

CAPÍTULO DÉCIMO

RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN E INGRESO

ARTÍCULO 19. INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

La Suprema Corte aplicará medidas progresivas y acciones afirmativas para lograr que por lo menos el 3 por ciento del total de personas que trabajen en las áreas administrativas, sean personas con discapacidad o con alguna dificultad para realizar sus actividades laborales.

ARTÍCULO 20. SEGUIMIENTO AL PORCENTAJE



Con los datos del SIRAP, la Unidad de Inclusión dará seguimiento al porcentaje (3 por ciento) establecido como meta mínima.



ARTÍCULO 21. RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

- Cuando se busque contratar a personas en la Suprema Corte, se debe procurar que participen personas con discapacidad que cumplan el perfil que requiere la vacante.
- 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.

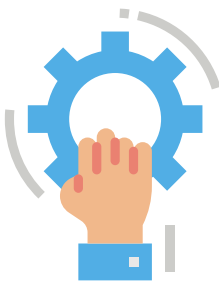
ARTÍCULO 22. BAJA DE PERSONAL

- Las áreas administrativas deben avisar a la Unidad de Inclusión cuando quieran terminar el contrato, dar de baja a una persona con discapacidad o si esa persona presenta su renuncia. Tienen 3 días laborables para avisar.
- La Unidad de Inclusión puede emitir una opinión para prevenir que el despido o renuncia no se relacione con una acción de discriminación.
- La o el titular del área administrativa en la que trabaje la persona, toma la decisión final de que siga trabajando o no la persona con discapacidad.



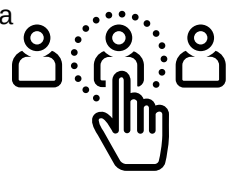
ARTÍCULO 23. ACCIONES AFIRMATIVAS EN LA SELECCIÓN Y EL ÁMBITO LABORAL

Las áreas administrativas de la Suprema Corte implementarán acciones afirmativas para cumplir con la meta mínima de personas con discapacidad o con alguna dificultad para el desarrollo de sus actividades laborales que trabajen en esas áreas.



ARTÍCULO 24. CRITERIO DE DESEMPATE

Cuando las áreas administrativas estén en proceso de contratación y una de las personas candidatas tenga una discapacidad, con los mismos méritos y preparación que otra sin discapacidad, se deberá preferir a la primera.



ARTÍCULO 25. INGRESO

- En ningún caso la condición de discapacidad podrá ser motivo, causa o justificación para dejar de contratar a una persona con discapacidad en las áreas administrativas de la Suprema Corte.
- Si alguna persona con discapacidad es seleccionada, se le brindará la información y los documentos de ingreso en formatos accesibles.

ARTÍCULO 26. SERVICIO SOCIAL Y PRÁCTICAS JUDICIALES



Se tiene que favorecer que personas con discapacidad realicen su servicio social y prácticas judiciales en las áreas administrativas de la Suprema Corte.

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.
- Las áreas administrativas tienen que asegurar el respeto y ejercicio de los derechos en igualdad de oportunidades. 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.