



PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN  
SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN

## CT-CUM/A-15-2026 derivado del expediente CT-VT/A-11-2026

### INSTANCIAS REQUERIDAS:

- DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS
- DIRECCIÓN GENERAL DE DERECHOS HUMANOS Y JUSTICIA PLURICULTURAL

Ciudad de México. Resolución del Comité de Transparencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, correspondiente al **veintitrés de abril de dos mil veintiséis**.

### ANTECEDENTES:

**PRIMERO. Solicitud de información.** El dieciséis y el veinticuatro de febrero de dos mil veintiséis se tuvieron por recibidas las solicitudes tramitadas en la Plataforma Nacional de Transparencia con los folios **330030526000525** y **330030526000567**, respectivamente; dichas solicitudes se plantearon en los términos siguientes:

- Folio: 330030526000525:

"[...] Solicitud de acceso a la información Plaza 3415 – Programa Integral de Inclusión Laboral

#### I. Parámetro normativo, determinación de competencia y áreas vinculadas

Con el objeto de orientar una búsqueda documental exhaustiva, verificable y materialmente idónea, se solicita que el requerimiento se turne primordialmente a la Dirección General de Recursos Humanos (DGRH), en su carácter de área que, por mandato expreso y por atribuciones funcionales reconocidas, debe contar —o, en su caso, estar en aptitud de localizar— la documentación relativa a la creación, administración, ocupación, control y movimientos de plazas; así como la documentación soporte que sustenta los actos de alta, nombramiento, adscripción/readscripción, cambio de funciones y baja del personal.

A fin de reducir el margen de indeterminación, se solicita además que la búsqueda se realice por múltiples llaves de localización, entre otras: número de plaza (3415), denominación del puesto (Técnica/Técnico Administrativo, Rango 'F'), adscripciones históricas (Secretaría Jurídica de la Presidencia; Coordinación General de Asesores de la Presidencia), nombre(s) de las personas servidoras públicas referidas y la referencia normativa del Programa Integral de Inclusión Laboral creado por Acuerdo General de Administración de 19 de septiembre de 2016 del Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.



En particular:

El Acuerdo de Administración de 19 de septiembre de 2016 (Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación) dispone que las plazas creadas en el marco del Programa se sujetarán a convocatoria, la cual sería emitida por la entonces Dirección General de Recursos Humanos e Innovación Administrativa, hoy DGRH y Secretaría Jurídica de la Presidencia y la Oficialía Mayor.

En criterios institucionales documentados en resoluciones del propio sujeto obligado (Comité de Transparencia), se reconoce que la DGRH realiza el seguimiento y control de los movimientos ocupacionales e incidencias del personal, y opera mecanismos vinculados con nombramientos, contratación y ocupación de plazas; de ahí que sea el área que podría contar con la información requerida o, cuando menos, identificar el expediente, fondo, repositorio o sistema institucional en que obre.

En consecuencia, se solicita que la Unidad de Transparencia:

Requiera formalmente a la DGRH, como área competente, y haga constar el turno y su respuesta;

documente qué áreas adicionales fueron consultadas (en su caso) por razón de adscripción o resguardo documental; precise qué fondos, expedientes o sistemas fueron revisados (p. ej., expediente de plaza; expediente personal; control de plazas; control de movimientos; repositorios de cédulas de funciones; archivos de convocatorias y resultados); y

distinga con claridad entre inexistencia documental y supuestos de no generación, evitando sustituciones narrativas por constancias documentales o por explicaciones generales que no satisfacen el estándar de verificabilidad.

Asimismo, para efectos de control de calidad de la búsqueda, se solicita que la respuesta indique, cuando sea posible: (a) el periodo temporal revisado; (b) el criterio de búsqueda (por número de plaza, nombre, adscripción, puesto, etc.); y (c) la unidad de conservación o carpeta/expediente en que se localizó cada documento (sin revelar datos personales confidenciales).

## II. Información solicitada (documental)

### A. Vigencia, modificación o extinción del Programa Integral de Inclusión Laboral

Informar si el Acuerdo de Administración de 19/09/2016 del Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación se encuentra vigente, precisando —cuando obre— el fundamento interno o instrumento de consulta empleado para determinarlo (p. ej., compendio de acuerdos vigentes, sistema institucional de normatividad, etc.).

Si el Acuerdo ya no se encuentra vigente, proporcionar copia íntegra del/los acto(s) administrativo(s) que lo modificó(eron), sustituyó(eron), abrogó(eron), dejó(aron) sin efectos o extinguió(eron) (acuerdo, resolución, determinación del órgano competente o instrumento equivalente), incluyendo: fecha, órgano emisor, fundamento de emisión (si obra en el propio documento) y texto completo.

En caso de que existan actos de implementación (p. ej., lineamientos operativos, manuales o instructivos internos vinculados al Programa), proporcionar su identificación y copia en lo conducente.

### B. Plaza 3415 (Técnica Administrativa, Rango F)



PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN  
SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN

Proporcionar el historial documental de ocupación de la plaza 3415, desde su creación con motivo del Programa, identificando al menos:

persona(s) ocupante(s);

tipo de movimiento o instrumento (alta, nombramiento, adscripción/readscripción, baja u otro);

adscripción(es) con sus fechas de inicio y término;

motivo de baja, cuando proceda, en versión pública;

número(s) de oficio, fecha de emisión y autoridad emisora de cada movimiento (cuando conste).

Para cada persona que haya ocupado la plaza 3415, proporcionar en versión pública:

Nombramiento(s) (inicial, definitivo, interino o equivalente) vinculados a la plaza 3415, incluyendo sus modificaciones o prórrogas, si existieren;

Aviso(s) de baja y/o documento equivalente que formalice la terminación del vínculo, cuando proceda, así como el documento que refleje el asiento administrativo correspondiente;

Oficios de adscripción/readscripción (incluyendo el movimiento a la Coordinación General de Asesores de la Presidencia, si obra en archivos), con fechas y autoridad emisora;

Cédula(s) de funciones y/o documento equivalente que describa las funciones/actividades asignadas en cada adscripción, así como sus actualizaciones, en su caso; cualquier documento institucional que acredite la asignación de funciones o su ajuste (p. ej., comunicados internos, instrumentos de distribución de cargas o determinaciones de adecuación funcional), en versión pública si contiene datos personales.

Para evitar respuestas inconducentes, se solicita que, si existieran cédulas de funciones con distintos nombres (p. ej., 'perfil de puesto', 'descripción del puesto', 'funciones específicas', 'actividades asignadas'), se entregue el documento equivalente que cumpla esa función material.

### C. Requisito de 'discapacidad' como condición de ocupación de la plaza 3415

En términos del artículo tercero del Acuerdo de 19/09/2016, que prevé que las plazas creadas serán ocupadas exclusivamente por personal con alguna discapacidad, se solicita la documentación que acredite el cumplimiento de dicho requisito respecto de la plaza 3415 por cada una de las personas que la hayan ocupado.

Atendiendo a que la discapacidad constituye dato personal sensible, se solicita (sin pretender diagnósticos ni expedientes clínicos):

versión pública de la constancia/dictamen/documento que haya servido para acreditar el requisito, con testado de diagnósticos, datos clínicos, signos particulares o cualquier elemento que revele información de salud; y/o

en su defecto, un documento institucional (oficio/constancia) emitido por el área competente que certifique —sin revelar diagnóstico— si el requisito fue acreditado o



PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN  
SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN

no para la ocupación de la plaza 3415, precisando fecha y autoridad/área que validó dicha acreditación;

adicionalmente, si obran instrumentos internos de control (p. ej., listas de elegibilidad, checklists de requisitos, dictámenes de cumplimiento), entregar su versión pública en lo conducente.

Aclaración de alcance: La solicitud no pretende el acceso a información médica detallada, sino únicamente verificar el cumplimiento de un requisito normativo de elegibilidad/ocupación de plaza previsto expresamente en el Acuerdo, mediante documentos o constancias institucionales que permitan corroboración objetiva.

D. Convocatoria, resultados y documentación del proceso de selección

Proporcionar copia de:

la convocatoria emitida para ocupar las plazas de Técnico Administrativo, Rango 'F', a que se refiere el artículo cuarto del Acuerdo;

el/los documento(s) de resultados, dictámenes, actas, listas de prelación, resoluciones de selección o determinación de vencedores respecto de la plaza 3415 (o el instrumento equivalente), en versión pública si contienen datos personales;

en su caso, los criterios, parámetros o rúbricas de evaluación utilizados para determinar resultados, así como la identificación del órgano o comité que intervino (si constan en documentos).

IV. Baja por 'pérdida de confianza', ponderación de la condición de discapacidad y salvaguardas institucionales

Sin perjuicio de los apartados anteriores, y atendiendo a que en el caso de referencia se reporta una baja con motivo de 'pérdida de confianza' (15/04/2024), se solicita información estrictamente documental encaminada a identificar si, al ordenar y tramitar dicha baja, existió alguna ponderación relacionada con la condición de persona con discapacidad y con el carácter inclusivo de la plaza creada en el marco del Programa.

A. Documentación soporte de la baja

Proporcionar, en versión pública, la documentación que sustente la baja de [...] por motivo de 'pérdida de confianza', incluyendo —si obra—:

oficio, acuerdo, determinación o documento equivalente que dispuso la baja;

constancias de notificación;

dictámenes, informes, evaluaciones o antecedentes documentales que se hayan considerado para motivar/soportar la decisión;

el asiento administrativo correspondiente en el sistema o expediente (p. ej., movimiento de personal y su soporte).

B. Ponderación de discapacidad y adecuaciones/medidas previas



PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN  
SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN

Proporcionar, en versión pública, cualquier documento en el que se haya analizado, considerado o ponderado la condición de persona con discapacidad de la servidora pública al momento de:

determinar la procedencia de la baja por 'pérdida de confianza';

valorar alternativas o medidas previas (p. ej., adecuaciones funcionales, ajustes razonables, cambios de adscripción, apoyos, acompañamiento institucional o cualquier instrumento equivalente);

determinar el impacto de la baja respecto del Programa Integral de Inclusión Laboral y de la naturaleza de la plaza 3415.

En caso de que no existan documentos de ponderación o de alternativas/medidas previas, se solicita que se indique expresamente dicha circunstancia, precisando el resultado de la búsqueda en los expedientes de plaza y personal.

C. Instrumentos institucionales de protección adicional para personas con discapacidad

Informar y proporcionar copia (o, cuando proceda, identificación precisa) de los instrumentos internos vigentes o históricamente aplicables en la SCJN relacionados con:

inclusión laboral y trato igualitario de personas con discapacidad;

medidas de apoyo, adecuaciones funcionales o ajustes razonables en el ámbito laboral;

criterios, protocolos o lineamientos para la gestión de incidencias, reubicaciones, evaluaciones de desempeño y bajas de personas con discapacidad.

Si dichos instrumentos fueron modificados o sustituidos en el tiempo, proporcionar la cadena documental relevante (acuerdos, lineamientos, manuales, protocolos) o, en su defecto, indicar la unidad responsable y el repositorio en que se publiquen o resguarden.

D. Intervención y controles de DGRH en movimientos (altas/bajas) cuando existe requisito de discapacidad

Proporcionar, en su caso, los procedimientos, checklists, criterios de validación o controles (documentos normativos u operativos) que utilice la DGRH para:

verificar requisitos normativos de ocupación de plazas con condiciones específicas (como el requisito de discapacidad previsto para las plazas del Programa);

revisar, validar o registrar movimientos de personal (altas, adscripciones/readscripciones y bajas) tratándose de plazas creadas para inclusión laboral;

coordinarse con otras áreas competentes (si existiere) para asegurar el cumplimiento de requisitos y la aplicación de salvaguardas.

De no existir tales procedimientos o controles documentados, se solicita se indique expresamente.



## V. Modalidad de entrega y notificación

Se solicita que la información se entregue, preferentemente, en formato PDF (o en el formato electrónico en que obre), y que, en su caso, se habilite su consulta y descarga mediante los Estrados Electrónicos de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, conforme a las prácticas institucionales aplicables, indicando la liga, folio o referencia que permita su localización. [...] [sic]

- Folio 330030526000567:

“[...] Con fundamento en los artículos 6º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 4, 7, 12, 13, 18, 19, 132 y demás relativos de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública; 4, 5, 6 y demás aplicables de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública; así como en la normativa interna vigente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en materia de transparencia, solicito en versión pública y en formato electrónico la información y documentación que obre en los archivos físicos y electrónicos de esa institución, incluyendo el Sistema de Gestión Documental Institucional, expedientes de personal, bases de datos administrativas, registros presupuestales y el Sistema de Registro Administrativo de Personal (SIRAP), respecto de la baja por ‘pérdida de confianza’ de la servidora pública [...], quien ocupó la plaza 3415 de Técnico Administrativo, Rango F, y causó baja el 15 de abril de 2024, así como respecto de la ocupación posterior de dicha plaza y la intervención de la Dirección General de Recursos Humanos y de la Unidad de Inclusión Laboral y Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad.

Lo anterior se solicita para verificar el cumplimiento del marco normativo aplicable, particularmente el Acuerdo de Administración de 19 de septiembre de 2016, por el que se instituyó el Programa Integral de Inclusión Laboral y se autorizaron diez plazas de Técnico Administrativo, Rango F, destinadas exclusivamente a personas con discapacidad, entre ellas la plaza 3415, así como el Acuerdo General de Administración número III/2022, de 26 de abril de 2022, que abrogó el acuerdo anterior sin afectar la permanencia de las personas con discapacidad que ocupaban dichas plazas y que creó la Unidad de Inclusión Laboral y Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad, estableciendo obligaciones específicas para prevenir actos de discriminación y regular el procedimiento previo a la terminación de los efectos del nombramiento o baja de una persona con discapacidad, así como la obligación institucional de coordinación entre la Dirección General de Recursos Humanos y la Dirección General de Derechos Humanos mediante la operación del SIRAP.

En ese contexto, solicito copia íntegra en versión pública del expediente completo relacionado con la determinación, trámite, autorización y ejecución de la baja por pérdida de confianza de [...], incluyendo el oficio o acuerdo que la decretó, su fundamentación y motivación, dictámenes, notas técnicas, comunicaciones internas, autorizaciones superiores y cualquier documento que haya servido de sustento para dicha decisión. Asimismo, requiero las constancias que acrediten si, previo a que surtiera efectos la baja, el órgano o área correspondiente informó o notificó formalmente a la Unidad de Inclusión Laboral y Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad su intención de terminar los efectos del nombramiento, incluyendo el oficio de vista, acuse de recibo, registro en sistema institucional o cualquier otro medio documental que lo demuestre.

Igualmente solicito copia de las constancias que acrediten la intervención de la Unidad de Inclusión en el procedimiento, tales como citatorios, minutas, actas de escucha o comparecencia, registros de entrevistas, así como la opinión emitida por dicha Unidad y la constancia de su notificación al área correspondiente, en términos de lo previsto por el Acuerdo General de Administración III/2022. En caso de que no se haya realizado dicha notificación o intervención, solicito el documento en el que conste la determinación administrativa que justificó su omisión o, en su defecto, la declaración formal de inexistencia con acreditación detallada de búsqueda exhaustiva en las unidades administrativas competentes.



Asimismo, solicito toda la documentación que obre en la Dirección General de Recursos Humanos relacionada con su participación en la baja referida, incluyendo registros de movimiento en el SIRAP, comunicaciones con el área de adscripción y con la Unidad de Inclusión, validaciones internas, controles administrativos o cualquier actuación que demuestre la supervisión del respeto al procedimiento y a la normativa en materia de inclusión y no discriminación.

Por otra parte, solicito el histórico completo de ocupación de la plaza 3415 desde el 15 de abril de 2024 a la fecha de respuesta, indicando nombre de la persona titular, fecha de alta, adscripción, tipo de nombramiento y copia en versión pública del documento de nombramiento o movimiento correspondiente. Respecto de cada persona que haya ocupado dicha plaza con posterioridad a la baja de [...], solicito se informe si se encuentra registrada institucionalmente como persona con discapacidad para efectos administrativos, bastando una respuesta afirmativa o negativa, sin requerirse datos clínicos ni información sensible, así como el soporte documental que acredite el cumplimiento de la acción afirmativa consistente en cubrir la vacante con otra persona con discapacidad, en términos del propio Acuerdo General de Administración III/2022.

Solicito también copia en versión pública de las cédulas de funciones o documentos equivalentes correspondientes a la plaza 3415 durante el periodo en que fue ocupada por [...], tanto en la Secretaría Jurídica de la Presidencia como en la Coordinación General de Asesores de la Presidencia, así como las cédulas o descripciones de puesto de quienes la hayan ocupado posteriormente, a efecto de verificar la congruencia funcional y el respeto a la finalidad original de la plaza creada como acción afirmativa.

En caso de que se alegue inexistencia, no generación o reserva de información, solicito se precise de manera fundada y motivada las unidades administrativas consultadas, los sistemas revisados, el periodo de búsqueda, los criterios utilizados y los servidores públicos responsables de la misma, a efecto de acreditar una búsqueda exhaustiva conforme a los estándares de máxima publicidad y debida diligencia que rigen a ese Alto Tribunal. Asimismo, en caso de contener datos personales, solicito la entrega en versión pública con testado de información confidencial, privilegiando el acceso al resto del contenido.

La presente solicitud no implica la elaboración de documentos ad hoc, sino únicamente la entrega de información existente en archivos y registros institucionales, o bien la generación de relaciones simples a partir de bases de datos existentes, en términos de la legislación de transparencia aplicable. [...]" [sic]

**SEGUNDO. Resolución del Comité de Transparencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.** En sesión de veintiséis de marzo de dos mil veintiséis, el Comité de Transparencia emitió resolución en el expediente **CT-VT/A-11-2026**, en la cual, en la parte conducente, se determinó lo siguiente:

"[...]"

Ahora bien, tal como se indicó en el apartado de antecedentes, se cuenta con los informes de las áreas requeridas en la gestión de la solicitud 330030526000525; no obstante, en la gestión de la solicitud con folio 330030526000567, aún no se cuenta con el informe de la DGRH.

En virtud de lo anterior, para dotar de eficacia al derecho de acceso a la información y que este órgano colegiado cuente con la totalidad de los elementos que le permitan emitir un pronunciamiento completo e integral sobre la materia de la solicitud, con apoyo en los artículos 40, fracción I, de la Ley General de Transparencia, 23, fracción I, y 37, del Acuerdo General de Administración 5/2015, por conducto de



PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN  
SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN

la Secretaría Técnica de este Comité, se requiere a la DGRH, para que, a la brevedad, emita el informe que le fue solicitado por la Unidad de Transparencia.

Por lo expuesto y fundado, se

### RESUELVE

**ÚNICO.** Se requiere a la Dirección General de Recursos Humanos, en los términos expuestos en esta resolución.

[...]"

**TERCERO. Notificación de resolución.** Por oficio CT-112-2026, enviado el treinta y uno de marzo de dos mil veintiséis, la Secretaría de este Comité notificó a la persona titular de la Dirección General de Recursos Humanos (**DGRH**) la resolución transcrita, en el antecedente inmediato anterior, a efecto de que emitiera el informe requerido (folio 330030526000567).

**CUARTO. Informe de la DGRH.** Mediante oficio UASCJN/DGRH/SGARH/DRL-1087-2026, de nueve de abril de dos mil veintiséis, el área requerida señaló lo siguiente:

"[...]"

Al respecto, se informa al Comité de Transparencia que, el veintiséis de marzo del año en curso, mediante el Sistema de Gestión Documental Institucional, se envió el oficio **UASCJN/DGRH/SGADP/DRL-887-2025** [sic 2026], por el cual se da respuesta a la solicitud de acceso a la información con el Folio PNT **330030526000567**.

Por lo anteriormente expuesto, se solicita tener por cumplido el requerimiento realizado a la Dirección General de Recursos Humanos por el Comité de Transparencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la resolución **CT-VT/A-11-2026**.

[...]"

Ciertamente, el oficio UASCJN/DGRH/SGADP/DRL-887-2025, de veinticuatro de marzo, dispone lo siguiente:

"[...]"

De conformidad con el punto primero y segundo del Acuerdo General del Pleno del Órgano de Administración Judicial AG-POAJ-007/2025, publicado en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el doce de septiembre del dos mil veinticinco, por el que se autoriza la continuidad de la aplicación de la normativa administrativa emitida hasta antes del primero de septiembre de dos mil veinticinco, por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, a través de las Unidades Administrativas correspondientes, hasta en tanto el Órgano de Administración Judicial emita las disposiciones respectivas; así como el Transitorio Sexto del Reglamento Orgánico de la Suprema



Corte de Justicia de la Nación publicado en el DOF el diez de diciembre de dos mil veinticinco, se atiende la presente solicitud de acceso a la información.

Me refiero al oficio SCJN/UT/SGAI-357-2026, recibido vía el Sistema de Gestión Documental Institucional el diez de marzo de dos mil veintiséis, mediante el cual hace del conocimiento de la Dirección General de Recursos Humanos, la solicitud de acceso a la información registrada bajo el Folio PNT: 330030526000567.

Al respecto, se informa que esta Dirección General de Recursos Humanos atiende la solicitud de referencia, en términos del artículo 30 del Reglamento Orgánico en Materia de Administración de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (se inserta vínculo electrónico para consulta y en adelante ROMA).

En primer término, se hace del conocimiento de la persona solicitante y de la Unidad de Transparencia que, de conformidad con los artículos 8, fracción III, y 131 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública (se inserta vínculo electrónico para consulta y en adelante Ley General), los sujetos obligados deben proporcionar la información documentada que obre en sus archivos y que esté dentro del ámbito de sus atribuciones; lo anterior, sin la necesidad de elaborar documentos adicionales con el fin de atender las solicitudes de acceso a la información.

Con lo cual, además, se excluye cualquier deber de emitir pronunciamientos específicos, explicaciones y/o argumentaciones sobre supuestos que sean planteados a través de una solicitud de información.

En ese sentido, esta Dirección General de Recursos Humanos realizó una búsqueda razonable y exhaustiva en los archivos, registros, bases de datos y en el expediente de plaza con lo que cuenta, incluyendo la norma interna de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Con relación a los apartados de la solicitud, identificados con los numerales 1, 2, 6, 7, 8 y 9 relativos en saber: *'1. en versión pública y en formato electrónico la información y documentación que obre en los archivos físicos y electrónicos de esa institución, incluyendo el Sistema de Gestión Documental Institucional, expedientes de personal, bases de datos administrativas, registros presupuestales y el Sistema de Registro Administrativo de Personal (SIRAP), respecto de la baja por "pérdida de confianza" de la servidora pública [...], quien ocupó la plaza 3415 de Técnico Administrativo, Rango F, y causó baja el 15 de abril de 2024, así como respecto de la ocupación posterior de dicha plaza y la intervención de la Dirección General de Recursos Humanos y de la Unidad de Inclusión Laboral y Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad' (...)* (sic), *'2. En ese contexto, solicito copia íntegra en versión pública del expediente completo relacionado con la determinación, trámite, autorización y ejecución de la baja por pérdida de confianza de [...], incluyendo el oficio o acuerdo que la decretó, su fundamentación y motivación, dictámenes, notas técnicas, comunicaciones internas, autorizaciones superiores y cualquier documento que haya servido de sustento para dicha decisión'* (sic), *'6. Asimismo, solicito toda la documentación que obre en la Dirección General de Recursos Humanos relacionada con su participación en la baja referida, incluyendo registros de movimiento en el SIRAP, comunicaciones con el área de adscripción y con la Unidad de Inclusión, validaciones internas, controles administrativos o cualquier actuación que demuestre la supervisión del respeto al procedimiento y a la normativa en materia de inclusión y no discriminación.'* (sic), *'7. Por otra parte, solicito el histórico completo de ocupación de la plaza 3415 desde el 15 de abril de 2024 a la fecha de respuesta, indicando nombre de la persona titular, fecha de alta, adscripción, tipo de nombramiento y copia en versión pública del documento de nombramiento o movimiento correspondiente.'* (sic), *'8. Respecto de cada persona que haya ocupado dicha plaza con posterioridad a la baja de [...], solicito se informe si se encuentra registrada institucionalmente como persona con*



*discapacidad para efectos administrativos, bastando una respuesta afirmativa o negativa, sin requerirse datos clínicos ni información sensible, así como el soporte documental que acredite el cumplimiento de la acción afirmativa consistente en cubrir la vacante con otra persona con discapacidad, en términos del propio Acuerdo General de Administración III/2022.’ (sic) y ‘9. Solicito también copia en versión pública de las cédulas de funciones o documentos equivalentes correspondientes a la plaza 3415 durante el periodo en que fue ocupada por [...], tanto en la Secretaría Jurídica de la Presidencia como en la Coordinación General de Asesores de la Presidencia, así como las cédulas o descripciones de puesto de quienes la hayan ocupado posteriormente, a efecto de verificar la congruencia funcional y el respeto a la finalidad original de la plaza creada como acción afirmativa.’ (sic); en lo referente a la plaza 3415 y su relación con el Programa Integral de Inclusión Laboral, así como a la supuesta ‘pérdida de confianza’, es importante precisar que en nuestro sistema constitucional, el derecho de acceso a la información encuentra sustento en el artículo 6º, apartado A, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, cuyo contenido deja claro que, en principio, todo acto de autoridad es de interés general y, por ende, es susceptible de ser conocido por todas las personas.*

Sin embargo, el derecho de acceso a la información no es absoluto, ya que, si bien la información bajo resguardo de los sujetos obligados del Estado es pública, existen excepciones conceptualizadas como información reservada o información confidencial en los términos establecidos por el legislador.

En ese sentido, debe observarse que el artículo 115, párrafo primero de la Ley General señala que se considera información confidencial la que contiene datos personales concernientes a una persona física identificada o identificable.

También, que el artículo 3, fracciones IX y X de la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados (se inserta vínculo electrónico para consulta y en adelante Ley General de Protección) dispone que son considerados datos personales, cualquier información concerniente a una persona identificada o identificable y que, además, son sensibles aquellos que se refieran a la esfera más íntima de su titular, o cuya utilización indebida pueda dar origen a discriminación o conlleve un riesgo grave para ésta; por ejemplo, el estado de salud presente o futuro, entre otros aspectos.

Con base en lo anterior, se demuestra el deber de todo sujeto obligado de garantizar la confidencialidad de los datos personales que obran en sus archivos, máxime, cuando estos, por su grado de sensibilidad, pueden trastocar los aspectos más íntimos de las personas, causando un daño irreparable a partir de su divulgación.

Ahora bien, en el caso que nos ocupa, se solicita información partiendo de la premisa de que la plaza a que se refiere la persona solicitante fue creada en el marco del Programa Integral de Inclusión Laboral y, además, aduce que ésta debía ser ocupada única y exclusivamente por personas con discapacidad.

Al respecto, conforme a lo dicho por la persona solicitante, es claro que la solicitud establece una vinculación estrecha entre una plaza y la condición física o de salud de las personas que, en su caso, la hubieran ocupado.

Por lo tanto, se estima que cualquier tipo de pronunciamiento, sea en sentido afirmativo o negativo, en torno a la existencia de la información, es susceptible de ser clasificado como confidencial al tratarse de datos personales, incluso, de carácter sensibles [sic], en tanto que, a partir de dicho pronunciamiento, es posible establecer un vínculo entre un hecho íntimo como es el caso de aspectos físicos o de salud y una o varias personas identificadas o identificables.



Por lo anterior, pronunciarse sobre lo solicitado, conlleva inevitablemente la posibilidad de identificar plenamente a determinadas personas físicas de manera directa o indirecta, a partir de circunstancias espaciales, temporales u otros elementos que abonen a la determinación de su identidad, esto, en el contexto de la presunta existencia de alguna condición física o de salud.

Además de lo anterior, no se pierde de vista que la persona solicitante añade a su premisa, un supuesto de baja específico dentro de una temporalidad determinada; aspecto sobre el cual, se considera que debe prevalecer la confidencialidad del pronunciamiento sobre la existencia o no de la información, ya que se estaría vinculando a una persona identificable con una situación hipotética, sobre las posibles causas por las cuales se da por terminada una relación laboral, afectándose así de manera directa su esfera íntima.

Cabe señalar, que el Comité de Transparencia de la Suprema Corte al resolver el cumplimiento CT-CUM/A-50-2023 derivado del expediente CT-CI-A-46-2023, del veintidós de noviembre de dos mil veintitrés, se pronunció en los términos siguientes:

d) Motivo de la baja.

Sobre este aspecto, se tiene en cuenta que en la resolución CT-VT/A-54-2023 de dieciocho de octubre de dos mil veintitrés, este Comité confirmó su confidencialidad, con base en los siguientes argumentos:

- La difusión del motivo de baja de personas específicas implica dar a conocer aspectos directamente vinculados y/o relacionados con un motivo específico de baja en este Alto Tribunal, en relación con personas identificadas y, con ello, se revelarían aspectos de su vida personal.

- El motivo de la baja es confidencial conforme al artículo 116 de la Ley General de Transparencia y 6 de la Ley General de Datos Personales, puesto que la esfera de privacidad e intimidad de una persona servidora pública incluye que no se puedan revelar las causas o motivos que originan, en su caso, el término de una relación laboral.

- El ámbito de privacidad que es objeto de protección no es la información sobre el desempeño de la persona servidora pública en el ejercicio de sus funciones sino, en su caso, la asignación o señalamiento de conductas que se pueden concluir o inferir sobre los motivos de la conclusión del empleo, cargo o comisión.

- El motivo de la baja, en relación con personas específicas y, por tanto, identificadas, es susceptible de generar un perjuicio en su ámbito personal y afectar el espacio social, laboral y personal de las personas de quienes se trata.

- Revelar si tales personas fueron dadas de baja del empleo, cargo o comisión por determinados motivos, implica un riesgo razonable de que se genere una percepción negativa de tales personas, perjudicando el ámbito de su vida privada, pues supondría hacerlas identificables, con un riesgo razonable de afectación por la posibilidad de que se generen juicios de valor paralelos o anticipados en algún entorno social, profesional, laboral o personal y derivar, incluso, en una forma de maltrato social injustificado.



Por lo que hace a los números 3, 4 y 5 de la solicitud que ahora se atiende, se informa a la Unidad de Transparencia que la Dirección General de Recursos Humanos no es competente para atender lo solicitado de conformidad con el artículo 30 del ROMA.

Finalmente, por lo que hace a las porciones de la solicitud contenida al final del numeral 1 y al final del texto de la solicitud, referentes: *'(...) Lo anterior se solicita para verificar el cumplimiento del marco normativo aplicable, particularmente el Acuerdo de Administración de 19 de septiembre de 2016, por el que se instituyó el Programa Integral de Inclusión Laboral y se autorizaron diez plazas de Técnico Administrativo, Rango F, destinadas exclusivamente a personas con discapacidad, entre ellas la plaza 3415, así como el Acuerdo General de Administración número III/2022, de 26 de abril de 2022, que abrogó el acuerdo anterior sin afectar la permanencia de las personas con discapacidad que ocupaban dichas plazas y que creó la Unidad de Inclusión Laboral y Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad, estableciendo obligaciones específicas para prevenir actos de discriminación y regular el procedimiento previo a la terminación de los efectos del nombramiento o baja de una persona con discapacidad, así como la obligación institucional de coordinación entre la Dirección General de Recursos Humanos y la Dirección General de Derechos Humanos mediante la operación del SIRAP'. (sic) y 'En caso de que se alegue inexistencia, no generación o reserva de información, solicito se precise de manera fundada y motivada las unidades administrativas consultadas, los sistemas revisados, el periodo de búsqueda, los criterios utilizados y los servidores públicos responsables de la misma, a efecto de acreditar una búsqueda exhaustiva conforme a los estándares de máxima publicidad y debida diligencia que rigen a ese Alto Tribunal. Asimismo, en caso de contener datos personales, solicito la entrega en versión pública con testado de información confidencial, privilegiando el acceso al resto del contenido. La presente solicitud no implica la elaboración de documentos ad hoc, sino únicamente la entrega de información existente en archivos y registros institucionales, o bien la generación de relaciones simples a partir de bases de datos existentes, en términos de la legislación de transparencia aplicable.'* (sic), se hace del conocimiento de la Unidad de Transparencia que dichos planteamientos no pueden ser atendidos por la vía de acceso a la información, en virtud de que se piden justificaciones, explicaciones y/o pronunciamientos sobre cuestionamientos subjetivos, es decir, se pretende obtener respuestas a diversos planteamientos que, desde el punto de vista de la persona solicitante deberían tener justificación en los términos que expone en cada uno de ellos, en este sentido la Dirección General no se encuentra en aptitud de atender. Además, se considera que lo expresado constituye una introducción de la persona solicitante, refiere el indicar sus 'parámetros' para estar en posibilidades de 'orientar' la búsqueda de la información, por lo que no es viable su atención de conformidad con la ley de la materia.

Por lo tanto, no puede ser entendido como un requerimiento informativo en términos de lo señalado en la Ley de la materia, ni existe obligación alguna de pronunciarse al respecto, al corresponder única y exclusivamente a un marco contextual en el que se basa la solicitud.

[...]"

**QUINTO. Acuerdo de radicación y turno.** En proveído de diez de abril de dos mil veintiséis, la Presidencia del Comité de Transparencia de este Alto Tribunal, con fundamento en artículos 40, fracción I, de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública (Ley General de Transparencia), 23, fracción I, 27 y 37 del Acuerdo General de Administración 5/2015, ordenó integrar y registrar el expediente CT-CUM/A-15-2026, y remitirlo al Titular de la Unidad de Transparencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (Unidad de Transparencia), lo que se hizo



mediante oficio **CT-120-2026**, de esa misma fecha, para que presentara el proyecto de resolución correspondiente.

### CONSIDERANDO:

**PRIMERO. Competencia.** El Comité de Transparencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación es competente para conocer y resolver el presente asunto, en términos de lo dispuesto en los artículos 6o de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 4 y 40, fracciones I y II, de la Ley General de Transparencia, así como 23, fracciones I y II, del Acuerdo General de Administración 5/2015.

**SEGUNDO. Análisis de cumplimiento.** Como se advierte en el apartado de antecedentes, en la resolución del expediente CT-VT/A-11-2026 se determinó requerir a la **DGRH** a efecto de que emitiera el informe que le había sido solicitado por parte de la Unidad de Transparencia.

En cumplimiento de lo expuesto, en el informe de la **DGRH**, se advierte que remitió el oficio UASCJN/DGRJ/SGADP/DRL-887-2025, mediante el cual proporcionó respuesta a la solicitud con folio 330030526000567.

En ese sentido, es necesario traer a colación que, tal y como obra en la resolución que dio origen al presente cumplimiento, lo solicitado versa en conocer lo siguiente:

1. Vigencia, modificación o extinción del Programa Integral de Inclusión Laboral. Si el Acuerdo de Administración de diecinueve de septiembre de dos mil dieciséis del Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación se encuentra vigente, precisando el fundamento interno o instrumento de consulta empleado para determinarlo; si el Acuerdo ya no se encuentra vigente, proporcionar copia íntegra de los actos administrativos que lo modificaron, sustituyeron, abrogaron, dejaron sin efectos o extinguieron, incluyendo: fecha, órgano emisor, fundamento de emisión, y texto completo. En caso de que existan actos de implementación, proporcionar su identificación y copia en lo conducente.



2. Plaza 3415 (Técnica Administrativa, Rango “F”), el historial documental de ocupación, desde su creación con motivo del Programa, identificando al menos:
  - a) Persona (s) ocupante (s).
  - b) Tipo de movimiento o instrumento (alta, nombramiento, adscripción/readscripción, baja y otro).
  - c) Adscripción (es) con fechas de inicio y término.
  - d) Motivo de baja, cuando proceda, en versión pública.
  - e) Número (s) de oficio, fecha de emisión y autoridad emisora de cada movimiento (cuando conste).
  
3. Para cada persona que hubiere ocupado la plaza 3415, proporcionar en versión pública:
  - a) Nombramiento (s) (inicial, definitivo, interino o equivalente) vinculados a la plaza 3415, incluyendo sus modificaciones o prórrogas, si existieren.
  - b) Aviso (s) de baja y/o documento equivalente que formalice la terminación del vínculo, cuando proceda, así como el documento que refleje el asiento administrativo correspondiente.
  - c) Oficios de adscripción/readscripción (incluyendo el movimiento a la Coordinación General de Asesores de la Presidencia, si obra en archivos), con fechas y autoridad emisora.
  - d) Cédula (s) de funciones y/o documento equivalente que describa las funciones/actividades asignadas en cada adscripción, así como sus actualizaciones, en su caso, cualquier documento institucional que acredite la asignación de funciones o su ajuste, en versión pública si contiene datos personales.
  
4. Requisito de “discapacidad” como condición de ocupación de la plaza 3415.
  - a) Versión pública de la constancia/dictamen/documento que haya servido para acreditar el requisito por cada una de las personas que la haya ocupado, con testado de diagnósticos, datos clínicos, signos particulares o cualquier elemento que revele información de salud, y/o en su defecto, un documento institucional emitido por el área competente que certifique si el requisito fue acreditado o no para la ocupación de la plaza 3415, precisando fecha y autoridad/área que validó dicha acreditación, y si



obran instrumentos internos de control, entregar la versión pública en lo conducente.

5. Convocatoria, resultados y documentación del proceso de selección.
  - a) Convocatoria emitida para ocupar las plazas de Técnico Administrativo, Rango "F".
  - b) Documentos de resultados, dictámenes, actas, listas de prelación, resoluciones de selección o determinación de vencedores respecto de la plaza 3415, en versión pública si contienen datos personales.
  - c) Criterios, parámetros o rúbricas de evaluación utilizados para determinar resultados, así como la identificación del órgano o comité que intervino.
  - d) Baja por "pérdida de confianza" de una persona servidora pública identificada, ponderación de la condición de discapacidad y salvaguardas institucionales, con documentación soporte de la baja, y ponderación de discapacidad y adecuaciones/medidas previas, en versión pública; así como instrumentos institucionales de protección adicional para personas con discapacidad; intervención y controles de la DGRH en movimientos (alta/baja) cuando existe requisito de discapacidad.
6. Constancias que acrediten la intervención de la Unidad de Inclusión Laboral y Derechos Humanos en el procedimiento.
7. Toda la documentación que obre en la **DGRH** relacionada con su participación en la baja referida, incluyendo registros de movimiento en el Sistema de Registro Administrativo de Personal (SIRAP), comunicaciones con el área de adscripción y con la Unidad de Inclusión Laboral y Derechos Humanos, validaciones internas, controles administrativos o cualquier actuación que demuestre la supervisión del respeto al procedimiento y a la normativa en materia de inclusión y no discriminación.

En atención a las solicitudes de información que nos ocupan (folios 330030526000525 y 330030526000567) la **DGRH** y la Dirección General de Derechos



PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN  
SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN

CT-CUM/A-15-2026

Humanos y Justicia Pluricultural (**DGDHyJP**) señalaron en el ámbito de su respectiva competencia, lo siguiente:

**DGRH:**

Respecto del **punto 1** de la solicitud, informó que es competencia de la DGDHyJP; sin embargo, indicó que existe información disponible públicamente que pudiera resultar del interés de la persona solicitante, como lo es el Acuerdo General de Administración III/2022 (AGA III/2022) 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, por lo que proporcionó el vínculo electrónico para su consulta.

Respecto de los **puntos 2, 3 y 4** de la solicitud, indicó que la información es clasificada, en virtud de que cualquier tipo de pronunciamiento en sentido afirmativo o negativo en torno a la existencia de la información es de carácter confidencial, al tratarse de datos personales, incluso de datos personales sensibles, pues dicho pronunciamiento permitiría establecer un vínculo entre un hecho íntimo como es el caso de aspectos físicos o de salud y una o varias personas identificadas o identificables, y se estaría vinculando a una persona identificable en una situación hipotética sobre posibles causas por las cuales se da por terminada una relación laboral, afectando de manera directa su esfera íntima. Lo anterior, en términos de lo resuelto por este Comité de Transparencia en el cumplimiento CT-CUM/A-50-2023 derivado del expediente CT-CI-A-46-2023, del veintidós de noviembre de dos mil veintitrés.

Respecto del **punto 5** de la solicitud, informó que no localizó información y que no existe la obligación de elaborar documentos *ad hoc*.

Asimismo, del **punto 5, inciso d**, indicó que se da atención con el AGA III/2022; y que respecto de la intervención y controles de la DGRH, no localizó información. Sin embargo, reiteró que la información es confidencial, de conformidad con lo resuelto en el cumplimiento CT-CUM/A-50/2023.

qFivRQkXnlRIXDW9rKbC8bIMl1nQ4S3u5teYQjocNWE=



Además, de diversos extractos de la solicitud, como “Parámetro normativo, determinación de competencia y áreas vinculadas” (sic) así como “Lo anterior se solicita para verificar el cumplimiento del marco normativo aplicable, particularmente el Acuerdo de Administración de 19 de septiembre de 2016, por el que se instituyó el Programa Integral de Inclusión Laboral y se autorizaron diez plazas de Técnico Administrativo, Rango F, destinadas exclusivamente a personas con discapacidad, entre ellas la plaza 3415, así como el Acuerdo General de Administración número III/2022, de 26 de abril de 2022, que abrogó el acuerdo anterior sin afectar la permanencia de las personas con discapacidad que ocupaban dichas plazas y que creó la Unidad de Inclusión Laboral y Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad, estableciendo obligaciones específicas para prevenir actos de discriminación y regular el procedimiento previo a la terminación de los efectos del nombramiento o baja de una persona con discapacidad, así como la obligación institucional de coordinación entre la Dirección General de Recursos Humanos y la Dirección General de Derechos Humanos mediante la operación del SIRAP” (sic) y “En caso de que se alegue inexistencia, no generación o reserva de información, solicito se precise de manera fundada y motivada las unidades administrativas consultadas, los sistemas revisados, el periodo de búsqueda, los criterios utilizados y los servidores públicos responsables de la misma, a efecto de acreditar una búsqueda exhaustiva conforme a los estándares de máxima publicidad y debida diligencia que rigen a ese Alto Tribunal. Asimismo, en caso de contener datos personales, solicito la entrega en versión pública con testado de información confidencial, privilegiando el acceso al resto del contenido. La presente solicitud no implica la elaboración de documentos ad hoc, sino únicamente la entrega de información existente en archivos y registros institucionales, o bien la generación de relaciones simples a partir de bases de datos existentes, en términos de la legislación de transparencia aplicable.” (sic), señaló que no es posible atender dichos planteamientos por la vía de acceso a la información, pues se piden justificaciones, explicaciones y/o pronunciamientos sobre cuestionamientos subjetivos, aunado a que lo expresado en esos puntos correspondería a una *introducción* realizada por la persona solicitante, a efecto de “orientar” la búsqueda de la información.

**DGDHyJP:**



Respecto del **punto 1** de la solicitud, informó que de conformidad con el Transitorio Segundo, del AGA III/2022, queda abrogado el Acuerdo de Administración del diecinueve de septiembre de dos mil dieciséis del Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, por el que se instituyó el Programa Integral de Inclusión Laboral en el Alto Tribunal, para lo cual proporcionó el vínculo electrónico.

Además, indicó que, respecto de la parte que señala “En caso de que existan actos de implementación (p. ej., lineamientos operativos, manuales o instructivos internos vinculados al Programa), proporcionar su identificación y copia en lo conducente.”, adquirió, a partir del dos mil veintidós, facultades sobre la inclusión laboral de personas con discapacidad y se emitieron diversos instrumentos normativos, mismos que desglosó y respecto de los cuales proporcionó el vínculo electrónico para su consulta; además, adjuntó el Manual de Procedimientos respectivo.

Respecto del **punto 4** de la solicitud, indicó que no se requirió documento para acreditar discapacidad.

Respecto del **punto 5** de la solicitud, proporcionó la Convocatoria (2016) al concurso abierto mediante la cual se concursaron diez plazas para ser ocupadas por personas con discapacidad en 2016, así como la Convocatoria al Concurso abierto para ocupar diez plazas con adscripción en diversas áreas de este Alto Tribunal 2018 y la Convocatoria para cubrir plazas desiertas del concurso abierto de la SCJN para cubrir 10 plazas para personas con discapacidad 2018.

Aunado a lo anterior, informó que la implementación del Programa Integral de Inclusión Laboral estuvo a cargo de la entonces Dirección General de Recursos Humanos e Innovación Administrativa, por lo que no cuenta con la información.

Respecto de los **puntos 2, y 5 inciso d**, indicó que no cuenta con atribuciones para atenderlos, por lo que no posee la información solicitada; sin embargo, respecto del **punto 7** de la solicitud, manifestó que se trata de información concerniente a datos personales sensibles, por lo que dar cuenta de la simple afirmación o negación acerca de la condición de discapacidad de una persona identificada o identificable, por vía de acceso a la información pública, podría poner en riesgo su esfera de privacidad e intimidad. Todo ello podría devenir en la utilización



indebida de dicha información y dar origen a discriminación, lo que conlleva un riesgo grave para la persona que ocupa dicha plaza; lo anterior, aplicando por analogía el criterio sostenido por el Comité de Transparencia en la resolución del expediente varios CT-VT/A-35-2024, en el que se “confirm[ó] la clasificación del solo pronunciamiento de existencia o inexistencia de ayudas técnicas y ajustes razonables otorgados a una persona servidora pública como información confidencial, con fundamento en los artículos 116 de la Ley General de Transparencia, 113, fracción I, de la Ley Federal de Transparencia, en relación con el 3 de la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados.” De igual manera, resulta aplicable el criterio de interpretación emitido por el Comité de Transparencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, el seis de septiembre de dos mil veintitrés mediante la resolución del expediente VARIOS CT-VT/A-47-2023.

Además, informó que, sobre la porción: “En caso de que se alegue inexistencia, no generación o reserva de información, solicito se precise de manera fundada y motivada las unidades administrativas consultadas, los sistemas revisados, el periodo de búsqueda, los criterios utilizados y los servidores públicos responsables de la misma, a efecto de acreditar una búsqueda exhaustiva conforme a los estándares de máxima publicidad y debida diligencia que rigen a ese Alto Tribunal. Asimismo, en caso de contener datos personales, solicito la entrega en versión pública con testado de información confidencial, privilegiando el acceso al resto del contenido.” (sic), no puede ser atendido por la vía de acceso a la información, en virtud de que se piden justificaciones, explicaciones y/o pronunciamientos sobre cuestionamientos subjetivos.

### **I. Información no atendible por la vía de acceso a la información**

En este punto, es necesario recordar que las dos instancias requeridas señalaron que diversos planteamientos no son atendibles por la vía de acceso a la información, pues se piden justificaciones, explicaciones y/o pronunciamientos sobre cuestionamientos subjetivos, aunado a que lo expresado en esos puntos, corresponde a una *introducción* hecha por la persona solicitante, a efecto de “orientar” la búsqueda de la información.

Atendiendo a lo anterior, se debe dilucidar si esta parte de la solicitud es o no, atendible a través del ejercicio el derecho de acceso a la información y, en su caso,



determinar la clasificación de la información solicitada, por lo que se procederá a realizar el siguiente análisis.

Como se desprende de las consideraciones expuestas, se advierte que la persona solicitante, en algunos extractos de su solicitud, pretende dar un contexto de la misma, tal como se refiere en: “Lo anterior se solicita para verificar el cumplimiento del marco normativo aplicable, particularmente el Acuerdo de Administración de 19 de septiembre de 2016, por el que se instituyó el Programa Integral de Inclusión Laboral y se autorizaron diez plazas de Técnico Administrativo, Rango F, destinadas exclusivamente a personas con discapacidad, entre ellas la plaza 3415, así como el Acuerdo General de Administración número III/2022, de 26 de abril de 2022, que abrogó el acuerdo anterior sin afectar la permanencia de las personas con discapacidad que ocupaban dichas plazas y que creó la Unidad de Inclusión Laboral y Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad, estableciendo obligaciones específicas para prevenir actos de discriminación y regular el procedimiento previo a la terminación de los efectos del nombramiento o baja de una persona con discapacidad, así como la obligación institucional de coordinación entre la Dirección General de Recursos Humanos y la Dirección General de Derechos Humanos mediante la operación del SIRAP” (sic).

Además, en otro extracto: “En caso de que se alegue inexistencia, no generación o reserva de información, solicito se precise de manera fundada y motivada las unidades administrativas consultadas, los sistemas revisados, el periodo de búsqueda, los criterios utilizados y los servidores públicos responsables de la misma, a efecto de acreditar una búsqueda exhaustiva conforme a los estándares de máxima publicidad y debida diligencia que rigen a ese Alto Tribunal. Asimismo, en caso de contener datos personales, solicito la entrega en versión pública con testado de información confidencial, privilegiando el acceso al resto del contenido.” (sic) se plantean cuestionamientos tendientes a generar una explicación, justificación respecto de una acción o cuestionamiento subjetivo.

Es decir, la persona solicitante tiende a obtener un pronunciamiento que no puede ser confirmado, validado o desvirtuado por medio del derecho de acceso a la información; es decir, lo anteriormente planteado es una cuestión que constituye tanto



justificaciones, explicaciones, contexto y opiniones especializadas que no pueden ser generadas en el marco de una solicitud de acceso a la información.

## II.- Aspectos atendidos

En este punto, es necesario recordar que la persona solicitante también requirió:

1. Vigencia, modificación o extinción del Programa Integral de Inclusión Laboral. Informando si el Acuerdo de Administración de diecinueve de septiembre de dos mil dieciséis del Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación se encuentra vigente, precisando el fundamento interno o instrumento de consulta empleado para determinarlo; si el Acuerdo ya no se encuentra vigente, proporcionar copia íntegra de los actos administrativos que lo modificaron, sustituyeron, abrogaron, dejaron sin efectos o extinguieron, incluyendo: fecha, órgano emisor, fundamento de emisión, y texto completo. En caso de que existan actos de implementación, proporcionar su identificación y copia en lo conducente.

4. Requisito de “discapacidad” como condición de ocupación de la plaza.

- a) Versión pública de la constancia/dictamen/documento que haya servido para acreditar el requisito, con testado de diagnósticos, datos clínicos, signos particulares o cualquier elemento que revele información de salud, y/o en su defecto, un documento institucional emitido por el área competente que certifique si el requisito fue acreditado o no para la ocupación de la plaza 3415, precisando fecha y autoridad/área que validó dicha acreditación, y si obran instrumentos internos de control, entregar la versión pública en lo conducente.

5. Convocatoria.

- a) Convocatoria emitida para ocupar las plazas de Técnico Administrativo, Rango “F”.

Al respecto, de acuerdo con la respuesta de cada una de las instancias<sup>1</sup>, se estima que se pueden tener por atendidos los **puntos 1, 4 y 5 inciso a)** de la solicitud. Razón

<sup>1</sup> Esquemáticas en las páginas 17 a 20 de la presente resolución.



por la cual, se **instruye** a la Unidad de Transparencia a efecto de que haga del conocimiento de la persona solicitante lo analizado en este apartado.

### III. Información pendiente

La persona solicitante también requirió conocer, dentro del **punto 5**, lo siguiente:

- b) Documentos de resultados, dictámenes, actas, listas de prelación, resoluciones de selección o determinación de vencedores respecto de la plaza 3415, en versión pública si contienen datos personales.
- c) Criterios, parámetros o rúbricas de evaluación utilizados para determinar resultados, así como la identificación del órgano o comité que intervino.

Al respecto, es necesario señalar que las instancias requeridas informaron no tener competencia para atender dichos incisos del punto 5 de la solicitud.

En ese sentido, considerando que este Comité de Transparencia es competente para dictar las medidas conducentes para la localización de la información bajo resguardo de las instancias de esta Suprema Corte de Justicia de la Nación, con apoyo en los artículos 40 fracción I, de la Ley General de Transparencia, 23, fracciones II y III, y 37 del Acuerdo General de Administración 05/2015<sup>2</sup>, por conducto de la Secretaría de este Comité, se **requiere**:

- A la **DGDHyJP** y a la **DGRH**, para que en el término de cinco días hábiles siguientes a la notificación de la presente resolución, realicen una nueva búsqueda exhaustiva y razonable de la información que pudiera brindar atención a los **incisos b y c del punto 5** de la solicitud,

<sup>2</sup> “Artículo 23 Atribuciones del Comité

Son atribuciones del Comité, además de las señaladas en el Ley General, las siguientes:

[...]

II. Confirmar, modificar o revocar las determinaciones de las instancias en las que se señale que la información solicitada es inexistente, confidencial o reservada. El Comité cuidará que la información entregada por las instancias se ajuste con precisión a los términos en los cuales se recibió la solicitud;

III. Dictar las medidas conducentes para la localización de información bajo resguardo de las instancias, ordenar su generación o reposición en los términos del artículo 138 fracción III de la Ley General y, en su caso, confirmar su inexistencia.”



e informen a este órgano colegiado, debiendo fundar y motivar debidamente su respuesta.

#### **IV.- Información confidencial.**

Ahora bien, se debe recordar que la persona solicitante también requirió:

2. Plaza 3415 (Técnica Administrativa, Rango "F"), el historial documental de ocupación, desde su creación con motivo del Programa, identificando al menos:

- a) Persona (s) ocupante (s).
- b) Tipo de movimiento o instrumento (alta, nombramiento, adscripción/readscripción, baja y otro).
- c) Adscripción (es) con fechas de inicio y término.
- d) Motivo de baja, cuando proceda, en versión pública.
- e) Número (s) de oficio, fecha de emisión y autoridad emisora de cada movimiento (cuando conste).

3. Para cada persona que hubiere ocupado la plaza 3415, proporcionar en versión pública:

- a) Nombramiento (s) (inicial, definitivo, interino o equivalente) vinculados a la plaza 3415, incluyendo sus modificaciones o prórrogas, si existieren.
- b) Aviso (s) de baja y/o documento equivalente que formalice la terminación del vínculo, cuando proceda, así como el documento que refleje el asiento administrativo correspondiente.
- c) Oficios de adscripción/readscripción (incluyendo el movimiento a la Coordinación General de Asesores de la Presidencia, si obra en archivos), con fechas y autoridad emisora.
- d) Cédula (s) de funciones y/o documento equivalente que describa las funciones/actividades asignadas en cada adscripción, así como sus actualizaciones, en su caso, cualquier documento institucional que acredite la asignación de funciones o su ajuste, en versión pública si contiene datos personales.

5. Convocatoria, resultados y documentación del proceso de selección.



- d) Baja por “pérdida de confianza” de una persona servidora pública identificada, ponderación de la condición de discapacidad y salvaguardas institucionales, con documentación soporte de la baja, y ponderación de discapacidad y adecuaciones/medidas previas, en versión pública; así como instrumentos institucionales de protección adicional para personas con discapacidad; intervención y controles de la DGRH en movimientos (alta/baja) cuando existe requisito de discapacidad.

6. Constancias que acrediten la intervención de la Unidad de Inclusión Laboral y Derechos Humanos en el procedimiento.

7. Toda la documentación que obren en la DGRH relacionada con su participación en la baja referida, incluyendo registros de movimiento en el Sistema de Registro Administrativo de Personal (SIRAP), comunicaciones con el área de adscripción y con la Unidad de Inclusión Laboral y Derechos Humanos, validaciones internas, controles administrativos o cualquier actuación que demuestre la supervisión del respeto al procedimiento y a la normativa en materia de inclusión y no discriminación.

Al respecto, las áreas requeridas indicaron que la información es clasificada, puesto que cualquier tipo de pronunciamiento en sentido afirmativo o negativo en torno a la existencia de la información es de carácter confidencial al tratarse de datos personales, incluso de datos sensibles, pues a partir de dicho pronunciamiento permite establecer un vínculo entre un hecho íntimo como es el caso de aspectos físicos o de salud y una o varias personas identificadas o identificables, y se estaría vinculando a una persona identificable en una situación hipotética sobre posibles causas por las cuales se da por terminada una relación laboral, afectando de manera directa su esfera íntima.

Para analizar los pronunciamientos de clasificación anunciados se debe tener en cuenta que en nuestro sistema constitucional el derecho de acceso a la información encuentra cimiento en el artículo 6º, apartado A, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, cuyo contenido deja claro que, en principio, todo acto de autoridad (todo acto de gobierno) es de interés general y, por ende, es susceptible de ser conocido por todas las personas.



Sin embargo, como lo ha interpretado el Pleno del Alto Tribunal en diversas ocasiones, el derecho de acceso a la información no puede caracterizarse como de contenido absoluto, sino que su ejercicio está acotado en función de ciertas causas e intereses relevantes, así como frente al necesario tránsito de las vías adecuadas para ello<sup>3</sup>.

En ese sentido, conforme a lo previsto en los artículos 6<sup>4</sup>, apartado A, fracción II, y 16<sup>5</sup> de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, se reconoce, por una parte, la obligación del Estado a proteger la información relativa a la vida privada, así como a los datos personales y, por la otra, los derechos de los titulares de la información relativa a sus datos personales a solicitar el acceso, rectificación o cancelación de éstos, así como a oponerse a su difusión.

<sup>3</sup> **DERECHO A LA INFORMACIÓN. SU EJERCICIO SE ENCUENTRA LIMITADO TANTO POR LOS INTERESES NACIONALES Y DE LA SOCIEDAD, COMO POR LOS DERECHOS DE TERCEROS.** El derecho a la información consagrado en la última parte del artículo 6o. de la Constitución Federal no es absoluto, sino que, como toda garantía, se halla sujeto a limitaciones o excepciones que se sustentan, fundamentalmente, en la protección de la seguridad nacional y en el respeto tanto a los intereses de la sociedad como a los derechos de los gobernados, limitaciones que, incluso, han dado origen a la figura jurídica del secreto de información que se conoce en la doctrina como 'reserva de información' o 'secreto burocrático'. En estas condiciones, al encontrarse obligado el Estado, como sujeto pasivo de la citada garantía, a velar por dichos intereses, con apego a las normas constitucionales y legales, el mencionado derecho no puede ser garantizado indiscriminadamente, sino que el respeto a su ejercicio encuentra excepciones que lo regulan y a su vez lo garantizan, en atención a la materia a que se refiera; así, en cuanto a la seguridad nacional, se tienen normas que, por un lado, restringen el acceso a la información en esta materia, en razón de que su conocimiento público puede generar daños a los intereses nacionales y, por el otro, sancionan la inobservancia de esa reserva; por lo que hace al interés social, se cuenta con normas que tienden a proteger la averiguación de los delitos, la salud y la moral públicas, mientras que por lo que respecta a la protección de la persona existen normas que protegen el derecho a la vida o a la privacidad de los gobernados. Época: Novena Época. Registro: 191967. Instancia: Pleno. Tipo de Tesis: Aislada. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo XI, Abril de 2000. Materia(s): Constitucional Tesis: P. LX/2000. Página: 74)"

<sup>4</sup> "Artículo 6º [...]"

A. Para el ejercicio del derecho de acceso a la información, la Federación y las entidades federativas, en el ámbito de sus respectivas competencias, se regirán por los siguientes principios y bases:

[...]"

II. La información que se refiere a la vida privada y los datos personales será protegida en los términos y con las excepciones que fijen las leyes. Para tal efecto, los sujetos obligados contarán con las facultades suficientes para su atención.

[...]"

<sup>5</sup> "Artículo 16.- Nadie puede ser molestado en su persona, familia, domicilio, papeles o posesiones, sino en virtud de mandamiento escrito de la autoridad competente, que funde y motive la causa legal del procedimiento. En los juicios y procedimientos seguidos en forma de juicio en los que se establezca como regla la oralidad, bastará con que quede constancia de ellos en cualquier medio que dé certeza de su contenido y del cumplimiento de lo previsto en este párrafo. Toda persona tiene derecho a la protección de sus datos personales, al acceso, rectificación y cancelación de los mismos, así como a manifestar su oposición, en los términos que fije la ley, la cual establecerá los supuestos de excepción a los principios que rijan el tratamiento de datos, por razones de seguridad nacional, disposiciones de orden público, seguridad y salud públicas o para proteger los derechos de terceros.

[...]"



De la misma manera, los artículos 115<sup>6</sup> de la Ley General de Transparencia, así como 3, fracciones IX y X<sup>7</sup>, de la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados (Ley General de Protección de Datos Personales), se advierte que los datos personales, como información concerniente a una persona física identificada o identificable, poseen el carácter de confidencial, mismo que no está sujeto a temporalidad alguna, y solo podrán tener acceso sus titulares, representantes y las personas servidoras públicas facultadas para ello.

En relación con lo anterior, se considera que con el solo **pronunciamiento en el sentido afirmativo o negativo de la existencia o inexistencia de la información**, se estaría revelando información de naturaleza confidencial, cuya publicidad afectaría la esfera más íntima de una persona identificada o identificable, toda vez que se generaría ante la sociedad una percepción sobre su aspecto físico o de salud, situación que se traduciría en una vulneración a su intimidad.

El tratamiento de los datos personales debe darse a la luz de los principios de licitud, finalidad, entre otros, es decir, exclusiva y únicamente en relación con las finalidades concretas, lícitas, explícitas y legítimas relacionadas con la normativa aplicable, de conformidad con los artículos 10, 11 y 12<sup>8</sup> de la Ley General de Datos Personales.

<sup>6</sup> **Artículo 115.** Se considera información confidencial la que contiene datos personales concernientes a una persona física identificada o identificable.

La información confidencial no estará sujeta a temporalidad alguna y sólo podrán tener acceso a ella los titulares de la misma, sus representantes y las personas servidoras públicas facultadas para ello.

Se considera como información confidencial de personas físicas o morales: los secretos bancario, fiduciario, industrial, comercial, fiscal, bursátil y postal, cuya titularidad corresponda a las personas particulares, sujetos de derecho internacional o a sujetos obligados cuando no involucren el ejercicio de recursos públicos.

Asimismo, será información confidencial aquella que presenten las personas particulares a los sujetos obligados, siempre que tengan el derecho a ello, de conformidad con lo dispuesto por las leyes o los tratados internacionales. Se considera confidencial el pronunciamiento sobre la existencia o inexistencia de quejas, denuncias y/o procedimientos administrativos seguidos en contra de personas servidoras públicas y particulares que se encuentren en trámite o no hayan concluido con una sanción firme.

[...]

<sup>7</sup> **Artículo 3.** Para los efectos de la presente Ley se entenderá por:

[...]

**IX. Datos personales:** Cualquier información concerniente a una persona identificada o identificable. Se considera que una persona es identificable cuando su identidad pueda determinarse directa o indirectamente a través de cualquier información;

**X. Datos personales sensibles:** Aquellos que se refieran a la esfera más íntima de su titular, o cuya utilización indebida pueda dar origen a discriminación o conlleve un riesgo grave para ésta. De manera enunciativa más no limitativa, se consideran sensibles los datos personales que puedan revelar aspectos como origen racial o étnico, estado de salud presente o futuro, información genética, creencias religiosas, filosóficas y morales, opiniones políticas y preferencia sexual;

[...]

<sup>8</sup> **Artículo 10.** El responsable deberá observar los principios de licitud, finalidad, lealtad, consentimiento, calidad, proporcionalidad, información y responsabilidad en el tratamiento de datos personales.

**Artículo 11.** El tratamiento de datos personales por parte del responsable deberá sujetarse a las facultades o atribuciones que la normatividad aplicable le confiera.



En sintonía con lo anterior, tratándose de información confidencial, para que pueda otorgarse el acceso a ella, se debe contar con el consentimiento expreso de la persona de quien se trata, o bien, que las disposiciones en la materia establezcan lo contrario, de conformidad con el artículo 64, último párrafo<sup>9</sup>, de la Ley General de Transparencia.

Tomando en cuenta lo anterior es necesario referir que tampoco se actualiza alguna de las excepciones establecidas en el artículo 119<sup>10</sup> de la Ley General de Transparencia, para que este Alto Tribunal, como sujeto obligado, pueda permitir el acceso a la información solicitada.

Con fundamento en lo anteriormente señalado, la información referente a la sola existencia o inexistencia de lo solicitado, respecto de la plaza de interés, es decir, la plaza 3415 Técnica Administrativa Rango “F”, debe clasificarse como **confidencial**, pues, en su caso, se relacionaría con datos personales sensibles, mismos que pertenecen a la esfera más íntima y privada de una persona; aunado a que su indebida utilización podría dar origen a discriminación<sup>11</sup>, y conllevar un riesgo grave para dicha persona.

---

**Artículo 12.** Todo tratamiento de datos personales que efectúe el responsable deberá estar justificado por finalidades concretas, lícitas, explícitas y legítimas, relacionadas con las atribuciones que la normatividad aplicable les confiera.

El responsable podrá tratar datos personales para finalidades distintas a aquéllas establecidas en el aviso de privacidad, siempre y cuando cuente con atribuciones conferidas en la legislación aplicable y medie el consentimiento de la persona titular, salvo que sea una persona reportada como desaparecida, en los términos previstos en la presente Ley y demás disposiciones que resulten aplicables en la materia. [...]

<sup>9</sup> **Artículo 64.**

[...]

Los sujetos obligados no podrán difundir, distribuir o comercializar los datos personales contenidos en los sistemas de información, desarrollados en el ejercicio de sus funciones, salvo que haya mediado el consentimiento expreso, por escrito o por un medio de autenticación similar, de las personas a que haga referencia la información de acuerdo a las disposiciones jurídicas aplicables. Lo anterior, sin perjuicio a lo establecido por el artículo 119 de esta Ley.

[...]

<sup>10</sup> **Artículo 119.** Para que los sujetos obligados puedan permitir el acceso a información confidencial requieren obtener el consentimiento de las personas particulares titulares de la información.

No se requerirá el consentimiento del titular de la información confidencial cuando:

I. La información se encuentre en registros públicos o fuentes de acceso público;

II. Por ley tenga el carácter de pública;

III. Exista una orden judicial;

IV. Por razones de seguridad nacional y salubridad general, o para proteger los derechos de terceros, se requiera su publicación, o

V. Cuando se transmita entre sujetos obligados y entre estos y los sujetos de derecho internacional, en términos de los tratados y los acuerdos interinstitucionales, siempre y cuando la información se utilice para el ejercicio de facultades propias de los mismos.

[...]

<sup>11</sup> **Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación**

“Artículo 1.- [...]

Para los efectos de esta ley se entenderá por:

I. Ajustes razonables: Las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas en la infraestructura y los servicios, que al realizarlas no impongan una carga desproporcionada o afecten derechos de terceros, que se



Lo anterior, se encuentra sustentado, además en los artículos 2 y 4 de la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad<sup>12</sup>, así como el artículo 80<sup>13</sup> de la Ley General de Protección de Datos Personales.

En conclusión, este Comité **confirma la clasificación como confidencial el pronunciamiento sobre la existencia o inexistencia de la información solicitada**, de conformidad con el artículo 115 de la Ley General de Transparencia, en relación con el artículo 3 de la Ley General de Protección de Datos Personales.

Por lo expuesto y fundado, se

## RESUELVE:

aplican cuando se requieran en un caso particular, para garantizar que las personas gocen o ejerzan sus derechos en igualdad de condiciones con las demás;

[...]

III. Discriminación: Para los efectos de esta ley se entenderá por discriminación toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud física o mental, jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo;

[...]

<sup>12</sup> **Artículo 2.** Para los efectos de esta Ley se entenderá por:

[...]

II. Ajustes Razonables. Se entenderán 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;

[...]

IX. Discapacidad. Es la consecuencia de la presencia de una deficiencia o limitación en una persona, que al interactuar con las barreras que le impone el entorno social, pueda impedir su inclusión plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás;

[...]

**Artículo 4.** Las personas con discapacidad gozarán de todos los derechos que establece el orden jurídico mexicano, sin distinción de origen étnico, nacional, género, edad, o un trastorno de talla, condición social, económica o de salud, religión, opiniones, estado civil, preferencias sexuales, embarazo, identidad política, lengua, situación migratoria o cualquier otro motivo u otra característica propia de la condición humana o que atente contra su dignidad. Las medidas contra la discriminación tienen como finalidad prevenir o corregir que una persona con discapacidad sea tratada de una manera directa o indirecta menos favorable que otra que no lo sea, en una situación comparable.

Las medidas contra la discriminación consisten en la prohibición de conductas que tengan como objetivo o consecuencia atentar contra la dignidad de una persona, crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante u ofensivo, debido a la discapacidad que ésta posee.

Las acciones afirmativas positivas consisten en apoyos de carácter específico destinados a prevenir o compensar las desventajas o dificultades que tienen las personas con discapacidad en la incorporación y participación plena en los ámbitos de la vida política, económica, social y cultural.

[...]

<sup>13</sup> **Artículo 80.** El responsable procurará que las personas con algún tipo de discapacidad o grupos de atención prioritaria, puedan ejercer, en igualdad de circunstancias, su derecho a la protección de datos personales. [...]



PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN  
SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN

CT-CUM/A-15-2026

**PRIMERO.** Se tiene por atendido el requerimiento realizado a la Dirección General de Recursos Humanos.

**SEGUNDO.** Las consideraciones analizadas en el apartado I de la consideración segunda de esta resolución no son atendibles a través del ejercicio del derecho de acceso a la información.

**TERCERO.** Se estiman atendidos los aspectos precisados en el apartado II de la consideración segunda de esta resolución.

**CUARTO.** Se requiere a la **Dirección General de Recursos Humanos** y a la **Dirección General de Derechos Humanos y Justicia Pluricultural** en los términos del apartado III de la consideración segunda de esta resolución.

**QUINTO.** Se confirma la clasificación como confidencial de la información analizada en el apartado IV de la consideración segunda de esta resolución.

**SEXTO.** Se instruye a la Unidad de Transparencia a realizar lo determinado en esta resolución.

**Notifíquese** a la persona solicitante, a las instancias requeridas y a la Unidad de Transparencia.

Así, por unanimidad de votos, lo resolvió el Comité de Transparencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y firman la **Maestra Camelia Gaspar Martínez**, Directora General de Asuntos Jurídicos y Presidenta del Comité; el **Maestro Abraham Montes Magaña**, Titular de la Unidad de Transparencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, y el **Doctor Gustavo Miguel Meixueiro Nájera**, Director General del Centro de Documentación y Análisis, Archivos y Compilación de Leyes; integrantes del Comité, ante la Secretaria del Comité, quien autoriza y da fe.

**MAESTRA CAMELIA GASPAR MARTÍNEZ  
PRESIDENTA DEL COMITÉ**



PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN  
SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN

CT-CUM/A-15-2026

**MAESTRO ABRAHAM MONTES MAGAÑA  
INTEGRANTE DEL COMITÉ**

**DOCTOR MIGUEL MEIXUEIRO NÁJERA  
INTEGRANTE DEL COMITÉ**

**MAESTRA SELENE GONZÁLEZ MEJÍA  
SECRETARIA DEL COMITÉ**

Resolución formalizada por medio de la Firma Electrónica Certificada del Poder Judicial de la Federación (FIREL), con fundamento en los artículos tercero y quinto del Acuerdo General de Administración III/2020 del Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, de diecisiete de septiembre de dos mil veinte, en relación con la RESOLUCIÓN adoptada sobre el particular por el Comité de Transparencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en su Sesión Ordinaria del siete de octubre de dos mil veinte.

qFivRQkXnlRIXDW9rKbC8bIMI1nQ4S3u5teYOjocNWE=