

**ACUERDO GENERAL DE ADMINISTRACIÓN
NÚMERO X/2022, DEL PRESIDENTE DE LA
SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, DE
CINCO DE DICIEMBRE DE DOS MIL VEINTIDÓS, QUE
REFORMA Y ADICIONA DIVERSAS DISPOSICIONES
DEL ACUERDO GENERAL DE ADMINISTRACIÓN
NÚMERO III/2022, DEL PRESIDENTE DE LA
SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, DE
VEINTISÉIS DE ABRIL DE DOS MIL VEINTIDÓS, 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. En términos de lo dispuesto en 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 la Suprema Corte de Justicia de la Nación su administración, dictar las medidas necesarias para el buen servicio en sus oficinas, y expedir los acuerdos generales que en esa materia requiera.

SEGUNDO. El veintiséis de abril de dos mil veintidós, el Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación emitió el Acuerdo General de Administración número III/2022, 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 (Acuerdo General de Administración III/2022).

TERCERO. 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.

El artículo 4 de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad señala que son obligaciones generales de los Estados Parte: (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.

CUARTO. El Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas, en su observación general número 6 sobre la igualdad y la no discriminación, aprobada en su 19º período de sesiones, señala que la discriminación por motivos de discapacidad puede afectar a personas que tienen una

discapacidad en ese momento, que la han tenido en el pasado, que tienen predisposición a una posible discapacidad futura o que tienen una discapacidad presunta, así como aquellas asociadas a personas con discapacidad.

Este último supuesto se conoce como “discriminación por asociación”, y en él se incluyen a madres, padres, familiares y cualquier persona cuidadora o perteneciente a la red de apoyo de la persona con discapacidad que pudiera ser objeto de discriminación por motivos de discapacidad.

QUINTO. Con el propósito de consolidar la Política de Inclusión de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en el contexto de una mayor protección a las personas con discapacidad, así como de aquellas asociadas a estas últimas, se considera necesario reformar el Acuerdo General de Administración III/2022, a fin de eliminar las barreras que provocan discriminación por

asociación a personas cuidadoras o de apoyo de personas con discapacidad, que provoquen una situación de desigualdad laboral.

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

ACUERDO GENERAL DE ADMINISTRACIÓN

Artículo Único. Se **REFORMAN** los artículos 1, fracción III; 2, fracción III; 5, fracciones III y IV; 6, fracción V, 15, y 16, y se **ADICIONA** una fracción XXI Bis al artículo 1, del Acuerdo General de Administración número III/2022, del Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, de veintiséis de abril de dos mil veintidós, 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, para quedar como sigue:

“ARTÍCULO 1. ...

I. y II. ...

III. Ajustes razonables: las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular, para garantizar a las personas con discapacidad, así como personas cuidadoras o de apoyo, el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales;

IV. a XXI. ...

XXI Bis. Personas cuidadoras o de apoyo: las personas que desempeñen funciones de cuidado o apoyo directo a personas con discapacidad;

XXII a XXV. ...

ARTÍCULO 2. ...

I. y II. ...

III. Establecer las atribuciones de la Unidad de Inclusión Laboral y Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad, así como las obligaciones a cargo de los órganos y áreas de la Suprema Corte para la debida implementación de las medidas generales, y

IV. ...

ARTÍCULO 5. ...

I. y II. ...

III. Implementación y administración de un sistema de registro que permita conocer el número y adscripción de

todas las personas con discapacidad o con dificultades para realizar alguna actividad laboral que trabajen en la Suprema Corte y de aquellas personas servidoras públicas cuidadoras o de apoyo, así como los ajustes razonables o ayudas técnicas que pudieran requerir, según corresponda;

IV. Establecimiento de un procedimiento para la solicitud de los ajustes razonables o ayudas técnicas que requiera, según corresponda, el personal con discapacidad y las personas cuidadoras o de apoyo, que trabajen en la Suprema Corte;

V. a XIII. ...

ARTÍCULO 6. ...

I. a IV. ...

V. A solicitud expresa, brindar apoyo a los órganos y áreas en la implementación de ayudas técnicas y ajustes razonables para las personas con discapacidad y para las personas cuidadoras o de apoyo, según corresponda;

VI. a XXI. ...

ARTÍCULO 15. Características del SIRAP. La Suprema Corte contará con un Sistema de Registro Administrativo de Personal (SIRAP), el cual será administrado y operado de manera conjunta por la DGRH y la DGDH, mediante la Unidad de Inclusión.

El SIRAP permitirá conocer el número de personas que laboran en la Suprema Corte que tienen una discapacidad y/o alguna dificultad para el desarrollo de sus actividades laborales, su adscripción, así como las ayudas técnicas y ajustes razonables que éstas requieran. Dicha información permitirá monitorear de

manera constante y actualizada el porcentaje establecido como meta mínima de personas con discapacidad que trabajan en la Suprema Corte y proponer estrategias generales dirigidas a los órganos y áreas para incentivar su incremento anual y progresivo.

Asimismo, el SIRAP permitirá conocer el número de personas cuidadoras o de apoyo, su adscripción, así como los ajustes razonables que requieran.

El SIRAP servirá como una herramienta para fines estadísticos y de registro, así como el medio idóneo para solicitar las ayudas técnicas y ajustes razonables que las personas requieran para realizar sus actividades en igualdad de condiciones. Asimismo, proporcionará información relevante a la Unidad de Inclusión que le permitirá proponer la implementación de acciones afirmativas, estrategias y medidas institucionales que los diversos órganos y áreas podrían adoptar para fortalecer

la contratación e inclusión de las personas con discapacidad en todos sus ámbitos de participación.

ARTÍCULO 16. Cuestionario. El SIRAP contará con un cuestionario dirigido al personal de la Suprema Corte, a fin de conocer si tienen alguna discapacidad, dificultad para realizar sus actividades laborales y/o si son personas cuidadoras o de apoyo de una persona con discapacidad, así como, en su caso, si requieren una ayuda técnica o ajuste razonable, según corresponda.

La DGRH comunicará a las personas de nuevo ingreso que cuentan con un plazo de treinta días naturales a partir de su ingreso a la Suprema Corte para contestar el cuestionario del SIRAP. Asimismo, la DGRH verificará que todo el personal de nuevo ingreso responda el cuestionario respectivo.

El SIRAP estará disponible en todo momento a fin de que las personas que laboran en la Suprema Corte

puedan actualizar su información en caso de sobrevenir un cambio en su condición de vida, una situación de discapacidad o una dificultad que constituya una barrera para realizar sus actividades en el ámbito laboral, así como la necesidad de solicitar una ayuda técnica o un ajuste razonable.

Del mismo modo, el SIRAP estará disponible en todo momento para que las personas que llegaran a enfrentar una situación de desigualdad laboral derivada de su labor como persona cuidadora o de apoyo, se encuentren en posibilidad de solicitar un ajuste razonable.

Las personas servidoras públicas a las que les sobrevenga alguna situación que pueda dificultarles realizar sus actividades laborales de manera temporal o alguna situación de desigualdad derivada de su labor como persona cuidadora o de apoyo, y requieran de algún apoyo técnico o ajuste razonable, según

corresponda, podrán reportarla a la brevedad posible en el SIRAP. Este reporte servirá como solicitud formal en términos del artículo 18 del presente Acuerdo General de Administración, a fin de que sea atendida por la Unidad de Inclusión y el órgano o área de la Suprema Corte a la que se encuentran adscritas, en el ámbito de sus atribuciones.

La DGRH y la Unidad de Inclusión, en colaboración, implementarán una campaña institucional anual para promover la actualización de la información en el SIRAP.”

TRANSITORIOS

PRIMERO. El presente Acuerdo General de Administración entrará en vigor al día siguiente de su aprobación.

SEGUNDO. Las modificaciones al SIRAP que sean necesarias para dar cumplimiento al presente Acuerdo General de Administración, deberán quedar implementadas a más tardar el quince de diciembre de 2022.

TERCERO. Una vez que las disposiciones del presente Acuerdo General de Administración hayan entrado en vigor, inténgrese al Acuerdo General de Administración número III/2022, del Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, de veintiséis de abril de dos mil veintidós, 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, a fin de que el contenido de éste se encuentre debidamente actualizado; dicha actualización deberá realizarse en el archivo respectivo del portal de este Alto Tribunal, así como del resto de medios análogos que éste administre.

CUARTO. Publíquese el presente Acuerdo General de Administración en el Diario Oficial de la Federación, el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, así como en medios electrónicos de consulta pública de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en términos del artículo 70, fracción I, de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública y 71, fracción VI, de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública.

Así lo acordó y firma el Ministro Arturo Zaldívar Lelo de Larrea, Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, el cinco de diciembre de dos mil veintidós, ante el Director General de Asuntos Jurídicos que da fe.

**MINISTRO PRESIDENTE ARTURO ZALDÍVAR LELO
DE LARREA**

**LUIS FERNANDO CORONA HORTA
DIRECTOR GENERAL DE ASUNTOS JURÍDICOS**