

VERSIÓN ESTENOGRÁFICA DE LA SEGUNDA SESIÓN DE LA ASAMBLEA CONSULTIVA DEL PROYECTO DE “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” CELEBRADA EL MIÉRCOLES 24 DE NOVIEMBRE DE 2021

ASISTENCIA:

a) DIRECCIÓN GENERAL DE DERECHOS HUMANOS

1. Daniela del Carmen Suárez de los Santos, Subdirectora General de Planeación Estratégica y Seguimiento de Proyectos
2. Andrea Ivonne Santos Aguilar, Asistente de Gestión y Seguimiento
3. Aarón Ernesto Flores Velasco, Subdirector de Programas de Inclusión para Personas con Discapacidad
4. Catalina Rodríguez Pérez, Jefa de departamento de la Subdirección de Programas de Inclusión para Personas con Discapacidad
5. Monserrat Ramírez Valencia, Profesional operativa de la Subdirección de Programas de Inclusión para Personas con Discapacidad
6. Yocelin Sánchez Rivera, Profesional operativa de la Subdirección de Programas de Inclusión para Personas con Discapacidad
7. Karina Valades Martínez, Técnica operativa de la Subdirección de Programas de Inclusión para Personas con Discapacidad
8. Carlos Rocha de Arredondo, prestador de prácticas judiciales en la Subdirección de Programas de Inclusión para Personas con Discapacidad
9. Jessica Janeth Padilla Márquez, prestadora de servicio social en la Subdirección de Programas de Inclusión para Personas con Discapacidad

b) PERSONAS PARTICIPANTES

	Casas de la Cultura Jurídica en Aguascalientes, Aguascalientes
	Secretaría de Acuerdos de la Primera Sala Penal y Civil
	Casa de la Cultura Jurídica en Campeche
	Módulo de Información (San Lázaro), Unidad General de Transparencia y Sistematización de la Información Judicial
	Centro de Desarrollo Infantil "Artículo 123"
	Compilación de Tesis de la Primera Sala, Dirección General de la Coordinación de Compilación y Sistematización de Tesis
	Dirección General de la Coordinación de Compilación y Sistematización de Tesis
	Casa de la Cultura Jurídica en Villahermosa, Tabasco
	Dirección General de Justicia TV Canal del Poder Judicial de la Federación
	Dirección General de Justicia TV Canal del Poder Judicial de la Federación
	Centro de Desarrollo Infantil "Artículo 123"
	Subsecretaría General de Acuerdos
	Secretaría General de Acuerdos
	Oficialía Mayor
	Dirección General de Derechos Humanos

	Dirección General
	de Derechos Humanos
	Dirección General de Seguridad
	Dirección
	General de Relaciones Institucionales
	Secretaría General de la
	Presidencia
	Subsecretaría
	General de Acuerdos
	Oficialía Mayor



(SE APERTURÓ LA SESIÓN A LAS 17:12 HORAS)

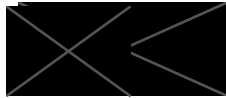

Mtra. Catalina Rodríguez Pérez: Agradece la participación a las personas y da inicio a la segunda sesión de la Asamblea Consultiva, recordándoles a todas las personas presentes las características generales para llevar a cabo su participación de forma organizada.







A continuación, refiere que se dará inicio con la presentación del Capítulo Tercero y Cuarto para posteriormente abrir la primera ronda de preguntas.

Cede el uso de la voz a la Mtra. Daniela del Carmen Suárez de los Santos para la presentación del Capítulo Tercero. Ámbito de Aplicación.

Mtra. Daniela del Carmen Suárez de los Santos: exposición del Capítulo Tercero. Ámbito de Aplicación.

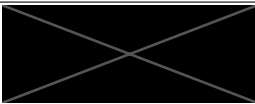
Tema: Capítulo Tercero. Ámbito de Aplicación Presenta: Mtra. Daniela del Carmen Suárez de los Santos Duración de la presentación: 3 minutos			
Tema: Capítulo Cuarto. Medidas Generales para la Inclusión y los Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad Ponente: Lic. Aarón Ernesto Flores Velasco Duración de la presentación: 12 minutos			
Primera ronda de participaciones			
Nombre de la persona participante	Comentario	Persona adscrita a la DGDH que brinda réplica	Réplica
	Presentó dificultades de conexión al momento de realizar su participación.	N/A	N/A
	<p>Buenas tardes, me gustaría abordar solo dos puntos.</p> <p>Este acuerdo es sumamente relevante y puede ser el antecedente para dar inicio a la inclusión.</p> <p>Dentro de estos capítulos se establecen muchas cuestiones que son sustantivamente completas.</p> <p>Por otro lado, en la fracción XI, que refiere sobre la capacitación al personal con discapacidad; es una de las grandes áreas de oportunidad que existen en materia de discapacidad, ya que se podría hablar del empoderamiento de las personas con discapacidad.</p> <p>La palabra empoderamiento es una de las demandas de los propios colectivos, por lo que propongo que esta palabra se utilice en el Acuerdo General.</p>	Lic. Aarón Ernesto Flores Velasco	<p>Señala que valora la mención sobre contemplar el concepto de empoderamiento, pues le daría presencia al movimiento.</p> <p>Refiere que se tomará en consideración.</p>




	<p>Buenas tardes a todos. Cuando recién ingrese a laborar no me podía comunicar con las otras personas, ahorita ya voy a cumplir dos años laborando y he visto que algunos compañeros empiezan a aprender Lengua de Señas Mexicana (LSM) y podemos comunicarnos poco a poco, lo cual me llena de mucha satisfacción, pero falta todavía mucho en esta labor.</p> <p>Es solo una opinión. Muchas gracias.</p>	<p>N/A</p>	<p>N/A</p>
	<p>Hola. Yo solo tengo una pregunta.</p> <p>En la primera fracción del artículo 5, cuando se habla del 3% de la plantilla, ¿hay alguna razón para acotar la contratación de personas con discapacidad a las áreas administrativas de la Suprema Corte?</p>	<p>Lic. Aarón Ernesto Flores Velasco y Mtra. Daniela del Carmen Suárez de los Santos</p>	<p>Lic. Aarón Ernesto Flores Velasco: Señala que los Acuerdos Generales de Administración son una atribución exclusiva del Ministro Presidente en materia administrativa.</p> <p>Mtra. Daniela del Carmen Suárez de los Santos: Señala que el presente Proyecto de AGA únicamente vincula a órganos y áreas administrativas de la Suprema Corte dado que lo emite el Ministro Presidente, como administrador de la SCJN. Además en sus Líneas Generales de Trabajo, el Ministro Presidente Arturo Zaldívar se comprometió a adoptar el modelo social de la discapacidad al interior de la Suprema Corte.</p> <p>Finalmente, puntualiza que para vincular a los órganos y áreas jurisdiccionales tendría que presentarse y aprobarse un Acuerdo Plenario.</p>






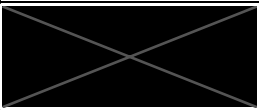
	<p>Con referencia a lo que comentó ayer  sobre la cuestión de acondicionar los espacios para las personas con discapacidad, estoy de acuerdo con él.</p> <p>Se habló sobre el Colegio de Arquitectos y la labor que realizan para ayudar a las personas con discapacidad, pero hay un problema dado que solo es para ciertos tipos de discapacidad.</p> <p>En mi espacio laboral, yo accedo a través de una rampa, pero la diseñaron para personas con discapacidad visual al utilizar pisos podotáctiles, lo que le provoca dificultad para hacer uso de aquélla, lo cual implica que no es totalmente accesible para personas con discapacidad física.</p>	N/A	N/A
	<p>Se habla sobre capacitar al personal de primer contacto en los diferentes inmuebles, pero es importante considerar al personal de protección civil y brigadistas para que sepan cómo intervenir en caso de alguna emergencia.</p> <p>Señala que la toma de conciencia debe hacerse extensiva al personal de protección civil y brigadistas, y que en todo momento se debe saber cuántas personas con discapacidad hay en cada piso y cuál es la mejor manera para apoyarlas en contextos de evacuación.</p>	Lic. Aarón Flores Ernesto Velasco	Señala que dentro del acuerdo hay un artículo específico sobre protección civil y capacitación al personal de primer contacto.
	<p>Retomando el comentario anterior del compañero </p> <p>Me pareció estupendo el curso sobre LSM, me gustaría que se siga avanzando y capacitando sobre otros temas en materia de discapacidad.</p>	Lic. Aarón Flores Ernesto Velasco	Señala que su comentario será tomado en consideración para futuras capacitaciones.
	<p>Me gustaría plantear una inquietud.</p> <p>Con relación al artículo 5 fracción VI, menciona que se ejecutarán proyectos, programas y acciones que favorezcan, entre otras cosas, la permanencia y la promoción laboral. Me gustaría saber si estas acciones tendrán alguna repercusión en las plazas que ocupamos algunos de nosotros.</p> <p>Hace 5 años entré a la Secretaría General de Acuerdos con el propósito de realizar una carrera judicial, en ese momento la Ley Orgánica del Poder Judicial establecía como requisitos para poder acceder a cargos como secretarios o actuarios realizar algunos cursos de formación, los cuales realicé</p>	Mtra. Daniela del Carmen Suárez de los Santos	<p>Señala que la carrera judicial que se lleva a cabo en órganos jurisdiccionales del Poder Judicial de la Federación es diferente a la carrera o ascensos que se pueden realizar en la Suprema Corte.</p> <p>Comenta que se tomará nota y sobre los requisitos para la carrera judicial en el Consejo, es el propio Consejo de la Judicatura Federal</p>

	<p>en el 2018 y 2019 a efecto de participar en dichos concursos para carrera judicial, sin embargo, conforme al artículo 5 y artículo 20 del Reglamento de Escalafón, refiere que las únicas personas que tienen derecho a participar en estos concursos son aquellos que cuentan con una plaza de base. En ese sentido, mi plaza es de confianza.</p> <p>El presente año, al salir la convocatoria para concursar por una plaza vacante dentro de la Secretaría General de Acuerdos, entregué mis papeles. Semanas previas a la publicación de los resultados, se comunicaron conmigo para informarme que la plaza que ocupo actualmente no es apta para ingresar a estos concursos.</p> <p>Mi pregunta es: ¿Qué tipo de acciones o proyectos van a realizar y si efectivamente la plaza que se nos otorgó podría cambiar o se tendría la oportunidad de que las personas que desean hacer carrera judicial tendrían la oportunidad de concursar?</p> <p>Por otro lado, revisando la nueva Ley de Carrera Judicial, se establece que las personas que podrán concursar para un cargo como secretario o como actuario son los Oficiales Judiciales; me gustaría saber ¿nuestra plaza actual se homologaría al de un oficial judicial para estar en aptitud de concursar dentro de cualquier órgano del Poder Judicial?</p>		<p>quien tiene las facultades para dictar los requisitos pertinentes para ascender o concursar para ocupar ciertos cargos.</p>
--	--	--	--

Segunda ronda de participaciones

Nombre de la persona participante	Comentario	Persona adscrita a la DGDH que brinda réplica	Réplica
	Con respecto a las medidas generales, tengo una observación en la fracción I sobre el mínimo del 3%; sugeriría replantear como un 3% inicial ya que la redacción original resulta un poco confusa.	Mtra. Daniela del Carmen Suárez de los Santos y Lic.	Lic. Aarón Ernesto Flores Velasco: Agradece la participación de todas y todos

	<p>Por otra parte, se hace referencia al personal contratado por honorarios; estoy de acuerdo pues esta modalidad se encuentra plasmada en la Ley Federal del Trabajo.</p> <p>Asimismo, me gustaría señalar que las personas con discapacidad requerimos de manera prioritaria atención médica; por ello quisiera solicitar que el AGA se preocupe por atender el derecho a la salud de las personas con discapacidad.</p> <p>Respecto a la fracción VIII, que habla de las medidas progresivas, sugiero considerar la modalidad del teletrabajo para las personas con discapacidad.</p> <p>Finalmente, en la fracción X hace referencia a los cursos y talleres, en la medida de lo posible, ojalá pudiera ser obligatorio también para el personal directivo.</p> <p>Muchísimas gracias.</p>	Aarón Ernesto Flores Velasco	<p>Señala que se está tomando nota de todas las participaciones y que se considerará la modalidad de teletrabajo como ajuste razonable.</p> <p>Mtra. Daniela del Carmen Suárez de los Santos: Señala que la cuota del 3% obedece al cumplimiento de una Observación realizada al Estado mexicano en 2014 por el Comité sobre Derechos de Personas con Discapacidad.</p> <p>En el Proyecto de AGA se señala que el 3% deberá incrementarse progresivamente de manera anual.</p>
	<p>Hola, buenas tardes a todos.</p> <p>Me quiero referir concretamente a lo siguiente:</p> <p>Los trabajadores de base pueden hacer una serie de concursos e incluso crecer, a diferencia de los de confianza. Hasta donde yo sé, todas las plazas que se tienen para las personas con discapacidad son de confianza, pero no sé si se logre un crecimiento laboral.</p>	N/A	N/A
	<p>Hola a todos y a todas.</p> <p>Retomo el comentario de </p> <p>Entré a laborar hace 3 años a la Corte y mi plaza sigue siendo de confianza, lo cual se ha traducido en que no he tenido ascenso laboral alguno, situación que me gustaría cambiar a la brevedad posible.</p> <p>Gracias.</p>	N/A	N/A

	<p>En concreto, me referiré a tres puntos:</p> <p>Sugiero que las acciones en torno al ascenso laboral queden sumamente definidas, en aras de que estemos en presencia del empoderamiento de las personas con discapacidad.</p> <p>Otro punto, es que celebro que se haya considerado contratar a personas con discapacidad en la modalidad de honorarios.</p> <p>Finalmente, me gustaría referirme al comentario sobre la idea del teletrabajo, es una medida que se ha implementado en varios países, la cuestión del teletrabajo resulta mucho más barata e igual de productiva, además considero que ayudaría a facilitar la falta de movilidad en los ambientes urbanos para las personas con discapacidad, mismos que son poco accesibles.</p> <p>Gracias</p>	N/A	N/A
	<p>Me gustaría señalarle a  que hace dos años nos dieron un curso de protección civil, en el cua se nos dieron las indicaciones para actuar en situaciones de emergencias.</p>	N/A	N/A
	<p><u>Comentario desde el chat:</u></p> <p>En relación con el comentario de  quisiera comentar que no hubo medidas de es e po en e e co se e.</p>	N/A	N/A
	<p>Hola, buenas tardes.</p> <p>Respecto a la situación del teletrabajo, me parece que en el contexto de la pandemia, a las personas con discapacidad se nos debería de brindar la posibilidad de trabajar a distancia, en aras de no transportar los equipos de cómputo todos los días a la semana.</p> <p>Eso es todo.</p>	N/A	N/A

Mtra. Catalina Rodríguez Pérez: Da por concluida la primera ronda de preguntas y procede a la presentación de los tres capítulos siguientes: Capítulos Quinto, Sexto y Séptimo.

Tema: Capítulo Quinto. De la Unidad de Inclusión Laboral y Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad.






Presenta: Mtra. Daniela del Carmen Suárez de los Santos









Duración de la presentación: 14 minutos




Tema: Capítulo Sexto. Comité de Accesibilidad e Inclusión y Capítulo Séptimo. Obligaciones de los Órganos y Áreas en relación con las Medidas Generales.

Presenta: Lic. Aarón Ernesto Flores Velasco

Duración de la presentación: 23 minutos

Nombre de la persona participante	Comentario	Persona adscrita a la DGDH que brinda réplica	Réplica
	Mi comentario es sobre el Comité de Accesibilidad e Inclusión. En todo el Acuerdo se da la importancia que merece la participación de las personas con discapacidad en la toma de decisiones; sin embargo me parece que aquí en la conformación del Comité se deja de lado la participación de las personas con discapacidad.		Lic. Aarón Ernesto Flores Velasco: Agradece la participación de todas y todos.
	<p>Tengo observaciones a los tres capítulos.</p> <p>El tema de las capacitaciones y sensibilización considero que no deberían de ser limitativas, ya que podrían ser posteriores a la inclusión de una persona con discapacidad y a solicitud de la propia persona o por el área.</p> <p>También considero necesario que la Unidad de Inclusión apoye para que las convocatorias laborales se hagan en formatos accesibles y que quede más claro cómo apoyará la Unidad de Inclusión en el proceso de reclutamiento.</p> <p>Sobre el Comité, entiendo que tendrá decisiones relevantes a nivel general, pero ¿por qué no considerar a personas con discapacidad en la conformación de este, al menos de manera consultiva?</p> <p>Sugiero dejar plasmado en el capítulo séptimo una obligación por parte de los órganos en cuanto a atender aquellas recomendaciones que emita el Comité.</p>	Lic. Aarón Ernesto Flores Velasco y Mtra. Daniela del Carmen Suárez de los Santos	<p>Señala respecto al último comentario de  que la Unidad no tiene la atribución de poder decidir si una persona continuará trabajando en cualquiera de las modalidades.</p> <p>Por otro lado, considera destacado el comentario realizado por  respecto a que la capacitación sea solicitada por la propia persona con discapacidad en caso de considerarlo necesario.</p> <p>En cuanto al comentario realizado por  refiere que en el Proyecto de AGA se tiene contemplado en el Capítulo 13.</p>

	Buenas noches Tengo una pregunta. ¿Todas las áreas de atención serán capacitadas de alguna forma?		Mtra. Daniela del Carmen Suárez de los Santos:
	Advierto una falta de armonía en el Proyecto de AGA, toda vez que el artículo 12, fracción I remite al artículo 6, fracción XII y este último no retoma el tema.		Señala que lo que se busca es establecer una medida de protección ante posibles bajas de personal por motivos de discriminación.
	Considero que el Comité debería tener una facultad adicional, la cual versaría sobre velar por los derechos laborales de las personas con discapacidad. Y de lo que comentaba  entiendo que la Unidad va a fungir como mediadora para realizar un proceso de diálogo. Gracias.		Por otro lado, si la persona con discapacidad decide dejar de laborar voluntariamente en la SCJN, la Unidad de Inclusión trabajará en coordinación con la Dirección General de Recursos Humanos para encontrar a la persona idónea para ese cargo.
	<u>Comentario desde el chat:</u> Estoy de acuerdo con lo que comenta  respecto a que el Comité debe contar con personas con discapacidad.		
	Me parece muy importante la inclusión laboral de personas con discapacidad. Ojalá se pudiera impulsar la oferta laboral a personas sordas y no solamente me encuentre yo trabajando en la Suprema Corte.	N/A	N/A
	Me gustaría que quedara más claro el criterio de desempate que puede haber cuando hay una persona con discapacidad y se encuentra en proceso de selección Muchas gracias.	Mtra. Daniela del Carmen Suárez de los Santos	Señala que la accesibilidad operaría de manera transversal en toda la fase de reclutamiento y adelanta que por instrucciones del Ministro Presidente, se está elaborando en conjunto con la Dirección General de Recursos Humanos, una bolsa de trabajo exclusiva para personas con discapacidad en la SCJN.

	<p>Considero que existen personas sordas que cuentan con estudios universitarios y que podrían cumplir con el perfil para laborar en la Suprema Corte.</p>	<p>Mtra. Daniela del Carmen Suárez de los Santos</p>	<p>Agradece a todas y todos por los comentarios realizados durante la ronda.</p> <p>Señala que le gustaría que las personas con discapacidad participen en la bolsa de trabajo y sean considerados cuando se requieran en los diversos órganos y áreas de la SCJN.</p>
	<p>Buenas noches</p> <p>En cuanto al reclutamiento, yo propondría contemplarlo desde las personas con discapacidad que vienen del servicio social; sería una forma de reclutar personas con discapacidad dado que muchas personas logran ingresar por este mismo.</p> <p>Gracias.</p>	<p>Mtra. Daniela del Carmen Suárez de los Santos</p>	<p>Señala que en el Proyecto de AGA se está contemplando que las personas con discapacidad puedan acceder al servicio social y prácticas en la SCJN.</p>
	<p>En el Capítulo Quinto, fracción XVI, se mencionaba que las personas con discapacidad pueden solicitar la asesoría y el acompañamiento cuando se presente una queja o denuncia por motivos de acoso. Mi pregunta es: ¿cómo se protegería a esa persona ante posibles represalias.</p>	<p>Mtra. Daniela del Carmen Suárez de los Santos</p>	<p>Señala que más adelante se abordará el tema con mucho mayor detenimiento, pero durante el proceso para presentar una denuncia se está contemplando dictar medidas cautelares para evitar todo tipo de represalias y proteger a la persona que presenta alguna denuncia.</p>

Mtra. Catalina Rodríguez Pérez: Da por concluida la primera ronda de preguntas sobre el Capítulo Quinto, Sexto y Séptimo y procede a la presentación de los siguientes tres Capítulos Octavo, Noveno y Décimo.

Tema: Capítulo Octavo. Sistema de Registro Administrativo de Personal, Capítulo Noveno. De las Ayudas Técnicas y Ajustes Razonables.

Presenta: Lic. Yocelin Sánchez Rivera



Duración de la presentación: 15 minutos










Tema: Capítulo Décimo. Reclutamiento, Selección e Ingreso.





Presenta: Lic. Andrea Ivonne Santos Aguilar

Duración de la presentación: 13 minutos


Primera ronda de participaciones


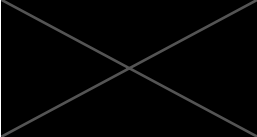


Nombre de la persona participante	Comentario	Persona adscrita a la DGDH que brinda réplica	Réplica
	<p>Con respecto a mis anteriores participaciones, me gustaría decir que no me queda claro porque no puedo acceder en igualdad de condiciones a los concursos escalafonarios dentro de mi propia área.</p> <p>¿Cuáles serían las acciones para el crecimiento profesional?</p>	N/A	N/A
	<p>Mi primer comentario es con relación al cuestionario que se va a aplicar.</p> <p>¿en este Acuerdo también se sometería a consulta el cuestionario para identificar cuáles serían los parámetros para identificar a las personas con discapacidad?</p> <p>Respecto al reclutamiento de personal ¿se podría incluir alguna cláusula para determinar cómo se va a identificar dichas cuestiones?</p> <p>En el artículo 22 (baja de personal), no identifico alguna participación de la persona con discapacidad; lo que sugiero es una redacción más clara para saber que la Unidad no solo pida opinión a la persona titular, sino también que conozca la opinión de la persona con discapacidad sobre la posible baja.</p> <p>En el último párrafo del mismo artículo, se señala que “en la medida de lo posible se puede reclutar o seleccionar a otra persona con discapacidad”. Me queda duda lo que se menciona sobre “en la medida de lo posible”; en su lugar propongo que en la redacción quede asegurado que será una persona con discapacidad quien será contratada en estos casos.</p>	N/A	N/A

	<p><u>Comentario desde el chat:</u></p> <p>Estoy de acuerdo con  respecto a lo que comentó sobre los concursos escalafonarios y de la igualdad de oportunidades para acceder a una plaza de base.</p>	N/A	N/A
	<p>Buenas noches.</p> <p>Considero de gran ayuda que se esté plasmando un procedimiento administrativo para la solicitud de ajustes razonables o de ayudas técnicas, dado que gestionarlos por uno mismo, resulta complicado.</p> <p>Por otro lado, opino que los procesos para ascensos laborales obedecen a cuestión no administrativa y no por posibles actos de discriminación por discapacidad.</p> <p>Coincido con que el Comité de Accesibilidad debe tener representación de personas con discapacidad.</p>	N/A	N/A
	<p>Felicito por el apartado del SIRAP y por contemplar formatos accesibles durante los procesos.</p>	N/A	N/A
	<p>Coincido con mi compañero  respecto a que los procedimientos de ascenso son desiguales y pueden ser considerados incluso como prácticas de nepotismo.</p>	N/A	N/A
	<p>De igual forma coincido con mis compañeros </p> <p>Considero que los procesos administrativos son sumamente burocráticos, así como las formas para participar en los concursos.</p>	N/A	N/A
	<p>Estoy de acuerdo con mis compañeros.</p> <p>Me gustaría que hubiera una mayor claridad sobre dichos procedimientos.</p>	N/A	N/A

	<p>Quisiera reiterar mi comentario anterior sobre las desigualdades administrativas en cuanto a los ascensos y las oportunidades laborales.</p> <p>En alguna ocasión le pregunté a mi jefe qué debía hacer para subir de "letra", y me respondió que no me preocupara; sin embargo no he ascendido.</p>	N/A	N/A
	<p>Comparto la misma opinión que mis compañeros sobre las oportunidades que también he visto sobre los ascensos y el tiempo que llevan laborando.</p>	N/A	N/A
	<p>Coincido con los comentarios de mis compañeros respecto a los ascensos.</p>	N/A	N/A
	<p>Estoy de acuerdo con los comentarios de mis compañeros sobre los ascensos laborales y los concursos escalafonarios.</p> <p>A su vez, solicito que todas las personas, independientemente del área de adscripción, estemos en posibilidad de tener acceso a todas las capacitaciones y cursos de actualización.</p>	N/A	N/A

Segunda ronda de participaciones

Nombre de la persona participante	Comentario	Persona adscrita a la DGDH que brinda réplica	Réplica
	<p>Considero que las capacitaciones deberán ser brindadas de manera periódica y no únicamente cuando una persona con discapacidad recién se incorpore a laborar en la SCJN.</p> <p>Además, sugiero que dicha capacitación sea brindada por la propia persona con discapacidad, a fin de que exprese sus necesidades ante el grupo de trabajo.</p>	<p>Mtra. Daniela del Carmen Suárez de los Santos</p>	<p>Agradece ampliamente la participación de todas y todos.</p> <p>Señala que la preocupación por los ascensos laborales es compartida y que este es uno de los principales motivos por los cuales se busca transitar hacia una política transversal</p>

	La explicación que nos han brindado sobre los ascensos laborales ya la hemos escuchado previamente, por ello quisiéramos una postura más concreta en el AGA que brinde una mayor claridad al respecto.		de inclusión, lo cual se ve reflejado en el apartado de Considerandos del Proyecto de AGA.
	<p>Agradezco mucho el espacio para poder externar mis inquietudes.</p> <p>Considero importante que en todo el Proyecto de AGA, y particularmente en el Capítulo Décimo, quede especificado que las disposiciones en cuanto a ingresos y ascensos serán únicamente aplicables a plazas de confianza, en aras de evitar confusiones.</p> <p>Otra sugerencia es que en el propio Proyecto de AGA se señale la manera en que las plazas de confianza se podrán convertir en plazas de base.</p>		Además, puntualiza que el presente Proyecto de AGA está creando obligaciones para las y los titulares de los órganos y áreas administrativas para garantizarles a las personas con discapacidad la mayor protección.
	Actualmente, yo realizo funciones distintas a las señaladas en mi plaza, lo cual no me causa inconveniente, pues me gusta mi trabajo, pero considero injusto que exista la percepción que mi plaza es especial y diferenciada, y, por lo tanto, no es apta para ascensos laborales.		
	Agradezco el espacio y la atención brindada.		

Mtra. Catalina Rodríguez Pérez: Por nuestra parte es todo.

Les agradecemos mucho su participación y comentarios.

Las y los esperamos el día de mañana en nuestra última sesión.

Muchas gracias.

Buenas noches.

(SE LEVANTÓ LA SESIÓN A LAS 20:30 HORAS)