su subordinación histórica.

En esta lógica, las estadísticas con perspectiva de género se convierten en un medio idóneo para visibilizar la desigualdad entre hombres y mujeres a nivel laboral. Tan es así que la CEDAW ha reiterado la necesidad de generar “datos estadísticos relativos a la situación de la mujer y recomienda que los Estados partes presenten datos estadísticos desglosados por sexo a fin de medir los progresos realizados en el logro de la igualdad sustantiva o de facto de la mujer y la eficacia de las medidas especiales de carácter temporal” (2004:9).

Es obligación de nosotros poner el ejemplo, asumir un enfoque de género, para que también las mujeres se incentiven a participar y prepararse para la vida laboral, sobre todo en un entorno competitivo. Es necesario promover que la igualdad de género sea efectiva y acortar la brecha laboral discriminatoria.

Noveno. Cobra especial importancia clarificar que para que se amplíe la base de público inversionista interesado en destinar sus recursos al financiamiento de diversas emisoras de valores, como son las sociedades anónimas bursátiles, entre otros aspectos fundamentales, es necesario que cuenten con diversas garantías que les aseguren, una rentabilidad de sus recursos que son destinados a las operaciones de dichas sociedades.

Diversos estudios publicados en 2019 han hecho énfasis en la sustentabilidad basada en elementos de gobierno corporativo, entre los que se encuentran, incluir la diversidad entre hombres y mujeres en la integración de los consejos de administración y las más altas posiciones dentro de las organizaciones empresariales.

Décimo. Se debe tomar en consideración que esta propuesta legislativa busca reducir las brechas entre hombres y mujeres en las posiciones más altas en las empresas que coticen en las bolsas, a manera que sirva de referencia, para el resto de las compañías establecidas en el país. Esto último, tomando en consideración que según el reporte de Corporate Women Directors International, la representación de mujeres en los consejos de administración es de sólo 7.4 por ciento, uno de los más bajos del mundo (noreste de Europa, 35.6; oeste de Europa 23.6; EUA/Canadá, 20.9; Europa Este/Centro, 15.5; África, 14.4; Asia-Pacífico, 12.8). Adicionalmente, cabe señalar que sólo 24 compañías que cotizan tienen 15 por ciento o más mujeres en el consejo de administración, y que 40 por ciento de estas empresas no tienen una sola mujer en estos órganos.

Undécimo. Adicionalmente, no podemos olvidar que, según el Índice Global de Brechas de Género 2020, elaborado por el Foro Económico Mundial, México ocupa los peores lugares en los términos de participación económica y de oportunidades en la fuerza laboral para mujeres; 124 y 128 de 153 países, respectivamente, siendo superado por naciones menos desarrolladas como Cuba, El Salvador, Costa Rica e incluso Angola, Mozambique y la República Democrática del Congo.

Duodécimo. La inclusión de las mujeres debe ser vista como un tema de competitividad y de rentabilidad económica, no solo como uno de justicia social, y debe darse en todos los niveles de la estructura laboral, ya que, según especialistas, el costo de oportunidad para las empresas que no tienen mujeres en sus consejos de administración es multimillonario.

No sobra señalar que apenas el año pasado, el **BID Invest**, la institución del sector privado del Grupo Banco Interamericano de Desarrollo, presentó el estudio *Inversión con un enfoque de género: cómo las finanzas pueden acelerar la igualdad de género para América Latina y el Caribe*, del cual se arrojan los siguientes datos, los cuales coadyuvan a la fundamentación y motivación de la presente iniciativa de reforma:

- De mantenerse la tasa de progreso actual, serían necesarios 74 años para alcanzar la paridad de género en América Latina y el Caribe (ALC), de acuerdo con el Informe Global sobre la Brecha de Género realizado por el Foro Económico Mundial;
- La inversión con un enfoque de género considera a la mujer el activo más sub explotado del mundo y una significativa oportunidad de mercado;
- La consultora McKinsey prevé una oportunidad para el crecimiento anual del PIB de 2 mil 600 billones de dólares para América Latina en 2025, en un mundo en que las mujeres participen de la economía del mercado en medida idéntica que los hombres;
- La brecha de crédito en ALC es significativa y se halla en 5 mil millones de dólares para microempresas de mujeres y 93 mil millones para Pyme lideradas por mujeres;
- Un análisis de McKinsey sobre América Latina concluyó que aquellas empresas que cotizan en bolsa que cuentan con mayor representación femenina, obtenían un rendimiento 44 por ciento superior sobre las inversiones y márgenes de ganancia 47 por ciento más altos. A pesar de esto, 63 por ciento de las empresas de ALC declaró que la diversidad de género no es una estrategia prioritaria. Actualmente, la diversidad de género entre las empresas de ALC es bajo, particularmente a nivel gerencial, con una participación femenina de 8.5 en juntas directivas y 9.2 en cargos gerenciales altos en empresas con participación en la bolsa;
- Actualmente, ALC no cuenta con fondos cotizados en bolsa, títulos de deuda cotizados en bolsa, fondos comunes o bonos centrados en la igualdad de género, que apoyen a compañías que aspiran a mejorar la igualdad de género en el lugar de trabajo; y
- Las estrategias explícitas de perspectiva de género deben incluir una búsqueda intencional de soluciones hacia la igualdad de género. Estas deben incluir, por ejemplo, invertir en fondos que prioricen a las mujeres emprendedoras o invertir en Fondos Cotizados en Bolsa de igualdad de género, que solo incluyen a las compañías que poseen un puntaje elevado en esa área.

Hay que hacer notar el caso de Goldman Sachs, que informó que partir del 1 de julio de 2020 no sacará a bolsa en Europa y Estados Unidos empresas que no tengan al menos una mujer en sus consejos.

Y en México, el Consejo Directivo de la Confederación Patronal de la República Mexicana en su sesión del jueves 13 de febrero, apoyó por unanimidad trabajar con el legislativo para apoyar el establecimiento de cuota de género en los Consejos de las empresas. Y dicha acción afirmativa forma parte de la acción 3, del decálogo publicado en la siguiente liga electrónica, como una de las estrategias clave para la Igualdad e Inclusión: <https://twitter.com/coparmex/status/1230883912504639488?s=12>

II. Contenido de la iniciativa

Los ejes adicionales de la presente reforma pueden ser resumidos mediante el señalamiento de la importancia que tiene el reconocimiento del valor agregado en sociedades anónimas bursátiles con órganos corporativos y niveles de operación que consideran los aspectos siguientes: **i)** la diversidad entre hombres y mujeres, ya que la participación femenina aumenta la productividad y la eficiencia de las empresas.; **ii)** un marco de igualdad y equidad en la selección, evaluación y por lo tanto remuneración en el desempeño de las funciones de cada una de las personas que participan; esto en base a criterios definidos por las propias sociedades anónimas bursátiles, en aras de no menoscabar su libertad para tales efectos; y **iii)** la sujeción a las mejores prácticas de gobierno corporativo, mejora la posición financiera de las propias organizaciones.

La presente reforma no hace referencia únicamente a la incorporación de una obligación de representación de un sexo determinado en los órganos corporativos y diversos niveles de operación de las sociedades anónimas bursátiles, como lo han realizado otras jurisdicciones; sino que se incluye

1. La incorporación de criterios objetivos de habilidades y capacidades para la selección, evaluación y remuneración de los miembros del consejo de administración, director general y directivos relevantes, lo cual, finalmente se traduce, en costos eficientes. Dichos criterios son conocidos como Key Performance Indicators, y su reconocimiento legal tiene la finalidad de estandarizar su funcionamiento y transparentarlos en beneficio del público inversionista.
2. La obligación de diversificar los consejos de administración e incorporar políticas que reconozcan la perspectiva de género en cualquier nivel de operación de las sociedades. Lo anterior, considerando que las sociedades anónimas bursátiles se encuentren en posibilidad de determinar la selección de los integrantes de su consejo de administración y de sus niveles de operación, poniendo el acento en el valor de dicha diversidad, pero atendiendo asimismo a sus habilidades y capacidades para el desempeño de las labores bajo su responsabilidad.
3. La eliminación de miembros suplentes de los consejos de administración, con la finalidad de que los miembros de los mismos realicen eficazmente sus funciones y no a través de terceras personas. Para tales efectos, vale la pena mencionar que ya existe un régimen de organización y funcionamiento del consejo de administración, particularmente en relación con el quórum para que sesione válidamente, sin que sea necesaria la participación de una persona distinta.
4. La reducción de fricciones derivadas de modificaciones a los documentos constitutivos de las sociedades anónimas bursátiles, así como la toma de decisiones que impliquen la salida de actuales miembros de los consejos de administración. Para tales efectos se consideró la posibilidad de que el cumplimiento de las obligaciones de representación de ambos sexos se pueda realizar agregando miembros a la integración actual de los consejos de administración de las diversas sociedades anónimas bursátiles y no que implique la sustitución de alguno de ellos, así como una gradualidad prevista en el régimen transitorio que permita la realización de los cambios que, en su caso, sean requeridos, de una forma paulatina. Lo anterior, evitando, en todo lo posible, que se incurran en costos adicionales para las sociedades anónimas bursátiles, sino que se aprovechen los actos corporativos que conforme a la ley actualmente vigente ya tienen obligación de realizar con independencia de la presente reforma.
5. Se incorpora el carácter de relevante de la información relacionada con el nombramiento, elección y, en su caso, destitución del director general de la sociedad y su retribución integral, así como las políticas para la designación y retribución integral de los demás directivos relevantes, bajo el principio de inclusión y la perspectiva de género, entendiendo ésta como toda estrategia que asegure las condiciones para remediar las desigualdades y eliminar la brecha salarial.

Antes de continuar la presente exposición de motivos, es necesario señalar que este proyecto de decreto emana del trabajo conjunto que, desde la Cámara de Diputados, se ha realizado con organizaciones como el Women Corporate Directors, 2020 Women on Boards, Mujeres en Finanzas y el International Women's Forum, Capítulo México, debiendo destacar, de igual forma, la incorporación de ideas aportadas por importantes actores, como la Comisión Nacional Bancaria y de Valores, la Bolsa Mexicana de Valores, el Comité de Emisoras de la Bolsa Mexicana de Valores, la Bolsa Institucional de Valores, el Consejo Coordinador Empresarial, la Confederación Patronal de la República Mexicana, así como Conectadas (Mujeres por más Mujeres).

III. Cuadro comparativo

Recapitulando sobre todo lo expuesto, y a efecto de realizar un ejercicio didáctico en torno al contenido de la presente iniciativa, se presenta el siguiente cuadro comparativo, que indica el contenido de la norma vigente y el contenido de la propuesta:

S I L L

VIGENTE	REFORMA A LA LMV
<p>Artículo 19.- Las sociedades anónimas promotoras de inversión podrán solicitar la inscripción en el Registro de las acciones representativas de su capital social o títulos de crédito que representen dichas acciones, siempre que:</p> <p>I. La asamblea de accionistas acuerde, previo a la inscripción de los valores:</p> <p>a) La modificación de su denominación social agregando a su denominación social la expresión "Bursátil" o su abreviatura "B".</p> <p>b) La adopción de la modalidad de sociedad anónima bursátil en un plazo que no podrá exceder de diez años, contado a partir de que surta efectos la inscripción en el Registro, o bien con anterioridad a dicho plazo, si el capital contable de la sociedad anónima promotora de inversión bursátil de que se trate, al cierre del ejercicio de que se trate, supera el equivalente en moneda nacional de doscientos cincuenta millones de unidades de inversión de acuerdo con los estados financieros anuales, auditados o dictaminados respectivos.</p> <p>La Comisión, mediante disposiciones de carácter general, establecerá los términos, plazos y condiciones en los cuales las sociedades anónimas promotoras de inversión bursátil adoptarán la modalidad de sociedad anónima bursátil una vez cumplidos los supuestos a que se refiere el párrafo anterior.</p> <p>c) Un programa en el que se prevea la adopción progresiva del régimen aplicable a las sociedades anónimas bursátiles en el plazo señalado en el inciso b) anterior. Dicho programa, deberá cumplir los requisitos que establezca el reglamento interior de la bolsa de valores en que pretendan listarse las acciones o títulos de crédito que las representen.</p> <p>d) Las modificaciones estatutarias necesarias para adecuar la integración del capital social al régimen aplicable a las sociedades anónimas bursátiles, así como para prever las causas y efectos de la cancelación de la inscripción en el Registro, en los términos establecidos en el artículo 108, fracción I de esta Ley. En ningún caso dichos estatutos podrán contemplar alguna de las estipulaciones a que hace referencia el artículo 13, fracciones I a III del presente ordenamiento legal.</p> <p>La asamblea de accionistas, adicionalmente a lo antes señalado, deberá identificar a la persona o grupo de personas que tenga el control de la sociedad, quienes deberán suscribir el acta que se levante con motivo de la celebración de la asamblea, manifestando su conformidad.</p>	<p>Artículo 19.- Las sociedades anónimas promotoras de inversión podrán solicitar la inscripción en el Registro de las acciones representativas de su capital social o títulos de crédito que representen dichas acciones, siempre que:</p> <p>I. La asamblea de accionistas acuerde, previo a la inscripción de los valores:</p> <p>a) a d) (...)</p>

<p>II. El consejo de administración tenga al momento de la inscripción en el Registro, al menos un consejero independiente que reúna los requisitos establecidos en el artículo 26 de esta Ley.</p> <p>(...)</p>	<p>II. El consejo de administración tenga al momento de la inscripción en el Registro, al menos un consejero independiente y la proporción de mujeres y hombres que asegure la diversidad y equidad establecida en los artículos 24 y 26 de esta Ley.</p> <p>(...)</p>
<p>Artículo 24.- El consejo de administración de las sociedades anónimas bursátiles estará integrado por un máximo de veintiún consejeros, de los cuales, cuando menos, el veinticinco por ciento deberán ser independientes. Por cada consejero propietario podrá designarse a su respectivo suplente, en el entendido de que los consejeros suplentes de los consejeros independientes, deberán tener este mismo carácter.</p> <p>En ningún caso podrán ser consejeros de las sociedades anónimas bursátiles, las personas que hubieren desempeñado el cargo de auditor externo de la sociedad o de alguna de las personas morales que integran el grupo empresarial o consorcio al que ésta pertenezca, durante los doce meses inmediatos anteriores a la fecha del nombramiento.</p> <p>Asimismo, el consejo de administración designará a un secretario que no formará parte de dicho órgano social, quien quedará sujeto a las obligaciones y responsabilidades que este ordenamiento legal establece.</p> <p>Los consejeros continuarán en el desempeño de sus funciones, aun cuando hubiere concluido el plazo para el que hayan sido designados o por renuncia al cargo, hasta por un plazo de treinta días naturales, a falta de la designación del sustituto o cuando éste no tome posesión de su cargo, sin estar sujetos a lo dispuesto en el artículo 154 de la Ley General de Sociedades Mercantiles.</p> <p>El consejo de administración podrá designar consejeros provisionales, sin intervención de la</p>	<p>Artículo 24.- El consejo de administración de las sociedades anónimas bursátiles estará integrado por un máximo de veintiún consejeros, de los cuales, cuando menos, el veinticinco por ciento deberán ser independientes. El consejo de administración deberá garantizar bajo el principio de inclusión, que su integración favorezca la equidad entre hombres y mujeres, la diversidad de edad, conocimiento y experiencia, así como el apego a las mejores prácticas de gobierno corporativo.</p> <p>Quienes integrarán el consejo deberán ser seleccionados y remunerados por su experiencia, conocimiento e idoneidad profesional, debiendo cumplir con los criterios de elegibilidad, requisitos de capacitación y procesos de evaluación que el propio Consejo determine.</p> <p>Por cada consejero propietario podrá designarse a su respectivo suplente, en el entendido de que los consejeros suplentes de los consejeros independientes, deberán tener este mismo carácter.</p> <p>(...)</p> <p>(...)</p> <p>(...)</p>

<p>asamblea de accionistas, cuando se actualice alguno de los supuestos señalados en el párrafo anterior o en el artículo 155 de la Ley General de Sociedades Mercantiles. La asamblea de accionistas de la sociedad ratificará dichos nombramientos o designará a los consejeros sustitutos en la asamblea siguiente a que ocurra tal evento, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 50, fracción I del presente ordenamiento legal.</p>	<p>El consejo de administración podrá designar consejeros provisionales, sin intervención de la asamblea de accionistas, cuando se actualice alguno de los supuestos señalados en el párrafo anterior o en el artículo 155 de la Ley General de Sociedades Mercantiles, respetando en todo momento que el consejo de administración alcance en su integración la equidad de hombres y mujeres a que se refiere el primer párrafo del artículo 24. La asamblea de accionistas de la sociedad ratificará dichos nombramientos o designará a los consejeros sustitutos en la asamblea siguiente a que ocurra tal evento, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 50, fracción I del presente ordenamiento legal.</p>
<p>Artículo 26.- Los consejeros independientes y, en su caso, los respectivos suplentes, deberán ser seleccionados por su experiencia, capacidad y prestigio profesional, considerando además que por sus características puedan desempeñar sus funciones libres de conflictos de interés y sin estar supeditados a intereses personales, patrimoniales o económicos.</p> <p>(...)</p>	<p>Artículo 26. Los consejeros independientes y, en su caso, los respectivos suplentes, deberán ser seleccionados por su experiencia, capacidad y prestigio profesional, considerando además que por sus características puedan desempeñar sus funciones libres de conflictos de interés y sin estar supeditados a intereses personales, patrimoniales o económicos, respetando en todo momento que el consejo de administración alcance en su integración la equidad de hombres y mujeres a que se refiere el primer párrafo del artículo 24.</p> <p>(...)</p>
<p>Artículo 28.- El consejo de administración deberá ocuparse de los asuntos siguientes:</p> <p>I. Establecer las estrategias generales para la conducción del negocio de la sociedad y personas morales que ésta controle.</p> <p>II. Vigilar la gestión y conducción de la sociedad y de las personas morales que ésta controle, considerando la relevancia que tengan estas últimas en la situación financiera, administrativa y jurídica de la sociedad, así como el desempeño de los directivos relevantes. Lo anterior, en términos de lo establecido en la Sección II de este Capítulo.</p> <p>III. Aprobar, con la previa opinión del comité que sea competente:</p> <p>a)-c) (...)</p> <p>d) El nombramiento, elección y, en su caso, destitución del director general de la sociedad y su retribución integral, así como las políticas para la designación y retribución integral de los demás directivos relevantes.</p>	<p>Artículo 28.- El consejo de administración deberá ocuparse de los asuntos siguientes:</p> <p>I.-II. (...)</p> <p>III. Aprobar, con la previa opinión del comité que sea competente:</p> <p>a)-c) (...)</p> <p>d) El nombramiento, elección y, en su caso, destitución del director general de la sociedad y su retribución integral, así como las políticas para la designación y retribución integral de los demás directivos relevantes. Dichas políticas deberán incorporar el principio de inclusión y la perspectiva de género, entendiéndola como toda estrategia que asegure las condiciones para remediar las desigualdades y eliminar la brecha salarial.</p>

<p>(...)</p>	<p>(...)</p>
<p>Artículo 42.- El consejo de administración, en el desempeño de sus actividades de vigilancia, se auxiliará de uno o más comités encargados del desarrollo de las actividades siguientes:</p> <p>I. En materia de prácticas societarias:</p> <p>(...)</p> <p>II. En materia de auditoría:</p> <p>a)-i). (...)</p> <p>j) Investigar los posibles incumplimientos de los que tenga conocimiento, a las operaciones, lineamientos y políticas de operación, sistema de control interno y auditoría interna y registro contable, ya sea de la propia sociedad o de las personas morales que ésta controle, para lo cual deberá realizar un examen de la documentación, registros y demás evidencias comprobatorias, en el grado y extensión que sean necesarios para efectuar dicha vigilancia.</p> <p>(...)</p>	<p>Artículo 42.- El consejo de administración, en el desempeño de sus actividades de vigilancia, se auxiliará de uno o más comités encargados del desarrollo de las actividades siguientes:</p> <p>I. En materia de prácticas societarias:</p> <p>(...)</p> <p>II. En materia de auditoría:</p> <p>a)-i). (...)</p> <p>j) Investigar los posibles incumplimientos de los que tenga conocimiento, a las operaciones, lineamientos y políticas de operación, de designación y remuneración de los directivos relevantes bajo el principio de inclusión y con perspectiva de género, sistema de control interno y auditoría interna y registro contable; ya sea de la propia sociedad o de las personas morales que ésta controle, para lo cual deberá realizar un examen de la documentación, registros y demás evidencias comprobatorias, en el grado y extensión que sean necesarios para efectuar dicha vigilancia.</p> <p>(...)</p>
<p>Artículo 43.- Los presidentes de los comités que ejerzan las funciones en materia de prácticas societarias y de auditoría, serán designados y/o removidos de su cargo exclusivamente por la asamblea general de accionistas. Dichos presidentes no podrán presidir el consejo de administración y deberán ser seleccionados por su experiencia, por su reconocida capacidad y por su prestigio profesional. Asimismo, deberán elaborar un informe anual sobre las actividades que correspondan a dichos órganos y presentarlo al consejo de administración. Dicho informe, al menos, contemplará los aspectos siguientes:</p> <p>I. En materia de prácticas societarias:</p> <p>(...)</p> <p>II. En materia de auditoría:</p> <p>a) El estado que guarda el sistema de control interno y auditoría interna de la sociedad y personas morales que ésta controle y, en su caso, la descripción de sus deficiencias y desviaciones, así como de los aspectos que requieran una mejoría,</p>	<p>Artículo 43.- Los presidentes de los comités que ejerzan las funciones en materia de prácticas societarias y de auditoría, serán designados y/o removidos de su cargo exclusivamente por la asamblea general de accionistas. Dichos presidentes no podrán presidir el consejo de administración y deberán ser seleccionados por su experiencia, por su reconocida capacidad y por su prestigio profesional. Asimismo, deberán elaborar un informe anual sobre las actividades que correspondan a dichos órganos y presentarlo al consejo de administración. Dicho informe, al menos, contemplará los aspectos siguientes:</p> <p>I. En materia de prácticas societarias:</p> <p>(...)</p> <p>II. En materia de auditoría:</p> <p>a) (...)</p>

<p>tomando en cuenta las opiniones, informes, comunicados y el dictamen de auditoría externa, así como los informes emitidos por los expertos independientes que hubieren prestado sus servicios durante el periodo que cubra el informe.</p> <p>b) La mención y seguimiento de las medidas preventivas y correctivas implementadas con base en los resultados de las investigaciones relacionadas con el incumplimiento a los lineamientos y políticas de operación y de registro contable, ya sea de la propia sociedad o de las personas morales que ésta controle.</p> <p>(...)</p>	<p>b) La mención y seguimiento de las medidas preventivas y correctivas implementadas con base en los resultados de las investigaciones relacionadas con el incumplimiento a los lineamientos y políticas de operación, de designación y remuneración de los directivos relevantes bajo el principio de inclusión y con perspectiva de género, así como de registro contable; ya sea de la propia sociedad o de las personas morales que ésta controle.</p> <p>(...)</p>
<p>Artículo 355.- La Comisión estará facultada para investigar, en la esfera administrativa, actos o hechos que presuntamente constituyan o puedan llegar a constituir una infracción a lo previsto en esta Ley o a las disposiciones de carácter general que de ella deriven.</p> <p>(...)</p>	<p>Artículo 355.- La Comisión estará facultada para investigar, en la esfera administrativa, actos o hechos que presuntamente constituyan o puedan llegar a constituir una infracción a lo previsto en esta Ley o a las disposiciones de carácter general que de ella deriven.</p> <p>La Comisión observará especialmente el cumplimiento del principio de inclusión, asegurándose periódicamente que exista equidad de género en los escenarios que contempla esta Ley.</p> <p>(...)</p>
<p>Artículo 392.- Las infracciones a esta Ley o a las disposiciones de carácter general que de ella deriven, serán sancionadas con multa administrativa que impondrá la Comisión, a razón de días de salario, conforme a lo siguiente:</p> <p>I- VI. (...)</p> <p>VII. Multa de 30,000 a 150,000 días de salario, a:</p>	<p>Artículo 392.- (...)</p> <p>I.-VI. (...)</p> <p>VII.- Multa de 30,000 a 150,000 días de salario, a:</p> <p>a) Las emisoras que infrinjan las obligaciones previstas en los artículos 24 y 26 de esta Ley.</p> <p>b) Los miembros del consejo que en ejercicio de la facultad prevista en el último párrafo del artículo 24, designen consejeros provisionales sin respetar el porcentaje de representación de</p>

	<p>ambos sexos en el consejo de administración a que se refiere el primer párrafo del mismo precepto legal.</p> <p>Se recorren los incisos</p>
TRANSITORIOS	
<p>Primero. El presente decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.</p>	
<p>Segundo. Para dar cumplimiento a la obligación prevista en el primer párrafo del artículo 24 de esta Ley, deberá alcanzarse de manera progresiva la proporción de mujeres de la siguiente manera:</p> <ol style="list-style-type: none"> I. Para mayo del año 2022, al menos una consejera; II. Para mayo del año 2024, al menos el veinte por ciento; y III. La igualdad en su integración conforme lo determine el propio Consejo. <p>Para dar cumplimiento a la obligación a que se refiere el presente artículo, se podrá aumentar el número de miembros del consejo de administración, sin exceder el límite máximo establecida en la Ley.</p>	
<p>Tercero. - Las sociedades anónimas bursátiles constituidas con anterioridad a la entrada en vigor de la presente Ley conforme al artículo Transitorio Primero anterior, contengan cláusulas relativas al nombramiento de suplentes de miembros propietarios de su consejo de administración, se encontrarán obligadas a adecuar sus estatutos sociales a la presente Ley, mediante la resolución de la primera asamblea general extraordinaria de accionistas que sea celebrada durante 2021.</p>	
<p>Cuarto. - Las multas a las que se refiere el artículo 392 fracción VII inciso a) y b) no aplicarán sino hasta finalizar el respectivo periodo establecido en el transitorio segundo.</p>	
<p>Quinto. - Se derogan las disposiciones que se opongan al presente decreto.</p>	

Por lo expuesto, con el propósito de que el Congreso de la Unión impulse el empoderamiento de las mujeres ejecutivas y profesionales que intervienen en el mercado de valores, se presenta ante esta soberanía, la siguiente iniciativa con proyecto de

Decreto por el que se reforman los artículos 19, 24, 26, 28, 42, 43, 355 y 392 de la Ley del Mercado de Valores, en materia de integración paritaria de mujeres y hombres

Único. Se reforman los artículos 19, 24, 26, 28, 42, 43, 355 y 392 de la Ley del Mercado de Valores, para quedar como sigue:

Artículo 19. Las sociedades anónimas promotoras de inversión podrán solicitar la inscripción en el Registro de las acciones representativas de su capital social o títulos de crédito que representen dichas acciones, siempre que

I. La asamblea de accionistas acuerde, previo a la inscripción de los valores:

a) a d) (...)

II. El consejo de administración tenga al momento de la inscripción en el registro, al menos un consejero independiente y **la proporción de mujeres y hombres que asegure la diversidad y equidad establecida** en los artículos 24 y 26 de esta ley.

(...)

Artículo 24. El consejo de **administración** de las sociedades anónimas bursátiles estará integrado por un máximo de veintiún consejeros, de los cuales, cuando menos, el veinticinco por ciento deberán ser independientes. **El consejo de administración deberá garantizar bajo el principio de inclusión, que su integración favorezca la equidad entre hombres y mujeres, la diversidad de edad, conocimiento y experiencia, así como el apego a las mejores prácticas de gobierno corporativo.**

Quienes integrarán el consejo deberán ser seleccionados y remunerados por su experiencia, conocimiento e idoneidad profesional, debiendo cumplir con los criterios de elegibilidad, requisitos de capacitación y procesos de evaluación que el propio consejo determine.

(...)

El consejo de administración podrá designar consejeros provisionales, sin intervención de la asamblea de accionistas, cuando se actualice alguno de los supuestos señalados en el párrafo anterior o en el artículo 155 de la Ley General de Sociedades Mercantiles, **respetando en todo momento que el consejo de administración alcance en su integración la equidad de hombres y mujeres a que se refiere el primer párrafo del artículo 24.** La asamblea de accionistas de la sociedad ratificará dichos nombramientos o designará a los consejeros sustitutos en la asamblea siguiente a que ocurra tal evento, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 50, fracción I del presente ordenamiento.

Artículo 26. Los consejeros independientes deberán ser seleccionados por su experiencia, capacidad y prestigio profesional, considerando además que por sus características puedan desempeñar sus funciones libres de conflictos de interés y sin estar supeditados a intereses personales, patrimoniales o económicos, **respetando en todo momento que el consejo de administración alcance en su integración la equidad de hombres y mujeres a que se refiere el primer párrafo del artículo 24.**

(...)

Artículo 28. El consejo de administración deberá ocuparse de los asuntos siguientes:

I. y II. (...)

III. Aprobar, con la previa opinión del comité que sea competente:

a) a c) (...)

d) El nombramiento, elección y, en su caso, destitución del director general de la sociedad y su retribución integral, así como las políticas para la designación y retribución integral de los demás directivos relevantes. **Dichas políticas deberán incorporar el principio de inclusión y la perspectiva de género,**

entendiendo ésta como toda estrategia que asegure las condiciones para remediar las desigualdades y eliminar la brecha salarial.

(...)

Artículo 42. El consejo de administración, en el desempeño de sus actividades de vigilancia, se auxiliará de uno o más comités encargados del desarrollo de las actividades siguientes:

I. En materia de prácticas societarias:

(...)

II. En materia de auditoría:

a) a i) (...)

j) Investigar los posibles incumplimientos de los que tenga conocimiento, a las operaciones, lineamientos y políticas de operación, **de designación y remuneración de los directivos relevantes bajo el principio de inclusión y con perspectiva de género**, sistema de control interno y auditoría interna y registro contable; ya sea de la propia sociedad o de las personas morales que ésta controle, para lo cual deberá realizar un examen de la documentación, registros y demás evidencias comprobatorias, en el grado y extensión que sean necesarios para efectuar dicha vigilancia.

(...)

Artículo 43. Los presidentes de los comités que ejerzan las funciones en materia de prácticas societarias y de auditoría, serán designados o removidos de su cargo exclusivamente por la asamblea general de accionistas. Dichos presidentes no podrán presidir el consejo de administración y deberán ser seleccionados por su experiencia, por su reconocida capacidad y por su prestigio profesional. Asimismo, deberán elaborar un informe anual sobre las actividades que correspondan a dichos órganos y presentarlo al consejo de administración. Dicho informe, al menos, contemplará los aspectos siguientes:

I. En materia de prácticas societarias:

(...)

II. En materia de auditoría:

a) (...)

b) La mención y el seguimiento de las medidas preventivas y correctivas implementadas con base en los resultados de las investigaciones relacionadas con el incumplimiento a los lineamientos y políticas de operación, **de designación y remuneración de los directivos relevantes bajo el principio de inclusión y con perspectiva de género, así como** de registro contable; ya sea de la propia sociedad o de las personas morales que ésta controle.

(...)

Artículo 355. La comisión estará facultada para investigar, en la esfera administrativa, actos o hechos que presuntamente constituyan o puedan llegar a constituir una infracción a lo previsto en esta ley o a las disposiciones de carácter general que de ella deriven. **La comisión observará especialmente el cumplimiento del principio de inclusión, asegurándose periódicamente que exista equidad de género en los escenarios que contempla esta ley.**

(...)

Artículo 392. (...)

I. a VI. (...)

VII. Multa de 30 mil a 150 mil días de salario a

a) Las emisoras que infrinjan las obligaciones previstas en los artículos 24 y 26 de esta ley.

b) Los miembros del consejo que en ejercicio de la facultad prevista en el último párrafo del artículo 24, designen consejeros provisionales sin respetar el porcentaje de representación de ambos sexos en el consejo de administración a que se refiere el primer párrafo del mismo precepto legal.

Transitorios

Primero. El presente decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

Segundo. Para dar cumplimiento a la obligación prevista en el primer párrafo del artículo 24 de esta ley, deberá alcanzarse de manera progresiva la proporción de mujeres de la siguiente manera:

I. Para mayo de 2022, al menos una consejera;

II. Para mayo de 2024, al menos el veinte por ciento; y

III. La igualdad en su integración conforme lo determine el propio consejo.

Para dar cumplimiento a la obligación a que se refiere el presente artículo, se podrá aumentar el número de miembros del consejo de administración, sin exceder el límite máximo establecida en la ley.

Tercero. Las sociedades anónimas bursátiles constituidas con anterioridad a la entrada en vigor de la presente ley conforme al artículo transitorio primero anterior, contengan cláusulas relativas al nombramiento de suplentes de miembros propietarios de su consejo de administración, se encontrarán obligadas a adecuar sus estatutos sociales a la presente ley, mediante la resolución de la primera asamblea general extraordinaria de accionistas que sea celebrada durante 2021.

Cuarto. Las multas a que se refiere el artículo 392, fracción VII, incisos a) y b), no aplicarán sino hasta finalizar el respectivo periodo establecido en el transitorio segundo.

Quinto. Se derogan las disposiciones que se opongan al presente decreto.

Notas

1 <https://sustainabledevelopment.un.org/sdg5>

2 McKinsey proprietary database; Bloomberg.McKinsey & Company analysis.

3 Revista *Finanzas y Desarrollo* del FMI, marzo de 2019, página 5.

Palacio Legislativo de San Lázaro, a 27 de febrero de 2020,

Diputada Soraya Pérez Munguía (rúbrica)

S I L