

CAPÍTULO DÉCIMO

RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN E INGRESO

ARTÍCULO 19. Inclusión de personas con discapacidad. La Suprema Corte implementará las medidas progresivas y acciones afirmativas que sean necesarias para alcanzar, como meta mínima, que el tres por ciento del total de su plantilla laboral de los órganos y áreas administrativas, considerando también al personal contratado por honorarios, esté integrado por personas con discapacidad o con alguna dificultad para el desarrollo de sus actividades laborales.

Una vez alcanzado el referido porcentaje, la Suprema Corte seguirá realizando acciones afirmativas que permitan continuar incrementando dicho porcentaje progresivamente de manera anual.

ARTÍCULO 20. Seguimiento del porcentaje. Mediante los datos aportados por el SIRAP, la Unidad de Inclusión realizará el seguimiento del avance del porcentaje de personas con discapacidad que se encuentran laborando en cada órgano o área administrativa de la Suprema Corte, pudiendo recomendar medidas específicas que impulsen su crecimiento progresivo.

ARTÍCULO 21. Reclutamiento y selección de personal. Además del cumplimiento de la normativa aplicable, en el reclutamiento y selección de personal se propiciará en todo momento la participación de las personas con discapacidad, que cumplan con el perfil requerido, para ocupar puestos de todos los niveles y tipos de funciones.

En caso de presentarse la candidatura de alguna persona con discapacidad y que ésta requiera algún ajuste razonable o ayuda técnica, los órganos y áreas administrativas deberán adecuar el proceso de selección y facilitar las herramientas, instrumentos y

*Proyecto de AGA para consulta apoyos que sean necesarios para garantizar una igualdad sustantiva en el mismo. Para ello, podrán solicitar el apoyo de la Unidad de Inclusión.

ARTÍCULO 22. Baja de personal. Los órganos y áreas administrativas deberán notificar a la Unidad de Inclusión, en un plazo no mayor a tres días hábiles, la intención de terminar los efectos del nombramiento o dar de baja a una persona con discapacidad o con dificultad para realizar sus actividades laborales, o bien, si ésta presenta su renuncia, previo a que surta efectos.

Dentro de los tres días siguientes a haber sido notificada, la Unidad de Inclusión podrá emitir una opinión a la persona titular del área u órgano correspondiente con el objetivo de prevenir que la condición de discapacidad, las barreras en torno a ella o una posible discriminación por motivos de discapacidad, sea el motivo de la intención de dar por terminados los efectos del nombramiento o dar de baja a la persona servidora pública. La opinión podrá incluir alternativas para solventar la situación de la mejor forma posible.

La decisión final sobre la situación laboral de la persona con discapacidad corresponderá exclusivamente a la persona titular del órgano o área en cuestión.

En caso de que se resuelva la terminación de los efectos del nombramiento o la baja de la persona con discapacidad, a solicitud de la persona titular del órgano o área responsable, la DGRH y la Unidad de Inclusión podrán colaborar para que, en la medida de lo posible, se pueda reclutar o seleccionar a otra persona con discapacidad con el perfil que se requiera.

ARTÍCULO 23. Acciones afirmativas en la selección y el ámbito laboral. Los órganos y áreas administrativas de la Suprema Corte realizarán acciones tendientes para aumentar de manera progresiva el porcentaje de personas con discapacidad o con alguna dificultad para el desarrollo de sus actividades laborales adscritas a ellas, pudiendo implementar acciones afirmativas para su cumplimiento. La Unidad de Inclusión, a solicitud de los órganos y áreas administrativas, coadyuvará con éstas y éstos para ese fin.

*Proyecto de AGA para consulta

ARTÍCULO 24. Criterio de desempate. Con la finalidad de adoptar acciones afirmativas que permitan fomentar la inclusión laboral de personas con discapacidad, los órganos y áreas administrativas deberán favorecer la selección de la persona candidata con discapacidad, en caso de tener los mismos méritos y cualificaciones que otra persona candidata sin discapacidad, como un criterio de desempate en la determinación del posible nombramiento o contratación.

Este criterio de mayor beneficio a la persona con discapacidad deberá ser aplicado en otros procesos de otorgamiento de beneficios laborales, tales como ascensos, becas, apoyos, estímulos laborales y ajustes en las estructuras orgánicas, e incluso en las determinaciones de recorte de personal.

ARTÍCULO 25. Ingreso. El proceso de selección de personal estará sujeto a la disponibilidad de plazas vacantes, en su caso, de personal por honorarios, así como al cumplimiento de los requisitos aplicables, pero en ningún caso la condición de discapacidad podrá ser motivo, causa o justificación para no nombrar o contratar a una persona.

Una vez seleccionada una persona con discapacidad, se le deberá brindar la información y documentos para su firma en formatos accesibles, lo que permitirá el pleno conocimiento de su clausulado de manera efectiva. La Unidad de Inclusión podrá apoyar a la DGRH para cumplir con este fin.

ARTÍCULO 26. Servicio social y prácticas judiciales. Los órganos y áreas administrativa promoverán el ingreso de estudiantes con discapacidad a los programas de servicio social y prácticas judiciales en sus respectivas áreas.

ARTÍCULO 27. Condiciones laborales y prestaciones. Las condiciones laborales y prestaciones otorgadas al personal con discapacidad se apegarán a la normatividad vigente en la materia. Los órganos y áreas administrativas garantizarán que el respeto y

*Proyecto de AGA para consulta ejercicio de esos derechos, se otorguen en condiciones de igualdad con los demás, para lo cual, podrán contar con el apoyo de la Unidad de Inclusión.

ARTÍCULO 28. Inducción del personal con discapacidad. La Unidad de Inclusión brindará un curso de inducción para las personas con discapacidad que hayan sido nombradas o contratadas, en el cual expondrá las Medidas Generales que en su beneficio se establecen en el presente Acuerdo General de Administración y las demás disposiciones jurídicas aplicables.

Asimismo, podrá brindar capacitaciones y orientaciones a los órganos y áreas administrativas donde se incorpore una persona con discapacidad respecto al trato adecuado hacia este grupo de población, a fin de facilitar la inclusión laboral de la persona con discapacidad y la toma de conciencia respecto a sus derechos humanos.