



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

VARIOS CT-VT/A-13-2026

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 **nueve de abril de dos mil veintiséis**.

ANTECEDENTES:

I. Solicitud de información. El veintitrés de febrero de dos mil veintiséis se recibió por correo electrónico una solicitud de acceso a la información, la cual fue registrada el veinticuatro de febrero siguiente en la Plataforma Nacional de Transparencia bajo el folio 330030526000562; en la solicitud referida se requirió lo siguiente:

“Por medio de la presente, con fundamento en los artículos 6º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 4, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 61, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 83 y demás aplicables de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública, solicito se me proporcione copia simple en versión pública (testando únicamente datos personales, en su caso) de toda la documentación, constancias, dictámenes, autorizaciones, acuerdos, actas, oficios, comunicaciones y antecedentes administrativos que sirvieron de base, motivación, soporte y ejecución para la supresión de la plaza número 1318, nivel PO25, Profesional Operativa Rango F, así como para la terminación definitiva del nombramiento de la persona servidora pública [...] (expediente [...]), notificada mediante oficio UASCJN/DGRH/409-2026 de fecha 23 de febrero de 2026 con efectos a partir del 1 de marzo de 2026; en particular requiero: el oficio OAJ/SEA/30/2026 de 13 de enero de 2026 citado en el oficio de supresión y todos sus anexos; el acto colegiado u órgano que aprobó la reducción al presupuesto de servicios personales y/o la reducción del 10% de plantillas administrativas para el ejercicio 2026, incluyendo el acuerdo, resolución, acta, versión estenográfica, minuta, extracto o constancia de aprobación, así como la fecha, número de sesión, votación y documento íntegro (o versión pública) donde conste; el ‘Dictamen de Procedencia y Razonabilidad para la Reestructuración Orgánico-Ocupacional 2026’ emitido por la Dirección General de Planeación, Seguimiento e Innovación al que se refiere el oficio UASCJN/DGRH/409-2026, con todos sus anexos, matrices, cuadros comparativos, metodologías, criterios, indicadores, justificaciones, soportes técnicos, relación de plazas evaluadas, relación de plazas suprimidas y los criterios de selección aplicados para determinar qué plazas serían suprimidas y por qué, incluyendo la evidencia documental de que la plaza 1318 fue

7Za9na7rXnARPPvL9lhqyM8Ya1K+m/e9LF0jXAMZjw=



seleccionada conforme a criterios objetivos y verificables; los dictámenes o constancias de suficiencia presupuestal y/o impacto presupuestario que soporten la supresión y la reestructura 2026, así como cualquier documento que explique la distribución o reasignación de recursos y las medidas adoptadas para garantizar el cumplimiento de obligaciones laborales; el expediente de la plaza 1318 (y su índice) que deba obrar en Recursos Humanos conforme a la normatividad aplicable, incluyendo documentos de creación, transformación, readscripción, movimientos de plantilla, historial de ocupación, justificación orgánica y funcional, descripción de puesto, cédula de funciones, ubicación en organigrama, adscripción, cadena de mando, y cualquier documento que vincule la plaza a la estructura orgánico-ocupacional antes y después de la reestructura 2026; los documentos mediante los cuales se autorizó y/o instruyó a la Dirección General de Recursos Humanos la emisión del oficio UASCJN/DGRH/409-2026 y la ejecución de la baja a partir del 1 de marzo de 2026, incluyendo oficios, correos institucionales, minutas, notas informativas o instrucciones internas entre el Órgano de Administración Judicial (incluida la Secretaría Ejecutiva de Administración), la Titular de la Unidad de Administración de la SCJN y la Dirección General de Recursos Humanos; toda la documentación que sustente la afirmación contenida en el oficio UASCJN/DGRH/409-2026 relativa a que la terminación ocurre 'por así convenir a los intereses y sin ninguna responsabilidad para esta institución', incluyendo el fundamento jurídico específico y el razonamiento aplicado al caso concreto; la documentación que acredite si se evaluó la alternativa de reubicación/readscripción/otorgamiento de plaza equivalente, o cualquier medida menos lesiva, y en su caso el resultado de esa evaluación; el expediente laboral/administrativo de Seleene Hernández Acosta en versión pública en lo conducente a su nombramiento y movimientos, incluyendo nombramiento definitivo a partir del 11 de enero de 2018, constancias de antigüedad, adscripción, movimientos, incidencias administrativas, evaluaciones o reconocimientos si existieren, y específicamente la documentación que se utilizó para definir la naturaleza del puesto (base/confianza) y las funciones efectivamente desempeñadas, incluyendo cédula de funciones, perfil de puesto y/o descripción de funciones; así como todo documento, informe, criterio, análisis o pronunciamiento institucional (si lo hay) elaborado con motivo de la Reforma Constitucional publicada el 15 de septiembre de 2024, particularmente lo relativo al cumplimiento del Artículo Décimo Transitorio en cuanto a que los derechos laborales serían respetados en su totalidad y que el presupuesto debía considerar recursos necesarios para obligaciones laborales, solicitando de manera específica cualquier análisis, dictamen, nota técnica, acuerdo o evaluación de cumplimiento del Décimo Transitorio respecto de la reestructura orgánico-ocupacional 2026 y de la supresión de plazas, incluyendo evidencia de que la supresión de la plaza 1318 y la baja notificada se apegan a dicho régimen transitorio; finalmente, solicito que la respuesta indique con precisión el área o unidad administrativa que generó cada documento, la fecha de emisión, el número de oficio o identificador, y en caso de inexistencia se acredite la búsqueda exhaustiva señalando las unidades consultadas, los criterios de búsqueda, los sistemas/archivos revisados y las razones normativas por las cuales no se localiza la información, evitando respuestas genéricas o sustituciones narrativas de documentos." [sic]

II. Acuerdo de apertura de expediente. Por acuerdo de veinticuatro de febrero de dos mil veintiséis, el Subdirector General de Acceso a la Información adscrito a la Unidad de Transparencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (Unidad de Transparencia), determinó procedente la solicitud, y ordenó abrir el expediente electrónico **UT-A/0102/2026**.

III. Requerimiento de información. Por oficio SCJN/UT/SGAI-354-2026, de veinticuatro de febrero de dos mil veintiséis, el Subdirector General de Acceso a la



Información adscrito a la Unidad de Transparencia requirió a la persona Titular de la Dirección General de Recursos Humanos de la Unidad de Administración de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (DGRH) para que se pronunciara sobre la existencia de la información solicitada y, en su caso, su clasificación.

IV. Ampliación del plazo global de respuesta en el procedimiento. En sesión ordinaria de doce de marzo de dos mil veintiséis el Comité de Transparencia autorizó ampliar el plazo ordinario de respuesta de la presente solicitud de información.

V. Recordatorio a la DGRH. Mediante oficio SCJN/UT/SGAI-642-2026 de diecisiete de marzo de dos mil veintiséis, el Subdirector General de Acceso a la Información adscrito a la Unidad de Transparencia señaló a la instancia vinculada que debía enviar su respuesta a la brevedad posible.

VI. Informe de la DGRH. Mediante oficio UASCJN/DGRH/SGADP/DRL-803-2026 de dieciocho de marzo de dos mil veintiséis, la DGRH manifestó lo siguiente:

“[...]”

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 tal y como la solicita la persona interesada sobre 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.

Ahora bien, en el caso específico, se advierte que la solicitud se formula a partir de una premisa específica consistente en que determinada persona habría causado baja con motivo de la supresión de su plaza, y, a partir de dicha presunción, requiere diversa documentación que, según su dicho, se relaciona con los motivos de una supuesta baja. En ese sentido, se advierte que la solicitud encamina el ejercicio de acceso a la información a la validación o no, de un movimiento administrativo específico respecto de una persona identificada, en torno a los supuestos planteados, lo cual implicaría que esta Dirección General emita un pronunciamiento institucional sobre una situación administrativa particular. Tal circunstancia excede el alcance del derecho de acceso a la información pública, en tanto implicaría validar o desvirtuar una premisa formulada por la persona solicitante, y no únicamente proporcionar información documental que obre en los archivos institucionales.

Asimismo, debe precisarse que la afirmación planteada por la persona solicitante, además de ser una mera apreciación y juicio de valor respecto de un supuesto, tiende a obtener



una calificación o pronunciamiento concreto respecto del supuesto planteado, pues se busca acceder a los documentos que, en su consideración, habrían servido de sustento para una determinación administrativa específica.

En ese sentido, resulta jurídicamente improcedente que, a través del ejercicio del derecho de acceso a la información, se requiera a esta Dirección General confirmar, validar o desvirtuar afirmaciones particulares relativas a situaciones administrativas específicas de personas servidoras públicas, pues ello implicaría emitir un pronunciamiento institucional respecto de circunstancias presuntamente vinculadas con la supuesta conclusión del vínculo laboral de personas identificadas o identificables. Lo anterior, ya que se excede el alcance del procedimiento de acceso a la información previsto en el artículo 131 de la Ley General, conforme al cual, los sujetos obligados deben proporcionar la información contenida en documentos que obren en sus archivos, sin que exista obligación de generar documentos adicionales ni de emitir pronunciamientos, explicaciones o valoraciones respecto de hipótesis formuladas por la persona solicitante.

En ese mismo sentido, el Comité de Transparencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ha sostenido que el procedimiento de acceso a la información no constituye la vía idónea para atender planteamientos que buscan justificaciones, explicaciones o respuestas a cuestionamientos subjetivos, al tratarse de consultas que exceden el objeto del derecho de acceso a la información documental que obra en los archivos institucionales, criterio sostenido, entre otras, en la resolución CT-VT/A-54-2023 (se inserta vínculo electrónico para consulta).

En congruencia con lo anterior, la solicitud no se limita a requerir información documental objetiva y preexistente, desvinculada de interpretaciones, en los términos señalados en la Ley de la materia, sino que se dirige a la validación de una supuesta causa de conclusión del empleo público, de manera que atenderla en los términos planteados implicaría necesariamente confirmar o negar la premisa establecida por la persona solicitante, lo cual desnaturaliza el alcance del derecho de acceso a la información y excede las obligaciones previstas en la legislación aplicable.

Ahora bien, no debe perderse de vista que el derecho de acceso a la información se encuentra reconocido en el artículo 6º, apartado A, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (se inserta vínculo electrónico); sin embargo, no tiene carácter absoluto, pues su ejercicio se encuentra delimitado por las excepciones previstas en el propio marco constitucional y legal, y como por la necesidad de que su ejercicio se encauce a través de las vías adecuadas para ello. Así, el citado precepto constitucional reconoce como límite del acceso a la información, la protección de la vida privada y de los datos personales.

En ese contexto, debe considerarse que el solo pronunciamiento institucional respecto de si una persona identificada o identificable causó baja del empleo, cargo o comisión por determinadas circunstancias, puede involucrar información vinculada con su esfera de vida privada. De esta manera, cuando la solicitud parte de la presunción de diversas circunstancias respecto de una supuesta baja laboral, no encontramos frente a información de carácter de confidencial, conforme a lo previsto en el artículo 115 de la Ley General y 6 de la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados (se inserta vínculo electrónico), en la medida en que la esfera de privacidad de una persona comprende que el Estado no revele la existencia o inexistencia de determinados aspectos vinculados con su situación laboral a partir de afirmaciones formuladas por terceros.

Es preciso puntualizar que el ámbito de privacidad que es objeto de protección no se refiere a la información relativa al desempeño de la persona servidora pública en el ejercicio de sus funciones, sino al señalamiento o atribución de conductas o circunstancias específicas relacionadas con la presunta terminación del empleo, cargo o comisión. En ese sentido, revelar cualquier tipo de información en torno a si determinada persona fue dada de baja por las razones referidas en la solicitud, o no, podría generar una percepción negativa respecto de dicha persona, lo que implica un riesgo razonable de afectación a su vida privada.

Por lo anterior, esta Dirección General estima que la solicitud no puede atenderse en los términos planteados, toda vez que parte de una premisa cuya validación implicaría un pronunciamiento expreso por parte de esta unidad administrativa respecto de situaciones administrativas particulares, lo cual no constituye una obligación derivada del marco legal en materia de transparencia.



[...]"

VII. Remisión del expediente electrónico a la Secretaría del Comité de Transparencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Mediante oficio electrónico SCJN/UT/SGAI-711-2026, enviado el veintiséis de marzo de dos mil veintiséis, el Subdirector de Acceso a la Información adscrito a la Unidad de Transparencia remitió el expediente electrónico UT-A/0102/2026 a la cuenta electrónica institucional de la Secretaría del Comité de Transparencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, a efecto de que le asignara el turno correspondiente y se elaborara el proyecto de resolución respectivo.

VIII. Acuerdo de turno. Por acuerdo de veintisiete de marzo de dos mil veintiséis la Presidenta del Comité de Transparencia ordenó integrar y registrar el expediente CT-VT/A-13-2026 y remitirlo a la Directora General de Asuntos Jurídicos de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en su carácter de integrante de dicho órgano, 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, y 27 del Acuerdo General de Administración 5/2015.

CONSIDERANDO:

I. 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 los artículos 60 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.

II. Análisis de la solicitud. Como se advierte en el apartado de antecedentes, la persona solicitante requirió información de acuerdo con lo que se esquematiza enseguida:



1	Documentación, constancias, dictámenes, autorizaciones, acuerdos, actas, oficios, comunicaciones y antecedentes administrativos que sirvieron de base, motivación, soporte y ejecución para la supresión de la plaza número 1318, nivel PO25, Profesional Operativa Rango F, así como para la terminación definitiva del nombramiento de una persona física identificada, en particular: el oficio OAJ/SEA/30/2026 y sus anexos.
2	<i>Acto colegiado u órgano</i> que aprobó la reducción al presupuesto de servicios personales y/o la reducción del 10 % de plantillas administrativas para el ejercicio 2026, incluyendo el acuerdo, resolución, acta, versión estenográfica, minuta, extracto o constancia de aprobación, así como la fecha, número de sesión, votación y documento íntegro (o versión pública) donde conste.
3	El “Dictamen de Procedencia y Razonabilidad para la Reestructuración Orgánico-Ocupacional 2026” emitido por la Dirección General de Planeación, Seguimiento e Innovación, con todos sus anexos, matrices, cuadros comparativos, metodologías, criterios, indicadores, justificaciones, soportes técnicos, relación de plazas evaluadas, relación de plazas suprimidas y los criterios de selección aplicados para determinar qué plazas serían suprimidas y por qué, incluyendo la evidencia documental de que la plaza 1318 fue seleccionada conforme a criterios objetivos y verificables.
4	Dictámenes o constancias de suficiencia presupuestal y/o impacto presupuestario que soporten la supresión y la reestructura 2026, así como cualquier documento que explique la distribución o reasignación de recursos y las medidas adoptadas para garantizar el cumplimiento de obligaciones laborales.
5	Expediente de la plaza 1318 (y su índice), incluyendo documentos de creación, transformación, readscripción, movimientos de plantilla, historial de ocupación, justificación orgánica y funcional, descripción de puesto, cédula de funciones, ubicación en organigrama, adscripción, cadena de mando, y cualquier documento que vincule la plaza a la estructura orgánico-ocupacional antes y después de la reestructura 2026.
6	Documentos mediante los cuales se autorizó y/o instruyó a la Dirección General de Recursos Humanos la emisión del oficio UASCJN/DGRH/409-2026 y la ejecución de la baja a partir del 1 de marzo de 2026, incluyendo oficios, correos institucionales, minutas, notas informativas o instrucciones internas entre el Órgano de Administración Judicial (incluida la Secretaría Ejecutiva de Administración), la Titular de la Unidad de Administración de la SCJN y la Dirección General de Recursos Humanos.
7	Documentación que sustente la afirmación contenida en el oficio UASCJN/DGRH/409-2026 relativa a que la terminación ocurre “por así convenir a los intereses y sin ninguna responsabilidad para esta institución”, incluyendo el fundamento jurídico específico y el razonamiento aplicado al caso concreto.
8	Documentación que acredite si se evaluó la alternativa de reubicación/readscripción/otorgamiento de plaza equivalente, o cualquier medida menos lesiva, y en su caso el resultado de esa evaluación.
9	Del expediente laboral/administrativo de la persona mencionada, en versión pública, nombramiento y movimientos, incluyendo nombramiento definitivo a partir del 11 de enero de 2018, constancias de antigüedad, adscripción, movimientos, incidencias administrativas, evaluaciones o reconocimientos si existieren, y específicamente la documentación que se utilizó para definir la naturaleza del puesto (base/confianza) y las funciones efectivamente desempeñadas, incluyendo cédula de funciones, perfil de puesto y/o descripción de funciones.
10	Documento, informe, criterio, análisis o pronunciamiento institucional (si lo hay) elaborado con motivo de la reforma constitucional publicada el 15 de septiembre de 2024, particularmente lo relativo al cumplimiento del Artículo Décimo Transitorio en cuanto a que los derechos laborales serían respetados en su totalidad y que el presupuesto debía considerar recursos necesarios para obligaciones laborales, solicitando de manera específica cualquier análisis, dictamen, nota técnica, acuerdo o evaluación de cumplimiento del Décimo Transitorio respecto de la reestructura orgánico-ocupacional 2026 y de la



supresión de plazas, incluyendo evidencia de que la supresión de la plaza 1318 y la baja notificada se apegan a dicho régimen transitorio.
--

Al respecto, la DGRH informó que la presente solicitud no puede ser atendida a través del derecho de acceso a la información, toda vez que la solicitud requiere un análisis normativo que parte de una presunción como lo es la supuesta baja de personal con motivo de la supresión de su plaza, bajo los siguientes argumentos:

- La solicitud no busca únicamente que se proporcione información documental que obre en los archivos institucionales, sino que la premisa encamina el acceso a la información a la validación o negación de un movimiento administrativo específico de una persona identificada.
- La afirmación planteada tiende a obtener una calificación o pronunciamiento concreto respecto de determinado supuesto.
- El Comité de Transparencia en la resolución CT-VT/A-54-2023¹ sostuvo que el acceso a la información no constituye la vía idónea para atender planteamientos que buscan justificaciones, explicaciones o respuestas a cuestionamientos subjetivos.

Adicionalmente a lo expuesto, la DGRH mencionó que el solo pronunciamiento institucional respecto a si una persona identificada o identificable causó baja del empleo, cargo o comisión por determinadas circunstancias, puede involucrar información vinculada con su esfera de vida privada, por lo que cuando una solicitud parte de la presunción de diversas circunstancias respecto de una supuesta baja laboral, se actualiza la confidencialidad de la información, de acuerdo con los artículos 115 de la Ley General de

¹ Disponible en: <https://www.scjn.gob.mx/sites/default/files/resoluciones/2023-11/CT-VT-A-54-2023.pdf>



Transparencia² y 6 de la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados³ (Ley General de Protección de Datos Personales).

Bajo ese tenor, en acatamiento a lo previsto en las fracciones I y II del artículo 23 del Acuerdo General 5/2015⁴, en un primer momento, el Comité de Transparencia debe verificar si la respuesta referida se ajusta con precisión a los términos en los cuales se recibió la solicitud; por lo que se procede a realizar el siguiente análisis.

Si bien es cierto que diversos aspectos de los señalados por la persona solicitante no resultan atendibles a través del ejercicio del derecho de acceso a la información, también lo es que otros aspectos sí se refieren a documentos que pudieran obrar en los archivos de la DGRH o de la Dirección General de Planeación, Seguimiento e Innovación de la Unidad de Administración de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (DGPSI), sin perjuicio de que, en caso de existir, se actualice la clasificación como información confidencial o reservada.

Cabe señalar que la precisión realizada en el párrafo anterior no constituye una validación sobre la existencia de la documentación solicitada en los términos planteados en la propia solicitud, dado que son las referidas instancias las que en ejercicio de sus

² **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 acceder 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 la 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.”

³ **Artículo 6.** El estado garantizará la privacidad de los individuos y deberá velar porque terceras personas no incurran en conductas que puedan afectarla arbitrariamente.

El derecho a la protección de los datos personales solamente se limitará por razones de seguridad nacional, en términos de la ley en la materia, disposiciones de orden público, seguridad y salud públicas o para proteger los derechos de terceros.”

⁴ “Atribuciones del Comité

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

I. Supervisar el cumplimiento de las obligaciones de acceso a la información y protección de datos personales, por parte de los servidores públicos de la Suprema Corte;

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;

[...]” [énfasis añadido]



facultades deben pronunciarse sobre su existencia, o bien, sobre su inexistencia total o parcial, esto con fundamento en el artículo 102⁵ de la Ley General de Transparencia, en relación con el 17⁶ del Acuerdo General 5/2015.

Ahora, en el asunto CT-CUM/A-30-2023⁷, derivado de un requerimiento por parte del Comité de Transparencia, la DGPSI remitió el dictamen “DGPSI/DPR/002/09-02-2023”, en el que se determinó la reascripción de la “Plaza 90, de Profesional Operativa, rango ‘A’, [...]”y, con dicha remisión se tuvo por atendido el aspecto relativo a “soporte documental oficial que justifique dicho cambio de adscripción de Dirección y funciones, en términos de los artículos citados del Acuerdo General de Administración VI/2019”.

Por otro lado, en el asunto CT-CI/A-14-2026, del índice de este órgano colegiado se concluyó que “[...] el solo pronunciamiento sobre los motivos específicos por los cuales causaron baja personas servidoras públicas, como en el caso concreto lo refiere la persona solicitante (inasistencias y/o abandono de trabajo), poseen el carácter de **información confidencial**, [...]”. Es decir, el carácter confidencial de un pronunciamiento relacionado con la baja de personal se actualiza cuando en la solicitud se hace referencia a motivos concretos vinculados con una persona. De hecho, la información sobre bajas de personal, sin la existencia de un vínculo a los motivos específicos, es pública, tal como se resolvió en el cumplimiento CT-CUM/A-50-2023⁸.

⁵ **Artículo 102.** La clasificación es el proceso mediante el cual el sujeto obligado determina que la información en su poder, actualiza alguno de los supuestos de reserva o confidencialidad, de conformidad con lo dispuesto en el presente Título.

Los supuestos de reserva o confidencialidad previstos en las leyes deberán ser acordes con las bases, principios y disposiciones establecidos en esta Ley y, en ningún caso, podrán contravenirla.

Las personas titulares de las áreas de los sujetos obligados serán los responsables de clasificar la información, de conformidad con lo dispuesto en la presente Ley y leyes de las entidades federativas.

Los sujetos obligados deberán aplicar, de manera restrictiva y limitada, las excepciones al derecho de acceso a la información previstas en el presente Título y deberán acreditar su procedencia, sin ampliar las excepciones o supuestos de reserva o confidencialidad previstos en las leyes, de conformidad con lo establecido en esta Ley.

Los sujetos obligados no podrán emitir acuerdos de carácter general ni particular que clasifiquen documentos o expedientes como reservados, ni clasificar documentos antes de dar respuesta a una solicitud de acceso a la información. La clasificación podrá establecerse de manera parcial o total de acuerdo al contenido de la información del Documento y deberá estar acorde con la actualización de los supuestos definidos en el presente Título como información clasificada.

La clasificación de información reservada se realizará conforme a un análisis caso por caso, mediante la aplicación de la prueba de daño.”

⁶ Artículo 17

De la responsabilidad de los titulares y los enlaces

En su ámbito de atribuciones, los titulares de las instancias serán responsables de la gestión de las solicitudes, así como de la veracidad y confiabilidad de la información.

A efecto de instituir un vínculo de comunicación para las gestiones derivadas de trámites de acceso a la información, protección de información reservada y/o confidencial y transparencia, los titulares de las instancias designarán un servidor público que fungirá como Enlace e informarán por escrito sobre su designación a la Unidad General.”

⁷ <https://www.scjn.gob.mx/sites/default/files/resoluciones/2023-09/CT-CUM-A-30-2023.pdf>

⁸ Resolución [CT-CUM-A-50-2023.pdf](#), del índice de este Comité de Transparencia, de 22 de noviembre de 2023.

[...]



En la misma línea, se resalta que en la resolución CT-VT/A-47-2023⁹, la DGRH proporcionó una lista con los nombres de las personas que causaron baja de la entonces Dirección General de Derechos Humanos en un periodo del año dos mil veintitrés, precisando además, motivo (renuncia) y fecha de la baja, así como puesto. De igual manera, se pusieron a disposición las versiones públicas de las cartas de renuncia de las personas que causaron baja.

En cambio, al resolver el cumplimiento CT-CUM/A-19-2022¹⁰, se confirmó la clasificación como información reservada respecto del Dictamen de Procedencia y Razonabilidad de Reestructuración Orgánico-Ocupacional 2021, de veintisiete de agosto de dos mil veintiuno, y del Dictamen Integral de Supresión de Plazas DGPSI/DPRCTP/009/23-03-2022, de veintitrés de marzo de dos mil veintidós, por la posibilidad de que se materializara un efecto nocivo al derecho al debido proceso de las partes, así como a la integración de los asuntos en los que aún no se tenía conocimiento de que se hubiera promovido conflicto de trabajo.

En el caso particular, la DGRH identifica que hacer pública la información relativa al motivo de baja, vincularía a la persona de que se trata con una situación específica, como son las causas por las cuales se dio por terminada una relación laboral, agregando que ello tendría repercusiones en la esfera íntima de su titular; por tanto, retomando los argumentos de la resolución CT-VT/A-54-2023 a que se ha hecho referencia, se confirma la confidencialidad del motivo de la baja contenido en el aviso de baja que se pone a disposición, con fundamento en los artículos 116 de la Ley General de Transparencia y 113, fracción I, de la Ley Federal de Transparencia, en relación con el artículo 6 de la Ley General de Datos Personales.

Conforme a lo expuesto, se solicita a la Unidad General de Transparencia, que proporcione a la persona solicitante la versión pública del aviso de baja que pone a su disposición la DGRH, pues con ello se tiene atendido ese aspecto del inciso h) de la solicitud de origen.

[...]

⁹ [CT-VT/A-47-2023](#)

¹⁰ [CT-CUM-A-19-2022.pdf](#)

“[...] se considera que se actualizan las causas de reserva previstas en las fracciones X y XI de artículo 113 de la Ley General de Transparencia y su similar el diverso 110, fracciones X y XI, de la Ley Federal de Transparencia, pues el hecho de proporcionar el Dictamen de Procedencia y Razonabilidad de Reestructuración Orgánico Ocupacional 2021, de fecha veintisiete de agosto de dos mil veintiuno y el Dictamen Integral de Supresión de Plazas DGPSI/DPRCTP/009/23-03-2022, de fecha veintitrés de marzo de dos mil veintidós, implicaría la posibilidad de que se materialice un efecto nocivo al derecho al debido proceso de las partes, así como a la integración de los asuntos en los que aún no se tiene conocimiento de que se haya promovido conflicto de trabajo, sí existe una probabilidad más que razonable de que ello suceda.

[...]

Por lo anterior, este órgano colegiado considera materializado el supuesto de reserva aludido, en tanto que sí pesa una reserva en la divulgación del Dictamen de Procedencia y Razonabilidad de Reestructuración Orgánico Ocupacional 2021, de fecha veintisiete de agosto de dos mil veintiuno y el Dictamen Integral de Supresión de Plazas DGPSI/DPRCTP/009/23-03-2022, de fecha veintitrés de marzo de dos mil veintidós; así, se ha probado que existe el riesgo de afectación, ya que documentos de esta naturaleza forman parte de 10 procedimientos laborales que se encuentran en curso y podrían formar prueba documental en los procedimientos que se llegasen a instaurar por los ex trabajadores afectados, pues aún no prescribe su derecho a ejercer acciones legales en contra de sus despidos, por lo que procede confirmar la reserva temporal de la información solicitada.”



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

De acuerdo con lo expuesto y, considerando que este órgano colegiado es competente para dictar las medidas necesarias para que la información bajo resguardo del Alto Tribunal se ponga a disposición de manera completa, 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, así como 30 y 33 del Reglamento Orgánico en Materia de Administración de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (aún aplicable en el caso concreto), por conducto de la Secretaría Técnica se requiere a la DGRH y a la DGPSI para que, en el término de 5 días hábiles posteriores a la notificación de la presente resolución, se pronuncien, en el ámbito de sus competencias, respecto de la disponibilidad y, en su caso, clasificación de la información que pudiera dar cuenta de lo requerido.

Por lo expuesto y fundado, se

RESUELVE

ÚNICO. Se requiere a la Dirección General de Recursos Humanos y a la Dirección General de Planeación, Seguimiento e Innovación en los términos de 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**

7Za9na7rXnARPPvL9lhqyM8Ya1K+m/e9LF0jXAMZjw=



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

CT-VT/A-13-2026

**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.

7Za9na7rXnARPPVl9lhqyM8Ya1k+m/e9LF0jXAMZjw=