

DICTAMEN – OBSERVACIONES REALIZADAS AL “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 DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA SCJN”, REALIZADOS EN LA ASAMBLEA CONSULTIVA CELEBRADA LOS DÍAS 23, 24 Y 25 DE NOVIEMBRE DE 2021

1. Capítulo Primero

A) Se realizó la propuesta de agregar en el apartado de definiciones dos conceptos adicionales: “inclusión” e “inclusión laboral”¹.

Opinión DGDH. Se consulta. Respecto al concepto de inclusión, cabrían 2 posibilidades: i) acotar el concepto al ámbito específico de las personas con discapacidad; o ii) redactar un concepto amplio donde quepan diversos grupos de población.

Para cada situación, se hacen las siguientes propuestas:

- i. Concepto acotado. **"Inclusión de personas con discapacidad:** al principio en virtud del cual la sociedad promueve valores compartidos orientados al bien común y la cohesión social, considerando a la diversidad como una condición humana, permitiendo que todas las personas con discapacidad tengan acceso a las oportunidades y recursos necesarios para participar plenamente en todos los ámbitos de su vida en igualdad de condiciones que las demás personas"².
- ii. Concepto amplio. **"Inclusión:** al principio en virtud del cual la sociedad promueve valores compartidos orientados al bien común y la cohesión social, considerando a la diversidad como una condición humana, permitiendo que todas las personas tengan acceso a las oportunidades y recursos necesarios para participar plenamente en todos los ámbitos de su vida en igualdad de condiciones"³.

Por otro lado, en caso de considerarse procedente, el segundo concepto podría quedar redactado de la siguiente forma:

"Inclusión laboral: las medidas para garantizar la plena participación y el desarrollo del personal con discapacidad o con alguna dificultad para realizar sus actividades laborales en la Suprema Corte que les permita desempeñar su trabajo en igualdad de condiciones y oportunidades"⁴.

¹ Comentario realizado por Luis Fernando Cabrera.

² Se agrega "que las demás personas" porque ya hay un parámetro de comparación: personas con discapacidad y el resto de la población.

³ Ambas propuestas retoman elementos de los conceptos de inclusión e inclusión social establecidos en la Ley General de los Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social de España (art. 2, inciso j) y la Ley General para la Atención y Protección a Personas con la Condición del Espectro Autista de México (art 3, fr. X).

⁴ Concepto que toma como base la definición del Glosario de términos sobre discapacidad. SEGOB. Disponible en: http://www.semar.gob.mx/derechos_humanos/glosario_terminos_discapacidad.pdf

B) Se propuso establecer en el AGA la distinción entre personas trabajadoras de base y de confianza⁵.

Opinión DGDH. Se consulta. En el texto del AGA no se hace una mención expresa sobre la calidad específica de las personas que trabajan en la Suprema Corte, pues lo relevante es buscar que independiente de la calidad de que se trate, las personas con discapacidad sean incluidas laboralmente.

2. Artículo 1, fracción III. Ajustes razonables⁶

A) Se propuso eliminar la frase “que afecte derechos de terceros”, pues se considera que es contraria al principio de progresividad de los derechos humanos; además, estiman que puede dar pie a mantener barreras actitudinales a las que se enfrentan las personas con discapacidad⁷.

Opinión DGDH. A favor. Esta frase fue retomada del concepto que brinda la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación; sin embargo, la misma no se encuentra en la definición de ajustes razonables que brinda la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad o la Ley General para la Inclusión de Personas con Discapacidad.

B) Se sugirió que el concepto sea precisado de mejor manera, pues la redacción actual acota demasiado los ámbitos en los que son aplicables los ajustes razonables; incluso, puede existir confusión entre los términos ajustes razonables y diseño universal⁸.

Opinión DGDH. A favor. En atención a los dos comentarios anteriores, se propone retomar la redacción brindada para este concepto por la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad:

Texto original	Texto propuesto
III. Ajustes razonables: las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas en la infraestructura, los procedimientos y los servicios cuya realización no imponga una carga desproporcionada o afecten derechos de terceros , cuando se requieran en un caso particular para garantizar que las personas con discapacidad gocen o ejerzan todos sus derechos humanos en igualdad de condiciones con las demás;	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 el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales;

⁵ Propuesta realizada por Edgar Torres.

⁶ **Artículo 1 Fr. III Ajustes razonables:** las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas en la infraestructura, los procedimientos y los servicios cuya realización no imponga una carga **desproporcionada o afecten derechos de terceros**, cuando se requieran en un caso particular para garantizar que las personas con discapacidad gocen o ejerzan todos sus derechos humanos en igualdad de condiciones con las demás;

⁷ Comentario realizado por Roberto Jorge Flores, Luis Fernando Cabrera, Francisco Camino y Noemi Salas; solo se mantuvo a favor de mantener esa frase Irazú Montserrat García.

⁸ Comentario realizado por Luis Fernando Cabrera.

C) Se propuso eliminar la palabra “desproporcionado” ya que es muy laxo y puede ser utilizado de manera discrecional. Además, se cuestiona quién determinará si un ajuste es desproporcionado o no⁹.

Opinión DGDH. En contra. Tanto la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad como la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad establecen que los ajustes razonables se otorgarán siempre “**que no impongan una carga desproporcionada o indebida**”¹⁰. Al respecto, el Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad señaló en su Observación general N°2 que “el deber de realizar ajustes razonables [...] existe **solo si la aplicación no representa una carga indebida para la entidad**”¹¹. En ese sentido, se estima que el texto propuesto del AGA **se ajusta a los estándares** normativos nacionales e internacionales respecto a los ajustes razonables.

Por otro lado, **se precisa** que la quien está facultada para determinar sobre la procedencia de un ajuste razonable es la Unidad de Inclusión, de acuerdo al artículo 6º fr. III del AGA, pudiendo ser revisadas sus determinaciones sobre este punto por el Comité de Accesibilidad, de acuerdo con la facultad establecida en el diverso 8, fr. V.

D) Se propuso que en esta definición se aclare que cualquier persona que tenga una condición que afecte su vida laboral pueda solicitar un ajuste razonable¹².

Opinión DGDH. Se precisa que el tema de este comentario ya está previsto en el artículo 18 del proyecto de AGA¹³.

3. Artículo 1, fracción XIII. Discapacidad¹⁴

Se comentó que la frase “determinadas condiciones” es un término muy amplio y no refleja adecuadamente el sentido de la discapacidad¹⁵.

Opinión DGDH. En contra. El concepto en general es atraído de la Convención ya mencionada¹⁶; sin embargo, ésta utiliza la palabra “deficiencia”, lo que generó muchas críticas por parte de la comunidad de las personas con discapacidad al referirse a un término del modelo médico-rehabilitador. Ante ese escenario, y en búsqueda de evolucionar el lenguaje de derechos humanos, se optó por utilizar el término “determinadas condiciones” en sustitución de “deficiencia” o “limitación” (este último concepto fue utilizado por la Ley General ya aludida¹⁷).

⁹ Comentario realizado por Noemi Salas.

¹⁰ Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, art. 2.; y Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad, art. 2 fr. II.

¹¹ Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, Observación general N°2, párr. 25.

¹² Comentario realizado por Roberto Jorge Flores.

¹³ **Artículo 18. Implementación. Las personas servidoras públicas que soliciten la implementación de algún ajuste razonable o ayudas técnicas a su favor**, deberán manifestarlo en el apartado correspondiente del SIRAP, para lo cual expondrán brevemente las razones que lo justifican y la mejor forma para proporcionarlos.

¹⁴ **Artículo 1 Fr. XIII Discapacidad:** el concepto que evoluciona y que resulta de la interacción entre las personas con **determinadas condiciones** y las barreras debidas a la actitud y al entorno que evitan su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás;

¹⁵ Comentario realizado por Sergio Castillo.

¹⁶ Convención sobre los Derechos, op. cit., preámbulo, inciso e).

¹⁷ Ley General, op. cit., art. 2 fr. IX.

4. Artículo 1, fracción XVI. Personas con dificultad¹⁸

Respecto a este artículo, existieron dos posturas:

A) Una a favor, pero con precisiones. Se estimó que es importante incluir a las personas con dificultades en el AGA; sin embargo, se señaló que el concepto establecido en el texto no era claro, ser demasiado ambiguo, no es acotado de ninguna manera, y puede ser parte del lenguaje correspondiente a otros modelos de discapacidad ya superados¹⁹.

B) Una en contra. Se señaló que no es justificable basarse en lineamientos estadísticos para promover políticas de inclusión laboral; se aludió a que en la normativa nacional e internacional se hace referencia a “personas con discapacidad”, no con dificultad; además, se consideró que la redacción de la definición pertenece al modelo médico rehabilitador, no al social²⁰.

Opinión DGDH. Se consulta si se mantiene este concepto en el proyecto de AGA, pues no existe consenso entre las personas que asistieron a la Asamblea y tiene repercusiones en todo el Acuerdo General.

5. Artículo 1, fracción XIX. Modelo social de la discapacidad²¹

Se comentó que la redacción actual no refleja de manera adecuada el sentido del modelo social, pues no establece que las personas con discapacidad sufren por las barreras impuestas por la sociedad²².

Opinión DGDH. En contra. Esta definición fue elaborada basándose en doctrina especializada del modelo social de la discapacidad²³, por lo que se estima que es adecuado retomarla en el proyecto de AGA.

Capítulo Segundo

6. Artículo 2, fracción II. Objeto²⁴

Se propuso que la Unidad de Inclusión fuera elevada al rango de Dirección de Área, en vez de ser una subdirección adscrita a la Dirección General de Derechos Humanos; ello, para darle más fuerza y poder de decisión, pues se estimó que de esa manera cumpliría de mejor manera sus objetivos²⁵.

¹⁸ **Artículo 1 Fr. XVI Personas con dificultad:** las personas que tienen dificultad para llevar a cabo actividades consideradas básicas, como: ver, caminar subir o bajar, comprender información o llevar a cabo dos o más instrucciones básicas, escuchar, caminar, hablar y/o comunicarse, lo cual les impide el debido desempeño de sus funciones laborales al interior de la Suprema Corte;

¹⁹ Comentario realizado por Luis Fernando Cabrera, Sergio Castillo, Yazmín Guerrero, Francisco Camino, Naivi Luis, Alfredo Jiménez, Juan Toledo, Irazú Montserrat García, Gabriela Díaz, Fabiola Santana y Marius Kuri.

²⁰ Comentario realizado por Roberto Jorge Flores y Noemi Salas.

²¹ **Artículo 1 Fr. XIX Modelo social de la discapacidad:** el concepto que apunta a la autonomía de la persona con discapacidad para decidir respecto de su propia vida, y para ello se centra en la eliminación de cualquier tipo de barreras que impidan el acceso a los derechos en condiciones de igualdad de oportunidades;

²² Comentario realizado por Sergio Castillo.

²³ Palacios, Agustina, “El modelo social de la discapacidad”, Pontificia Universidad Católica del Perú, 2014, pp. 14

²⁴ **Artículo 2. Objeto.** El presente Acuerdo General de Administración tiene por objeto:

II. Crear la Unidad de Inclusión Laboral y Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad, que tiene como función principal guiar la implementación de las Medidas Generales, la cual estará conformada por el personal que actualmente integra la Subdirección de Programas de Inclusión para Personas con Discapacidad, **adscrita a la Dirección General de Derechos Humanos de la Suprema Corte**, así como establecer sus atribuciones;

²⁵ Comentario realizado por Francisco Camino.

Opinión DGDH. En contra. La adscripción de la Unidad a la Dirección General de Derechos Humanos obedece a que ésta es el organismo encargado de “promover la difusión, respeto y garantía de los derechos humanos en las funciones jurisdiccionales y administrativas del Poder Judicial de la Federación”²⁶, por lo que la estructura propuesta se considera idónea para cumplir con los objetivos del AGA.

Capítulo Tercero

7. Artículo 4²⁷

Se cuestionó por qué el ámbito de aplicación del AGA se limita a las áreas y órganos administrativos de la SCJN, y no se incluye al área jurisdiccional dentro del mismo²⁸.

Opinión DGDH. Se precisa que un Acuerdo General de Administración es un instrumento normativo que emite el Ministro Presidente como encargado de la administración de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, carácter y atribuciones que le son conferidas en los artículos 100 último párrafo de la Constitución y 14, fracciones I, V y XIV de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación; por otro lado, para vincular al área jurisdiccional del Tribunal, **se necesitaría emitir un instrumento diverso denominado Acuerdo Plenario**, cuya emisión corresponde exclusivamente al Pleno de la SCJN como cuerpo colegiado.

Capítulo Cuarto

8. Comentarios generales

Se solicitó que en el AGA se establezcan medidas generales en materia de salud de las personas con discapacidad, incluyendo, pero no limitando la revisión de las pólizas de seguro que contrata la SCJN en relación con las necesidades de ese grupo poblacional²⁹.

Opinión DGDH. Se consulta, pues se trata de un tema relevante que no fue abordado en el proyecto de AGA original.

9. Artículo 5, fracción I³⁰

A) Se cuestionó por qué el 3% únicamente hace referencia al personal de los órganos o áreas administrativas de la SCJN, y no del área jurisdiccional³¹.

Opinión DGDH. Se precisa en los mismos términos que el artículo 4 supra: “un Acuerdo General de Administración es un instrumento normativo que emite el Ministro Presidente como encargado de la administración de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, carácter y atribuciones que le son conferidas en los artículos 100 último párrafo de la Constitución y 14, fracciones I, V y XIV de la Ley

²⁶ <https://www.scjn.gob.mx/derechos-humanos/direcci%C3%B3n-general-de-derechos-humanos>

²⁷ **Artículo 4.** Las disposiciones contenidas en este Acuerdo General de Administración son de observancia general y obligatoria para **los siguientes órganos y áreas administrativas** de la Suprema Corte: [...]

²⁸ Comentario realizado por Sergio Castillo.

²⁹ Comentario realizado por Noemi Salas, Francisco Camino y Gabriela Díaz.

³⁰ I. Como meta mínima, **el tres por ciento de la plantilla total de las personas que trabajan en los órganos y áreas administrativas de la Suprema Corte**, considerando también al personal contratado por honorarios, se integrará por personas con discapacidad o con alguna dificultad [...]

³¹ Comentario realizado por Sergio Castillo.

Orgánica del Poder Judicial de la Federación; por otro lado, para vincular al área jurisdiccional del Tribunal, **se necesitaría emitir un instrumento diverso denominado Acuerdo Plenario**, cuya emisión corresponde exclusivamente al Pleno de la SCJN como cuerpo colegiado.”.

B) Se propuso que el 3% al que hace alusión este precepto sea compuesto exclusivamente por personas con discapacidad, pues la inclusión de personas con dificultad podría invisibilizar a las primeras y ser un concepto amplio utilizado para cumplir con la meta mínima³².

Opinión DGDH. Se consulta en los mismos términos que el artículo 1 fr. XVI *supra*, al estar íntimamente relacionado con la inclusión del concepto “persona con dificultad” en el AGA.

C) Se propuso que el precepto señale “tres por ciento **inicial**”, pues de lo contrario parecería que únicamente se busca cumplir con una cuota³³.

Opinión DGDH. En contra. Se considera que la redacción actual del proyecto aborda de manera satisfactoria el sentido del comentario al señalar que ese porcentaje se trata de “una meta mínima” que “mediante acciones afirmativas, se buscará incrementar el mismo de manera progresiva cada año”.

10. Artículo 5, fracción VI³⁴

Se cuestionó si las acciones encaminadas a favorecer a las personas con discapacidad en la “permanencia y promoción laboral” afectarán a las plazas que ya ostentan³⁵.

Opinión DGDH. Se precisa que las plazas del PIIL fueron un buen primer acercamiento en la inclusión de las personas con discapacidad al interior de la SCJN. Sin embargo, la creación de las plazas exclusivas a través del mismo generó la falsa percepción de que estas eran estáticas y que las personas que las ocupaban no podían crecer laboralmente. Por ello, el proyecto de AGA propone eliminar el PIIL y sustituirlo por una política integral de inclusión laboral.

11. Artículo 5, fracción VIII³⁶

Se sugirió que la implementación del **teletrabajo** sea una de las medidas progresivas a las que hace referencia esta fracción, pudiendo considerarse como una alternativa para las personas con discapacidad³⁷.

Opinión DGDH. En contra de modificar la redacción del AGA para incluir “teletrabajo”. **Se precisa** que esa modalidad laboral podría solicitarse como un ajuste razonable a través de una solicitud en el SIRAP, en la que se analizarán las particularidades de cada caso concreto y se determinará su procedencia.

³² Comentario realizado por Roberto Jorge Flores, Naivi Luis y Sergio Castillo.

³³ Comentario realizado por Noemi Salas.

³⁴ VI: Ejecución de proyectos, programas y acciones que favorezcan la inclusión, permanencia, capacitación y promoción laboral de las personas con discapacidad en la Suprema Corte sin discriminación ni barreras y con igualdad de oportunidades, que posibilite su crecimiento profesional y económico, autonomía, independencia y participación social;

³⁵ Comentario realizado por Edgar Torres.

³⁶ VIII. Adopción de medidas progresivas en la Suprema Corte tendientes a garantizar la accesibilidad en el entorno laboral de las personas con discapacidad [...] **a través del diseño universal, la eliminación de barreras en los entornos ya existentes y de la implementación de ayudas técnicas y ajustes razonables en casos concretos;**

³⁷ Comentario realizado por Noemi Salas, Violeta Hernández y Luis Fernando Cabrera.

12. Artículo 5, fracción X³⁸

A) Se sugirió que las campañas de concientización también vayan dirigidas a las personas con discapacidad, pues es importante que éstas también tengan conocimiento respecto a sus derechos y aspectos relacionados a los mismos³⁹.

Opinión DGDH. Se precisa que el tema de este comentario ya está previsto en el artículo 37 fr. IV⁴⁰.

B) Se sugirió que se establezca en el AGA que los cursos y talleres a los que hace referencia este artículo sean obligatorios.⁴¹

Opinión DGDH. Se precisa que el tema de este comentario ya está previsto en el artículo 12 fr. VII⁴².

13. Artículo 5, fracción XI

Se observó que una de las mayores áreas de oportunidad es el **empoderamiento** de las personas con discapacidad, **por lo que sería valioso que esa frase quedara plasmada en el AGA.**

Opinión DGDH. A favor. Se coincide con el sentido del comentario. Se propone la siguiente redacción para atender al mismo:

Texto original	Texto propuesto
XI. Fomento de capacitaciones al personal con discapacidad que labore en los órganos y áreas administrativas de la Suprema Corte, en aras de contribuir al fortalecimiento de sus conocimientos y habilidades, permitiéndoles un mejor desempeño laboral y favoreciendo su crecimiento profesional;	XI. Fomento de capacitaciones al personal con discapacidad que labore en los órganos y áreas administrativas de la Suprema Corte, en aras de contribuir a su empoderamiento, así como al fortalecimiento de sus conocimientos y habilidades, permitiéndoles un mejor desempeño laboral y favoreciendo su crecimiento profesional;

³⁸ X. Promoción de toma de conciencia **entre el personal administrativo** de la Suprema Corte mediante cursos y talleres para eliminar prejuicios, estereotipos o prácticas excluyentes y profundizar en materia de los derechos humanos de las personas con discapacidad;

³⁹ Comentario realizado por Roberto Jorge Flores.

⁴⁰ **Artículo 37. Toma de conciencia.** Para generar el proceso de toma de conciencia y un cambio de cultura a favor de los derechos humanos de las personas con discapacidad en la Suprema Corte, la Unidad de Inclusión podrá, por sí o mediante las contrataciones externas que para tal efecto realice:

IV. Capacitar a las personas con discapacidad que laboran en la Suprema Corte respecto a la defensa, promoción y protección de sus derechos humanos, para fortalecer sus conocimientos en la materia y contribuir en su crecimiento personal y laboral;

⁴¹ Comentario realizado por Noemi Salas.

⁴² **Artículo 12. Obligaciones de los órganos y áreas.** Para dar cumplimiento a las Medidas Generales, las personas titulares de los órganos y áreas administrativas **tendrán las obligaciones siguientes:**

VII. Participar en las acciones de capacitación y toma de conciencia propuestas por la Unidad de Inclusión.

Capítulo Quinto

14. Artículo 6, fracción XI. Atribuciones⁴³

A) Se comentó que no quedó claro cómo va a apoyar la Unidad de Inclusión en el proceso de reclutamiento de las personas con discapacidad.

Opinión DGDH. **En contra** del sentido del comentario, pues se considera que la redacción actual es clara al respecto: la Unidad podrá sugerir acciones, ajustes razonables o ayudas técnicas al respecto.

B) Se sugirió que se establezca en esta fracción que las convocatorias en formatos accesibles sean consideradas como una de las acciones a sugerir por la Unidad de Inclusión⁴⁴.

Opinión DGDH. **A favor** pues se coincide con el sentido del comentario. Se propone la siguiente redacción para atender el mismo:

Texto original	Texto propuesto
XI. Auxiliar a los órganos y áreas administrativas que soliciten su apoyo durante el proceso de reclutamiento, selección y nombramiento o contratación, en donde se encuentre vinculada alguna persona con discapacidad, así como sugerir acciones, ayudas técnicas o ajustes razonables que permitan contar con los elementos necesarios para su contratación, tales como solicitudes de empleo accesibles, descripción de perfiles del puesto con perspectiva incluyente, facilidades de comunicación durante las entrevistas, formatos de contratación accesibles, entre otras;	XI. Auxiliar a los órganos y áreas administrativas que soliciten su apoyo durante el proceso de reclutamiento, selección y nombramiento o contratación, en donde se encuentre vinculada alguna persona con discapacidad, así como sugerir acciones, ayudas técnicas o ajustes razonables que permitan contar con los elementos necesarios para su contratación, tales como solicitudes de empleo accesibles, descripción de perfiles del puesto con perspectiva incluyente, facilidades de comunicación durante las entrevistas, formatos de convocatorias y contratación accesibles, entre otras;

Capítulo Sexto

15. Artículo 7. Objeto e integración del Comité⁴⁵

Se sugirió que las personas con discapacidad cuenten con representación y participación en el Comité de Accesibilidad, así como en sus decisiones, en atención a que son ellas quienes entienden

⁴³ **Artículo 6. Atribuciones.** La Unidad de Inclusión Laboral, adscrita a la Dirección General de Derechos Humanos, tendrá las atribuciones siguientes:

XI. Auxiliar a los órganos y áreas administrativas que soliciten su apoyo durante el proceso de reclutamiento, selección y nombramiento o contratación, en donde se encuentre vinculada alguna persona con discapacidad, así como **sugerir acciones, ayudas técnicas o ajustes razonables que permitan contar con los elementos necesarios para su contratación**, tales como solicitudes de empleo accesibles, descripción de perfiles del puesto con perspectiva incluyente, facilidades de comunicación durante las entrevistas, formatos de contratación accesibles, entre otras;

⁴⁴ Comentario realizado por Luis Fernando Cabrera.

⁴⁵ **Artículo 7. Objeto e integración del Comité.** [...]

Se integrará por las y los titulares de las siguientes áreas administrativas: Dirección General de Presupuesto y Contabilidad; Dirección General de Recursos Materiales; Dirección General de Infraestructura Física; Dirección General de Planeación, Seguimiento e Innovación; Dirección General de Recursos Humanos; Dirección General de Tecnologías de la Información, y Dirección General de Derechos Humanos, siendo esta última quien lo presida; quienes tendrán voz y voto. El Comité tendrá una Secretaría Técnica, que estará a cargo de la persona titular de la Unidad de Inclusión.

mejor que nadie las necesidades de su grupo poblacional⁴⁶. Al respecto, hubo una propuesta de que haya al menos una persona con discapacidad con voz, pero sin voto⁴⁷.

Opinión DGDH. Se consulta, pues se trata de una cuestión de mayor trascendencia para los efectos del AGA y el Comité de Accesibilidad.

16. Artículo 8, fracción III. Atribuciones del Comité⁴⁸

Se sugirió que debería ser obligación de los órganos y áreas atender a las recomendaciones que realice el Comité de Accesibilidad⁴⁹.

Opinión DGDH. En contra, pues generar efectos vinculantes a través de una recomendación, ya no se trataría de una propia, sino de una instrucción, facultad que no es atribuible al Comité en esta fracción en específico.

Capítulo Séptimo

17. Artículo 12, fracción I. Obligaciones de los órganos y áreas⁵⁰

Se observó que la remisión al artículo 6 fr. XII del AGA⁵¹ en este precepto era incorrecta, pues no se aprecia ninguna facultad de la Unidad de Inclusión respecto a las bajas de personas con discapacidad⁵².

Opinión DGDH. En contra del sentido del comentario, pues las fracciones **deben entenderse complementarias entre sí**. La fracción I en cuestión señala que en caso de que un órgano o área tenga la intención de dar de baja a una persona con discapacidad, al momento de que se le informe a la Unidad de Inclusión sobre esta situación, **está dentro de las facultades de esta última ofrecer apoyo a los anteriores con el fin de asesorar en el proceso de búsqueda y nombramiento de otra persona con discapacidad para ocupar ese puesto**; lo anterior, con independencia de las demás acciones que la Unidad de Inclusión deba emprender ante este escenario.

⁴⁶ Comentario realizado por Sergio Castillo, Luis Fernando Cabrera, Gabriela Díaz y Yazmín Guerrero.

⁴⁷ Propuesta realizada por Luis Fernando Cabrera.

⁴⁸ **Artículo 8. Atribuciones del Comité.** El Comité tendrá las atribuciones siguientes:

[...]

III. **Emitir recomendaciones** a los órganos y áreas administrativas para promover que los bienes objeto de adquisición o arrendamiento, así como los servicios objeto de contratación y obras públicas en general, sean accesibles;

⁴⁹ Comentario realizado por Luis Fernando Cabrera.

⁵⁰ **Artículo 12. Obligaciones de los órganos y áreas.** Para dar cumplimiento a las Medidas Generales, las personas titulares de los órganos y áreas administrativas tendrán las obligaciones siguientes:

I. Informar a la Unidad de Inclusión, en un plazo no mayor a tres días hábiles, si tienen la intención de terminar los efectos del nombramiento o dar de baja a alguna persona con discapacidad o con dificultades para realizar alguna actividad laboral que se encuentre adscrita a su órgano o área, para efectos de lo dispuesto en el artículo 6 fracción XII del presente Acuerdo;

⁵¹ **XII.** Ofrecer apoyo a los órganos o áreas administrativas de la Suprema Corte, en conjunto con la DGRH, para incentivar, facilitar y coadyuvar en el proceso de búsqueda y nombramiento o contratación de una persona con discapacidad con el perfil que requiera;

⁵² Comentario realizado por Sergio Castillo.

18. Artículo 12, fracción VII. Obligaciones de los órganos y áreas⁵³

A) Se sugirió que las capacitaciones y campañas de concientización a las que alude este precepto también puedan ser solicitadas por las personas con discapacidad⁵⁴.

Opinión DGDH. Se consulta, pues se trata de una modificación que tendría repercusiones en esta fracción, en las atribuciones de la Unidad de Inclusión y en el artículo 37 del AGA. Una propuesta preliminar, podría ser que las personas con discapacidad soliciten las mismas **a través de la Unidad de Inclusión**.

B) Se sugirió que se deje plasmado en el AGA que es obligación de las áreas y órganos atender las recomendaciones de la Unidad o del Comité⁵⁵.

Opinión DGDH. En contra por los motivos señalados *supra* en artículo 8 fr. III. Se precisa que, en el contexto específico de las campañas de sensibilización, **esta fracción prevé de manera expresa como obligación de las áreas y órganos participar en las acciones de capacitación y toma de conciencia propuestos por la Unidad de Inclusión**; en el mismo sentido, respecto al Comité, éste únicamente tiene la facultad de **promover** la investigación, análisis y aplicación de mejores prácticas⁵⁶.

19. Artículo 14. Protección civil⁵⁷

A) Se sugirió que la toma de conciencia al personal administrativo se haga extensiva al personal de protección civil y brigadistas⁵⁸.

Opinión DGDH. A favor. Se propone la siguiente redacción para atender el mismo:

Texto original	Texto propuesto
Artículo 14. Protección civil. La Dirección General de Seguridad implementará en todos los inmuebles de la Suprema Corte acciones, planes, y programas en materia de seguridad y protección civil para garantizar la seguridad e integridad física de las personas con discapacidad, en especial en situaciones de emergencia o desastre, de conformidad con las normas y estándares aplicables.	Artículo 14. Protección civil. La Dirección General de Seguridad implementará en todos los inmuebles de la Suprema Corte acciones, planes, y programas en materia de seguridad y protección civil para garantizar la seguridad e integridad física de las personas con discapacidad, en especial en situaciones de emergencia o desastre, de conformidad con las normas y estándares aplicables. El personal de protección civil y brigadistas deberán participar en las capacitaciones y campañas de toma de conciencia propuestas por la Unidad de Inclusión.

⁵³ VII. Participar en las acciones de capacitación y toma de conciencia propuestas por la Unidad de Inclusión.

⁵⁴ Comentario realizado por Luis Fernando Cabrera.

⁵⁵ Idem

⁵⁶ Cfr. Proyecto de AGA, art. 8 fr. VI.

⁵⁷ **Artículo 14. Protección civil.** La Dirección General de Seguridad implementará en todos los inmuebles de la Suprema Corte acciones, planes, y programas en materia de seguridad y protección civil para garantizar la seguridad e integridad física de las personas con discapacidad, en especial en situaciones de emergencia o desastre, de conformidad con las normas y estándares aplicables.

⁵⁸ Comentario realizado por Rigoberto Rubio.

B) Se mencionó que debería haber luces de emergencia en los edificios para que se activen ante algún siniestro, para que puedan ser vistas por las personas con discapacidad auditiva⁵⁹.

Opinión DGDH. Se precisa que el tema de este comentario ya está previsto en el artículo 34 fr. V⁶⁰, además de que es una medida muy específica que no debiera estar redactada en un instrumento de carácter general, como lo es el AGA, sino considerarse como una de las diversas acciones en materia de seguridad y protección civil establecidas en el mismo art. 14.

Capítulo Octavo

20. Artículo 16. Cuestionario⁶¹

A) Se cuestionó si el contenido del cuestionario será también sometido a consulta⁶².

Opinión DGDH. En contra de que sea sometido a consulta, pues se trata de una cuestión técnica que fue diseñada bajo el estándar que más consenso ha generado en la comunidad internacional: la metodología desarrollada por el Grupo de Washington, misma que fue retomada por el INEGI en el Censo de Población y Vivienda 2020.

B) Se cuestionó cómo se identificará si alguien es una persona con discapacidad⁶³.

Opinión DGDH. Se precisa que se atenderá **al principio de auto adscripción** de la persona, dado que no se requerirá un certificado médico para evitar caer en el modelo médico – rehabilitador de la discapacidad. El cuestionario del SIRAP realizará de manera expresa una pregunta sobre si la persona que lo contesta se considera dentro de ese grupo poblacional.

Capítulo Noveno

21. Artículo 18. Implementación⁶⁴

Se sugirió que al determinar cómo será implementado un ajuste razonable, se cuente con asesoría adecuada de instituciones o personas especialistas en esa materia⁶⁵.

Opinión DGDH. A favor, por considerarse una medida positiva tendiente a una mejor implementación de ajustes razonables y, por consecuencia, a la inclusión laboral de las personas con discapacidad. Se propone la siguiente redacción para atender el mismo:

⁵⁹ Comentario realizado por Amaury Sotelo.

⁶⁰ **V. Accesibilidad y protección civil**

Se implementarán acciones, planes, y programas en materia de seguridad y protección civil para brindar la debida atención a las personas con discapacidad en situaciones de emergencia o desastre y garantizar su seguridad e integridad física, de conformidad con las normas y estándares nacionales e internacionales en la materia, atendiendo las normas de accesibilidad en la materia.

⁶¹ **Artículo 16. Cuestionario.** El SIRAP contará con un cuestionario dirigido al personal de la Suprema Corte, a fin de conocer si tienen alguna condición de discapacidad y/o alguna dificultad para realizar sus actividades laborales y, en su caso, si requieren una ayuda técnica o ajuste razonable.

⁶² Comentario realizado por Sergio Castillo.

⁶³ Idem

⁶⁴ **Artículo 18. Implementación.** Las personas servidoras públicas que soliciten la implementación de algún ajuste razonable o ayudas técnicas a su favor, deberán manifestarlo en el apartado correspondiente del SIRAP [...]

Una vez recibida esta opinión, la Unidad de Inclusión analizará el caso en particular, dictaminará su procedencia y, en su caso, determinará los ajustes razonables o ayudas técnicas aplicables, en un plazo no mayor a diez días hábiles. La determinación de la Unidad de Inclusión se notificará al solicitante y a la persona titular del órgano o área de adscripción.

⁶⁵ Comentario realizado por Alfredo Jiménez.

Texto original	Texto propuesto
ARTÍCULO 18. Implementación. Una vez recibida esta opinión, la Unidad de Inclusión analizará el caso en particular, dictaminará su procedencia y, en su caso, determinará los ajustes razonables o ayudas técnicas aplicables, en un plazo no mayor a diez días hábiles. La determinación de la Unidad de Inclusión se notificará al solicitante y a la persona titular del órgano o área de adscripción.	ARTÍCULO 18. Implementación. Una vez recibida esta opinión, la Unidad de Inclusión analizará el caso en particular, pudiendo allegarse de opiniones especializadas, para dictaminar su procedencia y, en su caso, determinar los ajustes razonables o ayudas técnicas aplicables, en un plazo no mayor a diez días hábiles. La determinación de la Unidad de Inclusión se notificará al solicitante y a la persona titular del órgano o área de adscripción.

Capítulo Décimo

22. Artículo 21. Reclutamiento y selección de personal⁶⁶

Se sugirió añadir una cláusula que permita identificar si una persona requiere un ajuste razonable; ello, en atención a que muchas personas con discapacidad tienen miedo de solicitarlos o de compartir su condición, pues existe un temor de que se les niegue el puesto laboral al que aplican⁶⁷.

Opinión DGDH. En contra de la inclusión de una cláusula en esos términos. Si bien se entiende la intención, la naturaleza de los ajustes razonables **es que estos nacen a raíz de la solicitud de la persona que los necesita**; el buscar imponer los anteriores, **incluso podría implicar una regresión al modelo asistencialista**, mismo que la SCJN ha sido consistente en rechazar.

Respecto a este mismo artículo, y de reflexiones suscitadas de la Asamblea, **se propone modificar el texto de la siguiente manera:**

Texto original	Texto propuesto
ARTÍCULO 21. Reclutamiento y selección de personal... 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 apoyos que sean necesarios para garantizar una igualdad sustantiva en el mismo. Para ello, podrán solicitar el apoyo de la Unidad de Inclusión.	ARTÍCULO 21. Reclutamiento y selección de personal... Cuando la persona candidata requiera algún ajuste razonable o ayuda técnica los órganos y áreas administrativas deberán adecuar el proceso de selección y facilitar las herramientas, instrumentos y apoyos que sean necesarios para garantizar una igualdad sustantiva en el mismo. Para ello, podrán solicitar el apoyo de la Unidad de Inclusión.

⁶⁶ **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 apoyos que sean necesarios para garantizar una igualdad sustantiva en el mismo. Para ello, podrán solicitar el apoyo de la Unidad de Inclusión.

⁶⁷ Comentario realizado por Sergio Castillo.

Ello sería así, pues amplía la posibilidad de solicitar ajustes razonables en el proceso de contratación a cualquier persona, como por ejemplo, las personas con alguna dificultad, y no únicamente a aquéllas que se auto adscriben como personas con discapacidad.

23. Artículo 22. Baja de personal⁶⁸

A) Se comentó que no se percibe que la persona con discapacidad que se pretende dar de baja participe en la opinión que emite la Unidad de Inclusión, por lo que se sugiere agregar esta particularidad al texto del AGA⁶⁹.

Opinión DGDH. Se consulta, pues ello implicaría otorgar atribuciones a la Unidad de Inclusión para solicitar información al área u órgano y a la persona con discapacidad que se pretende dar de baja.

B) Se señaló que mantener la frase “en la medida de lo posible” del párrafo cuarto de este precepto puede traducirse en que no sean contratadas personas con discapacidad, por lo que se sugiere eliminar esa frase⁷⁰.

Opinión DGDH. Se consulta, pues los alcances de esa frase están sujetos a interpretaciones en varios sentidos y el que se pueda reclutar o seleccionar a una persona con discapacidad para que ocupe una plaza estaba ocupada por una diversa, está relacionado con factores como: la plaza que se desocupó, la urgencia de contratar a una nueva persona por la naturaleza de las funciones de ese puesto, entre otros.

C) Se argumentó que la decisión final sobre la situación laboral de la persona con discapacidad que se pretende dar de baja no debería ser exclusiva de la persona titular del órgano o área; en ese sentido, se le podrían dar facultades a la Unidad de Inclusión o la UGIRA en esa materia⁷¹.

Opinión DGDH. En contra de la propuesta, pues la selección y mantenimiento de su personal es una atribución explícita de los órganos y áreas administrativas.

⁶⁸ **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.

⁶⁹ Comentario realizado por Sergio Castillo.

⁷⁰ *Idem*.

⁷¹ Opinión realizada por Noemi Salas.

24. Artículo 24. Criterio de desempate⁷²

A) Se comentó que sería conveniente que quedara más clara la redacción de criterio de desempate⁷³.

Opinión DGDH. En contra de modificar la redacción original, pues se estima que es clara en cuanto a sus alcances y condiciones.

25. Artículo 28. Inducción del personal con discapacidad⁷⁴

Se propuso que la persona con discapacidad pueda solicitar las capacitaciones en materia de discapacidad dentro de su área de trabajo; además, se menciona que las mismas deberían realizarse de manera periódica, y no únicamente cuando la persona con discapacidad llega a su lugar de trabajo, esto último en atención a factores como la rotación de personal⁷⁵.

Opinión DGDH. Se consulta, pues se trata de una modificación que tendría repercusiones en este artículo, en las atribuciones de la Unidad de Inclusión y en el artículo 37 del AGA. Una propuesta preliminar, podría ser que las personas con discapacidad soliciten las mismas **a través de la Unidad de Inclusión**.

Capítulo Décimo Primero

26. Artículo 29. Acompañamiento ante la UGIRA

Se cuestionó cómo se garantizará la seguridad de la persona con discapacidad denunciante o testigo ante posibles represalias contra ella por participar en un procedimiento ante la UGIRA⁷⁶.

Opinión DGDH. Se precisa que la UGIRA es el órgano encargado de la Suprema Corte de Justicia de la Nación de realizar las investigaciones relacionadas con acoso laboral y determinar la existencia o no de actos u omisiones que constituyan faltas administrativas⁷⁷, dándole cumplimiento a lo establecido en la Ley General de Responsabilidades Administrativas. En ese sentido, los artículos 90 y 91 de esa norma establecen los principios por los que se guiarán las investigaciones de las faltas graves y no graves; dentro de éstos, se señala de manera expresa que “**las autoridades**

⁷² **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.

⁷³ Comentario realizado por Luis Fernando Cabrera.

⁷⁴ **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.

⁷⁵ Comentario realizado por Luis Fernando Cabrera y Naivi Luis Caloca.

⁷⁶ Comentario realizado por Francisco Camino, Angelita Sánchez y Gabriela Díaz.

⁷⁷ Cfr. Reglamento Orgánico en materia de Administración de la SCJN, art. 45 fr. VIII y X.

investigadoras mantendrán con carácter de confidencialidad la identidad de las personas que denuncien presuntas infracciones”⁷⁸.

En ese sentido, la garantía de confidencialidad a la que se alude **ya está prevista normativamente**.

Además, en el texto del AGA se establece la posibilidad de que la Unidad de Inclusión solicite a la UGIRA la implementación de medidas cautelares necesarias para salvaguardar los derechos humanos de alguna persona con discapacidad denunciante, lo que refuerza la garantía de protección a la misma⁷⁹.

27. Artículo 30⁸⁰

A) Se cuestionó si el acompañamiento realizado por la Unidad de Inclusión se realiza en todas las etapas del procedimiento⁸¹.

Opinión DGDH. Se precisa que así es, con base en lo dispuesto por el art. 30 del AGA.

B) Se preguntó si existe un recurso de revisión respecto al procedimiento ante la UGIRA⁸².

Opinión DGDH. Se precisa que en el Acuerdo General de Administración IX/2019 del Presidente de la SCJN, por el que se expidieron los Lineamientos para el ejercicio de las facultades y atribuciones conferidas a la UGIRA, se buscó crear un “instrumento que establezca las bases aplicables para la recepción y tramitación de denuncias por parte de la UGIRA de este Alto Tribunal”⁸³.

En el mismo, **no se prevé de manera expresa un medio de impugnación**; sin embargo, en su artículo 18 señala que “en todo lo no previsto en estos lineamientos, se aplicarán los principios y reglas previstas **en la legislación general** e interna en materia de responsabilidades administrativas. **La Secretaría General tendrá la facultad para interpretar la aplicación de estos lineamientos**”.

En ese sentido, la Ley General de Responsabilidades Administrativas **sí prevé un recurso en casos en los que se determine que no existe responsabilidad administrativa**⁸⁴, por lo que es factible que el mismo pueda ser interpuesto ante la UGIRA; sin embargo, se insiste que **es la Secretaría General de la SCJN el órgano facultado para realizar esa interpretación**.

⁷⁸ Ley General de Responsabilidades Administrativas, art. 91.

⁷⁹ Cfr. Proyecto de AGA, art. 29 fr. II.

⁸⁰ **Artículo 30.** El acompañamiento de la Unidad de Inclusión podrá realizarse en cualquiera de las etapas del procedimiento, pudiendo presentarse desde la interposición de la queja o denuncia, las audiencias, en la práctica de notificaciones o diligencias, en el trámite de medidas cautelares, en caso de existir, hasta la emisión del dictamen de cierre de investigación o el informe de presunta responsabilidad administrativa y, de ser el caso, hasta la conclusión del procedimiento de responsabilidad administrativa, según corresponda.

⁸¹ Comentario realizado por Sergio Castillo.

⁸² Comentario realizado por Noemi Salas.

⁸³ Acuerdo General de Administración IX/2019, considerando sexto, en línea: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5570687&fecha=29/08/2019

⁸⁴ Ley General de Responsabilidades Administrativas, art. 216 fr. II.

Capítulo Décimo Segundo

28. Artículos 31 (progresividad⁸⁵) y 32 (medidas para la accesibilidad⁸⁶)

A) Se cuestionó si existirán medidas de fiscalización o responsabilidad para los órganos o áreas que no cumplan con estos preceptos⁸⁷.

Opinión DGDH. Se precisa que, **respecto a la fiscalización**, entendida como rendición de cuentas, el AGA ya establece medidas al respecto en el artículo 32, al establecer la obligación a cargo de los órganos y áreas de reportar anualmente a la Unidad de Inclusión sus avances en materia de accesibilidad.

Ahora **respecto a la responsabilidad**, se está en contra, pues la Unidad de Inclusión no tiene la facultad de imponer responsabilidades a ningún órgano o área de la SCJN.

B) Se comentó que la frase “en la medida de lo posible” puede implicar que las áreas u órganos se excusen tras ella para no darle cumplimiento a las medidas de progresividad y accesibilidad⁸⁸.

Opinión DGDH. Se consulta un posible cambio de redacción, pudiendo sustituirse “en la medida de lo posible” por “de conformidad con la disponibilidad de recursos”.

29. Artículo 33⁸⁹

Se comentó que no se desprende que haya participación directa de las personas con discapacidad en la implementación de las medidas de accesibilidad a las que se refiere este precepto⁹⁰.

Opinión DGDH. Se consulta en los mismos términos que el artículo 7 *supra*, por ser una cuestión relacionada con la petición de representación de personas con discapacidad en el Comité de Accesibilidad.

30. Artículo 34, fracción II

Se mencionó la necesidad de brindar documentos accesibles para los procesos de ascensos laborales y que exista más claridad en cuanto al proceso de los mismos⁹¹.

⁸⁵ **Artículo 31. Progresividad.** Los órganos y áreas administrativas de la Suprema Corte adoptarán, en la medida de lo posible, medidas progresivas para garantizar la accesibilidad a fin de eliminar las diversas barreras físicas, del transporte, socioculturales y de la comunicación que impiden a las personas con discapacidad ejercer plenamente sus derechos humanos.

⁸⁶ **Artículo 32. Medidas para la accesibilidad.** Los órganos y áreas administrativas de la Suprema Corte deberán implementar acciones y medidas progresivas para garantizar la accesibilidad y la inclusión laboral, teniendo la obligación de reportar anualmente a la Unidad de Inclusión los avances implementados en su área en la materia, a efecto de que ésta reporte de manera conjunta las acciones de accesibilidad realizadas por las mismas en los informes correspondientes.

⁸⁷ Comentario realizado por Sergio Castillo.

⁸⁸ Comentario realizado por Sergio Castillo, Luis Fernando Cabrera, Noemi Salas y Daniela Díaz.

⁸⁹ **Artículo 33.** Los órganos y áreas administrativas podrán poner a consideración del Comité la implementación de acciones de mayor trascendencia en materia de accesibilidad e inclusión laboral, por considerarse acciones estructurales o institucionales, así como participar en el mismo como integrantes o invitadas.

⁹⁰ Comentario realizado por Sergio Castillo, Luis Fernando Cabrera y Naivi Luis Caloca.

⁹¹ Comentario realizado por Francisco Camino.

Opinión DGDH. A favor de modificar la redacción del párrafo segundo, pues se considera que se acotó demasiado al ámbito digital, sin considerar los documentos accesibles en formato físico. Por lo tanto, se propone el siguiente cambio de redacción:

Texto original	Texto propuesto
ARTÍCULO 34... I... II. Accesibilidad en la información y las comunicaciones ... Los documentos en formato electrónico generados por los órganos y áreas administrativas deberán atender las pautas de accesibilidad digital desde su origen. [...]	ARTÍCULO 34... I... II. Accesibilidad en la información y las comunicaciones ... Los documentos emitidos por los órganos y áreas administrativas deberán atender las pautas de accesibilidad desde su origen. [...]

Por otro lado, **se precisa** que la claridad aludida en los procedimientos de ascenso **no es materia de este AGA**, sino de aquellos instrumentos en esa materia particular, por ejemplo: el Reglamento de Escalafón de la SCJN.

31. Artículo 34, fracción IV⁹²

Se comentó que en otras instituciones públicas se proporciona transporte entre el lugar de trabajo y el hogar a las personas con discapacidad que emplean⁹³.

Opinión DGDH. Se precisa que la implementación de ello al interior de la SCJN podría considerarse una medida de mayor trascendencia, por lo que determinar su viabilidad sería competencia del Comité de Accesibilidad, de acuerdo al artículo 8 fr. I del proyecto del AGA.

32. Artículo 35⁹⁴.

Se comentó que se deberían considerar las necesidades de las personas de talla pequeña en el AGA y que se podrían proporcionar sillas de ruedas en los accesos a quienes lo necesiten⁹⁵.

Opinión DGDH. Se precisa que el tema de este comentario ya está previsto en el artículo 34 fr. I, al hacer uso de la frase "facilitar [...] el uso para todas las personas usuarias, de acuerdo con las normas de accesibilidad y diseño universal".

⁹² **IV. Accesibilidad en el transporte.** El servicio de transporte del personal de la Suprema Corte deberá procurar las medidas necesarias para el traslado seguro y digno de las personas con discapacidad o movilidad reducida. Para ello, se deberá adaptar o adquirir, de manera progresiva y en la medida de lo posible, unidades de transporte que cuenten con las medidas de accesibilidad y equipamiento idóneo para el ascenso, descenso y traslado del personal con discapacidad.

⁹³ Comentario hecho por Francisco Camino.

⁹⁴ **Artículo 35. Acceso a los edificios.** Las personas con discapacidad o con dificultades para realizar alguna actividad que visiten alguno de los edificios de la Suprema Corte podrán solicitar la implementación de algún apoyo o ajuste razonable. El personal de primer contacto deberá proporcionar un trato y atención adecuada a las personas con discapacidad en su ingreso y traslado dentro de los inmuebles.

⁹⁵ Comentarios hechos por Francisco Camino y Angelita Sánchez.

Ahora bien, respecto a la utilización de silla de ruedas, se considera una medida muy específica que no debiera estar redactada en un instrumento de carácter general, como lo es el AGA, sino considerarse como un ajuste razonable para aquellas personas que lo requieran en específico.

Capítulo Décimo Tercero

33. Artículos 36 (capacitación⁹⁶) y 37 (toma de conciencia)

A) Se cuestionó por qué no se incluye al personal de los órganos jurisdiccionales en este apartado.

Opinión DGDH. Se precisa en los mismos términos que el artículo 4 *supra*: “un Acuerdo General de Administración es un instrumento normativo que emite el Ministro Presidente como encargado de la administración de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, carácter y atribuciones que le son conferidas en los artículos 100 último párrafo de la Constitución y 14, fracciones I, V y XIV de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación; por otro lado, para vincular al área jurisdiccional del Tribunal, **se necesitaría emitir un instrumento diverso denominado Acuerdo Plenario**, cuya emisión corresponde exclusivamente al Pleno de la SCJN como cuerpo colegiado.”.

B) Se señaló que las capacitaciones deberían ser obligatorias y podrían incluir talleres prácticos⁹⁷.

Opinión DGDH. Se precisa en los mismos términos que el artículo 12 fr. VII *supra*: “en el contexto específico de las campañas de sensibilización, esta fracción prevé de manera expresa como obligación de las áreas y órganos participar en las acciones de capacitación y toma de conciencia propuestos por la Unidad de Inclusión”.

Respecto a los **talleres prácticos**, se considera que la redacción original del art. 37, fracción I⁹⁸ es lo suficientemente general al respecto, por lo que la Unidad podría llevarlos a cabo, sin que exista impedimento en sus atribuciones para ello.

C) Se sugirió incorporar a la redacción que el personal directivo se involucre en los procesos de toma de conciencia⁹⁹.

Opinión DGDH. En contra de modificar la redacción original, pues en la misma no se excluye a las personas titulares de órganos o áreas de la obligación de participar en las acciones de capacitación y toma de conciencia a las que hace referencia el artículo 37; ello, en relación con el artículo 12 fr. VII del AGA.

⁹⁶ **Artículo 36. Capacitación.** La Unidad de Inclusión diseñará e implementará un programa estratégico de capacitaciones y toma de conciencia para generar una cultura de inclusión laboral y respeto a los derechos humanos de las personas con discapacidad, dirigido a los órganos y áreas administrativas de la Suprema Corte.

⁹⁷ Comentario realizado por Noemi Salas, Roberto Jorge y Luis Fernando Cabrera.

⁹⁸ I. Brindar a los órganos y áreas administrativas pláticas, cursos y talleres para eliminar prejuicios, estereotipos o prácticas excluyentes y profundizar en materia de los derechos humanos de las personas con discapacidad;

⁹⁹ Comentario realizado por Fabiola Santana y Noemi Salas.

Transitorios

34. Transitorio Cuarto

Se cuestionó por qué no es obligación de las personas que integran el área jurisdiccional de la SCJN responder el cuestionario del SIRAP.

Opinión DGDH. Se precisa en los mismos términos que el artículo 4 *supra*: “un Acuerdo General de Administración es un instrumento normativo que emite el Ministro Presidente como encargado de la administración de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, carácter y atribuciones que le son conferidas en los artículos 100 último párrafo de la Constitución y 14, fracciones I, V y XIV de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación; por otro lado, para vincular al área jurisdiccional del Tribunal, **se necesitaría emitir un instrumento diverso denominado Acuerdo Plenario**, cuya emisión corresponde exclusivamente al Pleno de la SCJN como cuerpo colegiado.”.