



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

## CUMPLIMIENTO CT-CUM/A-20-2026

### INSTANCIA VINCULADA:

- DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS DE LA UNIDAD DE ADMINISTRACIÓN DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN

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

### ANTECEDENTES:

**I. Solicitudes de información.** El doce de marzo de dos mil veintiséis se recibieron por correo electrónico dos solicitudes de información; la primera, fue registrada en esa misma fecha en la Plataforma Nacional de Transparencia bajo el folio 1550030526000123, y la siguiente el trece de marzo de dos mil veintiséis, bajo el folio 1550030526000137; en las solicitudes referidas se requirió lo siguiente:

“[...] solicito en formato PDF y su correspondiente publicación en el portal de transparencia, la versión pública del soporte documental íntegro, oficios de solicitud, dictámenes, justificaciones normativas y reportes de captura del Sistema Integral Administrativo (SIA) que amparen el movimiento de baja de [...], quienes se encontraban adscritos a [...]. Específicamente requiero el oficio original mediante el cual el órgano solicitó su baja, el análisis o visto bueno de procedencia normativa emitido por la Dirección de Relaciones Laborales y la Dirección de Administración de Personal para validar dichas bajas conforme al Acuerdo General de Administración VI/2019, el reporte histórico de movimientos del SIA donde se visualice la causal exacta de baja capturada (verificando si se procesó como abandono de empleo, faltas injustificadas o término de nombramiento), las actas administrativas levantadas en términos del artículo 46 Bis de la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado si la baja derivó de presuntas faltas, cualquier autorización o registro de trabajo a distancia a favor de dichas personas, y los nombramientos que ostentaban al momento de la separación para constatar su calidad de definitivos o temporales. Esta información debe ser entregada obligatoriamente por la Dirección General de Recursos Humanos a través de la Dirección de Administración de Personal, la Dirección de Relaciones Laborales y la Dirección de Ingreso y Control Documental, toda vez que, conforme al Principio de Continuidad Normativa y sustitución de autoridades hacia el Órgano de Administración Judicial, el artículo 30, fracciones I, II, V, VI y XIII del Reglamento Orgánico en Materia de

gNp405XHvx8sKjFgbJKidx6gzFYFlaVKMmorzeW65sA=



Administración, así como el procedimiento PO-RH-AP-01, les imponen la facultad y obligación irrenunciable de operar los mecanismos de nombramientos, verificar la procedencia legal de los movimientos de personal antes de su captura en el SIA, intervenir en las actas administrativas de cese y resguardar los expedientes laborales, resultando jurídicamente imposible que declaren incompetencia, inexistencia o no generación sobre movimientos que normativamente deben dictaminar, autorizar, procesar y custodiar en sus propios sistemas institucionales.”

- Folio 1550030526000137

“[...]

Se solicita la remisión de la información en soporte electrónico de lectura óptica (PDF), instando asimismo a su publicación en los portales de transparencia correspondientes, en observancia de los principios de máxima publicidad y transparencia proactiva:

#### **A. Trazabilidad Documental y Auditoría de Situaciones Jurídicas Particulares**

1. **Expediente Integral de Desvinculación:** Exhibición de la reproducción fidedigna y literal, en versión pública, de los instrumentos denominados ‘Aviso de Baja’ o sus equivalentes funcionales, mediante los cuales se formalizó la cesación de efectos de los nombramientos de [...] adscritos orgánicamente a [...]. Se requiere que dicho documento o informe incluya la fecha de captura en el sistema SIA-SAP, la fecha de efectos y la firma autógrafa o digital del funcionario que autorizó el movimiento.
2. **Asentamiento de la Causal en el Sistema de Gestión:** El soporte documental o extracto de auditoría del sistema informático de recursos humanos SIA-SAP donde se verifique la tipificación técnica de la causal de baja procesada; debiéndose especificar si el motivo de la desvinculación fue consignado bajo los supuestos de ‘Término de Nombramiento’, ‘Abandono de Empleo’ o ‘Faltas Injustificadas’. Se solicita se aclare si el sistema permitió la selección de ‘Término de Nombramiento’ de forma automatizada o si se requirió de una validación manual excepcional para una plaza catalogada como definitiva.
3. **Instrumentos de Instrucción y Comunicación del Patrón Equiparado:** Remisión de la totalidad de los oficios, notas diplomáticas, minutas de instrucción o comunicaciones electrónicas institucionales dirigidas por la Ponencia requirente a la DGRH para instruir las mencionadas bajas. Esto incluye la solicitud inicial, las respuestas de consulta técnica y los anexos de soporte que pretendieran justificar la extinción de la relación jurídico-laboral, salvaguardando únicamente los datos personales sensibles conforme a la ley de la materia.

#### **B. Validación Técnica, Calificación de Legalidad y Control de Discrecionalidad**

4. **Certificación de Procedencia Normativa y Dictamen Técnico:** En estricta observancia de los protocolos de verificación estipulados en el **Procedimiento PO-RH-AP-01**, se requiere la constancia, registro, bitácora de validación o dictamen técnico emitido por la **Subdirección de Movimientos de Personal** en el cual se haya efectuado el análisis



de compatibilidad jurídica entre la causal de 'término de nombramiento' y la naturaleza inamovible de las plazas de base definitivas correspondientes. Es imperativo que se detalle el razonamiento jurídico mediante el cual se consideró que un nombramiento 'definitivo puede ser sujeto a un 'término' sin mediar renuncia o resolución judicial.

5. **Justificación de Discrepancias Procedimentales y Omisiones de Bloqueo:** En el supuesto de inexistencia del dictamen supra citado, se solicita el instrumento normativo, circular o acuerdo de delegación que contenga la motivación jurídica por la cual la DGRH omitió la aplicación del **Paso 5 del Manual PO-RH-AP-01**. Dicho numeral prescribe la obligación ineludible de entablar comunicación con el área solicitante para la denegación del movimiento ante la ausencia de procedencia normativa, actuando la DGRH como filtro de legalidad frente a instrucciones administrativas que contravengan el AGA VI/2019.

#### C. Debido Proceso, Garantía de Audiencia y Sustanciación Administrativa

6. **Constancia de Instrumental de Actuaciones Disciplinarias:** Reproducción íntegra de las actas administrativas instrumentadas bajo el rigor del **artículo 46 bis de la LFTSE** y los preceptos **41 al 46 del AGA VI/2019**, relativas a las personas trabajadoras mencionadas. En caso de no haber sido sustanciadas, se requiere la declaración formal de dicha omisión procesal por parte de la autoridad, circunstancia que revelaría una posible vulneración al debido proceso legal y a la garantía de audiencia, pilares fundamentales de la seguridad jurídica en el cese de personal de base.
7. **Notificación de Cargos y Derecho de Defensa:** Se solicita el documento que acredite que se les otorgó a los trabajadores el derecho a ofrecer pruebas y alegar lo que a su interés conviniera antes de la emisión del Aviso de Baja, o en su defecto, el fundamento legal que autoriza el cese directo y unilateral sin mediación de la autoridad laboral correspondiente.

#### D. Acervo Estadístico, Precedentes y Doctrina Administrativa Institucional

8. **Registro Histórico de Movimientos de Personal y Análisis de Incompatibilidad:** Relación estadística pormenorizada (comprendiendo el periodo de 2005 a 2026) que desglose la frecuencia con la que la DGRH ha autorizado movimientos de baja bajo la causal de 'Término de Nombramiento' respecto de personal que detentara, de forma concomitante, 'Nombramiento Definitivo' en plazas de base. De existir tales casos, se solicita se informe si derivaron en juicios laborales y el sentido de las sentencias respectivas.
9. **Criterio Técnico-Jurídico de la Dirección de Relaciones Laborales:** Copia del pronunciamiento oficial, circular informativa o nota técnica emanada de la **Dirección de Relaciones Laborales** que sirva de fundamento para validar la extinción de un nombramiento definitivo por el mero transcurso del tiempo o por instrucción jerárquica unilateral de un titular de Ponencia. Se requiere que dicho documento analice la compatibilidad de tal práctica con la inamovilidad de base y la jurisprudencia por contradicción de tesis vigente.

[...]" [sic]



**II. Resolución del Comité de Transparencia.** En sesión de veintitrés de abril de dos mil veintiséis, el Comité de Transparencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación resolvió, en la parte que interesa:

“[...]

Finalmente, como consecuencia de la clasificación confirmada en este apartado, este Comité determina que permea para la totalidad de los puntos de la solicitud (a excepción del punto 8, que será materia del siguiente apartado).

## 2. Información pendiente

Se tiene en cuenta que uno de los puntos de información no se relaciona directamente con una persona física identificada o identificable, por lo que, de existir, su entrega sería viable, con la debida supresión de la información que, en su caso, sea susceptible de clasificación.

de la información que pudiera dar cuenta de lo requerido en el punto 8:

[...]

**Registro Histórico de Movimientos de Personal y Análisis de Incompatibilidad:** Relación estadística pormenorizada (comprendiendo el periodo de 2005 a 2026) que desglose la frecuencia con la que la DGRH ha autorizado movimientos de baja bajo la causal de ‘Término de Nombramiento’ respecto de personal que detentara, de forma concomitante, ‘Nombramiento Definitivo’ en plazas de base. De existir tales casos, se solicita se informe si derivaron en juicios laborales y el sentido de las sentencias respectivas.

[...]

Por lo expuesto y fundado, se

## RESUELVE

**PRIMERO.** La presente solicitud sí es atendible por medio del derecho de acceso a la información, conforme a lo expuesto en esta determinación.

**SEGUNDO.** Se confirma la clasificación como confidencial de la información analizada en el primer apartado del considerando segundo de esta resolución.

**TERCERO.** Se requiere a la Dirección General de Recursos Humanos en los términos del último apartado de esta resolución.

[...]

**III. Notificación de resolución.** Por oficio CT-148-2026 de veintiocho de abril de dos mil veintiséis, la Secretaría de este Comité hizo de conocimiento a la Dirección



General de Recursos Humanos de la Unidad de Administración de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (DGRH), la resolución transcrita, a efecto de que emitieran el informe requerido.

**IV. Informe DGRH.** A través del oficio UASCJN/DGRH/SGARH/DRL-1430-2026 enviado el ocho de mayo del dos mil veintiséis a través del Sistema de Gestión Documental Institucional, la DGRH señaló lo siguiente:

“[...]”

Al respecto, en cumplimiento de la citada resolución se emite el informe solicitado en los términos siguientes:

En primer lugar, se reitera en todos sus términos la respuesta previamente emitida por esta Dirección General de Recursos Humanos mediante oficio **UASCJN/DGRH/SGARH/DRL-1070-2026** al no existir elementos adicionales que modifiquen el sentido de lo informado.

Ahora bien, por lo que respecta al requerimiento, se hace de su conocimiento que esta Dirección General no cuenta con un documento, base de datos, reporte o registro que contenga la información en los términos específicos en que fue requerida. Lo anterior obedece a que la información solicitada implica la elaboración de un documento de carácter analítico, estadístico y concentrado, a partir de la revisión, sistematización y procesamiento de varias fuentes documentales y registros administrativos, lo cual excede el deber de acceso a la información en términos de la normativa aplicable.

En ese sentido, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 129 y 131 de la [Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública](#), (se inserta vínculo electrónico), los sujetos obligados deben proporcionar la información que obre en sus archivos o aquella que estén obligados a documentar, sin que exista obligación de generar documentos adicionales, ni de procesar la información para construir indicadores, estadísticas o análisis específicos que no formen parte de sus registros ordinarios.

En consecuencia, al no obrar en los archivos de esta Dirección General documentación en los términos requeridos, resulta aplicable lo señalado en el segundo párrafo del artículo 141 de la Ley General, en lo relativo a que, en aquellos casos en que no se advierta obligación o competencia alguna de los sujetos obligados para contar con la información, derivado del análisis a las disposiciones jurídicas aplicables a la materia de la solicitud, además no se tengan elementos de convicción que permitan suponer que esta debe obrar en sus archivos, o bien, se cuente con atribuciones para poseer la información, no será necesario que el Comité de Transparencia emita una resolución que confirme la inexistencia de la misma.

Adicionalmente, debe considerarse que el planteamiento formulado por la persona solicitante conlleva la elaboración de inferencias, cruces de información y valoraciones que implican un ejercicio analítico y de construcción de conocimiento, lo cual no se traduce en el acceso a documentos existentes, sino en la generación de información nueva, situación que, conforme al principio de documentación previsto en el artículo 8, fracción III de la Ley General, no forma parte de las obligaciones de los sujetos obligados en materia de acceso a la información.



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

En consecuencia, esta Dirección General reitera que no cuenta con la información en los términos requeridos, por lo que se configura su inexistencia, sin que exista obligación de generar el documento solicitado.

Por lo anteriormente expuesto y fundado 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 **VARIOS CT-VT/A-17-2026**. [...]"

**V. Acuerdo de turno.** Por acuerdo de once de mayo de dos mil veintiséis la Presidenta del Comité de Transparencia, ordenó su remisión a la Directora General de Asuntos Jurídicos de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en su carácter de Ponente en la resolución de origen, para que conforme a sus atribuciones procediera al estudio y propuesta de la resolución respectiva, en términos de los artículos 40, fracción II, de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública (Ley General de Transparencia), y 23, fracción II, 27 y 37 del Acuerdo General de Administración 5/2015.

### CONSIDERANDO:

**I. Competencia.** De conformidad con los artículos 6o de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 40, fracción I, de la Ley General de Transparencia, 23, fracción I, 27 y 37 del Acuerdo General de Administración 05/2015, el Comité de Transparencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación es competente para pronunciarse sobre el debido cumplimiento de sus determinaciones, instruir, coordinar y supervisar las acciones y procedimientos para asegurar la eficacia en la gestión de las solicitudes y satisfacer el derecho de acceso a la información.

**II. Análisis.** Como se advierte de los antecedentes, en la resolución que da origen al presente asunto este órgano colegiado consideró que uno de los puntos requeridos en la solicitud de información no se relaciona directamente con una persona física identificada o identificable, por lo que, de existir, su entrega sería viable, con la debida supresión de la información que, en su caso, sea susceptible de clasificación.

En ese sentido requirió a la DGRH para que se pronunciara sobre la existencia y, en su caso, clasificación de información relacionada con:



**“Registro Histórico de Movimientos de Personal y Análisis de Incompatibilidad:** Relación estadística pormenorizada (comprendiendo el periodo de 2005 a 2026) que desglose la frecuencia con la que la DGRH ha autorizado movimientos de baja bajo la causal de ‘Término de Nombramiento’ respecto de personal que detentara, de forma concomitante, ‘Nombramiento Definitivo’ en plazas de base. De existir tales casos, se solicita se informe si derivaron en juicios laborales y el sentido de las sentencias respectivas.”

Al respecto, la DGRH manifestó que no cuenta con una expresión documental en los términos indicados, lo que se traduce en una inexistencia de información, por tanto, para analizar dicho pronunciamiento, se tiene presente que la Ley General de Transparencia impone distintas obligaciones a las diversas áreas e instancias de la autoridad requerida en el procedimiento de búsqueda de información y, en su caso, declaratoria de inexistencia.

Para analizar la inexistencia de información anunciada, se recuerda que el derecho de acceso a la información tiene 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 (todo acto de gobierno) es de interés general y, por ende, es susceptible de ser conocido por todas las personas.

En ese sentido, el acceso a la información pública comprende el derecho fundamental a solicitar, investigar, difundir, buscar y recibir información, que se encuentre integrada en documentos que registren el ejercicio de las facultades, funciones y competencias de los sujetos obligados, lo que obliga a los entes públicos a documentar todo lo relativo a éstas y presume su existencia de acuerdo con los artículos 2, fracción VIII, 3, fracción IX, 4, 8, fracción III, y 16, de la Ley General de Transparencia<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> “**Artículo 2.** Esta Ley tiene por objeto:

[...]

**Fracción VIII.** Promover, fomentar y difundir la cultura de la transparencia en el ejercicio de la función pública, el acceso a la información pública, la participación ciudadana y la rendición de cuentas, mediante políticas públicas y mecanismos que garanticen la difusión de información oportuna, verificable, comprensible, actualizada y completa, en los formatos más adecuados y accesibles para el público, tomando en cuenta las condiciones sociales, económicas y culturales de cada región;

[...]

“**Artículo 3.** Para los efectos de la presente Ley se entiende por:

[...]

**IX. Documento:** Expedientes, reportes, estudios, actas, resoluciones, oficios, correspondencia, acuerdos, directivas, directrices, circulares, contratos, convenios, instructivos, notas, memorandos, estadísticas y, en general, cualquier registro que documente el ejercicio de las facultades, funciones y competencias de los sujetos obligados, sus personas servidoras públicas y demás integrantes, sin importar su fuente o fecha de elaboración, ni el medio en el que se encuentren, ya sea escrito, impreso, sonoro, visual, electrónico, informático u holográfico;



De esta forma, la existencia de la información (y de su presunción), así como la necesidad de su documentación, se encuentran condicionadas, en todo caso, por la previa vigencia de una disposición legal que, en lo general o en lo particular, delimite el ejercicio de las facultades, competencias o atribuciones por parte de los sujetos obligados respecto de los que se solicite aquella.

En el caso específico, la DGRH es competente para pronunciarse al respecto, en virtud de que el artículo 30, fracción I, del Reglamento Orgánico en Materia de Administración de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (aún aplicable al caso concreto)<sup>2</sup> establece que dicha Dirección General tiene la facultad de dar seguimiento y control a los movimientos ocupacionales del personal.

No obstante, en el oficio enviado en cumplimiento del requerimiento formulado por este Comité de Transparencia, la DGRH precisó que no cuenta con un documento, base de datos, reporte o registro que contenga la información en los términos específicos en que fue requerida.

En ese sentido, si la referida instancia señaló que no tiene bajo resguardo los registros que darían cuenta de este aspecto de la solicitud, se estima que no se está en

---

[...]"

**“Artículo 4.** El derecho humano de acceso a la información comprende solicitar, investigar, difundir, buscar y recibir información.

Toda la información generada, obtenida, adquirida, transformada o en posesión de los sujetos obligados es pública y accesible a cualquier persona, en los términos y condiciones que se establezcan en la presente Ley, en los tratados internacionales de los que el Estado mexicano sea parte, las leyes de las entidades federativas y en las disposiciones jurídicas aplicables dentro de sus respectivas competencias.

La información podrá ser clasificada como reservada temporalmente por razones de interés público o seguridad nacional conforme a los términos establecidos por esta Ley.”

**“Artículo 8.** Las Autoridades garantes deberán regir su funcionamiento de acuerdo a los siguientes principios:

[...]

**III. Documentación:** Consiste en que los sujetos obligados deberán otorgar acceso a los documentos que se encuentren en sus archivos o que estén obligados a documentar, de acuerdo con sus facultades, competencias o funciones, conforme a las características físicas de la información o del lugar donde se encuentre, sin que ello implique la elaboración de documentos ad hoc para atender las solicitudes de información.”

**“Artículo 16.** Se presume que la información debe existir cuando se refiere a las facultades, competencias y funciones que los ordenamientos jurídicos aplicables otorgan a los sujetos obligados y se tenga la obligación jurídica de documentarla. En los casos en que ciertas facultades, competencias o funciones no se hayan ejercido, el sujeto obligado deberá motivar la respuesta que lo justifique.”

<sup>2</sup> **“Artículo 30.** La Dirección General de Recursos Humanos tendrá las atribuciones siguientes:

I. Dirigir y operar los mecanismos de administración aprobados en materia de remuneraciones, sistemas de pago de sueldos y prestaciones, reclutamiento y selección de personal, así como dar seguimiento y control a los movimientos ocupacionales e incidencias del personal;

[...]"



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

el supuesto previsto en la fracción I del artículo 140 de la Ley General de Transparencia<sup>3</sup>, conforme al cual deban dictarse otras medidas para localizar la información, ya que conforme a la normativa aplicable la instancia que podría contar con esa información ha señalado que es inexistente.

Por lo expuesto y fundado, se

### RESUELVE:

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

**SEGUNDO.** Se confirma la inexistencia de la información analizada en la presente 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**

<sup>3</sup>

“**Artículo 140.** Cuando la información no se encuentre en los archivos del sujeto obligado, el Comité de Transparencia:  
I. Analizará el caso y tomará las medidas necesarias para localizar la información;  
[...].”



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

CT-CUM/A-20-2026

**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.

[gNp405XHvx8skJFgbJKidx6gzFYFlaVKMmorzeW65sA=](#)