



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

VARIOS CT-VT/A-20-2026

INSTANCIAS RESPONSABLES:

- DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS DE LA UNIDAD DE ADMINISTRACIÓN DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN
- DIRECCIÓN GENERAL DE INFRAESTRUCTURA FÍSICA DE LA UNIDAD DE ADMINISTRACIÓN DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN
- 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 a la sesión del **veintiuno de mayo de dos mil veintiséis**.

ANTECEDENTES:

PRIMERO. Solicitud de información. El trece de abril de dos mil veintiséis, se recibió en la Plataforma Nacional de Transparencia la solicitud identificada con el folio **1550030526000640**, en la que se requirió:

“Con el fin de conocer si este H. Máximo Tribunal cumple con el porcentaje mínimo de personas con discapacidad empleadas, y que además, cuenten con las medidas de accesibilidad necesarias para garantizar su permanencia en condiciones dignas, solicito amablemente se me informe lo siguiente:

- 1- ¿Cuál es el total de personas empleadas en toda la SCJN?
- 2- ¿Cuántas personas con discapacidad se encuentran empleadas en la SCJN?
- 3- ¿Alguna persona con discapacidad ocupa un puesto de Dirección o cuenta con gente a su mando?
- 4- ¿A que áreas se encuentran adscritas las personas con discapacidad empleadas y cuales son sus cargos?
- 5- ¿Cuáles son los tipos de discapacidad con los que viven las personas empleadas?
- 6- ¿En su edificio, cuentan con medidas de accesibilidad para garantizar la plena inclusión de las personas con discapacidad?
 - a. Medidas de accesibilidad tales como:

6kNkfWh4+rt8poRlu4xx8Ov167UJhsbz2BixfruCci0=

- i. Rampas adecuadas para personas usuarias de sillas de ruedas.
 - ii. Elevadores con braille y parlantes.
 - iii. Correcta iluminación dentro del edificio.
 - iv. Macro tipos.
 - v. Rutas de evacuación accesibles para personas con discapacidad.
 - vi. Señalética en braille.
 - vii. Interprete de Lengua de Señas Mexicana.
 - viii. Equipos de Computo activados con lectores de pantalla.
 - ix. Baños accesibles para personas con discapacidad.
 - x. Capacitaciones permanentes al personal para el trato digno de las personas con discapacidad.
 - xi. Uso correcto del lenguaje evitando términos discriminatorios como 'discapacitados', 'personas con capacidades diferentes', 'personas especiales'.
 - xii. Que las convocatorias o los medios en los que se difunde la información respecto de espacios vacantes sean accesibles para el conocimiento de personas con discapacidad.
 - xiii. Salas de lactancia accesibles para madres con discapacidad.
- 7- ¿Los salarios de las personas con discapacidad empleadas se encuentran en igualdad con quienes ocupan el mismo puesto y no son personas con discapacidad?
- 8- ¿Cuáles son las funciones de las personas con discapacidad empleadas?
- 9- ¿Cuentan con algún programa permanente de difusión y acceso de las personas con discapacidad a su derecho a un trabajo digno?
- 10- ¿Se han recibido solicitudes de ajustes razonables y cuántas de ellas han sido atendidas, especificando cuál ha sido la solicitud y las acciones que se tomaron para darle debida atención?

Agradezco su atención y disposición para brindar Máxima Publicidad en los actos de este Máximo Tribunal". [sic]

SEGUNDO. Acuerdo de apertura de expediente. Por acuerdo de trece de abril 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 (en adelante Unidad de Transparencia), una vez analizados la naturaleza y contenido de la solicitud, ordenó la apertura del expediente **UT/A/0408/2026**.

TERCERO. Oficios de requerimiento. Una vez formado el expediente de mérito, la Unidad de Transparencia, por oficios enviados a través del Sistema de Gestión Documental Institucional (SGDI), requirió a las personas titulares de la **Dirección General de Recursos Humanos** (en adelante **DGRH**), de la **Dirección General de Infraestructura Física** (en lo sucesivo **DGIF**), ambas adscritas a la Unidad de Administración de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, y de la **Dirección General de Derechos Humanos y Justicia Pluricultural (DGDHJP)**, para que emitieran un informe, en el ámbito de sus atribuciones, sobre la existencia o inexistencia de la información solicitada en sus archivos, y en su caso, su clasificación y costos de reproducción, como se esquematiza:



Oficio	Instancia
SCJN/UT/SGAI-1081-2026	DGDH
SCJN/UT/SGAI-1082-2026	DGIF
SCJN/UT/SGAI-1083-2026	DGJPDH

CUARTO. Informe de la DGDHJP. El día veinticuatro de abril de dos mil veintiséis, la **DGCDHJP** dio respuesta al requerimiento mediante oficio **DGDHJP-302-2026**, informando lo siguiente:

[...]

Dado que no se planteó un periodo específico de tiempo en la solicitud, la búsqueda de la información se llevó a cabo respecto del año previo anterior, de conformidad con el criterio de interpretación 3/19 del Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales en el documento ACT PUB/11/09/2019.06.¹ De manera que la información que se proporciona comprende del 14 de abril de 2025 al 14 de abril de 2026.

En cuanto a la pregunta **2.** que a la letra solicita: **‘¿Cuántas personas con discapacidad se encuentran empleadas en la SCJN?’**, se informa que, con corte al **17 de abril** del presente año, y de conformidad con la información obtenida del Sistema de Registro Administrativo de Personal (SIRAP) de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, se reporta que **136 personas** se autoadscriben como **personas con discapacidad** y **27** como **personas con dificultad**.

Respecto a la pregunta **4.** que a la letra solicita: **‘¿A que áreas se encuentran adscritas las personas con discapacidad empleadas y cuales son sus cargos?’** Se indica que con corte al 17 de abril del año en curso, el personal que se autoadscribe como persona con discapacidad se encuentra adscrito a las ponencias, así como a diversos órganos y áreas de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, tales como la Oficina de la Presidencia, Ponencia del Ministro Hugo Aguilar Ortiz, Ponencia de la Ministra Lenia Batres Guadarrama, Ponencia de la Ministra Loretta Ortiz Ahlf, Ponencia de la Ministra María Estela Ríos González, Ponencia de la Ministra Sara Irene Herrerías Guerra, Ponencia de la Ministra Yasmín Esquivel Mossa, Ponencia del Ministro Arístides Rodrigo Guerrero García, Ponencia del Ministro Giovanni Azael Figueroa Mejía, Ponencia del Ministro Irving Espinosa Betanzo, Sección de Trámite de Controversias Constitucionales y de Acciones de Inconstitucionalidad, Secretaría General de Acuerdos, Secretaría General de la Presidencia, Subsecretaría General de Acuerdos y Unidad de Transparencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, las diversas Casas de los Saberes Jurídicos, Coordinación de Compilación y Sistematización de Tesis, Dirección General de Atención y

¹ Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales, sesión de 11 de septiembre de 2019, No. ACT-PUB/11/09/2019, p. 116. Enlace: [03-19.pdf](#)

6kNkfW4+rt8poRlu4xx8Ov167UJhsbz2BlxfruCci0=

Participación Social, Dirección General de Casas de los Saberes Jurídicos, Dirección General de Comunicación Social, Dirección General de Derechos Humanos y Justicia Pluricultural, Dirección General de Enlace con los Poderes Federales, Instituciones y Autoridades Comunitarias, Dirección General de Igualdad Sustantiva y No Discriminación, Dirección General de Plural TV. El Canal de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, Dirección General de Seguridad y Facilitadores del Pueblo, Dirección General de Servicios Médicos, Dirección General del Centro de Documentación y Análisis, Archivos y Compilación de Leyes, Dirección General del Centro de Estudios Constitucionales y Saberes Jurídicos.

Dado que la consulta de **los cargos** de las personas que se autoadscriben como personas con discapacidad se relaciona con un supuesto de datos personales sensibles², esta Dirección General tiene la obligación de resguardarla. Poner a disposición pública 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.

Es aplicable, por analogía, el criterio de clasificación pronunciado por el Comité de Transparencia en la resolución del Expediente Varios [CT-VT/A-35-2024](#), de treinta de octubre de dos mil veinticuatro, en el que 'confirma 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.'

Con relación a la pregunta **5.** que a la letra dice: **¿Cuáles son los tipos de discapacidad con los que viven las personas empleadas?**, se comunica que en el Sistema de Registro Administrativo de Personal (SIRAP) se utiliza la clasificación establecida en el artículo 2 de la [Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad](#) (LGIPD): discapacidad física, mental, intelectual y sensorial (visual, auditiva, tacto, gusto y olfato).

Referente a los puntos x. y xi. de la pregunta **6.** que a la letra dice: '**x. Capacitaciones permanentes al personal para el trato digno de las personas con discapacidad. xi. Uso correcto del lenguaje evitando términos discriminatorios como 'discapacitados', 'personas con capacidades diferentes', 'personas especiales'**'. Se informa que la Unidad de Inclusión Laboral y Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad, en el ámbito de sus atribuciones previstas en el Acuerdo General de Administración III/2022, implementa acciones de capacitación y sensibilización dirigidas al personal de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, a fin de promover una cultura de inclusión laboral, trato adecuado y respeto a los derechos humanos de las personas con discapacidad.

Asimismo, brinda capacitaciones y orientaciones a los órganos y áreas administrativas para fortalecer una cultura institucional basada en el enfoque de derechos humanos y el modelo social de la discapacidad. El contenido

² Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados. Artículo 3, fracción X, que a la letra dice:

Artículo 3. Para los efectos de la presente Ley se entenderá por:

...

'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;'



del referido Acuerdo puede consultarse a través del siguiente enlace:
[Acuerdo General de Administración III/2022](#)

Al respecto, se indica que en el periodo que se reporta, se han impartido los siguientes cursos:

- Curso 'Ajustes razonables para la inclusión laboral de personas con discapacidad'. Marzo-mayo 2025.
- Curso-taller 'Trato digno y adecuado a personas con discapacidad auditiva para eliminar barreras en el entorno laboral'. Junio 2025.
- Curso 'Protección jurisdiccional de los derechos de las personas con discapacidad'. Abril-junio 2025.
- Curso de inducción 'Política de inclusión y medidas generales para garantizar los derechos de las personas con discapacidad en la Suprema Corte'. Agosto 20225. [sic]
- Curso 'Trato digno y adecuado a personas con discapacidad'. Octubre 2025.
- 'Curso de inducción: 'Política de inclusión y medidas generales para garantizar los derechos de las personas con discapacidad en la Suprema Corte'. Septiembre-octubre 2025.
- Curso 'introducción a los derechos humanos de las personas con discapacidad'. Noviembre 2025.
- Curso-taller 'Mecanismos para el reconocimiento y ejercicio de la capacidad jurídica de las personas con discapacidad'. Noviembre 2025.
- Curso de inducción: 'Política de inclusión y medidas generales para garantizar los derechos de las personas con discapacidad en la Suprema Corte'. Noviembre-diciembre 2025.
- Curso de inducción: 'Política de inclusión y medidas generales para garantizar los derechos de las personas con discapacidad en la Suprema Corte'. Diciembre 2025.

Por lo que se refiere a la pregunta **10.** que a la letra solicita: **¿Se han recibido solicitudes de ajustes razonables y cuántas de ellas han sido atendidas, especificando cuál ha sido la solicitud y las acciones que se tomaron para darle debida atención?** Se informa que, durante el periodo señalado para efectos de esta respuesta, se informa que se han recibido en el Sistema de Registro Administrativo de Personal (SIRAP), un total de **66 solicitudes de ajustes razonables. Todas** ellas han sido **atendidas, 65** han sido **resultas** [sic] **y una** solicitud se encuentra **en trámite.**

Por otro lado, debido a que la consulta respecto a la **especificación de las solicitudes de ajustes razonables** se relaciona con un supuesto de datos personales sensibles³, esta Dirección General tiene la obligación de resguardarla. Poner a disposición pública la simple afirmación o negación acerca de la condición de discapacidad de una persona identificada o

³ Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados. Artículo 3, fracción X, que a la letra dice:

Artículo 3. Para los efectos de la presente Ley se entenderá por:

...

'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;'

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 las personas que ocupan dichas plazas.

Es aplicable, por analogía, el criterio de clasificación pronunciado por el Comité de Transparencia en la resolución del Expediente Varios [CT-VT/A-35-2024](#), de treinta de octubre de dos mil veinticuatro, en el que ‘confirma 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.’

Por lo que se refiere a las preguntas **1, 3, los puntos i. a ix. y xii y xiii de la 6, 7, 8 y 9** que a la letra solicita:

‘[...]’

Se informa que, de las atribuciones conferidas a la DGDHJP en el artículo 18 del Reglamento Orgánico de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, del Acuerdo General de Administración Número III/2022 (AGA III/2022)⁴ y del Acuerdo General de Administración X/2022⁵ no se advierte alguna atribución con las características señaladas, por lo que no se cuenta con la información solicitada. Al respecto, resulta aplicable el Criterio de Interpretación 13/17 adoptado por el extinto Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Datos Personales (INAI)⁶, que refiere que la incompetencia implica la ausencia de atribuciones del sujeto obligado para poseer la información solicitada; es decir, se trata de una cuestión de derecho, en tanto que no existan facultades para contar con lo requerido; por lo que la incompetencia es una cualidad atribuida al sujeto obligado que la declara.

Asimismo, se comunica que la SCJN pone a disposición del público, a través de su sitio web oficial, diversa información, entre otra en el apartado de ‘Informe anual de labores’, todas las actividades realizadas por las áreas jurisdiccionales y administrativas de la Corte por año, a través de la siguiente liga: https://transparencia_ciudadana.scjn.gob.mx/informacion-institucional-servidores-publicos-scjn/otra-informacion-interes/informes

[...]”

QUINTO. Informe de la DGIF. Por oficio **DGIF-173-2026** recibido el veinticuatro de abril de dos mil veintiséis, dicha instancia informó:

⁴ ACUERDO GENERAL DE ADMINISTRACIÓN NÚMERO III/2022, DEL PRESIDENTE DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, 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. [AGA/III/2022](#)

⁵ ACUERDO GENERAL DE ADMINISTRACIÓN NÚMERO X/2022, DEL PRESIDENTE DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, DE CINCO DE DICIEMBRE DE DOS MIL VEINTIDÓS, QUE REFORMA Y ADICIONA DIVERSAS DISPOSICIONES DEL ACUERDO GENERAL DE ADMINISTRACIÓN NÚMERO III/2022, DEL PRESIDENTE DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, 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. [AGA X/2022](#)

⁶ Criterio de Interpretación 13/17 adoptado por el extinto INAI. Enlace: <https://share.google/3Sy2lyY4nA7rhP6mA>



“[...]

Sobre el particular, se informa que la Dirección General de Infraestructura Física (DGIF) resulta parcialmente competente para atender la solicitud de referencia conforme a sus atribuciones relativas a llevar a cabo los procedimientos para la contratación de mantenimiento, obras y servicios relacionados con la obra; así como formalizar los contratos y convenios que deriven de ellos, por lo cual puede manifestarse en lo relativo a: ‘6- ¿En su edificio, cuentan con medidas de accesibilidad para garantizar la plena inclusión de las personas con discapacidad? a. Medidas de accesibilidad tales como: i. Rampas adecuadas para personas usuarias de sillas de ruedas. ii. Elevadores de braille parlantes. iii. Correcta iluminación dentro del edificio. iv. Macro tipos. v. Rutas de evacuación accesibles para personas con discapacidad. vi. Señalética en braille (...) ix. Baños accesibles para personas con discapacidad (...) 10- ¿Se han recibido solicitudes de ajustes razonables y cuántas de ellas han sido atendidas, especificando cuál ha sido la solicitud y las acciones que se tomaron para darle debida atención? (...)’ sic.

‘[...]

En ese sentido, hago de su conocimiento que la DGIF realizó una búsqueda exhaustiva y razonable en los archivos, documentos y bases de datos con los que cuenta y se informa los [sic] siguiente:

1. En lo relativo a ‘6- ¿En su edificio, cuentan con medidas de accesibilidad para garantizar la plena inclusión de las personas con discapacidad? a. Medidas de accesibilidad tales como: i. Rampas adecuadas para personas usuarias de sillas de ruedas. ii. Elevadores de braille parlantes. iii. Correcta iluminación dentro del edificio. iv. Macro tipos. v. Rutas de evacuación accesibles para personas con discapacidad. vi. Señalética en braille (...) ix. Baños accesibles para personas con discapacidad (...)’, se hace de conocimiento que se cuentan con las siguientes medidas de accesibilidad para personas con discapacidad al interior de los inmuebles de la Suprema Corte de Justicia de la Nación:

- Identificadores de oficina y áreas en sistema braille;
- Rampas de acceso y evacuación para sanitarios;
- Rampas de acceso y evacuación de edificios;
- Barras de apoyo en sanitarios;
- Sanitarios exclusivos para personas con discapacidad;
- Puertas automatizadas en sanitarios;
- Identificadores en sistema braille al interior de cabinas de elevadores;
- Sistema parlante al interior de elevadores;
- Silla salvaescaleras para acceso y evacuación de área de comedor;
- Silla salvaescaleras de acceso y evacuación de institución bancaria;
- Plataformas salvaescaleras de acceso a inmuebles;
- Plataformas salvaescaleras de acceso a estrado de auditorio;
- Áreas de lactancia con accesibilidad; y

- Sistema de iluminación adecuada en su interior.
2. Por lo que se refiere a '10- ¿Se han recibido solicitudes de ajustes razonables y cuántas de ellas han sido atendidas, especificando cuál ha sido la solicitud y las acciones que se tomaron para darle debida atención?', se informa que no se han recibido solicitudes de ajustes razonables en materia de mantenimiento, obras y servicios relacionados con la obra y, en consecuencia, no existen acciones para su atención, por lo que resultan aplicables el segundo y tercero párrafos del artículo 141 de la [Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública](#) (de la que se inserta vínculo electrónico para consulta)

[...]

SEXTO. Informe de la DGRH. El veinticuatro de abril de dos mil veintiséis, se recibió mediante el SGDI el oficio **UASCJN/DGRH/SGARH/DRL-1328-2026**, en el que la **DGRH** señala:

[...]

Para atender la solicitud, planteada como número 1, referente: '1- ¿Cuál es el total de personas empleadas en toda la SCJN?' (sic), se hace del conocimiento que de una búsqueda exhaustiva y razonable en los registros, se ubicó que la información solicitada es pública en términos del artículo 65, fracción VI, de la Ley General y está disponible en la liga denominada como [Directorio](#) (se inserta liga electrónica para su consulta).

Para atender las solicitudes identificadas con los números 2, 3, 4, y 5, en las que se solicita: '2- ¿Cuántas personas **con discapacidad** se encuentran empleadas en la SCJN?', '3- ¿Alguna persona **con discapacidad** ocupa un puesto de Dirección o cuenta con gente a su mando?', '4- ¿A que áreas se encuentran adscritas las personas **con discapacidad** empleadas y cuales son sus cargos?' y '5- ¿Cuáles son los **tipos de discapacidad con los que viven** las personas empleadas?' (sic) [Énfasis añadido], se informa a la Unidad de Transparencia que esta Dirección General de Recursos Humanos, considera que el simple hecho de distinguir a las personas servidoras públicas con discapacidad generaría discriminación, pues en términos del artículo 1, fracción III, de la [Ley Federal para prevenir y eliminar la discriminación](#) (se inserta vínculo electrónico para consulta), discriminación es:

'Artículo 1.- Las disposiciones de esta Ley son de orden público y de interés social. El objeto de la misma es prevenir y eliminar todas las formas de discriminación que se ejerzan contra cualquier persona en los términos del Artículo 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, así como promover la igualdad de oportunidades y de trato.

[...]

*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. [...]

Énfasis añadido.

En ese sentido conviene destacar que, de la búsqueda exhaustiva y razonable, no se ubicó en las plantillas del personal alguna referencia o distinción de personas con algún tipo de discapacidad, pues no reporta ni genera un registro, en su caso, del tipo de discapacidad de las personas que pudieran prestar sus servicios en la Institución, ni puesto, ni áreas a las que pudieran estar inscritas, porque se estaría contraviniendo la citada Ley Federal para prevenir y eliminar la discriminación (por ende, no se cuenta con el número de personas con discapacidad).

Criterio que se estima importante resaltar fue compartido por el Comité de Transparencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la resolución CT-CUMA-47-2019. Por tanto, la información es inexistente en términos del artículo 16 de la Ley General.

No obstante lo anterior, se considera que las Direcciones Generales de Derechos Humanos y Justicia Pluricultural y de Igualdad Sustantiva y No Discriminación, podrían contar con información estadística que pudiera ser de utilidad a la persona solicitante.

Con relación a los números 6, 9 y 10 en el que se solicita: '6- ¿En su edificio, cuentan con medidas de accesibilidad para garantizar la plena inclusión de las personas con discapacidad? a. Medidas de accesibilidad tales como: i. Rampas adecuadas para personas usuarias de sillas de ruedas. ii. Elevadores con braille y parlantes. iii. Correcta iluminación dentro del edificio. iv. Macro tipos. v. Rutas de evacuación accesibles para personas con discapacidad. vi. Señalética en braille. vii. Interprete de Lengua de Señas Mexicana. viii. Equipos de Computo activados con lectores de pantalla. ix. Baños accesibles para personas con discapacidad. x. Capacitaciones permanentes al personal para el trato digno de las personas con discapacidad. xi. Uso correcto del lenguaje evitando términos discriminatorios como 'discapacitados', 'personas con capacidades diferentes', 'personas especiales'. xii. Que las convocatorias o los medios en los que se difunde la información respecto de espacios vacantes sean accesibles para el conocimiento de personas con discapacidad. xiii. Salas de lactancia accesibles para madres con discapacidad.', '9- ¿Cuentan con algún programa permanente de difusión y acceso de las personas con discapacidad a su derecho a un trabajo digno?' y '10- ¿Se han recibido solicitudes de ajustes razonables y cuántas de ellas han sido atendidas, especificando cuál ha sido la solicitud y las acciones que se tomaron para darle debida atención? (sic), se informa a la Unidad de Transparencia que en términos del artículo 30 del ROMA, lo solicitado no forma parte de las atribuciones de esta Dirección General, por lo que no es competente para pronunciarse; sin embargo, se considera que lo solicitado en el punto 6, pudiera ser competencia y en su caso, contar con información de la Dirección General de Infraestructura Física; mientras que los numerales 9 y

10 podría corresponder a la Dirección General de Derechos Humanos y Justicia Pluricultural.

Con relación a la porción de la solicitud identificada con el número 7, referente: ‘7- ¿Los salarios de las personas con discapacidad empleadas se encuentran en igualdad con quienes ocupan el mismo puesto y no son personas con discapacidad?’ (sic), se hace del conocimiento de la Unidad de Transparencia y de la persona solicitante que la información que detalla las percepciones, prestaciones y demás beneficios de las personas servidoras públicas que integran los órganos del Poder Judicial de la Federación, entre ellos, la Suprema Corte de Justicia de la Nación, es información pública en términos del artículo 65, fracción I, a través del [Manual que regula las remuneraciones de las personas servidoras públicas del Poder Judicial de la Federación para el ejercicio fiscal dos mil veintiséis](#) (se inserta vínculo electrónico para consulta), publicado en el Diario Oficial de la Federación el veintisiete de febrero del dos mil veintiséis.

Para atender la solicitud 8, referente: ‘8- ¿Cuáles son las funciones de las personas con discapacidad empleadas?’ (sic), se informa que las funciones de las personas servidoras públicas de la Institución es información pública en términos del artículo 65, fracción I, que se encuentra disponible a través del [Catálogo General de Puestos de la Suprema Corte de Justicia de la Nación](#) (se inserta vínculo electrónico para consulta).

Cabe precisar que el Catálogo General de Puestos, constituye el instrumento administrativo que contiene la información básica de los puestos de mando superior, mando medio y operativos que conforman la estructura ocupacional autorizada de la Institución.

[...]

SÉPTIMO. Ampliación del plazo ordinario de respuesta del procedimiento. Atendiendo a lo dispuesto por el artículo 134, párrafo segundo⁷, de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública (en lo sucesivo Ley General de Transparencia), en sesión de siete de mayo de dos mil veintiséis, este Comité de Transparencia determinó la ampliación del plazo de respuesta en el presente procedimiento. Lo anterior fue notificado a la persona solicitante a través de la Plataforma Nacional de Transparencia en esa misma fecha.

OCTAVO. Remisión del expediente electrónico. Por oficio **SCJN/UT/SGAI-1314-2026** enviado a la Secretaria de este Comité, mediante correo electrónico de once de mayo del presente año, la Unidad de Transparencia, de conformidad con lo señalado por los artículos 40, fracción II, de la Ley General de Transparencia y 16 y 27 del Acuerdo General de

⁷ “**Artículo 134.** La respuesta de la solicitud deberá ser notificada a la persona interesada en el menor tiempo posible, que no podrá exceder de veinte días, contados a partir del día siguiente a la presentación de aquella.

Excepcionalmente, el plazo referido en el párrafo anterior podrá ampliarse hasta por diez días más, siempre y cuando se justifiquen de manera fundada y motivada las razones ante el Comité de Transparencia, y este emita la resolución respectiva, la cual deberá notificarse a la persona solicitante antes de su vencimiento.”



Administración 05/2015, y tomando en consideración lo informado por las áreas requeridas, remitió el expediente electrónico, a efecto de que le asignara el turno correspondiente para la elaboración del proyecto de resolución respectivo.

NOVENO. Acuerdo de turno. Por acuerdo de doce de mayo de dos mil veintiséis, la Presidenta del Comité de Transparencia en términos de los artículos 40, fracción II, de la Ley General de Transparencia, 23, fracción II, y 27 del Acuerdo General de Administración 5/2015, integró el presente expediente y ordenó su remisión a la persona titular de la Dirección General del Centro de Documentación y Análisis, Archivos y Compilación de Leyes de esta 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 resolución. Lo anterior se comunicó mediante oficio **CT-168-2026**, de la misma fecha.

CONSIDERANDOS

PRIMERO. Competencia. Este 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 6o de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 40 fracciones I y II, de la Ley General de Transparencia, así como 23, fracciones I y II, y 27 del Acuerdo General de Administración 5/2015.

SEGUNDO. Análisis. Con anticipación al análisis de la información solicitada y la información proporcionada por las áreas, resulta necesario precisar que la persona solicitante requiere información sobre personas con discapacidad, sobre lo cual, se destaca que la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas, dispuso que el término correcto para referirse a este grupo de población es el de personas con discapacidad, por lo tanto, a lo largo de la presente resolución

se utilizaran los términos “persona (s) con discapacidad”, “personal con discapacidad” y/o “personas servidoras públicas con discapacidad”, evitando de esta manera el uso de eufemismos y etiquetas que pudieran generar discriminación.

Señalado lo anterior, como se desprende de los antecedentes, en la solicitud se requirió información relacionada, en su mayoría, con el número de personas empleadas, puesto, funciones, remuneraciones, accesibilidad y ajustes razonables del personal con discapacidad que labora en esta Suprema Corte de Justicia de la Nación y, sobre lo cual, la Unidad de Transparencia requirió a la **DGRH**, a la **DGIF** y a la **DGDHJP** para que, en el ámbito de sus atribuciones, se pronunciaran sobre lo requerido.

Al respecto, una vez que este órgano colegiado cuenta con la totalidad de los informes requeridos, para facilitar el análisis y comprensión de la presente resolución, a continuación, se sintetizan y sistematizan los puntos de información solicitada y los pronunciamientos emitidos por las citadas instancias en el ámbito de sus respectivas competencias:

Punto de información	Informe
1.- ¿Cuál es el total de personas empleadas en toda la Suprema Corte de Justicia de la Nación?	DGRH.- Pone a disposición el vínculo de consulta del Directorio institucional.
2.- ¿Cuántas personas con discapacidad se encuentran empleadas en la Suprema Corte de Justicia de la Nación?	<p>DGDHJP.- Reporta que se tiene registro en el Sistema de Registro Administrativo de Personal (SIRAP) de ciento treinta y seis personas que se autoadscriben como personas con discapacidad y veintisiete como personas con dificultad.</p> <p>DGRH.- El simple hecho de distinguir a las personas servidoras públicas con discapacidad generaría discriminación, por lo que de la búsqueda realizada en sus archivos, no se ubicó alguna referencia o distinción de personas con algún tipo de discapacidad.</p>
3.- ¿Alguna persona con discapacidad ocupa un puesto de Dirección o cuenta con gente a su mando?	<p>DGDHJP.- De las atribuciones conferidas a esa Dirección General no se advierte alguna facultad con las características señaladas, por lo que no se cuenta con la información solicitada.</p> <p>DGRH.- El simple hecho de distinguir a las personas servidoras públicas con discapacidad generaría discriminación, por lo que de la búsqueda realizada en sus archivos, no se ubicó alguna referencia o distinción de personas con algún tipo de discapacidad.</p>



<p>4.- ¿A qué áreas se encuentran adscritas las personas con discapacidad empleadas y cuáles son sus cargos?</p>	<p>DGDHJP.- Informa las áreas en las que el personal que se autoadscribe con alguna discapacidad desempeña sus funciones.</p> <p>Respecto a los cargos de dichas personas, toda vez que se relaciona con un supuesto de datos personales sensibles, cualquier afirmación o negación acerca de la condición de discapacidad de una persona identificable podría poner en riesgo su esfera de privacidad e intimidad, por lo que determina que el solo pronunciamiento de existencia o inexistencia de ayudas técnicas y ajustes razonables otorgados a personas servidoras públicas ya ha sido clasificado como confidencial.</p> <p>DGRH.- El simple hecho de distinguir a las personas servidoras públicas con discapacidad generaría discriminación, por lo que de la búsqueda realizada en sus archivos, no se ubicó alguna referencia o distinción de personas con algún tipo de discapacidad.</p>
<p>5.- ¿Cuáles son los tipos de discapacidad con los que viven las personas empleadas?</p>	<p>DGDHJP.- En el SIRAP se utiliza la clasificación de discapacidad física, mental, intelectual y sensorial, establecida en el artículo 2 de la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad.</p> <p>DGRH.- El simple hecho de distinguir a las personas servidoras públicas con discapacidad generaría discriminación, por lo que de la búsqueda realizada en sus archivos, no se ubicó alguna referencia o distinción de personas con algún tipo de discapacidad.</p>
<p>6.- ¿En su edificio, cuentan con medidas de accesibilidad para garantizar la plena inclusión de las personas con discapacidad?</p>	<p>DGIF.- Informa las medidas de accesibilidad con las que cuentan los inmuebles de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.</p> <p>DGDHJP.- puntos xi y xii.- A través de la Unidad de Inclusión Laboral y Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad implementa acciones de capacitación y sensibilización al personal de esta Institución, a fin de promover una cultura de inclusión laboral, trato adecuado y respeto de las personas con discapacidad, con un enfoque de derechos humanos, por lo tanto, informa los cursos impartidos en el último año.</p>
<p>7.- ¿Los salarios de las personas con discapacidad empleadas se encuentran en igualdad con quienes ocupan el mismo puesto y no son personas con discapacidad?</p>	<p>DGRH.- La información que detalla las percepciones, prestaciones y demás beneficios de las personas servidoras públicas que laboran en el Poder Judicial de la Federación es consultable en el “Manual que regula las remuneraciones de las personas servidoras públicas del Poder Judicial de la Federación para el ejercicio fiscal dos mil veintiséis” (en los sucesivos Manuales de Remuneraciones”, del cual proporciona el vínculo para su consulta.</p>
<p>8.- ¿Cuáles son las funciones de las personas con</p>	<p>DGRH.- Señala que las funciones del personal que labora en este Tribunal Constitucional en los puestos de mando superior, mando medio y operativos se</p>

6kNkfWh4+rt8poRlu4xx8Ov167UJhsbz2BlxfruCci0=

discapacidad empleadas?	puede consultar en el “Catálogo General de Puestos de la Suprema Corte de Justicia de la Nación”, del cual proporciona el vínculo para su consulta.
9.- ¿Cuentan con algún programa permanente de difusión y acceso de las personas con discapacidad a su derecho a un trabajo digno?	Las áreas fueron coincidentes en señalar que no cuentan con atribuciones para generar o tener bajo su resguardo la información solicitada
10.- ¿Se han recibido solicitudes de ajustes razonables y cuántas de ellas han sido atendidas, especificando cuál ha sido la solicitud y las acciones que se tomaron para darle debida atención?	<p>DGIF.-No se han recibido solicitudes de ajustes razonables en materia de mantenimiento, obras y servicios relacionados con la obra.</p> <p>DGDHJP.- Durante el último año, se han recibido en el SIRAP un total de sesenta y seis solicitudes de ajustes razonables, de las cuales sesenta y cinco han sido atendidas y una se encuentra en trámite.</p> <p>Respecto a la especificación de las solicitudes de ajustes razonables, toda vez que se relaciona con un supuesto de datos personales sensibles, cualquier afirmación o negación acerca de la condición de discapacidad de una persona identificable podría poner en riesgo su esfera de privacidad e intimidad, por lo que determina que el solo pronunciamiento de existencia o inexistencia de ayudas técnicas y ajustes razonables otorgados a una persona servidora pública ya ha sido clasificado como confidencial.</p>

Se precisa que, para efectos de la presente determinación, la información solicitada será señalada de acuerdo con la numeración establecida en la solicitud.

En ese sentido, tomando en cuenta de manera integral la información proporcionada por las instancias, se realiza el análisis siguiente:

1. Aspectos atendidos

De acuerdo con lo manifestado por la **DGDH**, la **DGDHJP** y la **DGIF**, se pueden tener por atendidos diversos puntos de la solicitud, conforme se argumenta:

En primer término, debe precisarse que, tal y como lo señaló la **DGDHJP**, en la solicitud que da origen a la presente resolución no se especifica un periodo concreto respecto del cual deba proporcionarse la información requerida. No obstante, conviene destacar que no todos los



puntos de la solicitud exigen información susceptible de desagregarse por periodos específicos, ya que, en su mayoría, se requiere información actualizada a la fecha de la presentación de la solicitud o, en su caso, un pronunciamiento en sentido afirmativo o negativo respecto de determinadas interrogantes.

Ahora bien, este Comité de Transparencia en sesión de diez de diciembre de dos mil diecinueve⁸, sostuvo que cuando en la solicitud no se especifique el periodo de la información, es suficiente con proporcionar lo relativo al año inmediato anterior, a partir de la fecha en que se presentó la solicitud.

En ese sentido, del análisis integral de la solicitud y de los informes rendidos por las instancias vinculadas, se advierte que, dada la naturaleza de la información requerida en el **punto 10**, resulta procedente proporcionar la información relativa al periodo comprendido del trece de abril de dos mil veinticinco, al trece de abril de dos mil veintiséis.

Para dar atención al **punto 1**, la **DGRH** proporcionó el vínculo en el que es consultable el Directorio Institucional, en el cual, se encuentra disponible diversa información de las personas servidoras públicas que laboran en la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Ciertamente, dicho Directorio, permite realizar una búsqueda del personal a través de su nombre o apellido o área de adscripción y con ello visualizar información de las personas servidoras públicas, tal como sus medios de contacto, plaza, y prestaciones de carácter general. De igual

⁸ Criterio sostenido al resolver el expediente de Inexistencia de Información CT-I/A-47-2019, consultable en: <https://www.scjn.gob.mx/sites/default/files/resoluciones/2020-01/CT-I-A-47-2019.pdf>, el cual reitera el criterio 03/2019 del INAI, cuyo rubro y texto señalan: "Periodo de búsqueda de la información. En el supuesto de que el particular no haya señalado el periodo respecto del cual requiere la información, o bien, de la solicitud presentada no se adviertan elementos que permitan identificarlo, deberá considerarse, para efectos de la búsqueda de la información, que el requerimiento se refiere al año inmediato anterior, contado a partir de la fecha en que se presentó la solicitud."

manera, en cada uno de los apartados del Directorio es posible visualizar el número de personas servidoras públicas que laboran en la Suprema Corte de Justicia de la Nación y que se encuentran registradas en el referido Directorio, por lo que la persona solicitante podrá verificar la información solicitada a través de la consulta del vínculo que se pone a disposición.

Con relación a los **puntos 2, 4 y 5** la **DGDHJP** manifestó que en el SIRAP se utiliza la clasificación prevista en el artículo 2 de la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad⁹, señalando que, con corte al diecisiete de abril del presente año, en dicho sistema se tiene registro de ciento treinta y seis personas que se autoadscriben como personas con discapacidad y veintisiete como personas con dificultad, precisando las ponencias, órganos y áreas de esta Suprema Corte de Justicia de la Nación al que se encuentra adscrito dicho personal.

Por cuanto hace al **punto 4**, indicó, además, que la consulta de **los cargos** de las personas que se autoadscriben con discapacidad se relaciona con un supuesto de datos sensibles de conformidad al artículo 3, fracción X, de la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados¹⁰ (Ley General de Protección de Datos), señalando que resulta aplicable por analogía el criterio de clasificación emitido por este Comité de Transparencia en el expediente **CT-VT/A-35-2024**¹¹. Dicha manifestación será materia de análisis en el apartado subsecuente.

En cuanto a la **DGRH**, dicha instancia manifestó, en relación con los **puntos 2, 4 y 5** que no realiza en el registro de las plantillas del personal alguna referencia o distinción de personas con discapacidad, toda vez que, de realizarlo, contravendría lo dispuesto en el artículo 1, fracción III, de la Ley

⁹ Dicho precepto enuncia dentro de sus fracciones X, XI, XII y XIII, lo que se deberá de entender por discapacidad física, discapacidad mental, discapacidad intelectual y discapacidad sensorial.

¹⁰ “**Artículo 3.** Para los efectos de la presente Ley se entenderá por:

[...]

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;

[...]

¹¹ Disponible en: <https://www.supremacorte.gob.mx/sites/default/files/resoluciones/2024-12/CT-VT-A-35-2024.pdf>



Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, cuya porción normativa considera discriminatoria cualquier distinción basada en las discapacidades.

Si bien la **DGRH** señaló que no se ubicó en las plantillas del personal alguna referencia o distinción de personas con algún tipo de discapacidad, lo cierto es que la **DGDHJP**, por conducto de una de sus áreas, cuenta con facultades para llevar el registro del personal con discapacidad que desempeña funciones en este Tribunal Constitucional.

Lo anterior deriva de las atribuciones previstas en el Acuerdo General de Administración número III/2022 del Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, 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 (Acuerdo General de Administración III/2022).

En consecuencia, resulta materialmente imposible declarar la inexistencia de la información solicitada en los **puntos 2, 4 y 5**, pues el referido Acuerdo General, previamente aprobado por el Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, establece que la Unidad de Inclusión Laboral y Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad, adscrita a la **DGDHJP**, es competente para llevar el registro de dicha información, tal y como se desprende del informe rendido por dicha Dirección General.

En relación con el **punto 6**, si bien, el planteamiento de la persona solicitante únicamente requería un pronunciamiento en sentido afirmativo o negativo, tanto la **DGDHJP** como la **DGIF**, proporcionaron información adicional en el ámbito de sus respectivas atribuciones, como se señala:

La **DGDHJP** informó que, en específico, por lo que hace a los puntos **x** y **xi**, durante el año inmediato anterior a la fecha de recepción de la solicitud

(trece de abril de dos mil veintiséis), se impartieron diez cursos dirigidos al personal de la Suprema Corte de Justicia de la Nación con la finalidad de promover una cultura de inclusión laboral, trato adecuado y respeto de los derechos humanos de las personas con discapacidad.

Por su parte, la **DGIF** dio cuenta de las medidas de accesibilidad con las que cuentan los inmuebles de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, destinadas a garantizar el adecuado desempeño de las labores del personal con discapacidad.

Finalmente, respecto al **punto 10**, la **DGIF** señaló que no ha recibido solicitudes de ajustes razonables en materia de mantenimiento, obras y servicios relacionados con la obra; no obstante, la **DGDHJP** señaló que, en el año inmediato anterior a la fecha de recepción de la solicitud, recibió sesenta y seis solicitudes de ajustes razonables, de las cuales sesenta y cinco fueron atendidas y una se encuentra en trámite.

De manera coincidente a lo señalado en el **punto 4**, la **DGDHJP** informó que la consulta respecto a la **especificación de las solicitudes de ajustes razonables** se relaciona con un supuesto de datos sensibles de conformidad al artículo 3, fracción X, de la Ley General de Protección de Datos, por lo que resulta aplicable por analogía el criterio de clasificación emitido por este Comité de Transparencia en el expediente **CT-VT/A-35-2024**. Tal consideración será igualmente analizada en el apartado correspondiente.

En ese sentido, considerando que las instancias vinculadas proporcionaron la información requerida y los vínculos sobre los cuales se puede consultar la información, con fundamento en el artículo 132 de la Ley General de Transparencia, se tienen por atendidos los puntos **1, 2, 4** [parcialmente], **5, 6** y **10** [parcialmente].

Por tanto, se encomienda a la Unidad de Transparencia para que ponga a disposición de la persona solicitante los vínculos e información proporcionados por las instancias requeridas para dar atención a los puntos analizados en el presente apartado.



Finalmente, se tienen por atendidos los puntos **3, 7 y 8**, de conformidad a lo señalado en apartados subsecuentes.

2. Información clasificada.

Como se desprende del apartado que antecede, la **DGDHJP** sostuvo que la consulta sobre los **cargos** del personal con discapacidad que labora para esta Suprema Corte de Justicia de la Nación, así como la **especificación de las solicitudes de ajustes razonables**, se relacionan con un supuesto de datos sensibles de conformidad al artículo 3, fracción X, de la Ley General de Protección de Datos, por lo que poner a disposición la simple afirmación o negación acerca de la condición de discapacidad de una persona identificada o identificable podría poner en riesgo su esfera de privacidad e intimidad, toda vez que podría dar origen a una situación de discriminación.

Conforme a lo anterior, señaló que resultaba aplicable por analogía el criterio adoptado por este Comité de Transparencia al resolver el expediente **CT-VT/A-35-2024**, en el que se determinó confirmar la confidencialidad del solo pronunciamiento de existencia o inexistencia de ayudas técnicas y ajustes razonables otorgados a una persona servidora pública.

De conformidad a lo señalado, se concluye que la **DGDHJP** clasificó como información confidencial el pronunciamiento sobre los **cargos** del personal con discapacidad, así como las **especificaciones de las solicitudes de ajustes razonables**.

Para confirmar o no el carácter confidencial de la información señalada en este apartado, es necesario recordar lo argumentado al respecto en otros asuntos en el sentido de que en el artículo 6o, apartado A¹², de la Constitución

¹² "Artículo 6o. [...]"

Política de los Estados Unidos Mexicanos se consagra el derecho de acceso a la información, cuyo contenido deja claro que, en principio, todo acto de autoridad (todo acto de gobierno) es de carácter público y de interés general y, por ende, es susceptible de ser conocido por todas las personas.

De igual manera, el artículo 13¹³ de la Convención Americana Sobre Derechos Humanos (Pacto de San José) estipula que toda persona tiene derecho de buscar y recibir información de toda índole, sin que el ejercicio de este derecho se pueda sujetar a una censura previa, sino a responsabilidades ulteriores (causas y procedimientos específicos) que deberán de estar expresamente fijadas por la ley (leyes nacionales en la materia).

Al respecto, se tiene presente que el Pleno de esta Suprema Corte de Justicia de la Nación ha determinado que el derecho de acceso a la información no se puede caracterizar como de contenido absoluto, sino que su ejercicio se encuentra acotado en función de ciertas causas e intereses relevantes que lo regulan y caracterizan, como lo son la seguridad nacional, el respeto a los intereses de la sociedad y los **derechos de los gobernados**¹⁴, dichas causas son abordadas por las leyes en la materia, las cuales establecen restricciones al derecho de acceso a la información, con la finalidad de evitar que el derecho mencionado entre en conflicto con otro tipo de derechos.

En ese contexto, la Ley General de Transparencia consagra el principio de excepcionalidad en la restricción del acceso a la información que obra en

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:

I. Toda la información en posesión de cualquier autoridad, entidad, órgano y organismo de los Poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial, órganos autónomos, partidos políticos, fideicomisos, fondos públicos, así como de cualquier persona física, moral o sindicato que reciba y ejerza recursos públicos o realice actos de autoridad en el ámbito federal, estatal y municipal, es pública y sólo podrá ser reservada temporalmente por razones de interés público y seguridad nacional, en los términos que fijan las leyes. En la interpretación de este derecho deberá prevalecer el principio de máxima publicidad. Los sujetos obligados deberán documentar todo acto que derive del ejercicio de sus facultades, competencias o funciones, la ley determinará los supuestos específicos bajo los cuales procederá la declaración de inexistencia de la información.

[...].”

¹³ **Artículo 13. Libertad de Pensamiento y de Expresión**

1. Toda persona tiene derecho a la libertad de pensamiento y de expresión. Este derecho comprende la libertad de buscar, recibir y difundir informaciones e ideas de toda índole, sin consideración de fronteras, ya sea oralmente, por escrito o en forma impresa o artística, o por cualquier otro procedimiento de su elección.

[...].”

¹⁴ **DERECHO A LA INFORMACIÓN. SU EJERCICIO SE ENCUENTRA LIMITADO TANTO POR LOS INTERESES NACIONALES Y DE LA SOCIEDAD, COMO POR LOS DERECHOS DE TERCEROS.** 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.



poder de los sujetos obligados, partiendo de la regla de máxima publicidad. Para ello, dicho ordenamiento prevé dos excepciones que permiten que la información pueda clasificarse y, con ello, limitar el acceso de los particulares a la misma, dentro de las cuales se encuentra la de “**información confidencial**”¹⁵. No obstante, la propia Ley establece de manera expresa que la clasificación de la información únicamente podrá resultar válida cuando se actualicen (de forma estricta) los supuestos previstos en la normativa aplicable, lo que impide interpretaciones extensivas o discrecionales por parte de los sujetos obligados.

De igual manera, en el artículo 115¹⁶ de la Ley General de Transparencia, así como el diverso 3, fracción X, de la Ley General de Protección de Datos, se advierte que los datos personales sensibles, corresponde a información concerniente a una persona física identificada o identificable que atañen a su esfera más íntima, y el carácter de confidencial, no está sujeto a temporalidad alguna, y solo podrán tener acceso sus titulares, representantes y las personas servidoras públicas facultadas para ello.

Lo anterior resulta trascendente, en virtud de que el tratamiento de los datos personales se debe dar bajo los principios, entre otros, de licitud y finalidad, es decir, única y exclusivamente en relación con las finalidades concretas, lícitas, explícitas y legítimas relacionadas con la normativa

¹⁵ “**Artículo 8.** Las autoridades garantes deberán regir su funcionamiento de acuerdo a los siguientes principios:
[...]

V. Excepcionalidad: Implica que la información podrá ser clasificada como reservada o confidencial únicamente si se actualizan los supuestos que esta Ley expresamente señala;

[...]

¹⁶ **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.

aplicable, de conformidad con los artículos 16, 17 y 18, de la citada Ley General de Protección de Datos¹⁷.

Acorde con lo expuesto, tratándose de información confidencial, para que pueda otorgarse el acceso, 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 64¹⁸, de la Ley General de Transparencia.

Conforme lo expuesto, para que este Comité de Transparencia pueda analizar la clasificación realizada por la **DGDHJP** con relación al **cargo** del personal con discapacidad que labora en esta Corte, así como de las **especificaciones de las solicitudes de ajustes razonables**, se debe de

¹⁷ **Artículo 16.** El responsable no estará obligado a recabar el consentimiento de la persona titular para el tratamiento de sus datos personales en los siguientes casos:

- I. Cuando una legislación aplicable así lo disponga, debiendo dichos supuestos ser acordes con las bases, principios y disposiciones establecidos en esta Ley, y en ningún caso podrán contravenirla;
- II. Cuando las transferencias que se realicen entre responsables, sean sobre datos personales que se utilicen para el ejercicio de facultades propias, compatibles o análogas con la finalidad que motivó el tratamiento de los datos personales;
- III. Cuando exista una orden judicial, resolución o mandato fundado y motivado de autoridad competente;
- IV. Para el reconocimiento o defensa de derechos de la persona titular ante autoridad competente;
- V. Cuando los datos personales se requieran para ejercer un derecho o cumplir obligaciones derivadas de una relación jurídica entre la persona titular y el responsable;
- VI. Cuando exista una situación de emergencia que potencialmente pueda dañar a un individuo en su persona o en sus bienes;
- VII. Cuando los datos personales sean necesarios para efectuar un tratamiento para la prevención, diagnóstico o la prestación de asistencia sanitaria;
- VIII. Cuando los datos personales figuren en fuentes de acceso público;
- IX. Cuando los datos personales se sometan a un procedimiento previo de disociación, o
- X. Cuando la persona titular de los datos personales sea una persona reportada como desaparecida en los términos de las disposiciones jurídicas en la materia.

Artículo 17. El responsable deberá adoptar las medidas necesarias para mantener exactos, completos, correctos y actualizados los datos personales en su posesión, a fin de que no se altere la veracidad de éstos. Se presume que se cumple con la calidad en los datos personales cuando éstos son proporcionados directamente por la persona titular y hasta que este no manifieste y acredite lo contrario.

Cuando los datos personales hayan dejado de ser necesarios para el cumplimiento de las finalidades previstas en el aviso de privacidad y que motivaron su tratamiento conforme a las disposiciones que resulten aplicables, deberán ser suprimidos, previo bloqueo en su caso, y una vez que concluya el plazo de conservación de los mismos.

Los plazos de conservación de los datos personales no deberán exceder aquéllos que sean necesarios para el cumplimiento de las finalidades que justificaron su tratamiento, y deberán atender a las disposiciones aplicables en la materia de que se trate y considerar los aspectos administrativos, contables, fiscales, jurídicos e históricos de los datos personales.

Artículo 18. El responsable deberá establecer y documentar los procedimientos para la conservación y, en su caso, bloqueo y supresión de los datos personales que lleve a cabo, en los cuales se incluyan los periodos de conservación de los mismos, de conformidad con lo dispuesto en el artículo anterior de la presente Ley.

En los procedimientos a que se refiere el párrafo anterior, el responsable deberá incluir mecanismos que le permitan cumplir con los plazos fijados para la supresión de los datos personales, así como para realizar una revisión periódica sobre la necesidad de conservar los datos personales.

¹⁸ **Artículo 64.** Los sujetos obligados y las personas particulares serán responsables de los datos personales en su posesión de conformidad con las disposiciones jurídicas aplicables en la materia.

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.



verificar si resulta aplicable el criterio emitido en el expediente **CT-VT/A-35-2024**.

Al respecto, en dicho precedente se solicitó, entre otra información, aquella que diera cuenta de la razón por la cual determinadas personas servidoras públicas **ya identificadas** habían laborado de manera remota en un periodo de tiempo determinado, sobre lo cual, la entonces Unidad General de Conocimiento Científico y Derechos Humanos (ahora **DGDHJP**) manifestó que el SIRAP se integra a partir de información sensible relacionada con las personas servidoras públicas que laboran en la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

En ese sentido, determinó que emitir un pronunciamiento sobre si personas servidoras públicas **identificadas por su nombre** se han beneficiado de algún ajuste razonable implicaría revelar datos sensibles que podrían hacerles identificables como integrantes de un grupo en especial situación de desigualdad.

Sobre dicho informe fue que este Comité de Transparencia determinó confirmar la confidencialidad de la existencia o inexistencia de ayudas técnicas y ajustes razonables otorgados a una persona servidora pública.

Sin embargo, es necesario señalar que, en la presente solicitud, a diferencia de lo analizado en la resolución **CT-VT/A-35-2024**, no se individualiza o identifica de manera directa a las personas servidoras públicas sobre las que se requiere la información, por ello, el criterio invocado por la **DGDHJP** no resulta aplicable de manera absoluta.

En segundo lugar, es importante traer a colación que en el portal Institucional de esta Suprema Corte de Justicia de la Nación, en específico en el vínculo <https://datos-personales.scjn.gob.mx/sites/default/files/aviso-de->

[privacidad/DGDHJP_2.pdf](#), es posible visualizar el aviso de privacidad denominado “Sistema de Registro Administrativo de Personal (SIRAP) y procesos derivados”, el cuál prevé la posibilidad de que el personal adscrito a la **DGDHJ** recabe ciertos datos personales y sensibles de las personas servidoras públicas de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, con la finalidad de ejecutar los procedimientos de solicitudes de ajustes razonables y o ayudas técnicas que se requieran.

Dicho aviso de privacidad señala que dentro de los datos personales y sensibles que recaba el personal de la **DGDHJP** se encuentran el cargo, puesto o comisión, así como los ajustes razonables o ayudas técnicas, estos últimos contemplados como datos sensibles dentro del propio aviso, de las personas con discapacidad que se encuentren registrados en el SIRAP.

En ese sentido, debe precisarse que el artículo 15 de la Ley General de Protección de Datos reconoce que el consentimiento para el tratamiento de datos personales puede manifestarse de forma expresa o tácita. Este último caso se actualiza cuando el titular, habiendo sido puesto en conocimiento del aviso de privacidad correspondiente, no manifestó su oposición.

No obstante, el consentimiento de forma tácita encuentra una excepción, y es precisamente en cuanto al consentimiento para la divulgación de datos sensibles, puesto que el mismo precepto legal antes citado es categórico al señalar que, tratándose de datos sensibles, es necesario que el responsable del tratamiento recabe el consentimiento de manera expresa por escrito de la persona titular, salvo los casos previstos en el artículo 16 de la misma Ley.

Para tal efecto, el referido artículo 16 de la Ley General de Protección de Datos establece una serie de supuestos en los que no es necesario recabar el consentimiento de la persona titular para el tratamiento de sus datos personales sensibles. Entre dichos supuestos se puede observar que la propia Ley permite el tratamiento de determinados datos personales cuando estos se sometan a un procedimiento previo de disociación, es decir, que no se permita asociar a la persona titular ni permitir la identificación de la misma.



Al respecto, cabe destacar que, si bien, no se actualiza alguna de las excepciones que se establecen en el artículo 119¹⁹ de la Ley General de Transparencia para que este Alto Tribunal, como sujeto obligado, pueda permitir el acceso a la información solicitada, lo cierto es que, sometiendo los datos personales como el cargo del personal con discapacidad a un procedimiento de disociación, tal y como lo marca el artículo 16 de la Ley General de Datos Personales, es posible poner a disposición pública el cargo, sin necesidad de identificar o hacer identificable al personal con discapacidad que labora en este Tribunal Constitucional.

Ello encuentra sustento en el propio artículo 115 de la Ley General de Transparencia, el cual exige que, para poder clasificar la información como confidencial, es necesario que los datos personales ya se encuentran asociados a una persona en particular (identificada), o bien, que dichos datos de manera aislada, o en conjunto con otros datos pudieran hacer identificable a una determinada persona.

Considerando las premisas expuestas con antelación, este Comité de Transparencia emite el siguiente pronunciamiento.

2.1 Información cuya clasificación se modifica.

¹⁹ **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.

Para efectos de la fracción IV del presente artículo, la Autoridad garante, debidamente fundada y motivada, deberá aplicar la prueba de interés público. Además, se deberá corroborar una conexión patente entre la información confidencial y un tema de interés público y la proporcionalidad entre la invasión a la intimidad ocasionada por la divulgación de la información confidencial y el interés público de la información.

Se estima que hasta el momento en que se emite la presente resolución, con la información proporcionada en los **puntos 1, 2, 4** [áreas en que están adscritos], **5, 6 y 10** [número de ajustes razonables solicitados, atendidos y en trámite] no es posible identificar de manera cierta e individualizada al personal con discapacidad adscrito a esta Suprema Corte de Justicia de la Nación.

No obstante, debe reconocerse que otorgar el **cargo** específico del personal con discapacidades, podría generar un riesgo de identificación de dichas personas, por lo que, se podría entender que dicha afirmación llevaría a confirmar la clasificación realizada por la **DGDHJP**.

Por lo que, en aras de garantizar el derecho humano de acceso a la información, y el principio de máxima publicidad, pero sin dejar a un lado la protección de los datos personales a que tiene derecho todo gobernado, este Comité de Transparencia estima que sí se podría poner a disposición de la persona solicitante, de manera íntegra, lo requerido en el **punto 4**, es decir, **los cargos** del personal con discapacidad, **siempre y cuando estos no permitan la identificación de las personas servidoras públicas de que se trata** (de manera disociada).

Desde esa perspectiva, para que no se permita la plena identificación de las personas con discapacidad, y a fin de dar cumplimiento al principio de máxima publicidad, este Comité estima que se puede poner a disposición la información del cargo de las personas servidoras públicas con discapacidad de manera **genérica**, y no particular; esto es, únicamente indicando si las personas con discapacidad ocupan cargos en categorías tales como “mando superior, mando medio u operativos”, sin precisar la denominación concreta del puesto o cargo desempeñado, ni el número específico de personas asignadas a cada categoría, con el propósito de evitar la identificación plena.

De esta forma, no solo se podría dar por atendido de manera íntegra el **punto 4** de la solicitud que se analiza, sino que también, de manera directa, se daría respuesta al **punto 3**, sobre el que no se emitió pronunciamiento alguno que pudiera dar cuenta de lo requerido, así como lo requerido en los **puntos 7 y 8**, con apoyo en el informe rendido por la **DGRH**.



Así, la persona solicitante estaría en aptitud de verificar la información requerida, sin hacer identificable a las personas con discapacidad que laboran en esta Institución.

En consecuencia, con fundamento en los artículos 40, fracción II, de la Ley General de Transparencia y 23, fracción II, del Acuerdo General de Administración 05/2015, se modifica la clasificación de la información analizada en el presente apartado.

2.2 Información confidencial.

Por otra parte, para poder determinar la naturaleza de las **especificaciones de las solicitudes de ajustes razonables** o ayudas técnicas, es preciso señalar que, por ajustes razonables, se entienden 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, así como personas cuidadoras o de apoyo, el goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales.

Principalmente, las personas que presentan una deficiencia, limitación o problema en su estado de salud, interactúan con las barreras que le impone el entorno social, lo que les impide su inclusión plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás.

Estos ajustes razonables permiten a las personas que presentan alguna dificultad o mayor atención, modificar entre otros, sus horarios, adaptar el puesto y permitir el trabajo remoto.

En ese sentido, si bien la solicitud no identifica directamente a persona alguna, la divulgación de las especificaciones concretas de los ajustes razonables sí podría permitir la identificación indirecta de las personas beneficiarias y revelar información estrechamente vinculada con su estado de salud o condición personal.

Lo anterior cobra sustento al analizar que lo concerniente a las especificaciones de los ajustes razonables no podría dissociarse de otros datos, sin que estas permitan la divulgación de información de carácter meramente sensible que, por su naturaleza, no conlleve a invadir la esfera de privacidad más íntima del personal con discapacidad, pues se podría revelar información sobre las condiciones particulares de quienes los solicitan, por lo que, en el caso en particular, esta información exige un estándar reforzado para su protección.

Ello adquiere especial relevancia si se considera que los artículos 2, fracciones II y IX, y 4 de la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad²⁰, así como 80 y 81. Fracción IX, de la Ley General de Protección de Datos, que establecen, para el caso de existir ese supuesto, la obligación del Estado de procurar, en todo momento, que las personas con alguna discapacidad no sufran algún tipo de discriminación, y

²⁰ **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.

[...]"



sean tratadas con respeto, así como a garantizar el pleno ejercicio de sus derechos²¹.

Además, debe considerarse que los ajustes razonables no únicamente son solicitados por personas con discapacidad, sino también por personas cuidadoras o de apoyo que requieren medidas específicas para atender las necesidades de familiares o personas cercanas.

Con lo aquí narrado, con fundamento en los artículos 115, de la Ley General de Transparencia, en relación con el 3, fracción X, y 6 de la Ley General de Protección de Datos Personales, **este Comité confirma la clasificación** de las especificaciones de las solicitudes de ajustes razonables y ayudas técnicas como **información confidencial**.

3. Información pendiente.

Se recuerda que, en la presente resolución este órgano colegiado ha determinado modificar la clasificación efectuada por la **DGDHJP** respecto de la confidencialidad del cargo del personal con discapacidad que labora en esta Suprema Corte de Justicia de la Nación. En consecuencia, a efecto de poner dicha información a disposición de la persona solicitante en los términos definidos por este Comité de Transparencia, resulta necesario identificar el área que pudiera contar con ella.

Asimismo, se tiene presente que respecto a lo solicitado en el **punto 3**, la **DGRH** señaló que el simple hecho de distinguir a las personas con discapacidad constituye un hecho discriminatorio, por lo que no ubicó

²¹ “**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.

Artículo 81. La Secretaría tendrá las siguientes atribuciones:

[...]

IX. Garantizar, en el ámbito de su respectiva competencia, condiciones de accesibilidad para que las personas titulares que pertenecen a grupos de atención prioritaria puedan ejercer, en igualdad de circunstancias, su derecho a la protección de datos personales;

[...]

ninguna referencia o distinción de personas con algún tipo de discapacidad, mientras que, las demás instancias requeridas, señalaron que lo solicitado no forma parte de sus atribuciones, facultades o competencias.

De igual manera, con relación a lo solicitado en el **punto 9**, las áreas vinculadas fueron coincidentes en señalar que no cuentan con atribuciones para generar o tener bajo su resguardo la información requerida.

Por lo tanto, debe señalarse que, en el ámbito de sus atribuciones, la **DGRH** pudiera contar con la información requerida en el **punto 3** y el **punto 4** (en la parte relativa al cargo de las personas con discapacidad), sin embargo, conforme a lo señalado en su informe, dicha instancia no dispone de esa información, en virtud de que no identifica dentro de la plantilla de personal a las personas con discapacidad al considerar que ello podría constituir un acto discriminatorio.

Por otra parte, en el ámbito de las atribuciones conferidas en el Reglamento Orgánico de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y en el Acuerdo General de Administración III/2022, la **DGDHJP** sí podría contar con información relativa al cargo de las personas con discapacidad, derivado de su participación en la operación del SIRAP.

Aunado a ello, debe destacarse que el aviso de privacidad “Sistema de Registro Administrativo de Personal (SIRAP) y procesos derivados” previamente abordado en la presente resolución, contempla expresamente que uno de los datos a recabar por el personal de la **DGDHJP** es precisamente el puesto, cargo o comisión de las personas con discapacidad.

Por lo tanto, atendiendo a las facultades y atribuciones otorgadas a la **DGDHJP**, dicha área deberá de emitir un informe en el que, como ha quedado señalado en la presente determinación, únicamente indique si las personas con discapacidad ocupan cargos en categorías tales como “mando superior, mando medio u operativos”, sin precisar la denominación concreta del puesto o cargo desempeñado, ni el número específico de personas asignadas a cada categoría, con el propósito de evitar la identificación plena.



Ahora bien, respecto a lo señalado en el **punto 9**, este Comité de Transparencia advierte que, si bien, la **DGDHJP** manifestó que la información requerida no se encuentra dentro de sus atribuciones, dicha manifestación resulta discordante con el contenido de su propio informe.

Ello es así pues al dar respuesta al **punto 6**, dicha instancia reconoció ser competente para informar sobre “x. Capacitaciones permanentes al personal para el trato digno de las personas con discapacidad” y, “xi. Uso correcto del lenguaje evitando términos discriminatorios como ‘discapacitados’, ‘personas con capacidades diferentes’, ‘personas especiales’, con fundamento en las atribuciones conferidas a la Unidad de Inclusión Laboral y Derechos Humanos en el Acuerdo General de Administración III/2022. En particular, señaló que esa área implementa acciones de capacitación y sensibilización al personal de la Suprema Corte de Justicia de la Nación respecto a los derechos humanos de las personas con discapacidad.

Dicha facultad se desprende del artículo 36 del Acuerdo General de Administración III/2022, que en específico, en sus fracciones III, IV y V, otorga a la Unidad de Inclusión Laboral y Derechos Humanos la facultad de brindar capacitación al personal con discapacidad que labora en esta Institución acerca del ejercicio, defensa, promoción y protección de sus Derechos.

Por lo tanto, contrario a lo señalado en su informe, la **DGDHJP** sí cuenta con atribuciones para pronunciarse respecto de la información solicitada en el **punto 9**.

En consecuencia, atendiendo a lo señalado por este Comité de Transparencia, con fundamento en los artículos 40, fracción I, de la Ley General de Transparencia y 23, fracciones I y III, y 37 del Acuerdo General de

Administración 5/2015, por conducto de la Secretaría Técnica, requiérase a la **Dirección General de Derechos Humanos y Justicia Pluricultural** para que, en un plazo de **cinco** días hábiles siguientes a la notificación de esta resolución, emita un informe dirigido de manera directa a la a la **Unidad de Transparencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación**, en el que se pronuncie sobre el cargo, atendiendo únicamente a informar si el personal con discapacidad ocupa las categorías de mandos superiores, mandos medios u operativos, y de igual manera, informe sobre los programas de capacitación al personal con discapacidad a que se refiere el punto **9** de la solicitud..

Finalmente, una vez que se cuente con el informe requerido, de forma automática se brindará atención de los **puntos 3, 7 y 8**, conforme a lo vertido en el punto **4**. Es decir, una vez que la **DGDHJP** informe sobre las categorías en las que se encuentren adscritas las personas con discapacidad dentro de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, la persona solicitante podrá verificar si tienen personas a su cargo, las funciones que desempeñan, así como los rangos salariales a través del “Manual que regula las remuneraciones de las personas servidoras públicas del Poder Judicial de la Federación para el ejercicio fiscal dos mil veintiséis”, así como en el “Catálogo General de Puestos de la Suprema Corte de Justicia de la Nación”.

Por lo anterior, se encomienda a la Unidad de Transparencia para que una vez que cuente con el informe solicitado, lo haga del conocimiento de la persona solicitante proporcionándole el Manual y Catálogo antes mencionados y previamente referidos por la **DGRH**, ya que complementan la solicitud de información y es necesario para su entendimiento.

Por lo expuesto y fundado, se

RESUELVE

PRIMERO. Se tiene atendidos diversos aspectos de la presente solicitud conforme a lo señalado en el apartado primero del segundo considerando de esta resolución.



SEGUNDO. Se **modifica** la clasificación propuesta por la **Dirección General de Derechos Humanos y Justicia Pluricultural**, en los términos del apartado **2.1** del considerando **segundo** de la presente resolución.

TERCERO. Se **confirma** la clasificación realizada por la **Dirección General de Derechos Humanos y Justicia Pluricultural**, en los términos del apartado **2.2** del considerando **segundo** de la presente resolución.

CUARTO. Se instruye a la **Dirección General de Derechos Humanos y Justicia Pluricultural**, en términos del apartado **3** del considerando **segundo** de la presente resolución.

QUINTO. Se encomienda a la Unidad de Transparencia a realizar las acciones señaladas en la presente resolución.

Notifíquese a la persona solicitante, a la instancia vinculada, así como a la Unidad de Transparencia y, en su oportunidad, archívese como asunto concluido.

Así lo resolvió, por unanimidad de votos, 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**

**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.”