



III LEGISLATURA



DIP. MARTHA SOLEDAD ÁVILA VENTURA
PRESIDENTA DE LA MESA DIRECTIVA
DEL CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO
P R E S E N T E

La que suscribe, JANNETE ELIZABETH GUERRERO MAYA, diputada local en el Congreso de la Ciudad de México, III Legislatura, e integrante del Grupo Parlamentario del Partido del Trabajo, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 122, apartado A fracción II, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; artículos 29, 30, numeral 1, inciso b), de la Constitución Política de la Ciudad de México; 12, párrafo primero, fracción II y 13, párrafo primero, fracción LXIV, de la Ley Orgánica del Congreso de la Ciudad de México; y 5, fracción II, 95, fracción II y 96, del Reglamento del Congreso de la Ciudad de México, someto a la consideración de esta Honorable Soberanía la siguiente INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO QUE REFORMA LA FRACCIÓN XV Y RECORRE LA ACTUAL EN LA FRACCIÓN XVI, DEL ARTÍCULO 39, DE LA LEY DE ADQUISICIONES PARA EL DISTRITO FEDERAL, al tenor de la siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

81

La Ciudad de México se ha distinguido por contar con un marco normativo de avanzada en el reconocimiento y garantía de los derechos humanos. La Constitución Política de la capital establece las bases jurídicas para garantizar el acceso al pleno ejercicio y disfrute de todos los derechos para todas las personas, y mandata eliminar las condiciones del andamiaje legal e institucional que impiden hacerlos exigibles.

Nuestra Constitución local coloca a la dignidad humana como fundamento de los derechos humanos y a la igualdad como principio rector supremo y sustento de la universalidad de los derechos humanos; dispone la obligación, que pretende de alguna manera, resolver los contextos de desigualdad estructural, desde las perspectivas transversales, pues determina que en la aplicación de los derechos humanos las autoridades atenderán las perspectivas de no discriminación, género e inclusión, entre otras.

Asimismo, reconoce a la discriminación desde la perspectiva de la desigualdad estructural, al establecer que se debe garantizar la atención prioritaria a las personas y grupos que han sido históricamente y estructuralmente discriminados, excluidos, violentados y obstaculizados en el acceso y el ejercicio de sus derechos; esta perspectiva estructural obliga a las autoridades al establecimiento de medidas de carácter positivo que tiendan a incluir, a eliminar obstáculos y barreras, y a cerrar las brechas de





III LEGISLATURA



desigualdad generadas por una visión jerárquica de algunas personas por sus características o su pertenencia.

A pesar de estos importantes avances normativos en nuestra capital, los actos de discriminación han sido una constante; uno de los casos más graves que podemos referir, fue el suscitado en agosto de 2022 en un restaurante en el que separaban, acomodaban y atendían a las y los comensales de acuerdo con su tono de piel.

Desafortunadamente, este no es un hecho aislado, pues según el "Informe de Casos de Atención Ciudadana 2023", del Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (COPRED), de un total de 1,986 atenciones a la ciudadanía, 192 derivaron en expedientes de quejas y reclamaciones por presuntos actos de discriminación; de los 192 expedientes por presuntos actos de discriminación, 173 son quejas, es decir, entre particulares, y 19 reclamaciones, actos cometidos por autoridades de algún organismo público.

Dicho informe señala que es el ámbito laboral o del empleo donde suceden los mayores actos de discriminación, es decir, son las empresas y establecimientos prestadores de servicios los espacios donde más se denuncia la discriminación.

Asimismo, durante el 2023 se emitieron 10 opiniones jurídicas relacionadas con los siguientes motivos: condición de salud, embarazo, género, trato desigual, racismo y discapacidad. Dichas opiniones jurídicas son el instrumento mediante el cual el COPRED determina y confirma la existencia de hechos discriminatorios. Destaca también que las mujeres continúan siendo el grupo de atención prioritaria que más ha presentado denuncias, población LGBTTTTI+ y personas con discapacidad, quienes se encuentran entre los siguientes grupos más atendidos por el COPRED durante el 2023.

81

Asimismo, el mayor número de denuncias por discriminación recibidas históricamente por el COPRED están relacionadas con discriminación por embarazo asociada al empleo, desde 2013 y hasta el 2023 se han abierto 533 expedientes por esta razón, de las cuales 20 fueron cometidos por entes públicos, una práctica de las más graves y que lamentablemente se da con frecuencia en nuestra ciudad.

El COPRED refiere que más del 70 % de las denuncias por discriminación que recibe ocurren en el ámbito laboral del sector privado y en establecimientos mercantiles. Según la "Encuesta sobre Discriminación en la Ciudad de México" (EDIS) realizada por el COPRED en el año 2021, se detectó que el lugar de trabajo es uno de los lugares en donde más se ha vivido la discriminación por parte de las personas encuestadas (37 %).

Aunado a lo anterior, la misma EDIS refiere que según la percepción de las personas encuestadas, las cinco causas más comunes de la discriminación son: la pobreza, el color de piel, las preferencias sexuales, la clase social y el nivel educativo; y se percibe





III LEGISLATURA



asimismo que los cinco grupos más discriminados son las personas de piel morena, personas indígenas, mujeres, gays y personas pobres.

Con los datos anteriores, queda a la vista que la discriminación en nuestra capital sigue siendo una lamentable realidad, por lo que resulta necesario impulsar reformas a nuestra legislación, a fin de prevenirla y eliminarla de manera transversal en todos los espacios y en todos los sectores de nuestra sociedad; en este caso en particular, en el sector privado y empresarial, que como se refiere en los datos anteriores, es donde más se cometen estas prácticas ilegales.

Aún y cuando en nuestro país existe la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, esta carece de obligatoriedad al no ser una Norma Oficial Mexicana, por lo que su cumplimiento es a voluntad de las empresas.¹

De acuerdo con los datos vertidos, si bien existen vías para exigir el respeto al derecho a la igualdad y no discriminación a entidades de carácter privado, como lo son la vía penal y la administrativa, así como la laboral, resulta indispensable reforzar las medidas para obligar a las empresas a respetar los derechos de las personas empleadas o clientes, sobre todo cuando estas se relacionan directamente con el gobierno, vinculado directamente con la obligación no sólo de respetar y garantizar los derechos humanos, sino también de promoverlos.

81

La presente iniciativa tiene por objeto reformar el artículo 39 de la Ley de Adquisiciones para el Distrito Federal, a fin de que las dependencias, órganos desconcentrados, alcaldías y entidades de la administración pública local se abstengan de recibir propuestas o celebrar contratos en materia de adquisiciones, arrendamientos y prestación de servicios, con personas físicas o morales que hayan sido señaladas por actos discriminatorios por medio de una opinión jurídica emitida por el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México o el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación.

Es importante reconocer la participación de las empresas privadas en la prestación de servicios en la administración pública, los cuales son necesarios e indispensables para desarrollar las actividades de las dependencias y entidades, y que redundan en beneficio de la sociedad.

Pero también es fundamental que las empresas que brindan dichos servicios garanticen el desarrollo de políticas de igualdad y no discriminación y que, de forma efectiva, eliminen prácticas que atenten contra la dignidad de las personas, tanto en el ámbito laboral en sus diversas facetas —como son el reclutamiento, selección, contratación,

¹ Consejo Interinstitucional de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, Padrón Nacional de Centros de Trabajo Certificados. Disponible en: <http://bit.ly/2OhJDRS>





III LEGISLATURA



asignación de puestos, ascensos, clima laboral, remuneración, prestaciones, separación, etc.—, como en el ámbito de la prestación de servicios.

En el año 2011, el Consejo de Derechos Humanos de la ONU aprobó los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos, en los que se afirma que todas las empresas tienen la responsabilidad de respetar los derechos humanos y de hacer frente a las consecuencias negativas de sus actividades en los derechos humanos. Las empresas tienen oportunidades importantes de fomentar la diversidad y promover una cultura de respeto e igualdad. Muchas de ellas han constatado que ello genera beneficios económicos, ya que contribuye a atraer y retener talento, a tomar mejores decisiones y a crear lealtad por igual entre sus clientes y sus inversores.²

Los principios establecen que los Estados deben ejercer una supervisión adecuada con vistas a cumplir sus obligaciones internacionales de derechos humanos cuando contratan los servicios de empresas, o promulgan leyes, a fin de que puedan tener un impacto sobre el disfrute de los derechos humanos; asimismo, establece que los Estados deben promover el respeto de los derechos humanos por parte de las empresas con las que lleven a cabo transacciones comerciales.

81

De igual forma, refiere que la responsabilidad de respetar los derechos humanos se aplica a todas las empresas independientemente de su tamaño, sector, contexto operacional, propietario y estructura, sin embargo, la magnitud y la complejidad de los medios dispuestos por las empresas para asumir esa responsabilidad puede variar en función de esos factores y de la gravedad de las consecuencias negativas de las actividades de la empresa sobre los derechos humanos.

Por otra parte, de acuerdo con información de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)³, las prácticas de igualdad e inclusión están cada vez más reconocidas como una herramienta de gestión importante para aumentar la eficacia y la productividad en las empresas; tratar a las personas trabajadoras de una manera justa es un derecho humano que toda empresa debe respetar.

Destaca que las políticas y programas de las empresas deberían reconocer y valorar los diferentes contextos de los que proceden las personas trabajadoras, y tratar de atraerles y retenerles al establecer la igualdad de oportunidades como política central de su gestión de recursos humanos. Refiere que las empresas en las que prevalece una cultura de igualdad de oportunidades gestionan de manera efectiva los equipos de trabajo diversos.

Asimismo, hace hincapié en que la globalización de los mercados significa que las empresas con personas trabajadoras provenientes de diferentes contextos en términos

² https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_sp.pdf
³ https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/faqs/WCMS_159778/lang-es/index.htm#Q6





III LEGISLATURA



de género, etnicidad, religión, origen nacional, edad, discapacidades, estado respecto del VIH/sida, etc., estarán en una mejor posición para prever las diversas expectativas y necesidades de los clientes.

Algo muy relevante que la OIT también ha señalado, es que existe un vínculo positivo entre la igualdad en materia laboral y el buen desempeño empresarial. Los efectos específicos de las prácticas de empleo no discriminatorias en la productividad y el rendimiento que se han identificado son los siguientes: las prácticas de igualdad de oportunidades tienen más efectos positivos en la productividad en aquellas empresas en las que los grupos discriminados constituyen un porcentaje más elevado de la fuerza de trabajo; las políticas de igualdad de oportunidades más activas tienen más efectos positivos en la productividad, ya que la fuerza de trabajo se asigna con mayor eficiencia; esto aumenta la calidad del capital humano y la motivación, lo que mejora la eficiencia organizativa; se elige mejor a las personas adecuadas para los diversos puestos de trabajo cuando se utilizan criterios más objetivos y sistemáticos para la selección; las personas integrantes de los grupos discriminados están más motivados, debido a 1) mejores perspectivas laborales, 2) mayor sentido de la justicia, 3) tareas más gratificantes y oportunidades para la creatividad, 4) la rotación de la fuerza de trabajo es menor —en particular entre los grupos discriminados—, y 5) un entorno de trabajo menos estresante mejora la salud y la dignidad. Es decir, son mucho más las ventajas que tienen las empresas que no discriminan y que cuentan con políticas laborales de igualdad e inclusión.

81

Por otra parte, en México, como referimos anteriormente existe la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, la cual es un mecanismo de carácter voluntario para reconocer a los centros de trabajo que cuentan con prácticas en materia de igualdad laboral y no discriminación, y para favorecer el desarrollo integral de las y los trabajadores. Esta norma contempla una certificación que está dirigida a todos los centros de trabajo públicos, privados y sociales establecidos en el país, de cualquier tamaño, sector o actividad. Para obtenerla, los centros de trabajo deben someterse a una auditoría para verificar que sus políticas y prácticas cumplen con los requisitos de igualdad laboral y no discriminación.

Algunas de las prácticas que incluye la norma son:

- Procesos de reclutamiento, selección y capacitación de personal, con igualdad de oportunidades
- Medición del clima laboral
- Igualdad salarial y de prestaciones
- Uso de lenguaje incluyente, no sexista y accesible
- Salas de lactancia
- Flexibilización de horarios de trabajo





III LEGISLATURA



- Licencias de paternidad
- Medidas para apoyar necesidades de cuidado que contemplen la diversidad de familias y hogares
- Accesibilidad de espacios físicos
- Mecanismos para prevenir, atender y sancionar la discriminación y la violencia laboral

A la fecha existen 572 empresas certificadas en el país⁴ en el Padrón Nacional de Centros de Trabajo Certificados. Es de reconocerse la importancia de esta Norma, no obstante, al ser de carácter voluntario, podemos decir que no ha tenido el impacto necesario para poder erradicar la discriminación en dicho sector.

En 2023, la Corte Interamericana de Derechos Humanos emitió una resolución⁵ en donde establece que *“la obligación de garantía contenida en el artículo 1.1 de la Convención Americana [derecho a la igualdad] se proyecta más allá de la relación entre los agentes estatales y las personas sometidas a su jurisdicción, y abarca el deber de prevenir, en la esfera privada, que terceros vulneren los bienes jurídicos protegidos... resulta relevante recordar que los Estados deben abstenerse de realizar acciones que de cualquier manera vayan dirigidas, directa o indirectamente, a crear situaciones de discriminación de jure o de facto. Asimismo, los Estados están obligados a adoptar medidas positivas para revertir o cambiar situaciones discriminatorias existentes en sus sociedades, en perjuicio de determinado grupo de personas. Esto implica el deber especial de protección que el Estado debe ejercer con respecto a actuaciones y prácticas de terceros que, bajo su tolerancia o aquiescencia, creen, mantengan o favorezcan las situaciones discriminatorias”*.

81

Y en dicha resolución se hace mención a los *Principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos: puesta en práctica del marco de las Naciones Unidas para “proteger, respetar y remediar”*, en donde se destacan los tres pilares de los Principios Rectores:

- I. El deber del Estado de proteger los derechos humanos
- II. La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos
- III. El acceso a mecanismos de reparación, así como los principios fundacionales que se derivan de estos pilares, los cuales resultan fundamentales en la determinación del alcance de las obligaciones en materia de derechos humanos de los Estados y las empresas

En consonancia con ello, es deber del Gobierno de la Ciudad de México proteger los derechos humanos y vigilar que las empresas hagan lo propio, por ello, la violación al

⁴ https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/818760/2Padro_n_de_CT_certificados_NMX_10_de_abril_de_2023.pdf

⁵ Caso Olivera Fuentes vs. Perú. Sentencia de 4 de febrero de 2023. Excepciones preliminares, fondo, reparaciones y costas. Corte Interamericana de Derechos Humanos. Párrafos 95 y ss.





III LEGISLATURA



derecho a la igualdad y no discriminación por parte de particulares resulta también ser una responsabilidad del Estado.

En este contexto, resulta imperante realizar acciones legislativas que sean necesarias para combatir la desigualdad y la discriminación, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, los Tratados Internacionales, la Constitución Política de la Ciudad de México, y la legislación en la materia así lo mandatan. Es una obligación sustantiva del Estado, sin la cual no se concibe un verdadero desarrollo y progreso democrático, pues en la medida de que existan empresas que discriminen y lesionen la dignidad de las personas y grupos de atención prioritaria, también se afecta el interés público y, con ello, a toda la sociedad.

Debemos considerar que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) en su artículo 1º, párrafo tercero, establece que "todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley".

81

De igual forma, la CPEUM, en su artículo 1º, párrafo quinto, establece la prohibición de todo tipo de discriminación en contra de las personas, que atente con su dignidad, libertades y derechos al señalar que queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas.

Por otra parte, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, establece en su artículo 2º, que toda persona tiene los derechos y libertades proclamados en la misma, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión, política o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, política o cualquier otra condición. Asimismo, el artículo 7º señala que todos los seres humanos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección ante la ley, todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en su artículo 2º, párrafo 2 establece que los Estados Partes se comprometen a "garantizar el ejercicio de los derechos que en él se enuncian, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social".





III LEGISLATURA



La Convención Internacional sobre toda Forma de Discriminación Racial (ICERD), la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW) y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD), prohíben cualquier distinción, exclusión o restricción que tenga el propósito o el resultado de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos.

En el mismo sentido, la Constitución Política de la Ciudad de México, establece en el artículo 4º que en la Ciudad de México las personas gozan de los derechos humanos y garantías reconocidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en los tratados e instrumentos internacionales de los que el Estado mexicano es parte, en la propia Constitución de la Ciudad de México y en las normas generales y locales.

El numeral 2, del artículo anterior, establece que "se prohíbe toda forma de discriminación, formal o de facto, que atente contra la dignidad humana o tenga por objeto o resultado la negación, exclusión, distinción, menoscabo, impedimento o restricción de los derechos de las personas, grupos y comunidades, motivada por origen étnico o nacional, apariencia física, color de piel, lengua, género, edad, discapacidades, condición social, situación migratoria, condiciones de salud, embarazo, religión, opiniones, preferencia sexual, orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales, estado civil o cualquier otra. También se considerará discriminación la misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, islamofobia, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia. La negación de ajustes razonables, proporcionales y objetivos, se considerará discriminación."

81

El artículo 11 de la Constitución Política de la Ciudad de México señala que se debe garantizar atención prioritaria a las personas que debido a la desigualdad estructural, enfrentan discriminación, exclusión, maltrato, abuso, violencia y mayores obstáculos para el pleno ejercicio de sus derechos y libertades fundamentales. En este sentido, hace referencia a los siguientes grupos de atención prioritaria: mujeres, niñas, niños y adolescentes, personas jóvenes, personas mayores, personas con discapacidad, personas LGBTTTI+, personas migrantes y sujetas a protección internacional, víctimas, personas en situación de calle, personas privadas de su libertad, personas que residen en instituciones de asistencia social, personas afrodescendientes, personas de identidad indígena y minorías religiosas.

El artículo 11, apartado B, numeral 1, de la Constitución Política de la Ciudad de México, establece que las autoridades de la Ciudad adoptarán las medidas necesarias para promover, respetar, proteger y garantizar los derechos de los grupos de atención prioritaria, así como para eliminar progresivamente las barreras que impiden la realización plena de los derechos y alcanzar su inclusión efectiva en la sociedad.





III LEGISLATURA



El artículo 60, numeral 1, de la Constitución local, relativo al Buen Gobierno y la Buena Administración, establece que se garantiza el derecho a la buena administración a través de un gobierno abierto, integral, honesto, transparente, profesional, eficaz, eficiente, austero incluyente, y resiliente que procure el interés público y combata la corrupción.

Mientras que la Ley Federal del Trabajo estipula en su artículo 3, párrafos segundo y cuarto, que en ningún trabajo se debe condicionar el empleo por causa de discriminación, asimismo, se debe garantizar un ambiente laboral libre de este tipo de prácticas nocivas; no podrán establecerse condiciones que impliquen discriminación entre los trabajadores por motivo de origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otro que atente contra la dignidad humana. Es de interés social garantizar un ambiente laboral libre de discriminación y de violencia, promover y vigilar la capacitación, el adiestramiento, la formación para y en el trabajo, la certificación de competencias laborales, la productividad y la calidad en el trabajo, la sustentabilidad ambiental, así como los beneficios que éstas deban generar tanto a los trabajadores como a los patrones.

81

De igual manera, la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México establece en el artículo 5° que se prohíbe toda forma de discriminación formal o de facto, entendiéndose por esta a aquella conducta injustificada que tenga por objeto o resultado la negación, exclusión, distinción, menoscabo, impedimento o restricción de los derechos de las personas, grupos y/o comunidades, motivada su origen étnico, nacional, lengua, género, identidad de género, expresión de rol de género, preferencia sexual u orientación sexual, características sexuales, edad, discapacidades, condición jurídica, social o económica, apariencia física, tono de piel, condición de salud mental o física, incluyendo infectocontagiosa, psíquica o cualquier otra, características genéticas, embarazo, religión, condición migratoria, de refugio, repatriación, apátrida o desplazamiento interno, solicitantes de asilo, otras personas sujetas de protección internacional y en otro contexto de movilidad humana; opiniones, identidad o afiliación política, estado civil, trabajo ejercido, por tener tatuajes, perforaciones corporales u otra alteración física, por consumir sustancias psicoactivas o cualquier otra que atente contra la dignidad humana, libre desarrollo de la personalidad o tenga por objeto anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de uno o más derechos.

El artículo 19, de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, establece que las medidas positivas tendrán como objetivo eliminar obstáculos institucionales que impidan el acceso al ejercicio de los derechos humanos en condiciones de igualdad, así como prevenir y eliminar la discriminación.

El artículo 14 Ter, apartado C, fracción III, de la Ley de Adquisiciones para el Distrito Federal, establece que las personas físicas y morales interesadas en inscribirse en el





III LEGISLATURA



Padrón de Proveedores de la Administración Pública del Distrito Federal, deberán solicitarlo por escrito ante la Oficialía, acompañado, según su naturaleza jurídica, la siguiente información y documentos: III. Declaración escrita bajo protesta de decir verdad, de no encontrarse en alguno de los supuestos del artículo 39 de la Ley.

Cabe señalar que el 22 de diciembre de 2016 se publicó en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México los Lineamientos para la Prevención de Actos de Discriminación en el Servicio Público de la Administración Pública de la Ciudad de México, así como para la respectiva atención de quejas y denuncias, los cuales tienen por objeto establecer diversas acciones afirmativas y medidas para la difusión del derecho a la Igualdad y la prohibición de la Discriminación en la Administración Pública de la Ciudad de México, así como mecanismos para la respectiva recepción y tratamiento de quejas y denuncias

81

Dichos lineamientos, entre otras disposiciones, establecen que las dependencias, órganos desconcentrados, entidades y alcaldías de la administración pública de la Ciudad de México, en lo general, y en particular, cada una de las personas servidoras públicas que las integran tienen como obligación, respecto de otras personas: tratarlas con respeto y rectitud, acorde a las debidas reglas de trato; cumplir con la máxima diligencia el servicio que le sea encomendado y abstenerse de cualquier acto u omisión que cause la suspensión o deficiencia de dicho servicio o implique abuso o ejercicio indebido de un empleo, cargo o comisión; y proporcionar un trato igualitario y respetuoso, sin preferencias o discriminación de ningún tipo; exceptuando las personas con discapacidad y en situación de vulnerabilidad, a quienes se otorgará atención prioritaria en la realización de trámites y la prestación de servicios, evitando menoscabar el ejercicio de derechos, ya sea por actos y omisiones en dicha prestación de servicios.

Finalmente, el Objetivo de Desarrollo Sostenible 10 de la Agenda 2030 —Reducción de las Desigualdades—, consensuados por la Organización de Naciones Unidas, busca disminuir las disparidades económicas, sociales y políticas tanto dentro de los países como entre ellos, promoviendo la inclusión y la equidad. En su meta 10.3 se enfoca en garantizar la igualdad de oportunidades y reducir la desigualdad de resultados mediante la eliminación de leyes, políticas y prácticas discriminatorias, al tiempo que promueve la implementación de legislaciones y medidas adecuadas para asegurar una sociedad más justa e inclusiva, conforme a los estándares internacionales de derechos humanos.

DEL PROYECTO DE DECRETO

La presente iniciativa tiene como objetivo establecer en la Ley de Adquisiciones para el Distrito Federal, de manera expresa y clara, como requisito de cumplimiento por parte de las empresas, el no haber sido señaladas por actos discriminatorios por medio de una





III LEGISLATURA



sentencia ejecutoriada de autoridad jurisdiccional, opinión jurídica emitida por el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México o una resolución del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, para así poder prestar sus servicios en la administración pública de la Ciudad de México. Con ello, en la presente iniciativa se promueve una medida positiva, a fin de prevenir y eliminar la discriminación en nuestra ciudad.

Por lo anteriormente expuesto, y a fin de que haya mayor claridad de las reformas que se proponen, se presenta el siguiente cuadro comparativo:

LEY DE ADQUISICIONES PARA EL DISTRITO FEDERAL	
Texto vigente (dice)	Propuesta de la reforma legal (debe decir)
<p>Artículo 39.- Las dependencias, órganos desconcentrados, delegaciones y entidades se abstendrán de recibir propuestas o celebrar contratos, en materia de adquisiciones, arrendamientos y prestación de servicios, con las personas físicas o morales, que se encuadren en cualesquiera de las circunstancias siguientes:</p> <p>I a XIV...</p> <p>SIN CORRELATIVO</p> <p>XV.- Las demás que por cualquier causa se encuentren impedidas para ello por disposición legal;</p> <p>...</p>	<p>Artículo 39.- Las dependencias, órganos desconcentrados, delegaciones y entidades se abstendrán de recibir propuestas o celebrar contratos, en materia de adquisiciones, arrendamientos y prestación de servicios, con las personas físicas o morales, que se encuadren en cualesquiera de las circunstancias siguientes:</p> <p>I a XIV...</p> <p>XV.- Las que hayan sido señaladas por actos discriminatorios por medio de sentencia ejecutoriada, una opinión jurídica emitida por el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México o de una resolución por disposición del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación;</p> <p>XVI.- Las demás que por cualquier causa se encuentren impedidas para ello por disposición legal.</p> <p>...</p>

81





III LEGISLATURA



	<p align="center">Artículo Transitorio:</p> <p>ÚNICO.- El presente decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México.</p>
--	---

Por lo anteriormente expuesto, me permito poner a consideración de esta soberanía el siguiente:

DECRETO

ÚNICO.- Se reforma la fracción XV y la actual se recorre en la fracción XVI, del artículo 39, de la Ley de Adquisiciones para el Distrito Federal, para quedar como sigue:

“Artículo 39.- Las dependencias, órganos desconcentrados, delegaciones y entidades se abstendrán de recibir propuestas o celebrar contratos, en materia de adquisiciones, arrendamientos y prestación de servicios, con las personas físicas o morales, que se encuadren en cualesquiera de las circunstancias siguientes:

I A XIV...

XV.- Las que hayan sido señaladas por actos discriminatorios por medio de sentencia ejecutoriada, una opinión jurídica emitida por el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México o de una resolución por disposición del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación;

XVI.- Las demás que por cualquier causa se encuentren impedidas para ello por disposición legal”.

TRANSITORIO

ÚNICO.- El presente decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México.

ATENTAMENTE





DIP. JANNETE ELIZABETH GUERRERO MAYA

Dado en el Salón de Sesiones del Recinto Legislativo de Donceles, a los **29** días del mes de **octubre** del año **2024**



Título	Iniciativa - Ley de Adquisiciones (29-10-2024)
Nombre de archivo	Iniciativa_-_Ley_..._29-10-2024_.pdf
Id. del documento	199b3da30229f8cff02a5e8898f3b05b5d4421f6
Formato de la fecha del registro de auditoría	DD / MM / YYYY
Estado	● Firmado

Historial del documento

 ENVIADO	24 / 10 / 2024 23:20:10 UTC	Enviado para firmar a Jannete Guerrero Maya (jannete.guerrero@congresocdmx.gob.mx) por jannete.guerrero@congresocdmx.gob.mx. IP: 189.146.162.22
 VISTO	24 / 10 / 2024 23:20:17 UTC	Visto por Jannete Guerrero Maya (jannete.guerrero@congresocdmx.gob.mx) IP: 189.146.162.22
 FIRMADO	24 / 10 / 2024 23:21:38 UTC	Firmado por Jannete Guerrero Maya (jannete.guerrero@congresocdmx.gob.mx) IP: 189.146.162.22
 COMPLETADO	24 / 10 / 2024 23:21:38 UTC	Se completó el documento.