

CAPÍTULO DÉCIMO

RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN E INGRESO

ARTÍCULO 19. INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

- La Suprema Corte llevará a cabo medidas progresivas y acciones afirmativas que aseguren que por lo menos el 3 por ciento del total de las personas que trabajen en las áreas administrativas de la Suprema Corte, sean personas con discapacidad o con alguna dificultad para realizar sus actividades laborales.
- Cuando se alcance el 3 por ciento, la Suprema Corte debe hacer acciones afirmativas para que cada año se aumente poco a poco esa cantidad.

ARTÍCULO 20. SEGUIMIENTO DEL PORCENTAJE

- Con los datos del Sistema de Registro Administrativo de Personal, la Unidad de Inclusión revisará cómo avanza el porcentaje de personas con discapacidad que trabajan en los órganos y áreas administrativas de la Suprema Corte.
- La Unidad de Inclusión también podrá hacer recomendaciones para que en las áreas administrativas se aumente poco a poco el porcentaje de personas con discapacidad o con alguna dificultad para el desarrollo de sus actividades laborales.

ARTÍCULO 21. RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

- Cuando se contrate a personas en la Suprema Corte, se tienen que cumplir las reglas que ya existen para las contrataciones y además se debe procurar la participación de personas con discapacidad que

cumplan con el perfil necesario para el trabajo que se requiere en cada uno de los niveles y funciones.

- Cuando la o el candidato para un nuevo puesto de trabajo, sea una persona con discapacidad y que para concursar en el proceso de selección necesite algún ajuste razonable o ayuda técnica, las áreas administrativas deberán adecuar ese proceso y dar las herramientas, instrumentos y apoyos necesarios.
- La Unidad de Inclusión puede apoyar para que se haga el proceso de selección en forma adecuada.

ARTÍCULO 22. BAJA DE PERSONAL

- Las áreas administrativas deben avisar a la Unidad de Inclusión cuando se tenga la intención de terminar el contrato laboral o dar de baja a una persona con discapacidad o con alguna dificultad para el desarrollo de sus actividades laborales, o si esa persona presenta su renuncia. Tienen 3 días laborables para avisar, antes de que surta efectos.
- La Unidad de Inclusión puede mandar a la persona titular del órgano o área donde trabaje la persona con discapacidad o con dificultad para el desarrollo de sus actividades, una opinión para prevenir que el motivo por el que se quiera despedir a esa persona no se relacione con la discapacidad, las barreras que tiene por su discapacidad o por una posible acción de discriminación.
- En esa opinión la Unidad de Inclusión también puede dar sugerencias para dar la mejor solución posible a la situación.
- La o el titular del área administrativa será quien tome la decisión final sobre la situación laboral de la persona con discapacidad.

- Ante la baja de una persona con discapacidad, por solicitud de la persona titular del área administrativa que corresponda, la Dirección General de Recursos Humanos y la Unidad de Inclusión colaborarán para que, en la medida de lo posible, se contrate a otra persona con discapacidad con el perfil que se requiera.

ARTÍCULO 23. ACCIONES AFIRMATIVAS EN LA SELECCIÓN Y EL ÁMBITO LABORAL

- Las áreas administrativas de la Suprema Corte realizarán poco a poco acciones afirmativas para aumentar el porcentaje de personas con discapacidad o con alguna dificultad para realizar sus actividades laborales que trabajen en esas áreas. Si lo solicitan, la Unidad de Inclusión podrá apoyarlas.

ARTÍCULO 24. CRITERIO DE DESEMPATE

- Cuando las áreas administrativas estén en proceso de contratar a una persona para ocupar un puesto y una de las personas candidatas sea una persona con discapacidad que tenga los mismos méritos y preparación que otras sin discapacidad, se debe favorecer la selección de la persona con discapacidad para hacer la contratación.
- También se mantendrá este criterio para que las personas con discapacidad puedan obtener otros beneficios y estímulos laborales.

ARTÍCULO 25. INGRESO

- Para que se contrate a alguna persona en las áreas administrativas, debe haber puestos de trabajo disponibles y se tienen que cumplir los requisitos que se pidan para el puesto de trabajo, sin que afecte la condición de discapacidad para contratar a la persona.

- Si alguna persona con discapacidad es seleccionada, se le dará la información y los documentos de ingreso para su firma en formatos accesibles para su comprensión. La Unidad de Inclusión podrá apoyar a la Dirección General de Recursos Humanos para cumplir con este fin.

ARTÍCULO 26. SERVICIO SOCIAL Y PRÁCTICAS JUDICIALES

- Los órganos y áreas administrativa promoverán el ingreso de personas con discapacidad a los programas de servicio social y prácticas judiciales en sus áreas.

ARTÍCULO 27. CONDICIONES LABORALES Y PRESTACIONES

- La forma de trabajo y los beneficios que se den a las personas con discapacidad, cumplirán con las reglas que existan en temas laborales. Los órganos y áreas administrativas tienen que asegurar que se respeten y garanticen los derechos de las personas con discapacidad, de la misma manera que los derechos de todas las demás personas. La Unidad de Inclusión puede apoyar para asegurar esto.

ARTÍCULO 28. INDUCCIÓN DEL PERSONAL CON DISCAPACIDAD

- Cuando se contrate a una persona con discapacidad, la Unidad de Inclusión le dará un curso para que conozca las medidas que contiene el Acuerdo General de Administración para proteger sus derechos humanos.
- También podrá dar capacitación y orientación a las áreas en donde va a trabajar la persona con discapacidad, sobre el trato adecuado y sensibilizar sobre los derechos de las personas con discapacidad.

