



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

CT-CI/A-26-2026

INSTANCIAS REQUERIDAS:

DIRECCIÓN GENERAL DE IGUALDAD
SUSTANTIVA Y NO DISCRIMINACIÓN DE
LA UNIDAD DE ADMINISTRACIÓN DE LA
SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA
NACIÓN

DIRECCIÓN GENERAL DE
RESPONSABILIDADES
ADMINISTRATIVAS Y DE REGISTRO
PATRIMONIAL DE LA OFICINA DE
REPRESENTACIÓN DE LA
CONTRALORÍA DE ADMINISTRACIÓN
JUDICIAL

Ciudad de México. Resolución del Comité de Transparencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, correspondiente a la sesión del **veinticinco de junio de dos mil veintiséis**.

ANTECEDENTES:

PRIMERO. Solicitud de información. El uno de junio de dos mil veintiséis se recibió una solicitud de acceso a la información, registrada en la Plataforma Nacional de Transparencia con el folio **1550030526001217**, en la que se requirió lo siguiente:

“Haciendo valer mi derecho de acceso a la información, solicito saber del área denominada Centro de documentación y archivo:

- 1- Cuantas personas servidoras públicas cuentan con un expediente/queja/procedimiento interno/mecanismo de atención o actuación correspondiente en materia de acoso laboral.
- 2- De las personas servidoras que cuentan con un procedimiento en materia de acoso laboral en la fase que sea que se encuentre, cuántas ocupan cargos de operativos y mandos medios.
- 3- El listado con los nombres de las personas servidoras públicas que cuenten con un procedimiento de acoso laboral.
- 4- Un listado con los nombres de las personas servidoras que resultaron responsables de acoso laboral.
- 5- Cuantos expedientes concluyeron en la etapa de la conciliación.
- 6- Que medidas se están tomando para que las personas servidoras que cuentan con un procedimiento de acoso laboral no reincidan en sus conductas.
- 7- Que sanciones se han aplicado en esa dirección general a las personas que resultaron responsables de acoso laboral.” (sic)

SEGUNDO. Acuerdo de apertura de expediente. Por acuerdo de tres de junio de dos mil veintiséis, el Subdirector General de Acceso a la Información adscrito a Unidad de Transparencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (Unidad de



Transparencia), una vez analizada la naturaleza y contenido de la solicitud, la determinó procedente y ordenó abrir el expediente electrónico **UT/A/0491/2026**.

TERCERO. Requerimientos de información. Una vez formado el expediente mencionado, por oficios número **SCJN/UT/SGAI-1572-2026** y **SCJN/UT/SGAI-1597-2026** enviados el cuatro de junio del presente año, la Unidad de Transparencia requirió respectivamente, a las personas Titulares de las Direcciones Generales de **Igualdad Sustantiva y No Discriminación (DGISND)** y de **Responsabilidades Administrativas y de Registro Patrimonial (DGRARP)**, para que en el ámbito de sus respectivas competencias se pronunciaran sobre la información solicitada.

CUARTO. Informe de la DGISND. Mediante oficio número **SCJN/SGP/DGISND/DASCVG-159-2026**, de doce de junio de dos mil veintiséis, la referida instancia proporcionó respuesta al requerimiento formulado, en los términos siguientes:

[...]
Derivado de una interpretación sistemática de las disposiciones aplicables, así como de una búsqueda exhaustiva, razonable y con criterio amplio en los archivos físicos y electrónicos, registros, opiniones técnicas, expedientes de acompañamiento y demás sistemas de información bajo resguardo de la DGISND, se informa lo siguiente:

Solicitud de información	Respuesta de la DGISND
Respecto al numeral 1	[...] No obstante, dichos expedientes no cuentan con información relativa a procedimientos en materia de acoso laboral, toda vez que dentro de sus atribuciones la DGISND no es competente para formalizar quejas y/o recibir, investigar, sustanciar o resolver procedimientos en materia de acoso laboral. Lo anterior, de conformidad con el artículo 19 del ROSCJN y el AGA IX/2021 [...]
Respecto a los numerales 2, 3, 4, 5, 6 y 7	La DGISND no cuenta con información relativa a procedimientos en materia de acoso laboral, toda vez que no forma parte de sus atribuciones recibir, investigar, sustanciar o resolver procedimientos. [...] En ese sentido, se sugiere canalizar la solicitud a la Unidad Administrativa competente; en virtud de que las conductas en materia de acoso laboral se rigen bajo el procedimiento de responsabilidades administrativas conforme a la Ley General de Responsabilidades Administrativas.

[...]"

7+TH67kMTICr8hqPs7BEIKyftVwe4Bdvi82ugWdQE=



QUINTO. Informe de la DGRARP. Mediante oficio número **CAJ/4678/2026**, de doce de junio de dos mil veintiséis, la Contraloría de Administración Judicial (**CAJ**) del Órgano de Administración Judicial proporcionó respuesta al requerimiento formulado a la **DGRARP**, en los términos siguientes:

“[...]

Ahora bien, por cuanto hace a los numerales 1 y 2 de la solicitud, se advierte que la persona solicitante requiere información de carácter estadístico relacionada con el número de personas servidoras públicas adscritas a la referida área que cuenten con expedientes, quejas, procedimientos internos o mecanismos de atención en materia de acoso laboral, así como el nivel de los cargos que ocupan.

Al respecto, se tiene en cuenta que la solicitud no especifica el periodo respecto del cual se pide la información, por lo que considerando el criterio SO/003/2019 del entonces Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales, se dará respuesta atendiendo al año inmediato anterior a partir de la fecha de la recepción de la solicitud en esta área, esto es, del 4 de junio de 2026.

Al respecto, la Dirección General de Investigación y la Secretaría Técnica de Análisis y Seguimiento de Asuntos Sustantivos de esta Contraloría de Administración Judicial refieren que no se cuenta con investigaciones en trámite relacionadas con personas servidoras públicas adscritas al área que menciona la solicitud.

Además, la Dirección General de Responsabilidades Administrativas y de Registro Patrimonial de la Oficina de Representación de esta Contraloría en la Suprema Corte de Justicia de la Nación, manifiesta que hasta el 31 de agosto de 2025, no tenía en substanciación algún procedimiento relativo a personal adscrito al Centro de Documentación, por lo que, atendiendo al ámbito de atribuciones de esta Contraloría, la respuesta a lo solicitado en los numerales 1 y 2 es igual a cero.

Derivado de lo anterior, ya que la respuesta a los puntos 1 y 2 de la solicitud es cero, no pueden existir los listados a que hacen referencia los numerales 3 y 4, en los que se pide el nombre de las personas servidoras públicas de la Dirección General del Centro de Documentación y Análisis, Archivos y Compilación de Leyes Centro de Documentación y Análisis que se encuentren en los supuestos señalados por la persona solicitante; por tanto, en el ámbito de atribuciones de este Órgano auxiliar, no existe información sobre lo solicitado en los numerales que se atienden en este párrafo.

Por otra parte, respecto de lo señalado en los numerales 5 y 6 de la solicitud, se hace saber que no corresponde a esta Contraloría la operación, administración o seguimiento de mecanismos institucionales de atención o actuación en materia de acoso laboral, por lo que se sugiere requerir a las instancias que, en su caso, tienen atribuciones para actuar en ese ámbito de competencia, como podría ser la Dirección General de Igualdad Sustantiva y No Discriminación de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Además, también se sugiere considerar que en términos del artículo 193 de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, así como Tercero, fracción II y Sexto, del *“Acuerdo General del Pleno del Órgano de Administración Judicial por el que se delimitan funciones y atribuciones en los procedimientos de responsabilidad administrativa de los servidores públicos con funciones administrativas y de particulares”*, corresponde a la Comisión de Disciplina y Substanciación de Responsabilidades del Personal Administrativo y su Secretaría ejecutiva, substanciar los procedimientos de responsabilidad administrativa que se sigan a personal con funciones administrativas.

Finalmente, por cuanto hace al numeral 7, se recuerda que las sanciones administrativas que son públicas y que se impusieron al personal del Alto Tribunal,



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

CT-CI/A-26-2026

pueden ser consultadas en la liga <https://www.scjn.gob.mx/transparencia/consulta-informacion/servidores-publicos/sanciones-administrativas> [...]” (sic)

SEXTO. Ampliación del plazo ordinario de respuesta. Mediante oficio número **SCJN/UT/SGAI-1708-2026**, enviado por correo electrónico el diecisiete de junio de dos mil veintiséis, la Unidad de Transparencia solicitó la ampliación del plazo ordinario de respuesta en el presente procedimiento, la cual fue autorizada por este Comité de Transparencia en su Décima Primera Sesión Ordinaria de dos mil veintiséis, y así lo informó la Secretaría del Comité con el oficio número **CT-264-2026** de dieciocho de junio de dos mil veintiséis, lo que se notificó a la persona solicitante a través de la Plataforma Nacional de Transparencia el mismo día.

SÉPTIMO. Remisión del expediente electrónico a la Secretaría del Comité de Transparencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Por oficio electrónico número **SCJN/UT/SGAI-1712-2026**, de dieciocho de junio de dos mil veintiséis, el Subdirector General de Acceso a la Información remitió el expediente electrónico 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.

OCTAVO. Acuerdo de radicación y turno. Mediante proveído de diecinueve de junio de dos mil veintiséis, la Presidencia del Comité de Transparencia de este Alto Tribunal, con fundamento en los artículos 40, fracción II, de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública (Ley General de Transparencia), 23, fracción II, y 27 del Acuerdo General de Administración 05/2015, ordenó integrar el expediente **CT-CI/A-26-2026** y, conforme al turno correspondiente, remitirlo a la persona Titular de la Unidad de Transparencia, a fin de que presentara la propuesta de resolución correspondiente.

CONSIDERANDO:

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



SEGUNDO. Análisis. Como se desprende del apartado de antecedentes, la persona solicitante requirió conocer de la Dirección General del Centro de Documentación y Análisis, Archivos y Compilación de Leyes, lo siguiente:

1. Número de personas servidoras públicas que cuenten con un expediente, queja, procedimiento interno, mecanismo de atención o actuación correspondiente en materia de acoso laboral.
2. De las personas servidoras públicas que cuenten con un procedimiento en materia de acoso laboral en la fase que sea que se encuentre, cuántas ocupan cargos de operativos y mandos medios.
3. Listado con los nombres de las personas servidoras públicas que cuenten con un procedimiento de acoso laboral.
4. Listado con los nombres de las personas servidoras públicas que resultaron responsables de acoso laboral.
5. Número de expedientes que concluyeron en la etapa de la conciliación.
6. Qué medidas se están tomando para que las personas servidoras públicas que cuenten con un procedimiento de acoso laboral, no reincidan en sus conductas.
7. Qué sanciones se han aplicado en esa Dirección General a las personas que resultaron responsables de acoso laboral.

Al respecto, la **DGISND** se pronunció señalando que localizó expedientes internos; sin embargo, aclaró que **no contienen información relativa a procedimientos en materia de acoso laboral**, dado que **no tiene atribuciones para recibir, investigar, sustanciar o resolver procedimientos por dicha causa**

Por su parte, la **DGRARP** a través de la **CAJ**, indicó que, toda vez que no se especificó el periodo respecto del que se pide la información, en atención al criterio SO/003/2019 del extinto Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales, la respuesta se acotará al año inmediato anterior, tomando en consideración la fecha de la solicitud; por lo que señaló lo siguiente:

- En atención a los **puntos 1 y 2**, no cuenta con investigaciones en trámite relacionadas con personas servidoras públicas adscritas al área de interés, ni



está en substanciación algún procedimiento relativo a lo solicitado, por lo que la información es igual a cero.

- Respecto de los **puntos 3 y 4**, toda vez que la respuesta a los puntos anteriores es igual a cero, no existe información sobre los listados que se solicitaron.
- Con relación a los **puntos 5 y 6**, indicó que no cuenta con atribuciones de la operación, administración o seguimiento de mecanismos institucionales de atención o actuación en materia de acoso laboral.
- Sobre el **punto 7**, indicó que las sanciones administrativas que son públicas y que se impusieron al personal de este Alto Tribunal, pueden consultarse en el vínculo electrónico que proporcionó.

Una vez establecido lo anterior, es necesario citar lo establecido en el Reglamento Orgánico de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en su artículo 19, fracción VII¹, que dispone que a la **DGISND** tiene la atribución de **proporcionar acompañamiento** a las personas afectadas o denunciantes por acoso sexual o cualquier otra forma de violencia sexual, de género, laboral, así como casos de discriminación o racismo, sin perjuicio de las atribuciones de las autoridades competentes para investigar, substanciar y resolver procedimientos de responsabilidad por estos actos.

Además, el Acuerdo General de Administración IX/2021 del dos de septiembre de dos mil veintiuno, del Ministro Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, por el que se emiten las directrices del mecanismo integral para prevenir, atender y erradicar el acoso sexual y cualquier otra forma de violencia sexual y de género (aún aplicable al caso concreto); en su artículo décimo² establece que la **DGRARP** tiene la atribución de proponer a la autoridad que corresponda resolver el procedimiento de responsabilidad administrativa, de acuerdo con la gravedad de la falta, el dictado, modificación o suspensión de medidas cautelares justificadas y

¹ "Artículo 19. La Dirección General de Igualdad Sustantiva y No Discriminación tendrá las atribuciones siguientes:
[...]

VII. Proporcionar acompañamiento a las personas afectadas o denunciantes por acoso sexual o cualquier otra forma de violencia sexual, de género, laboral, así como casos de discriminación o racismo, sin perjuicio de las atribuciones de las autoridades competentes para investigar, substanciar y resolver procedimientos de responsabilidad por estos actos;"

² "ARTÍCULO DÉCIMO. La Dirección General de Responsabilidades Administrativas y de Registro Patrimonial tendrá las atribuciones siguientes en relación con el objeto de este acuerdo:

I. Proponer a la autoridad que corresponda resolver el procedimiento de responsabilidad administrativa, de acuerdo con la gravedad de la falta, el dictado, modificación o suspensión de medidas cautelares justificadas y proporcionales, en las que se considere la voluntad y circunstancias de la persona denunciante, las particularidades y naturaleza del caso, evitando la revictimización y con apego a los principios de respeto a los derechos humanos y presunción de inocencia. Adicionalmente, tomará en cuenta las recomendaciones y sugerencias que formule al respecto la Unidad General de Igualdad de Género;"



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

CT-CI/A-26-2026

proporcionales; además, tomará en cuenta las recomendaciones y sugerencias que formule al respecto la Unidad General de Igualdad de Género (ahora **DGISND**).

Además, la **DGRARP** se encuentra facultada para fungir como autoridad substanciadora en el procedimiento de responsabilidad administrativa por acoso sexual y cualquier otra forma de violencia sexual o de género, de conformidad con lo dispuesto en la Ley General de Responsabilidades Administrativas, la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación y las demás disposiciones jurídicas aplicables.

Ahora bien, el Acuerdo General de Administración I/2022, del Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, de veintiocho de febrero de dos mil veintidós, por el que se establecen las medidas y atribuciones para prevenir, atender y erradicar el acoso laboral³, establece que para el cumplimiento de lo dispuesto en dicho Acuerdo General de Administración, el personal de la Unidad General de Investigación de Responsabilidades Administrativas y de la **DGRARP** deberá ser sensibilizado, capacitado y actualizado, de manera continua con respecto a la atención de personas denunciantes, denunciadas y testigos, además de aquellas que resulten afectadas de manera directa o indirecta con las conductas constitutivas de acoso laboral.

De igual manera, se advierte que entre los criterios de observancia obligatoria para las autoridades en materia de responsabilidades administrativas que se relacionen con conductas de acoso laboral, son entre otras, la de **atender** los actos u omisiones narrados por la persona denunciante; además, se advierte que se atenderán las consultas que realicen las personas titulares de los órganos y áreas, así como a la persona afectada respecto a cuestiones generales en materia de responsabilidades administrativas, así como a los medios para la presentación de la denuncia, atención y tratamiento durante la fase de investigación; aunado a que se debe evitar incurrir en conductas revictimizantes en el desahogo de diligencias y desarrollo de las actuaciones en cualquier etapa del procedimiento.

Por otro lado, se establece que la **DGRARP** tiene la atribución de fungir como **autoridad substanciadora en el procedimiento de responsabilidad administrativa por acoso laboral** de conformidad con lo dispuesto en la Ley General de

³ Consultable en: <https://www.scjn.gob.mx/conoce-la-corte/marconormativo/public/api/download?fileName=AGA%20I-2022-Acoso-Laboral.pdf>



Responsabilidades Administrativas, la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación y demás disposiciones jurídicas aplicables; así como notificar a la persona denunciante el acuerdo con el que se inició el procedimiento de responsabilidad administrativa, explicándole los alcances del mismo y el desarrollo del procedimiento.

Por su parte, la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación señala en su artículo 107, fracción VIII, que la **CAJ** tiene la atribución de investigar hechos que puedan constituir faltas administrativas cometidas por el personal administrativo del Poder Judicial Federal.

Por todo lo anteriormente vertido para abordar el contexto de las atribuciones y funciones de cada una de las instancias requeridas, se debe dejar claro que la **instancia competente** para atender lo específicamente solicitado, es decir, lo relacionado con expedientes, quejas, procedimientos internos, mecanismos de atención o actuación en materia de acoso laboral, es la **DGRARP a través de la CAJ**, pues de sus atribuciones derivan, entre otras, la de dictar el acuerdo de inicio de procedimiento de responsabilidad administrativa que corresponda, investigar los hechos, es decir, actúa y atiende lo respectivo; mientras que la **DGISND** se encarga únicamente de brindar apoyo y acompañamiento a las personas afectadas o denunciantes, sin perjuicio de las atribuciones de las autoridades competentes para investigar, substanciar y resolver procedimientos de responsabilidad por estos actos.

Una vez expuesto lo anterior, se procede al estudio correspondiente en los términos siguientes.

I.- Aspectos atendidos.

Respecto del **punto 1** de la solicitud, la **CAJ** indicó que no cuenta con investigaciones en trámite relacionadas con personas servidoras públicas adscritas al área de interés, ni está en substanciación algún procedimiento relativo a lo solicitado, por lo que la información es igual a cero (situación que se analizará en el siguiente apartado).



Además, en atención al **punto 7** de la solicitud, la **CAJ** proporcionó el vínculo electrónico⁴ en el que se pueden consultar las sanciones administrativas que son públicas y que se impusieron al personal de este Alto Tribunal.

Es decir, aquellas consistentes en inhabilitación que sean firmes y deriven de faltas graves, de igual manera, solo en esos casos es posible dar a conocer el nombre de la persona a quien se impone esa sanción (criterio sostenido, entre otras, en las resoluciones CT-CUM/J-13-2019 derivada de la CT-CI/J-25-2019, CT-VT/J-10-2020 y CT-CI/J-43-2021), lo anterior, de conformidad con los artículos 27, párrafo cuarto, de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, así como 52 y 53 de la Ley General del Sistema Nacional Anticorrupción.

El poner a disposición el vínculo electrónico en el que pueden ser consultadas las sanciones que, en su caso, actualicen el supuesto de publicidad, en términos del artículo 132 de la Ley General de Transparencia, no presupone que se valide lo señalado por la persona solicitante con relación a sanciones *aplicadas* a personas adscritas a la Dirección General del Centro de Documentación y Análisis, Archivos y Compilación de Leyes Centro de Documentación y Análisis.

En consecuencia, se **solicita** a la **Unidad de Transparencia** que haga del conocimiento de la persona solicitante lo señalado en este apartado.

II.- Información igual a cero.

En este apartado es necesario recordar que, en atención a los **puntos 1 y 2** de la solicitud al ser información estadística, la **CAJ** informó que en virtud de que no cuenta con investigaciones en trámite relacionadas con personas servidoras públicas adscritas al área de interés, ni está en substanciación algún procedimiento relativo a lo solicitado, la información es **igual a cero**.

Por lo tanto con independencia de la competencia para contar con la información del punto 5, este sigue la misma suerte de los **puntos 1 y 2** de la solicitud, pues al no existir investigaciones en trámite, ni estar en substanciación algún procedimiento relativo a lo solicitado, se desprende que, por ende, la información

⁴ <https://www.scjn.gob.mx/transparencia/consulta-informacion/servidores-publicos/sanciones-administrativas>



también resulta **igual a cero**; lo anterior en virtud de que lo accesorio sigue la suerte de lo principal.

Esto es así, toda vez que del informe rendido por la **CAJ**, este Comité de Transparencia advirtió que realizó la correcta búsqueda en sus archivos respecto de la información que se requirió, por lo que no es necesario declarar su inexistencia, puesto que la ausencia de registros o elementos numéricos imposibilita materialmente la generación de un documento concentrador sobre información inexistente.

En consecuencia, con fundamento en los artículos 40, fracción I de la Ley General de Transparencia y 23, fracción I del Acuerdo General de Administración 5/2015, se declara que la información requerida en los **puntos 1, 2 y 5**, es **igual a cero**.

III.- Información inexistente.

Atendiendo a lo anterior, y en atención a los **puntos 3 y 4** de la solicitud, la **CAJ** indicó que, toda vez que la respuesta a los puntos anteriores es igual a cero, no existe información sobre los listados solicitados.

Además, respecto del **punto 6** donde se solicita conocer las medidas que se están tomando para que las personas servidoras públicas que cuenten con un procedimiento de acoso laboral, no reincidan en sus conductas; si bien la **CAJ**, indicó que no cuenta con atribuciones de la operación, administración o seguimiento de mecanismos institucionales de atención o actuación en materia de acoso laboral, este Comité advierte que la respuesta a este **punto 6** sigue la misma suerte de los **puntos 3 y 4** de la solicitud, pues al no existir la información relacionada con expedientes, quejas, procedimientos o investigaciones relativos a lo solicitado, se desprende que, por ende, no existe información sobre las medidas requeridas.

Al respecto, para analizar la inexistencia de la información que nos ocupa en el presente apartado, se tiene presente que la Ley General de Transparencia impone distintas obligaciones a las diversas áreas e instancias de la autoridad requerida en el procedimiento de búsqueda de información y, en su caso, declaratoria de inexistencia.



En este contexto, la instancia requerida, como área competente para pronunciarse sobre las expresiones documentales que pudieran dar atención a lo solicitado, afirmó que toda vez que la respuesta a los **puntos 1 y 2** es igual a cero, no existe información sobre los listados solicitados, aunado a lo que este Comité consideró respecto de que tampoco existe información sobre las medidas requeridas; al no haber sido generadas derivado de la ausencia de procedimientos relacionados con presunto acoso laboral.

En consecuencia, este órgano colegiado, concluye que no se está en el supuesto previsto en la fracción I del artículo 140 de la Ley General de Transparencia⁵, conforme al cual deban dictarse otras medidas para localizar la información y de conformidad con la fracción II del referido artículo 140, se **confirma** la inexistencia de la información a que se refiere este apartado, sin que ello constituya una restricción al derecho de acceso a la información, dado que se encuentra justificada la imposibilidad de proporcionarla.

Por lo expuesto y fundado, se

RESUELVE:

PRIMERO. Se tiene por atendido un aspecto de la solicitud en los términos del apartado I del considerando segundo de esta resolución.

SEGUNDO. Se determina que la información analizada en el apartado II del considerando segundo de esta resolución es igual a cero.

TERCERO. Se confirma la inexistencia de la información analizada en el apartado III del considerando segundo de esta resolución.

CUARTO. Se solicita a la Unidad de Transparencia para que realice lo determinado en esta resolución.

⁵ **Artículo 140.** Cuando la información no se encuentre en los archivos del sujeto obligado, el Comité de Transparencia:

I. Analizará el caso y tomará las medidas necesarias para localizar la información;

II. Expedirá una resolución que confirme la inexistencia del Documento;

III. Ordenará, a través de la Unidad de Transparencia, se exponga de forma fundada y motivada, las razones por las cuales en el caso particular no cuenta con la información, lo cual notificará a la persona solicitante, y

IV. En su caso, notificará al órgano interno de control o equivalente del sujeto obligado.”



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

CT-CI/A-26-2026

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

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.

7+TH67tKMTICr8hqPs7BEIKyftqVwe4Bdvi82ugWdQE=