

\*Proyecto de AGA para consulta

**ACUERDO GENERAL DE ADMINISTRACIÓN POR EL QUE SE ESTABLECE LA POLÍTICA DE INCLUSIÓN Y LAS MEDIDAS GENERALES PARA LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN.**

**CONSIDERANDO**

**PRIMERO.** De conformidad con lo previsto por los artículos 100, último párrafo, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y 14, fracciones I, V y XIV de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, corresponde al Presidente de este Alto Tribunal su administración, dictar las medidas necesarias para el buen servicio de sus oficinas y expedir los acuerdos generales que en materia de administración se requieran.

**SEGUNDO.** El artículo 1º, párrafo tercero, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece las obligaciones de todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos; asimismo, el párrafo quinto de ese precepto constitucional consagra la prohibición de discriminación, entre otros, por motivos de discapacidad. Así, el propio texto constitucional establece un vínculo entre el principio de no discriminación y la discapacidad como una categoría expresa de protección.

Por su parte el artículo 1 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, de la cual el Estado mexicano es parte —y que por ello constituye parámetro de regularidad de todo el orden jurídico mexicano— dispone que su propósito es promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales para todas las personas con discapacidad, así como promover el respeto de su dignidad inherente.

\*Proyecto de AGA para consulta

El artículo 4 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad señala que son obligaciones generales de los Estados partes: (i) adoptar todas las medidas legislativas, administrativas y de otra índole que sean pertinentes para hacer efectivos los derechos reconocidos en la Convención; (ii) tomar todas las medidas pertinentes, incluidas medidas legislativas, para modificar o derogar leyes, reglamentos, costumbres y prácticas existentes que constituyan discriminación contra las personas con discapacidad; y (iii) tener en cuenta, en todas las políticas y programas, la protección y promoción de los derechos humanos de las personas con discapacidad.

Del mismo modo, en su artículo 8, esa Convención hace énfasis en que los Estados partes se comprometen a adoptar medidas para: (i) sensibilizar a la sociedad respecto a tomar mayor conciencia sobre los derechos y la dignidad de las personas con discapacidad; (ii) luchar contra los estereotipos, los prejuicios y las prácticas nocivas en contra de ellas en todos los ámbitos de su vida; y (iii) promover la toma de conciencia respecto de las capacidades y aportaciones de las personas con discapacidad en el lugar de trabajo y el mercado laboral.

Asimismo, el artículo 9 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad subraya la importancia que tiene la accesibilidad para que las personas con discapacidad puedan vivir en forma independiente y participar en todos los aspectos de la vida, por lo que resulta necesario adoptar medidas para asegurarles, en igualdad de condiciones con las demás personas, el acceso al entorno físico (servicios e instalaciones abiertos al público o de uso público), el transporte, así como a la información y las comunicaciones.

**TERCERO.** Por lo que hace específicamente al ámbito laboral, el artículo 27 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad: (i) reconoce el derecho de las personas con discapacidad al trabajo libremente elegido, en igualdad de condiciones con las demás; (ii) prohíbe la discriminación por motivo de discapacidad en

\*Proyecto de AGA para consulta todas las cuestiones relativas al empleo, incluidas las condiciones de selección y contratación, la continuidad en el mismo, la promoción profesional y condiciones de trabajo seguras y saludables y (iii) enfatiza la necesidad de emplear a personas con discapacidad en el sector público.

Sobre este particular, en la 167ª sesión, celebrada el 30 de septiembre de 2014, el Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de Naciones Unidas, a través de las observaciones finales sobre el informe inicial de México, manifestó su preocupación en relación con el derecho al trabajo de las personas con discapacidad, atendiendo a la baja tasa de empleo de este grupo de población, así como a la escasa cobertura de estrategias y programas para su fomento, encaminadas a cumplir la cuota laboral mínima del 3% en el sector público a favor de las personas con discapacidad.

**CUARTO.** La Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad: (i) en su artículo 3 vincula al Poder Judicial a observar su cumplimiento, con base en sus respectivas competencias; (ii) en el artículo 5 establece los principios que deben cumplir las políticas públicas de las instituciones, entre los que se encuentran, la equidad, la igualdad de oportunidades, el respeto de la dignidad inherente, la igualdad entre mujeres y hombres con discapacidad, la autonomía individual e independencia de las personas con discapacidad, su participación e inclusión plena y efectiva en la sociedad, la transversalidad, la accesibilidad y la no discriminación, y (iii) el artículo 11 busca promover el derecho al trabajo y empleo de las personas con discapacidad en igualdad de oportunidades y equidad, para otorgarles certeza en su desarrollo personal, social y laboral.

**QUINTO.** De acuerdo con información del Censo de Población y Vivienda 2020 realizado por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), existen en México 20,838,108 de personas con discapacidad, con limitación en la actividad cotidiana o con algún problema o condición mental, lo que representa el 16.5% de su población; dentro de ellas,

\*Proyecto de AGA para consulta  
47.6% tienen alguna limitación motriz; 43.5% alguna dificultad para ver aun usando lentes; 21.9% para escuchar; 18.9% para bañarse, vestirse o comer; 18.6% para recordar o concentrarse y 15.3% para hablar o comunicarse. Cabe precisar que una persona puede tener más de una discapacidad.

**SSEXTO.** Para alcanzar la inclusión laboral al interior de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en el periodo de 2015-2018, se emitió el “Acuerdo de Administración del diecinueve de septiembre de dos mil dieciséis por el que se instituyó el Programa Integral de Inclusión Laboral en el Alto Tribunal”, cuya ejecución consistió en tres convocatorias de concurso abierto para ocupar plazas exclusivas para personas con discapacidad en la Suprema Corte de Justicia de la Nación, lo cual trajo consigo la incorporación de 17 servidoras y servidores públicos a la plantilla laboral de este Alto Tribunal durante los referidos años.

Este Programa Integral de Inclusión Laboral (PIIL) fue un primer acercamiento para lograr la inclusión laboral de personas con discapacidad al interior de la SCJN. Durante la presente administración del Alto Tribunal, se han realizado ejercicios internos de consulta y diagnóstico para evaluar los resultados del mismo desde su creación, advirtiéndose que el referido programa, al crear plazas exclusivas y, por tanto, diferenciadas para personas con discapacidad, generó la percepción de que dichas plazas estaban circunscritas a una categoría y rango salarial sin posibilidad de crecimiento; que no existía la necesidad de un plan progresivo para el nombramiento o contratación de más personas con discapacidad, ni políticas transversales que buscaran avanzar hacia una nueva cultura laboral o una estrategia para identificar e incluir en el programa al resto de las personas con discapacidad o con necesidad de algún ajuste razonable que no pertenecían al mismo.

**SÉPTIMO.** Por las razones anteriores, así como derivado de los avances en los estándares de protección de personas con discapacidad y accesibilidad, a cinco años de su creación, es necesario dar por concluido el PIIL y sustituirlo por una política transversal de inclusión

\*Proyecto de AGA para consulta a favor de las personas con discapacidad, a través de la adopción de medidas tendientes a implementar en la Suprema Corte de Justicia de la Nación el modelo social de discapacidad, cuya idea central radica en la eliminación de aquellas barreras sociales que impiden el acceso a los derechos en condiciones de igualdad de oportunidades.

En este sentido se transitará del Programa Integral de Inclusión Laboral hacia la política transversal de inclusión, con la firme intención de generar un cambio en la cultura de todo el personal del Alto Tribunal; fomentar la accesibilidad y respetar plenamente los derechos humanos de las personas con discapacidad, así como la toma de medidas para lograr su verdadera inclusión. Asimismo, se busca eliminar las barreras tanto físicas como culturales que existen para que todas las personas servidoras públicas con discapacidad logren su inclusión plena, crecimiento laboral y óptimo desarrollo profesional a través del respeto a sus derechos humanos en igualdad de oportunidades. Para lograr dicho objetivo se establecen obligaciones específicas, de aplicación progresiva, para todos los órganos y áreas administrativas señaladas en el presente Acuerdo General de Administración relacionadas con la accesibilidad e inclusión laboral de personas con discapacidad.

Las presente Política y las Medidas Generales que la conforman buscan, fundamentalmente, identificar a las personas con discapacidad o con necesidad de algún ajuste razonable que actualmente trabajan en la Suprema Corte de Justicia de la Nación; así como gestionar la realización de dichos ajustes; incrementar de manera progresiva el porcentaje de personas con discapacidad que laboran en este Alto Tribunal; eliminar las barreras para que las personas con discapacidad estén en posibilidad de ascender; asesorar a las personas con discapacidad que trabajen en esta Institución ante posibles actos de acoso, hostigamiento laboral y/o cualquier otro acto que implique discriminación por motivos de discapacidad en que se encuentren involucradas al interior de la Institución; fomentar la realización de acciones tendientes a conseguir la accesibilidad



\*Proyecto de AGA para consulta total del Alto Tribunal, y establecer una estrategia de capacitación y toma de conciencia sobre los derechos de las personas con discapacidad.

Por lo anteriormente expuesto y con fundamento en las disposiciones jurídicas señaladas, se expide el siguiente:

### **ACUERDO GENERAL DE ADMINISTRACIÓN**