

Informe  
Ejecutivo

4

**INFORME**  

---

**MINISTRO  
PRESIDENTE  
ARTURO  
ZALDÍVAR**



PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN

D.R. © Poder Judicial de la Federación  
Suprema Corte de Justicia de la Nación  
Consejo de la Judicatura Federal  
Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación

La presente edición es de carácter institucional para uso exclusivo de las personas a las que sea entregada, por lo que su tiraje se limita a 300 ejemplares. Queda prohibido el uso de los nombres o imágenes contenidos en esta obra con cualquier fin que pueda implicar promoción personalizada de un servidor público.

Impreso en México  
*Printed in Mexico*

La edición y el diseño de esta obra estuvieron al cuidado de la Secretaría General de la Presidencia y de la Dirección General de la Coordinación de Compilación y Sistematización de Tesis de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y de la Secretaría Ejecutiva del Pleno del Consejo de la Judicatura Federal.

Informe  
Ejecutivo

4

**INFORME**

---

MINISTRO  
PRESIDENTE

**ARTURO  
ZALDÍVAR**



PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN





## DIRECTORIO

### SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN

Ministro Arturo Zaldívar  
*Presidente*

#### **Primera Sala**

Ministra Ana Margarita Ríos Farjat  
*Presidenta*

Ministro Juan Luis González Alcántara Carrancá  
Ministro Alfredo Gutiérrez Ortiz Mena  
Ministro Jorge Mario Pardo Rebolledo  
Ministra Norma Lucía Piña Hernández

#### **Segunda Sala**

Ministra Yasmín Esquivel Mossa  
*Presidenta*

Ministro Luis María Aguilar Morales  
Ministro Javier Laynez Potisek  
Ministra Loretta Ortiz Ahlf  
Ministro Alberto Pérez Dayán

## **CONSEJO DE LA JUDICATURA FEDERAL**

Ministro Arturo Zaldívar  
*Presidente*

### **Consejeros**

Bernardo Bátiz Vázquez  
Jorge Antonio Cruz Ramos  
(Hasta el 30 de noviembre de 2021)  
Eva Verónica de Gyvés Zárate  
Alejandro Sergio González Bernabé  
Lilia Mónica López Benítez  
Sergio Javier Molina Martínez  
Loretta Ortiz Ahlf  
(Hasta el 11 de diciembre de 2021)

## **TRIBUNAL ELECTORAL DEL PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN**

### **Sala Superior**

Magdo. Reyes Rodríguez Mondragón  
*Presidente*

Magdo. Felipe Alfredo Fuentes Barrera  
Magdo. Indalfer Infante Gonzales  
Magdo. Felipe de la Mata Pizaña

Magda. Janine M. Otálora Malassis  
Magda. Mónica Aralí Soto Fregoso  
Magdo. José Luis Vargas Valdez



**INFORME EJECUTIVO**  
**PODER JUDICIAL DE LA FEDERACIÓN**  
**2022**

---

**MINISTRO PRESIDENTE**  
**ARTURO ZALDÍVAR**







## INFORME EJECUTIVO 2022

Introducción.....	15
<i>Un Nuevo Poder Judicial Federal</i> .....	15
1. Justicia Federal en movimiento.....	16
<i>a. Resultados jurisdiccionales</i> .....	16
2. Género: el Poder de la Igualdad.....	18
<i>a. Alcanzar la integración paritaria</i> .....	19
<i>b. Transformar la cultura institucional</i> .....	20
<i>c. Juzgar y defender con perspectiva de género</i> .....	26
<i>d. Visibilizar las violencias de género</i> .....	28
3. La Reforma Judicial: una realidad.....	30
<i>a. Escuela Judicial y Nueva Carrera Judicial</i> .....	31
<i>b. Implementación orgánica</i> .....	37
<i>c. Fortalecimiento de la SCJN como Tribunal Constitucional</i> .....	39
<i>d. Nuevo precedente judicial</i> .....	40
4. Combate a la corrupción y al nepotismo.....	41
<i>a. Cero tolerancia a la corrupción</i> .....	41
<i>b. Una Justicia Federal sin nepotismo</i> .....	46

5.	Todos los derechos para todas las personas.....	48
	<i>a. La defensa de las y los olvidados: la Defensoría Pública .....</i>	48
	<i>b. Políticas de inclusión y accesibilidad .....</i>	55
	<i>c. Protocolos y manuales de actuación en derechos humanos .....</i>	60
	<i>d. Acceso a la justicia de personas y comunidades indígenas         y afroamericanas .....</i>	62
6.	La Justicia Federal, más cerca que nunca .....	64
	<i>a. E-justicia.....</i>	64
	<i>b. Fortalecimiento y consolidación del Sistema de Justicia         Penal Acusatorio.....</i>	67
	<i>c. Transparencia y rendición de cuentas.....</i>	70
	<i>d. Una nueva forma de comunicar.....</i>	73
7.	Hacer más con menos: mejores prácticas y optimización de recursos .....	76
8.	Una nueva justicia laboral .....	81
9.	Una nueva cultura constitucional.....	84



## *Índice de abreviaturas*

- ACNUR: Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados
- BJDH: Buscador Jurídico en Materia de Derechos Humanos
- CAEJ: Control de Archivo de Expedientes Judiciales
- CCJ: Casas de la Cultura Jurídica
- CDPD: Comité de los Derechos de las Personas con Discapacidad
- CEC: Centro de Estudios Constitucionales
- CEDAW: Comité para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación  
contra la Mujer
- CIDE: Centro de Investigación y Docencia Económicas
- CIDH: Comisión Interamericana de Derechos Humanos
- CIM: Comisión Interamericana de Mujeres
- CIWiL: Caribbean Women in Leadership
- CJF: Consejo de la Judicatura Federal
- CJI: Cumbre Judicial Iberoamericana
- CJPF: Centros de Justicia Penal Federal

- CLADEM: Comité de América Latina y El Caribe para la Defensa de los Derechos de la Mujer
- CNDH: Comisión Nacional de los Derechos Humanos
- CONATRI: Comisión Nacional de Tribunales Superiores de Justicia
- DESCA: Derechos Económicos Sociales, Culturales y Ambientales
- DGDH: Dirección General de Derechos Humanos
- DGDHIGAI: Dirección General de Derechos Humanos, Igualdad de Género y Asuntos Internacionales
- DGPCST: Dirección General de Protección Civil y Salud en el Trabajo
- DGPE: Departamento para la Gestión Pública Efectiva
- EFFJ: Escuela Federal de Formación Judicial
- FGR: Fiscalía General de la República
- FIREL: Firma Electrónica Certificada del Poder Judicial de la Federación
- FORTAJUS-DH: Fortalecimiento de la Justicia Federal para los Derechos Humanos
- HECOPAC: Herramienta de Apoyo para la Consulta de los Protocolos de Actuación
- IFDP: Instituto Federal de Defensoría Pública
- INAI: Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales
- INEGI: Instituto Nacional de Estadística y Geografía
- LGBT+TQ+: Lesbianas, Gays, Bisexuales, Transgénero, Travesti, Transexuales, Intersexual, Queer y demás orientaciones sexuales no heteronormativas y/o sexualmente diversas.
- LINS: Lenguaje Incluyente y No Sexista
- LSM: Lengua de Señas Mexicanas
- MINTERSCJN: Módulo de Intercomunicación de la SCJN
- MOOC: Massive Online Open Courses
- OCDE: Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos
- OEA: Organización de los Estados Americanos
- MESECVI: Metodología de evaluación multilateral sistemática y permanente
- OMS: Organización Mundial de la Salud
- ONU: Organización de las Naciones Unidas
- ONUDH: Organización de las Naciones Unidas, del Alto Comisionado para los Derechos Humanos
- OPDAT: Oficina de Desarrollo, Asistencia y Capacitación de Personal Judicial en el Extranjero
- OPS: Organización Panamericana de la Salud

OSIEGS: Orientación sexual, identidad y expresión de género, y características sexuales

PAcCTO: Programa de Asistencia contra el Crimen Transnacional Organizado

PAT: Programas Anuales de Trabajo

PJF: Poder Judicial de la Federación

SASEP: Sistema de Análisis y Seguimiento de la Evolución Patrimonial

SCJN: Suprema Corte de Justicia de la Nación

SEGIB: Secretaría General Iberoamericana

SESCJN: Sistema Electrónico de la Suprema Corte de Justicia de la Nación

SIAT: Sistema Automatizado de Turno

SIGDOC: Sistema de Gestión Documental

SIJ: Sistema de Informática Jurídica

SIMN: Sistema de Monitoreo de Notificaciones

SIRAP: Sistema de Registro Administrativo de Personal

SISE: Sistema de Seguimiento de Expedientes

TCA: Tribunales Colegiados de Apelación

UGIG: Unidad General de Igualdad de Género

UGIRA: Unidad General de Investigación y Responsabilidad Administrativa

UNICEF: Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia

UNAM: Universidad Nacional Autónoma de México

UPCAS: Unidad de Prevención y Combate al Acoso Sexual

UPJ: Unidad de Peritos Judiciales

WAN: Red Privada Virtual





## INFORME EJECUTIVO

### *Introducción*

#### Un Nuevo Poder Judicial Federal

---

En 2019 nos comprometimos con un Poder Judicial Federal diferente. Uno que enfrentara los grandes desafíos como la corrupción, el nepotismo y la violencia de género, y que hiciera del respeto a los derechos de todas las personas, su prioridad. En los últimos cuatro años cumplimos esa promesa.

Hoy, al cierre de la administración del Presidente Arturo Zaldívar, tenemos un servicio profesional de carrera judicial alejado del nepotismo y el tráfico de influencias. El mayor número de mujeres juzgadoras designadas en la historia del Poder Judicial. Una política de igualdad de género premiada a nivel internacional. Un sistema de justicia digital de vanguardia. Una Escuela Judicial que forma jueces y juezas con sentido humano. El tribunal constitucional con mayor presencia en plataformas digitales que existe. Una justicia laboral renovada.

Hoy tenemos un Nuevo Poder Judicial Federal en el que cada persona juzgadora es libre de resolver con toda libertad e independencia, protegida por las garantías institucionales que se preservaron en su favor. En el que se ha cerrado la brecha de género en la carrera judicial, y en el que un auténtico servicio gratuito de defensoría pública logró la liberación de 41,000 personas pobres, injustamente encarceladas, en sólo cuatro años.

Una justicia honesta, igualitaria y de excelencia. Con transparencia, rendición de cuentas y sentido humano. Los resultados son innegables: con voluntad y compromiso, los cambios son posibles. En cuatro años se puede transformar una institución.

Éste es el testimonio de cómo lo hicimos posible.

## ***1. Justicia Federal en movimiento***

En 2022, el PJF siguió resolviendo los asuntos de su competencia para garantizar el acceso a la justicia y los derechos humanos de todas las personas con independencia, eficiencia y responsabilidad.

### **a. Resultados jurisdiccionales**

El [Tribunal Pleno](#) de la SCJN resolvió 207 asuntos en 118 sesiones públicas. Destaca la resolución de 51 controversias constitucionales, 125 acciones de inconstitucionalidad, 2 amparos en revisión y 20 contradicciones de criterios.

A través de la resolución de estos asuntos, el Pleno de la SCJN generó criterios de suma relevancia en relación con una gran variedad de temas. Así, determinó que se debe conceder la suspensión contra la omisión de aplicar la vacuna contra la COVID-19 a niñas, niños y adolescentes; estableció que las normas de la Ley de la Industria Eléctrica que buscan asegurar la continuidad en el servicio de energía deben interpretarse a la luz del



derecho a un medio ambiente sano, e invalidó el Padrón Nacional de Usuarios de Telefonía Móvil.

De igual manera, el Pleno analizó la constitucionalidad de la Ley Federal de Revocación de Mandato, la Ley Federal de Austeridad Republicana, la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria, y resolvió la controversia constitucional sobre el Acuerdo Presidencial mediante el cual se dispone de las Fuerzas Armadas en tareas de seguridad pública de manera temporal y extraordinaria. Asimismo, el Pleno otorgó el amparo y liberó a 3 personas que fueron acusadas injustamente de tentativa de secuestro, sin que se hubiere demostrado su responsabilidad más allá de toda duda razonable. Con este caso la SCJN sentó un precedente muy importante, pues determinó que las violaciones procesales en materia penal nunca se pueden tener por consentidas. Por otro lado, el Pleno declaró la invalidez de normas que limitaban los derechos reproductivos de las mujeres y personas gestantes en las constituciones de Aguascalientes, Veracruz y Nuevo León, al proteger la vida desde la concepción. El Pleno también se pronunció sobre la validez de establecer acciones afirmativas que otorgaban prioridad en acceso a guarderías a hijos e hijas de madres estudiantes, víctimas de violencia o solteras, y se llevó a cabo un debate histórico sobre la constitucionalidad de la presunción preventiva oficiosa, entre muchos otros casos relevantes.

La [Primera Sala](#) resolvió 1,157 asuntos en 42 sesiones. Este año, la Sala determinó, por ejemplo, que las autoridades están obligadas a hacer efectivo el derecho a la consulta previa, libre e informada a los pueblos indígenas cuando se emita título de concesión minera que afecte su territorio y que las revisiones migratorias fuera de puntos de tránsito internacional son inconstitucionales.

La [Segunda Sala](#) resolvió 1,230 asuntos en 42 sesiones, en las que determinó, entre muchos otros criterios relevantes, la invalidez de la declaratoria de patrimonio cultural inmaterial de la "fiesta taurina" y las peleas de

gallos del Estado de Nayarit, o que los padres de crianza pueden ser beneficiarios de seguridad social.

## ***2. Género: el Poder de la Igualdad***

En 2019 el PJF apostó por un compromiso profundo con la [igualdad de género](#). Fijamos [tres prioridades](#): ampliar el número de mujeres en espacios de liderazgo; erradicar cualquier forma de violencia de género, y conciliar la vida personal, familiar y laboral; y garantizar la defensa y la impartición de una justicia con perspectiva de género interseccional.

En cuatro años implementamos la estrategia más exitosa en la historia del PJF para impulsar la igualdad de género tanto dentro como fuera de la institución. Una política integral basada en estándares de derechos humanos que se consolidó a nivel de ley federal gracias a la Reforma Judicial, y que permitió alcanzar resultados históricos en cada uno de los 3 ejes, con medidas de vanguardia, permanentes, innovadoras, sostenibles, interseccionales y replicables.

Como resultado de la implementación de estas medidas, el 9 de junio de 2022 la SCJN y el CJF recibieron el "[Premio Interamericano a las Buenas Prácticas de Liderazgo para las Mujeres](#)" con el que se reconoce al PJF como la institución con las mejores políticas públicas para el liderazgo de las mujeres en el continente americano.

El Premio es otorgado por el [Task Force Interamericano sobre Liderazgo de las Mujeres](#), conformado por la Comisión Interamericana de Mujeres (CIM), la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) de la Organización de los Estados Americanos (OEA), la Organización Panamericana de la Salud (OPS), la Secretaría General Iberoamericana (SEGIB), ParlAmericas, e IDEA Internacional, junto a dos organizaciones de la sociedad civil, Caribbean Women in Leadership (CIWiL) y el Comité de América Latina y El Caribe para la Defensa de los Derechos de la Mujer (CLADEM); con la

colaboración de la Secretaría de Cumbres de las Américas, del Departamento para la Gestión Pública Efectiva (DGPE) de la OEA, y el apoyo del Gobierno de Canadá.

Con este premio se reconocen a nivel internacional las buenas prácticas implementadas en el PJF, a fin de que sirvan de referente a nivel interamericano para otras instituciones.

### a. Alcanzar la integración paritaria

Esta administración desplegó el esfuerzo más grande en la historia del PJF por aumentar el número de mujeres en los altos cargos de la carrera judicial, mediante procesos transparentes orientados por el mérito, la paridad y la perspectiva de género.

Hoy todos los concursos para acceder al cargo de jueza de distrito o magistrada de circuito son paritarios o exclusivos para mujeres, lo cual ha recibido el reconocimiento del Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas y del Relator Especial sobre la independencia de los magistrados y abogados en su informe de julio de 2021 sobre "Participación de la mujer en la administración de la justicia".<sup>1</sup>

Con esa lógica, durante 2022 la Escuela Federal de Formación Judicial llevó a cabo 17 [concursos de oposición completamente paritarios](#) y 2 [exclusivos para mujeres](#), de los cuales resultaron vencedoras 3,179 mujeres, lo cual representa el 51% de los nombramientos otorgados mediante procesos de selección.

Este año 145 mujeres accedieron al cargo de Jueza de Distrito, de las cuales 86 fueron vencedoras del tercer concurso exclusivo para acceder a este cargo. Se trata de un avance sin precedente que se suma a las 80 titulares nombradas en 2021, las 23 nombradas en 2020 y las 25 nombradas en 2019.

<sup>1</sup> Resolución de la Asamblea General de las Naciones Unidas A/76/142, párr. 39.

En sólo cuatro años se nombraron 273 Juezas de Distrito: [más del 51% de todas las Juezas que se han nombrado desde 1995](#), lo que aumentó el porcentaje de mujeres en este cargo de un 23% a un 40%, superando máximos históricos desde que existe la carrera judicial.

Por su parte, se nombraron 33 Magistradas de Circuito, que se suman a las 35 titulares nombradas en 2021 y 13 nombradas en 2019, con lo que el porcentaje de magistradas pasó de 18% a 24%: el máximo histórico en este cargo. Cabe señalar que el incremento menor se explica por el bajo número de juezas que podían acceder al cargo, por lo que la brecha se irá cerrando a medida que se alcance la paridad en la categoría inferior.

En otras palabras, dejamos en sólo cuatro años el mayor número de mujeres juzgadoras en toda la historia del PJF. Se han comenzado a romper los techos de cristal y las bases están sentadas para alcanzar una [integración paritaria](#) en la Justicia Federal.

Hay que destacar que [el criterio de paridad se extendió a todos los cargos de la carrera judicial](#). Así, en 2022 se nombraron 669 nuevas Actuarías, 333 nuevas Oficiales Judiciales de Juzgado de Distrito Especializados en Materia del Trabajo; 106 Secretarías de Juzgado de Distrito Especializado en Materia de Trabajo; 340 nuevas Oficiales Judiciales de Tribunal Laboral; 155 Secretarías de Tribunal Laboral; y 1,380 Oficiales Judiciales del PJF.

De igual manera, para aumentar las oportunidades que permiten a mujeres ocupar espacios estratégicos en la administración de justicia, en abril de 2022 concluyó el [concurso exclusivo para la designación de Visitadoras Judiciales "B"](#), del cual resultaron vencedoras 10 mujeres.

## **b. Transformar la cultura institucional**

---

Para consolidar la igualdad de género en la judicatura es indispensable también crear condiciones propicias para el desarrollo de las mujeres, lo

cual exige adoptar un enfoque de igualdad sustantiva comprometido con derribar todas las barreras que enfrentan en la carrera judicial.

La estrategia que consolidamos en cuatro años comprende, por un lado, el [combate contra el acoso, el hostigamiento, la violencia de género y cualquier forma de discriminación contra las mujeres](#), mediante entidades especializadas en la prevención, investigación, sanción y atención integral de las víctimas con un enfoque restaurativo; y por el otro, la adopción de una serie de políticas vanguardistas para conciliar la vida personal, familiar y laboral.

Así, durante 2022 las áreas establecidas en esta administración para prevenir y erradicar la violencia de género en el PJF siguieron brindando atención de primer contacto y asesoría jurídica y psicológica, así como seguimiento con enfoque de justicia restaurativa a las víctimas; proponiendo medidas preventivas y cautelares en los casos de violencia sexual y de género en contra de personas servidoras públicas con enfoque de justicia restaurativa y transformativa; y elaborando programas y protocolos de actuación para prevenir y erradicar la violencia sexual y de género en el PJF.

En ese sentido, el Pleno del CJF aprobó el "Protocolo para la Prevención, Atención, Sanción y Erradicación de la Violencia de Género en el mundo del trabajo del CJF" elaborado por la [Unidad de Prevención y Combate al Acoso Sexual \(UPCAS\)](#), cuyo objetivo es institucionalizar las acciones en materia de violencia de género que se presentan dentro del CJF; explica el modelo institucional para la prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia de género en el mundo de trabajo del CJF; y describe el modelo de acompañamiento a probables víctimas de violencia de género de la UPCAS, en un solo documento. Es el primer instrumento en su clase y fue retroalimentado por 12 áreas administrativas del CJF, y validado y retroalimentado por una persona académica y una organización de la sociedad civil expertas en el tema.

Igualmente, el Pleno del CJF aprobó el [Acuerdo General para prevenir la violencia laboral y mejorar el ambiente de trabajo en el propio Consejo](#), como el primer instrumento normativo en la historia del Consejo encaminado a mejorar las relaciones de trabajo al interior de la institución. A partir de dicho acuerdo el próximo año iniciará funciones la Unidad de Prevención y Combate a la Violencia Laboral, con un enfoque de mediación, prevención de conflictos y justicia restaurativa.

Por su parte, en la SCJN el Ministro Presidente emitió el [Acuerdo General de Administración I/2022](#) con el fin de recoger y precisar en un instrumento normativo coherente las atribuciones, principios y medidas puntuales para prevenir, atender y erradicar el acoso laboral.

En el CJF, [la UPCAS](#) mantiene 351 casos activos de violencia de género a personas trabajadoras;<sup>2</sup> en 40 de ellos ha sugerido medidas preventivas para proteger a la víctima y garantizar que no se exponga a conductas intimidatorias, amenazas o represalias, y en 6 casos se han solicitado medidas cautelares. Asimismo, la UPCAS brindó 23 sesiones grupales de acompañamiento a personas trabajadoras del CJF que han vivido violencia sexual o de género; ha brindado atención psicológica a 83 personas, y ha implementado un programa piloto de Justicia Restaurativa "Transformando Tribunales" con 60 personas servidoras públicas, con la finalidad de construir comunidad y generar espacios libres de violencia. Además, las víctimas acompañadas por dicha Unidad cuentan con la posibilidad de solicitar que el CJF cubra eventuales gastos por atención médica, psicológica o ginecológica relacionados con el hecho victimizante.

En la SCJN, la [Unidad General de Igualdad de Género \(UGIG\)](#) brindó orientación y acompañamiento jurídico, psicológico y restaurativo en 30 casos que podrían constituir actos de acoso sexual y cualquier otra forma

---

<sup>2</sup> Fecha de referencia: 8 de diciembre de 2022

de violencia sexual y de género, y ha implementado intervenciones comunitarias en 4 áreas administrativas de la Corte.

Asimismo, la UGIG brindó 47 sesiones virtuales de capacitación en perspectiva de género a 58 servidores y servidoras públicas involucradas en la investigación y sustanciación del procedimiento de responsabilidad administrativa de la SCJN.

Por su parte, [la Unidad General de Investigación y Responsabilidad Administrativa \(UGIRA\)](#) del CJF emitió 12 informes de Presunta Responsabilidad Administrativa en contra de servidores públicos que incurrieron en conductas de acoso y hostigamiento sexual, laboral y discriminación por razón de género.

Por lo que hace a las medidas para contribuir a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, seguimos impulsando el Programa "[Lactancia Digna en el CJF](#)" de la Dirección General de Derechos Humanos, Igualdad de Género y Asuntos Internacionales (DGDHIGAI), que busca promover, respetar, proteger y garantizar el derecho a la lactancia, a través de la instalación, operación y seguimiento de 150 salas de lactancia en las 32 entidades federativas, incluyendo 18 salas nuevas abiertas durante 2022, para que las mujeres y personas lactantes puedan ejercer su lactancia y disfrutar el derecho a un empleo digno, sin necesidad de abandonarlo, descuidarlo o renunciar a él.

En la misma línea, [la normativa del CJF se modificó para ampliar de 6 meses a 2 años el permiso](#) para disfrutar de descansos para ejercer la lactancia en los espacios laborales, lo que es acorde con las recomendaciones de la Organización Mundial de la Salud (OMS). Asimismo, en una medida orientada a atender la salud integral de las mujeres, se ha proporcionado a las funcionarias del CJF y la SCJN el acceso a atención ginecológica de manera permanente.

Por otra parte, a fin de combatir estereotipos que presumen que las mujeres deben ser las responsables de la crianza, continuamos impulsando la [política de licencias de paternidad](#) de noventa días pagados que se crearon en esta administración. Durante 2022 se otorgaron 494 licencias de paternidad, que suman un total de 596 desde que inauguramos esta medida transformadora en el PJF.

Además, se han instalado 68 cambiadores para bebés en los sanitarios de hombres en los distintos edificios del CJF, también con el propósito de combatir los estereotipos de género dentro del ambiente laboral, así como reconocer y facilitar la paternidad responsable de los servidores públicos.

Asimismo, se continuó brindado un servicio de guardería y estancia que se ajusta al horario laboral de todas las funcionarias y los funcionarios con niños y niñas a su cargo, e incluso se habilitaron fines de semana para atender a mujeres que se trasladaron a la Ciudad de México para participar en el [primer concurso escolarizado para la designación de juezas y jueces especializados en el Nuevo Sistema de Justicia Penal Adversarial](#). Todo ello, atendiendo a las recomendaciones de la OCDE y UNICEF que han destacado los beneficios de acciones como éstas para impulsar el pleno desarrollo profesional y autonomía económica de las mujeres, prevenir y eliminar la discriminación laboral a la que éstas se ven expuestas, dignificar las labores de cuidados y crianza, y fomentar una paternidad activa y responsable.

Además, seguimos aplicando nuestra [política de adscripciones con perspectiva de género interseccional](#), que prioriza la elección geográfica a personas jefas de familia que, en adición a la función jurisdiccional, realicen en el ámbito familiar labores de cuidado de hijos e hijas menores de edad o de personas que requieran cuidados especiales, lo que contribuye a eliminar el obstáculo más común que impide que más mujeres concurren para los cargos de magistradas y juezas. Durante 2022, 92 mujeres y 33 hombres disfrutaron de esta política con perspectiva de género interseccional.



Para acompañar estas medidas y garantizar su continuidad, hemos desplegado una estrategia intensiva de sensibilización y [difusión en materia de género](#).

De manera destacada, este año el "[Curso para generar espacios libres de violencia](#)" elaborado por la EFFJ en colaboración con la UPCAS, se volvió [obligatorio para todo el personal jurisdiccional](#), administrativo y de la defensoría pública, y se previó que su acreditación debe cumplirse en un plazo no mayor a tres años. En su primera edición, el curso contó con la participación de 11,474 personas servidoras públicas, de las que resultaron acreditadas 7,566; en su segunda edición, participaron 1,518 y acreditaron 825. Aunado a ello, la UPCAS impartió 88 pláticas de sensibilización, en las cuales han participado 6,414 personas públicas del CJF.

En la misma línea, la EFFJ realizó la Tercera edición del curso "[Combate al hostigamiento y acoso sexual](#)" con 274 integrantes del PJF y una nueva edición del curso "Masculinidad y violencias en el espacio de trabajo" capacitando a 224 servidores públicos.

Por otra parte, la UPCAS diseñó la campaña "[Mitos y realidades del acoso y hostigamiento sexual](#)", cuyo objetivo es socializar los mitos que existen detrás del acoso y hostigamiento sexual, y explicar cómo afectan los espacios de trabajo, para ello emitió 10 infografías. Por su parte, la UGIG ha publicado 28 infografías sobre esta misma temática y otras relacionadas con la prevención, dirigidas al personal de la SCJN.

El lenguaje incluyente es una forma de igualar. Este año la Escuela desarrolló el curso autogestivo de "[Técnicas para la implementación del lenguaje ciudadano e inclusivo](#)", con el cual busca sensibilizar al personal del PJF sobre el impacto del lenguaje incluyente, así como la necesidad de un lenguaje cercano a las y los justiciables, que en su primera edición contó con 953 personas. En la misma línea, la DGDHIGAI elaboró 6 cápsulas sobre "[Apropiación del Lenguaje Incluyente y No Sexista \(LINS\) en el CJF](#)", para

que éste pueda ser incorporado de manera cotidiana. Asimismo, en la SCJN, la UGIG publicó en diciembre de 2022 la "Guía para usos de lenguaje inclusivo y no sexista", cuyo objetivo es ofrecer ejemplos, recursos y herramientas lingüísticas que permitan a las personas lectoras conocer algunos usos de lenguaje inclusivo y practicar su incorporación.

Finalmente, la SCJN implementó por primera vez el programa "[Lidera 2022](#)", una medida sin precedentes para consolidar una red de liderazgo y mentoría para las mujeres y personas no binarias que laboran en la SCJN. En su primera edición esta iniciativa inédita para formar nuevos liderazgos en el PJF contó con 107 participantes.

### **c. Juzgar y defender con perspectiva de género**

Con todo, el corazón de la estrategia de género del PJF ha sido consolidar una nueva generación de jueces, juezas y personas defensoras que contribuyan a desmontar las estructuras que históricamente han sometido y discriminado a las mujeres y niñas de este país. Por ello, la perspectiva de género interseccional se ha convertido en un principio transversal en la formación del funcionariado judicial y de la defensoría pública.

Este año el curso "[Género como herramienta para la igualdad](#)" elaborado por la DGDHIGAI y la EFFJ, en coordinación con la Agencia de las Naciones Unidas para el Empoderamiento de las Mujeres (ONU Mujeres México), se convirtió en obligatorio para ingresar y avanzar en la carrera judicial, y se previó además que todo el personal jurisdiccional que forme parte del PJF deberá acreditarlo en un plazo no mayor a tres años. Del mismo modo, esta obligatoriedad y el plazo de los tres años se extendió para los perfiles administrativo y la defensoría pública.

Con este curso autogestivo se da cumplimiento a lo señalado por el Comité para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) en sus [Observaciones Finales al IX Informe de México](#) de

velar porque se capacite, de manera sistemática y obligatoria, a las juezas y los jueces y personas defensoras públicas sobre los derechos de la mujer y la igualdad de género, así como adoptar medidas para que se aplique el [Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género de la SCJN](#).

En sus tres ediciones, el curso ha contado con 7,224 personas inscritas, que han tenido acceso a un mecanismo inédito de evaluación de resultados e impacto de los conocimientos.

En 2022 también se publicó el [Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Orientación Sexual, Identidad de Género y Características Sexuales](#), producto de un amplio proceso consultivo, en el que participaron personas juzgadoras, de la academia, de organizaciones internacionales y de la sociedad civil, y que recoge los estándares nacionales e internacionales de derechos humanos más actualizados en la materia. El *Protocolo* expande los conceptos desarrollados por el *Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género*, con nociones específicas sobre el enfoque de interseccionalidad, y sobre la forma en que las personas de la diversidad sexual se encuentran particularmente expuestas a violencia física, psicológica y sexual en el ámbito familiar y comunitario. Con base en dicho Protocolo la EFFJ realizó el primer curso de capacitación al que asistieron 1085 juzgadoras y juzgadores de todo el país.

Por otro lado, este año la SCJN publicó un nuevo [Manual para Juzgar con Perspectiva de Género en Derecho Administrativo](#), que se suma a los manuales para juzgar con esta perspectiva en derecho penal, familiar y laboral, cuyo objetivo es ofrecer una guía y ejemplos concretos de cómo incorporar esta metodología en los casos que se resuelven, según los principios, reglas y alcances de cada materia.

Por otra parte, con la finalidad de impulsar la paridad y perspectiva de género en todas las ramas del PJF, la EFFJ impartió el curso ["Juzgar con perspectiva de género en materia penal"](#) con 500 personas inscritas, el curso

["Género y justicia penal"](#) en el marco del Programa Permanente a Oficiales Judiciales con 350 personas, y el curso ["La perspectiva de género en la impartición de justicia"](#) con 745 personas. Asimismo, la EFFJ realizó dos ediciones del curso ["Herramientas para juzgar en casos de hostigamiento y acoso sexual"](#) con 806 participantes.

Para llevar la perspectiva de género a todos los rincones del país, la EFFJ, la UGIG, y la Asociación Mexicana de Juzgadoras conjuntamente con diversos Tribunales Superiores de Justicia, coordinaron el curso "La perspectiva de género en la impartición de justicia", al cual asistieron 135 participantes.

Asimismo, en un esfuerzo de cooperación internacional, este año se conformó, con el auspicio de la OEA-MESECVI, la Secretaría de la Corte IDH, la Comisión Permanente de Género y Acceso a la Justicia de la Cumbre Judicial Iberoamericana, la Corte de Justicia del Caribe y la Suprema Corte del Caribe Oriental, la ["Red Interamericana de Enlaces de Género de los Poderes Judiciales"](#), con el propósito de contribuir al cumplimiento de los estándares internacionales en materia de acceso a la justicia, igualdad de género y derecho de las mujeres a una vida libre de violencia.

La Red, cuya presidencia inaugural recayó en el Poder Judicial mexicano, cuenta con la participación de personas enlaces de género de 20 poderes judiciales de Latinoamérica y del Caribe, así como de algunas instituciones de los poderes ejecutivos.

#### **d. Visibilizar las violencias de género**

---

Lo que no se nombra no existe. Frente a la violencia de género sistemática y generalizada que sufren las niñas y mujeres de nuestro país, es indispensable visibilizar el problema y la responsabilidad estatal con su erradicación total desde todos los espacios. Esta administración ha trabajado para cimbrar las conciencias y denunciar las injusticias sociales que nos lastiman profundamente como sociedad.

Para concientizar sobre los feminicidios en México y llamar a la acción urgente para combatir este flagelo, en 2022 la SCJN produjo una docuserie llamada "[Caníbal, Indignación Total](#)". A lo largo de sus cinco capítulos se retrata la realidad de un país en el que están matando mujeres, niñas y adolescentes impunemente. El documental busca detonar una reflexión profunda en todo el país sobre la violencia feminicida, y llamar a la acción colectiva. La serie alcanzó un total de 27.6 millones de espectadores. Para expandir y profundizar en su alcance, el pasado 7 de diciembre se estrenó una película documental con el mismo nombre en la Cineteca Nacional.

Asimismo, en el marco del [convenio de colaboración celebrado con la Jefa de Gobierno de la Ciudad de México](#), el 11 de mayo el Ministro Presidente encabezó una [visita institucional al Centro Femenil de Reinserción Social Santa Martha Acatitla](#), con el fin de visibilizar la situación en la que se encuentran las mujeres en reclusión, dialogar con ellas e identificar sus necesidades en materia de acceso a la justicia.

Por otra parte, para posicionar la prevención y el combate a los feminicidios en la agenda pública, el Ministro Presidente de la SCJN presentó un documento de trabajo denominado: [Proyecto de Ley General para Prevenir, Investigar, Sancionar y Reparar el Feminicidio](#) ante la Comisión Permanente en el Senado de la República. El documento busca detonar un diálogo indispensable para responder a la grave situación que enfrenta el país en cuanto a los feminicidios, y que se agudiza debido a la ausencia de estándares claros y uniformes que permitan resolver el problema de la violencia feminicida.

Para acompañar estos esfuerzos este año la SCJN publicó la [Guía de Estándares Constitucionales y Convencionales para la Investigación de Muertes Violentas de Mujeres por Razones de Género](#). A través de esta guía se dio continuidad al propósito de acercar a las personas operadoras jurídicas herramientas pedagógicas que faciliten la aplicación de los estándares constitucionales y convencionales en materia de derechos de las mujeres y las niñas, especialmente su derecho a una vida libre de toda forma de discriminación y violencia.

Asimismo, en septiembre del mismo año y en seguimiento a un encuentro que sostuvo con víctimas, el Ministro Presidente inauguró el panel "[Las obligaciones de las personas operadoras de justicia frente a la violencia vicaria](#)", cuyo objetivo fue enfatizar que este tipo de violencia –en la cual las niñas y los niños son el instrumento para lastimar a las mujeres– requiere nuevas leyes procesales, revolucionar los procesos familiares, cambiar la mentalidad de las juezas y los jueces para que juzguen con perspectiva de género y para que sepan interpretar los testimonios de niñas, niños y adolescentes. Asistieron 42 personas, además de 406 personas conectadas en la transmisión en vivo y 16,956 visualizaciones en el periodo reportado.

\* \* \*

En cuatro años el PJF ha demostrado con hechos y resultados su compromiso con la igualdad de género sustantiva e interseccional. Las políticas inéditas que se adoptaron no son temporales. Son cambios profundos consolidados en la Constitución, las leyes y la normativa interna, que se han materializado en resultados tangibles y que se han afianzado en la cultura institucional mediante una estrategia sin precedentes de formación y sensibilización, para garantizar su continuidad y permanencia.

### ***3. La Reforma Judicial: una realidad***

En 2019 la administración del Presidente Arturo Zaldívar apostó por un [proceso de diálogo y autocrítica que condujo a la reforma más ambiciosa al PJF desde 1994](#). Un proyecto de cambio profundo, para recuperar la confianza de la ciudadanía y servir mejor al pueblo de México.

Hoy esa reforma, que [introdujo cambios constitucionales y legales de gran trascendencia al PJF](#), es una realidad plena que se proyecta sobre los ejes más importantes para garantizar una justicia íntegra, moderna, profesional y con sentido humano.

## a. Escuela Judicial y Nueva Carrera Judicial

Uno de los compromisos centrales de la reforma fue el fortalecimiento de la [carrera judicial](#), que se ha consolidado en cinco ejes de acción.

El primer eje fue la renovación de los [concursos de oposición](#) para que garanticen la selección del personal más capacitado en condiciones de igualdad.

Actualmente el ingreso, formación y permanencia de todo el personal se sujeta a una legislación uniforme, en la que la [EFFJ capacita y concursa todas las categorías](#), con reglas que aseguran la meritocracia, la profesionalización y la igualdad de oportunidades, lo que se refleja en datos duros.

Mientras que en los tres años pasados se realizaron 16 concursos de oposición, sólo este año se realizaron 19 procesos de ingreso y promoción con 6,267 personas vencedoras. Así, en esta administración se realizaron 35 procesos de selección con 7,291 personas vencedoras, de las cuales el 50% son mujeres. Se trata de [resultados sin precedentes](#).

En particular, este año la EFFJ realizó 15 *concursos de oposición no escolarizados* por medio de los cuales se seleccionaron a 5,986 personas, y 4 concursos de oposición escolarizados de los cuales, a la fecha, han resultado vencedoras 281 personas.

Destacan el Primer Concurso Interno para la designación de Magistradas y Magistrados de Circuito con 66 personas vencedoras, los 2 concursos abiertos para la designación de la categoría de Oficial Judicial con 2,757 personas vencedoras en uno de ellos –la mitad de ellas mujeres–, mientras que el segundo se encuentra en desarrollo, el Primer Concurso para la selección de Peritas y Peritos con 9 vencedoras, el Segundo Concurso de Oposición Interno para la designación de Administradores y Administradoras de los Centros de Justicia Penal Federal con 12 personas habilitadas

para ocupar el cargo; así como 2 concursos exclusivamente dirigidos a mujeres: uno para la designación de Visitadoras Judiciales "B" con 10 vencedoras y otro para Juezas de Distrito con 86 vencedoras.

Asimismo, para impulsar la nueva justicia laboral, en 2022 la EFFJ realizó 2 concursos para la categoría de Juez y Jueza de Distrito en esta materia, el primero con 49 personas vencedoras, mientras que el segundo con 56; un concurso abierto para la designación de Secretario y Secretaria de Juzgado de Distrito Especializado en Materia de Trabajo con 211 personas vencedoras; un concurso para la designación de Secretario y Secretaria de Tribunal Laboral con 310 personas vencedoras; 2 concursos para la categoría de Actuaría y Actuario, el primero para Juzgados de Distrito Especializados en Materia Laboral con 576 personas vencedoras, y el segundo para Tribunales Laborales con 558 personas vencedoras; 2 concursos para la categoría de Oficial Judicial, el primero para Juzgados de Distrito y el segundo para Tribunales Laborales, el primero contó con 606 vencedoras, y el segundo con 680 personas habilitadas para ocupar el cargo.

Finalmente, la EFFJ realizó 2 [Cuestionarios Ordinarios de Acreditación](#) para Secretaria y Secretario Proyectista de Juzgado de Distrito o Tribunal de Circuito; el primero con 11 personas vencedoras, mientras que el Segundo Cuestionario se encuentra en desarrollo.

Por otra parte, este año se realizaron 4 [concursos escolarizados](#): una nueva modalidad en la que los aspirantes se someten a un examen de admisión, un curso de formación impartido por la EFFJ de manera presencial, a distancia o mediante un sistema híbrido, así como una evaluación final oral o escrita para determinar a las personas vencedoras. Un total de 3,287 personas participaron en estos procesos, de las cuales se alcanzó la cifra de 269 personas vencedoras para poder ocupar el cargo de actuarios y 12 personas para poder ocupar el cargo de Juezas y Jueces de Distrito Especializados en el Sistema Penal Acusatorio, en tanto que las y los aspirantes a la categoría de Secretarios y Secretarías de Tribunal y de Juzgado continúan su proceso de formación para integrar las listas de promoción.



Este año la EFFJ rediseñó el [Curso de Formación de Personas Secretarias de Juzgado](#), el cual fue impartido en las 65 sedes y extensiones de todo el país, con la participación de 927 personas, e incluyó un programa de tutorías que permitió a las y los participantes consolidar un enfoque de enseñanza práctica al realizar proyectos de sentencia con el acompañamiento de titulares de juzgados y tribunales. El programa estuvo conformado por 486 personas tutoras, 459 de base y 27 suplentes. También se llevó a cabo el [Curso de Formación de Personas Secretarias de Tribunal](#) con 1,300 personas inscritas.

El segundo eje de acción ha sido la consolidación de una oferta académica innovadora, actualizada y que atienda las necesidades del personal del PJF.

Con esa lógica, la EFFJ realizó 265 [actividades académicas](#) dirigidas al personal jurisdiccional, las cuales beneficiaron a un total de 1,288,356 personas. De esta cifra, 83,225 personas fueron beneficiadas a través de 151 programas académicos, y 1,205,131 personas mediante las 114 actividades de difusión sobre temas relacionados con el desarrollo de habilidades y competencias para la función jurisdiccional, razonamiento probatorio, confianza ciudadana, legitimidad constitucional, fortalecimiento de conocimientos en áreas específicas, así como el desarrollo de habilidades y herramientas pedagógicas.

Asimismo, durante el último año la EFFJ finalizó exitosamente 5 especialidades con 979 personas aprobadas, y concluyó la Maestría en Justicia Adversarial con un total de 88 personas aprobadas. Además, durante el segundo semestre del año se ofrecieron nuevas ediciones de cada uno de estos programas con 5,188 personas inscritas, así como la segunda edición de la [Maestría en Derechos Humanos](#) con 117 personas inscritas.

Con el fin de propiciar la obtención de grado para aquellas personas que cursaron maestrías en anteriores administraciones y regularizar los

procesos de titulación de posgrados, este año la EFFJ realizó el programa "Seminario de investigación aplicada en la práctica jurisdiccional", en el que participaron 193 personas en total.

Además, durante 2022 se realizaron 29 actividades y programas académicos para promover la especialización y difusión del conocimiento en el marco de la implementación de la reforma constitucional en materia laboral. En específico, se desarrollaron 16 programas de capacitación en los cuales participaron 17,815 personas. El [Programa Integral de Formación y Selección en materia de justicia laboral](#) por medio del cual se desarrollaron 30 programas impactó a 61,922 personas en sus 3 etapas de implementación, 13 actividades de divulgación que alcanzaron a más de 80,000 personas, y se concluyó la estrategia de implementación de la reforma del nuevo sistema de justicia laboral.

La EFFJ también fortaleció la capacitación dirigida a las servidoras y los servidores públicos con funciones administrativas y de apoyo, con 161 actividades y una participación total de 73,776 personas.

Por otro lado, la EFFJ desarrolló una oferta académica diseñada para dotar al IFDP de herramientas que permitan consolidar una defensa y asesoría jurídica técnica, efectiva, de calidad y acorde a los estándares internacionales de derechos humanos. Ejemplo de ello son los Cursos de Actualización en Defensa Penal y Asesoría Jurídica, que se actualizan y ofrecen de forma periódica, y que contaron con la participación de 717 personas defensoras y 254 personas asesoras. Asimismo, se amplió la oferta académica dirigida al personal del IFDP, con cursos especializados en una diversidad de temas como acceso a la justicia, derechos humanos de pueblos y comunidades indígenas, defensa especializada en ejecución penal, el Protocolo de Estambul, entre otros.

Por último, para asegurar que la oferta académica atienda a las necesidades del PJF, durante 2022 la Escuela continuó con la implementación de

encuestas dirigidas a las alumnas y los alumnos al finalizar los programas académicos. En tal sentido, el 87% de las personas participantes en la última encuesta institucional calificó la calidad de la oferta académica de la EFFJ como "muy alta" o "alta" y un 95% consideró que los contenidos de las actividades académicas son actuales y relevantes para su desempeño laboral y que han contribuido a un mejor desempeño de su función.

El tercer eje de trabajo ha sido la innovación tecnológica para ofrecer una educación de vanguardia.

Actualmente más de un 90% de las actividades de la EFFJ han transitado a una modalidad digital. La Escuela cuenta con un sistema de gestión de aprendizaje en línea que permite que miles de usuarios se conecten de forma simultánea, así como un sistema de monitoreo de exámenes a distancia. Anualmente se desarrolla un promedio de 300 cursos en formato sincrónico, más de 25 cursos en formato asincrónico y alrededor de 110 actividades abiertas al público con transmisión simultánea por los distintos canales de la Escuela.

En este rubro destacan los esfuerzos dedicados al desarrollo de una extensa oferta de [Cursos Abiertos y Masivos en Línea](#) (conocidos en inglés como MOOC: *Massive Online Open Courses*) que son autogestivos y por tanto no se ofrecen en un horario fijo y predeterminado. Lo anterior permitió que más de 52,204 personas hayan sido beneficiadas por estos programas en una diversidad de temas como derechos socioeconómicos, razonamiento probatorio, prueba pericial y democracia constitucional.

El cuarto eje de acción se ha centrado en la democratización y la accesibilidad del conocimiento jurídico.

Tan solo en este año se realizaron 114 actividades abiertas al público, incluyendo conferencias, seminarios, encuentros y presentaciones de libros. Estas actividades fueron vistas por un total de 1,205,131 personas, además

la EFFJ alcanzó 20,765 nuevos seguidores en [Facebook](#), 14,128 nuevos seguidores en [Twitter](#) y 2,814 en [Instagram](#), con un alcance de 10,906 personas; así como 5,833 nuevas suscripciones en el canal de [YouTube](#) y más de 430 mil vistas.

Por otra parte, la Escuela ha destinado importantes esfuerzos en perfilarse como un centro de producción de conocimiento a través del desarrollo de publicaciones en distintos formatos, tales como el [Anuario de Derechos Humanos](#), la [Revista número 52](#), el libro [Nuevas perspectivas hacia la renovación de las prácticas de enseñanza de derechos humanos](#), el [Manual sobre Perfiles basados en estándares de competencia profesional para los cargos que integran la carrera judicial desarrollado](#) y el [Manual sobre adjudicación de derechos fundamentales y medio ambiente](#) desarrollado en colaboración con el CEC.

Por cuanto hace al quinto y último eje de acción, la EFFJ ha consolidado importantes alianzas estratégicas con las instituciones y personas expertas nacionales e internacionales.

Actualmente un 43% de los programas académicos se desarrollan bajo un esquema de coordinación académica externa, además, se han firmado 12 convenios de colaboración institucional del total de las actividades y programas.

Los distintos formatos de educación a distancia han contribuido notablemente a la descentralización de la oferta académica y a la consolidación de las alianzas estratégicas con profesoras, profesores e instituciones nacionales e internacionales. En los últimos dos años, un 50% de las actividades de la EFFJ han sido conformadas por un claustro académico internacional y más de 10 instituciones nacionales e internacionales han colaborado en el desarrollo de la oferta académica. En ese mismo sentido, cerca de 160,000 personas tuvieron acceso a una oferta educativa competitiva, sin importar su ubicación geográfica, y más de 1,000,000 de personas han sintoni-

zados conferencias, seminarios, jornadas y demás actividades abiertas al público.

Dentro de los programas que se han realizado con la coordinación de profesores y profesoras externos se encuentran los cursos "[Juzgar con perspectiva de género en materia penal](#)", bajo la coordinación de Estefanía Vela (Intersecta), "[Protección jurisdiccional de los DDHH de las personas migrantes extranjeras](#)" coordinado por Karlos A. Castilla (Universidad de Barcelona); "[Perspectivas contemporáneas del cambio constitucional](#)", coordinado por Jaime Olaiz González (Universidad Panamericana) y "[Políticas de drogas: regulación, salud y derechos humanos](#)", coordinado por Catalina Pérez Correa (CIDE), entre otros.

## b. Implementación orgánica

Durante 2022 arrancó la tercera etapa de implementación de la Reforma Judicial, con el inicio de funciones de [10 Tribunales Colegiados de Apelación \(TCA\)](#).

Esta tarea implicó un [ejercicio de austeridad y rediseño institucional](#) para implementar la reforma sin erogar recursos adicionales, y un esfuerzo significativo para visibilizar y proteger el capital humano de la institución. Así, aunque desaparecieron 4 Tribunales Colegiados de Circuito Auxiliares y los 101 Tribunales Unitarios de Circuito (98 regulares y 3 auxiliares), el CJF implementó exitosamente una ambiciosa estrategia para reposicionar a todo el personal de base en órganos ya existentes, en la enorme mayoría de casos, en la misma sede, para contribuir a abatir el rezago y hacer frente a las elevadas cargas de trabajo que enfrenta el PJF. Incluso a nivel de titulares, únicamente fue necesaria la creación de 4 nuevas magistraturas, surgidas de la conversión de plazas vacantes.

Como resultado de este intenso proceso, ya han entrado en funciones 25 TCA en Baja California, Baja California Sur, Ciudad de México, Oaxaca,

Puebla, Sinaloa, Sonora, Chihuahua, Coahuila, Colima, Durango, Guanajuato, Guerrero, Jalisco, Michoacán, Morelos y Nayarit. Asimismo, el 16 de diciembre comienzan funciones 14 TCA en: Aguascalientes, Campeche, Chiapas, Estado de México, Hidalgo, Nuevo León, Querétaro, Quintana Roo, San Luis Potosí, Tabasco, Tamaulipas, Tlaxcala, Veracruz, Yucatán y Zacatecas.

Asimismo, el Pleno del CJF aprobó la creación de 8 Plenos Regionales distribuidos en 2 Regiones, en sustitución de los Plenos de Circuito, los cuales entrarán en funciones en enero.

Uno de los retos de la Reforma Judicial son las nuevas reglas para la contratación de personal de entre los vencedores en los concursos de oposición para cada categoría. Por ello, en diciembre de este año el CJF lanzó una nueva plataforma digital que permite que todas las designaciones se realicen a través de un sistema electrónico intuitivo y accesible, lo que reduce la carga administrativa de los titulares de órganos jurisdiccionales y permite que todas las personas puedan cargar sus perfiles profesionales en un sistema digital transparente.

Igualmente, en el marco de la Reforma Judicial se sustituyó la Comisión Substanciadora por una nueva [Comisión de Conflictos Laborales](#) que, a diferencia de la anterior, está facultada para substanciar y resolver integralmente los asuntos de su competencia, lo que permite que el Pleno del CJF se erija como segunda instancia, en beneficio de los derechos de las personas trabajadoras. Su lanzamiento fue acompañado por un nuevo Acuerdo General Conjunto del CJF y la SCJN para mejorar las condiciones de trabajo de las servidoras y los servidores públicos del PJF.

Finalmente, este año el CJF reglamentó mediante un [Acuerdo General el trámite para la concentración de los asuntos vinculados con hechos que constituyan violaciones graves de derechos humanos](#) en términos del artículo 100, penúltimo párrafo, de la Constitución General, definiendo claramente los

términos de su procedencia, el procedimiento y las reglas para el ejercicio de esta facultad esencial para resolver en forma prioritaria estos casos, desde un enfoque centrado en derechos de las víctimas y su reparación. En tal sentido en este año por primera vez se concentraron en un juzgado de distrito diversos amparos en revisión en materia de prisión preventiva justificada, con el fin de que se emitan criterios jurisdiccionales que guíen y acoten su imposición.

### **c. Fortalecimiento de la SCJN como Tribunal Constitucional**

Uno de los objetivos de la Reforma Judicial fue fortalecer el trabajo de la SCJN como Tribunal Constitucional. Para lograrlo, era necesario reducir el número de asuntos que resolvía la SCJN a fin de que pudiera concentrar su trabajo en la resolución de los asuntos más importantes para el país. Por lo anterior, la Reforma Judicial dio mayor discrecionalidad a la Corte en la resolución de amparos directos en revisión, a fin de que sólo resuelva aquellos que revistan un interés excepcional para nuestro orden constitucional. En el mismo sentido, se eliminó la posibilidad de impugnar los autos que desechen el recurso de revisión en amparo directo.

Hoy esta reforma ha generado resultados contundentes. Mientras que en 2018 ingresaron a las Salas 2,194 amparos directos en revisión, en 2022 ingresaron únicamente 529, esto es, una reducción aproximada del 76%. Del mismo modo, en 2018 ingresaron a las Salas 2,161 recursos de reclamación, mientras que en 2022 esta cifra ha disminuido a 222, una reducción aproximada del 90%.

En esa lógica, mientras que en 2018 las Salas resolvieron 7,728 asuntos en sesión, este año la cifra fue de 2,387: una reducción del 69% de la carga de trabajo, que permite a las ponencias centrar sus esfuerzos en la resolución de asuntos jurisdiccionales relevantes para la defensa de los derechos humanos y la Constitución.

#### d. Nuevo precedente judicial

La Reforma Judicial trajo consigo la modificación más importante al sistema de jurisprudencia en la historia del PJF, con motivo de la cual [se inauguró la Undécima Época del SJF](#). Hoy, [las razones que sustenten los fallos aprobados por mayoría de ocho votos en el Pleno y cuatro votos en las Salas son obligatorias para todos los jueces y juezas del país](#), lo que consolida el papel de la SCJN como un auténtico Tribunal Constitucional.

Para cimentar la nueva cultura del precedente judicial, este año el [CEC](#) publicó 17 [libros sobre distintos derechos desarrollados por la SCJN](#), 2 números de la [Revista del Centro de Estudios Constitucionales](#) y 11 títulos nuevos de la [Colección de Cuadernos de Jurisprudencia](#), que han sido ampliamente difundidos en diversas ferias del libro. Al día de hoy, se han publicado 39 cuadernos de jurisprudencia incluyendo 10 actualizaciones en materia de derechos humanos y otros temas selectos, reconstruyendo más de 816 líneas jurisprudenciales que en su conjunto han acumulado más de medio millón de descargas desde su publicación.

Derivado de estos esfuerzos, este año el Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales (INAI) otorgó a la SCJN un reconocimiento por buenas prácticas en materia de *Transparencia Proactiva* a la práctica ["Formación de líneas jurisprudenciales. Un modelo para México"](#), al haber acreditado el 100% de los criterios de evaluación correspondientes.

Asimismo, para fortalecer la cultura del precedente y darle difusión a nivel internacional, el CEC publicó este año el libro [Constitutional Precedent In The Mexican Supreme Court](#). Se trata de un trabajo que traduce al inglés y sistematiza 50 de las sentencias más emblemáticas que la SCJN ha emitido en los últimos años y que han posicionado a la Corte como un actor fundamental en la construcción de una sociedad más justa y equitativa.



Con el fin de detonar un debate indispensable sobre el nuevo precedente, el CEC organizó este año el [VIII Congreso Internacional de Derecho Constitucional. Precedente judicial: entre la teoría y la justicia](#), en el que participaron de manera presencial más de 80 personas juzgadoras y 50 estudiantes de derecho y de manera virtual más de 21,000 personas desde la plataforma *Moodle* de las Casas de la Cultura Jurídica (CCJ), y más de 386,000 personas en redes sociales. El Congreso contó con la participación de 34 ponentes especialistas en derecho constitucional de las mejores universidades de México y el mundo.

Por su parte, la EFFJ impulsó el desarrollo y el uso del precedente judicial en su oferta académica, incluyendo el lanzamiento de dos ediciones del curso "[El precedente judicial. Principales aspectos teóricos y su aplicación en México](#)"; el curso "[Teoría de los precedentes judiciales](#)"; el curso de actualización "[Teoría y práctica del sistema penal acusatorio a través de precedentes de la SCJN](#)"; el curso "El precedente en el derecho comparado" y una conferencia con el tema "[La reforma judicial y el sistema de precedentes](#)".

Por último, para adecuarlo a la era del precedente judicial, este año se modernizó el [Sistema de Consulta del Semanario Judicial de la Federación](#) mediante la incorporación de funcionalidades y herramientas tecnológicas que facilitan el conocimiento y la reutilización de la información. En particular, se desarrolló el nuevo [sistema de consulta de Tesis, Precedentes \(Sentencias\) y otros documentos Publicados Semanalmente](#), siguiendo lineamientos de accesibilidad. En este periodo, el *Semanario Judicial de la Federación* tuvo 187,145,806 visitas.

## **4. Combate a la corrupción y al nepotismo**

### **a. Cero tolerancia a la corrupción**

Desde el inicio de esta administración, una de las prioridades fue implementar una política de [cero tolerancia a la corrupción](#) como elemento

central para fortalecer y recuperar la legitimidad de la judicatura frente a la ciudadanía.

Uno de los ejes más importantes de esta política ha sido el endurecimiento de los requisitos para la [ratificación de personas juzgadoras federales](#) en su cargo. Hoy, a fin de alcanzar la excelencia, contamos con una evaluación comprehensiva basada en elementos objetivos e indicadores, para lo cual se llevan a cabo visitas de inspección, análisis de estadística, medición de productividad y resultados de visitas de inspección previas, análisis de la evolución de situación patrimonial, actuación respecto del personal a su cargo, factores académicos y factores disciplinarios.

Derivado de esta nueva política, en el periodo que se informa se dio inicio a 116 procedimientos de ratificación de diversas juzgadoras y juzgadores federales próximos a cumplir seis años en el ejercicio de su cargo, y el Pleno del CJF ratificó a 115. A lo largo de estos cuatro años, 2 Magistrados no fueron ratificados, al no cumplir con los criterios antes mencionados.

Para concretar la política de cero tolerancia a la corrupción, se han llevado a cabo destituciones, inhabilitaciones y suspensiones de servidores públicos que incurrieron en conductas indebidas, como aquellas alejadas a los principios que rigen a la carrera judicial, el acoso sexual y laboral, descuido en el ejercicio de sus funciones, violencia de género, entre otras. Una acción importante fue la puesta en marcha del [buzón electrónico de quejas y denuncias](#) en el que se reciben éstas de manera sencilla contra los servidores o servidoras públicas de los órganos jurisdiccionales y de las áreas administrativas del CJF, incluso de manera anónima, las cuales se canalizan automáticamente a las diversas áreas competentes.

En la línea de combate a la corrupción, se impusieron diversas [sanciones por responsabilidades administrativas](#), las cuales han incluido, en los casos graves, la destitución e inhabilitación del servidor público. Durante 2022 el Pleno del CJF o la Comisión de Disciplina del CJF impusieron 33

sanciones administrativas a personas servidoras públicas adscritas o comisionadas a órganos jurisdiccionales, siendo sancionados: 10 Magistrados de Circuito, 2 Juezas de Distrito, 5 Jueces de Distrito, 1 Secretaria de Tribunal, 1 Secretario de Tribunal, 2 Secretarías de Juzgado, 5 Secretarios de Juzgado, 1 Secretario Particular de Magistrado, 3 Actuarios Judiciales, 1 Oficial Administrativa, 1 Oficial Administrativo y 1 Oficial de servicios y mantenimiento. Se impusieron 2 amonestaciones privadas, 2 apercibimientos privados, 5 amonestaciones públicas, 9 suspensiones, 6 destituciones y 9 inhabilitaciones.

De manera relevante, a lo largo de la presente administración, destaca la [destitución e inhabilitación por cinco años de 1 Magistrado en 2021, derivado de conductas relacionadas con hostigamiento sexual](#). Asimismo, en 2020 el CJF confirmó la [inhabilitación por veinte años y la sanción económica por 3.49 millones de pesos al ex Director General de Inmuebles y Mantenimiento](#), por haber recibido dinero que no correspondía a sus prestaciones, en un asunto con enorme repercusión mediática, conocido como "el cajuelazo". También destaca la [sanción impuesta a diversos servidores públicos por la filtración y eventual comercialización de información confidencial sobre el 28o. concurso interno de oposición](#) practicado por el IJF en 2018, entre ellos, su ex Director General –un Magistrado de Circuito–, quien fue sancionado con destitución e inhabilitación por diez años.

En el periodo que se reporta en el CJF se inscribieron 229 sanciones en el Registro de Servidores Públicos Sancionados: 87 apercibimientos privados, 2 apercibimientos públicos, 76 amonestaciones públicas, 8 inhabilitaciones, 19 amonestaciones privadas, 32 suspensiones, 1 sanción económica, y 4 destituciones. Se emitieron 922 constancias de antecedentes de sanción y no sanción, con el objeto de evitar la contratación de quienes se encuentren inhabilitados. Con motivo de los procedimientos de responsabilidad administrativa tramitados por la Contraloría del CJF, se sancionó a 72 servidoras y servidores públicos imponiendo como sanciones: 26 apercibimientos privados, 38 amonestaciones públicas, 4 suspensiones, 3 inhabilitaciones, 1 destitución y 3 sanciones económicas.

Se destaca que en el periodo que se informa se impusieron sanciones económicas contra personas servidoras públicas adscritas a áreas administrativas por un monto total de \$16'449,118.04.

Asimismo, se ha continuado con el fortalecimiento de la política de combate a la corrupción desde el ámbito penal, relacionado con hechos delictivos en agravio del CJF. Se judicializaron 3 carpetas de investigación seguidas en contra de 1 Juez de Distrito, 1 jefe de departamento y 1 chofer de funcionario público.

En la SCJN, derivado de los procedimientos de responsabilidad administrativa resueltos por el Pleno o por el Ministro Presidente, se impusieron 24 sanciones en el periodo que se informa: 7 amonestaciones públicas, 4 amonestaciones privadas, 2 apercibimientos públicos, 10 apercibimientos privados y 1 suspensión.

Durante los cuatro años de la administración que concluye, se impusieron en la SCJN 101 sanciones: 32 amonestaciones públicas, 25 amonestaciones privadas, 8 apercibimientos públicos, 27 apercibimientos privados, 4 suspensiones, 1 destitución y 4 inhabilitaciones.

Parte esencial en la prevención de la corrupción es el uso de herramientas tecnológicas. Se adecuó el Sistema Electrónico de la SCJN al [procedimiento de investigación en materia de responsabilidades administrativas](#). Actualmente, es posible tramitar la totalidad del procedimiento en línea, desde la presentación de la demanda, hasta la emisión de la resolución final de la indagatoria y su eventual remisión a la autoridad substanciadora.

Durante el periodo que se informa, se desarrolló en el CJF el [Sistema de Análisis y Seguimiento de la Evolución Patrimonial \(SASEP\)](#), en una fase avanzada de pruebas, que tiene como objetivo extraer la información

vertida en las declaraciones de situación patrimonial a un formato de consulta digital que permita visualizar de una forma ordenada el historial de registros, a fin de permitir una rápida comparación entre apartados, ejercicios, altas, bajas y otro tipo de cruces, para lograr a un mayor nivel de análisis.

Igualmente, en el CJF se desarrolló e implementó la nueva versión del [Sistema Automatizado de Turno](#) (SIAT) utilizado por las [Oficinas de Correspondencia Común](#), el cual incorpora las reglas de turno y envío electrónico hacia los órganos jurisdiccionales a través del [Sistema Integral de Seguimiento de Expedientes, así como al Sistema Integral de Gestión de Expedientes laborales](#). El sistema está orientado a la persona usuaria, así como a la generación de información en tiempo real para dar seguimiento y monitorear la labor de las 182 Oficinas de Correspondencia Común. La automatización del procedimiento excluye cualquier posibilidad de corrupción.

A fin de garantizar que los funcionarios judiciales puedan desarrollar una labor libre de presiones y con el objetivo de garantizar la seguridad, protección e independencia del personal jurisdiccional que consideró encontrarse en un entorno de riesgo, se elaboraron 23 opiniones técnicas y 108 evaluaciones de riesgo, lo que permitió que se otorgaran medidas de seguridad, así como sugerir su temporalidad, continuidad o conclusión.

La política de cero impunidad y la imposición firme de sanciones que se aplicaron en la primera etapa de esta administración, trajo como consecuencia que quienes incurrieran en esas prácticas se abstuvieran de realizarlas, connotados de que habría consecuencias y que, incluso, pueden ser destituidos e inhabilitados.

En estos cuatro años de gestión se consolidó un PJJ muy diferente, que no tolera la corrupción y que está equipado para sancionarla, lo que permitió la desarticulación de las redes de influencia que lastimaban la integridad de la función judicial.

## b. Una Justicia Federal sin nepotismo

Con todo, para garantizar la plena integridad en la Justicia Federal era indispensable enfrentar con firmeza el problema cultural de nepotismo, que se consideraba un componente inevitable del PJF. En sólo cuatro años hemos logrado crear [un nuevo PJF basado en un sistema meritocrático, alejado del nepotismo y el tráfico de influencias](#).

Desde el inicio de esta administración, el Pleno del CJF aprobó un [Plan Integral de Combate al Nepotismo](#), conformado por un conjunto de medidas preventivas y reactivas que lograron erradicar esta práctica, de manera que el ingreso a la carrera judicial y su permanencia en ella se definan por los concursos públicos y la meritocracia. Tales medidas comprenden la definición de tipos administrativos para inhibir y sancionar este fenómeno, la creación de un [Comité de Integridad](#), la implementación de un buzón de quejas y denuncias para estos casos, el establecimiento de una plataforma electrónica para la identificación de redes familiares y la vinculación de los puntos anteriores con la política de adscripciones.

Asimismo, el año que se reporta, el Pleno del CJF aprobó la *Guía para identificar y prevenir los actos de nepotismo y conflictos de intereses*, como instrumento de carácter orientativo dirigido a todas y todos los servidores públicos del CJF, tendiente a difundir los conocimientos básicos en esta materia y, a su vez, exponer algunos mecanismos de utilidad que les permitan prevenir actos que transgredan los principios que rigen su actuar, tomando en cuenta la actividad del Comité de Integridad.

En 2019 se readscribieron 98 juzgadores federales [por causa de nepotismo](#); en 2020, 43 titulares por esquemas de contratación o relaciones familiares; en 2021, 19 titulares por esquemas de contratación o relaciones familiares y 23 por tener familiares dentro del mismo órgano jurisdiccional, y en 2022, 10 titulares por esquemas de contratación o relaciones familiares y a 4 titulares por tener a familiares en el mismo órgano jurisdiccional,

generando un total de 197 readscripciones en estos cuatro años, cifras que dan cuenta de la magnitud del fenómeno y de la firmeza que existe para erradicarlo.

Este año continuó la revisión y liberación de la segunda fase del *Padrón Electrónico de Relaciones Familiares*, que permitirá llevar el registro de relaciones familiares dentro del CJF hasta el 5to grado y brindará información en tiempo real y actualizada de cada servidor público para la toma de decisiones oportuna. El actual Padrón Electrónico de Relaciones Familiares también ha resultado de utilidad, desde la perspectiva disciplinaria, para crear una línea de investigación robusta, lo que ha generado la obtención de datos de prueba contundentes con los cuales sustentar los informes de presunta responsabilidad.

El Comité de Integridad, órgano colegiado que emite opiniones no vinculantes respecto de los nombramientos y licencias superiores a 10 días de personas que tengan parentesco por consanguinidad o afinidad dentro del quinto grado con otros titulares de áreas administrativas u órganos jurisdiccionales, ha seguido firme en su labor. Así, durante el periodo que se reporta, emitió 1,624 opiniones, de las cuales 1,345 fueron favorables y 178 no favorables. Esto último, toda vez que del análisis realizado se advirtió que las contrataciones respectivas podrían suponer la configuración de un conflicto de interés. Finalmente, 106 se archivaron por no ser necesaria su intervención. Asimismo, se atendieron 528 asesorías y consultas formuladas por titulares de órganos jurisdiccionales y áreas administrativas, así como de servidoras y servidores públicos del PJF, relacionadas con la Política Integral de Combate al Nepotismo.

Durante 2022 el Comité de Integridad advirtió la posible configuración de faltas administrativas cometidas por titulares, al haber otorgado nombramientos bajo alguna causal de impedimento o bien, algún supuesto de conflicto de interés, por lo que se enviaron 55 vistas a la Secretaría Ejecutiva de Disciplina del CJF y 1 a la Contraloría del CJF.

A diferencia del pasado, hoy en día existen reglas claras que rigen el otorgamiento de los nombramientos e impiden situaciones de conflicto de interés o tráfico de influencias. El derecho al acceso a los cargos públicos en condiciones de igualdad está garantizado, pues los nombramientos ya no se basan en relaciones de parentesco o afectivas, sino en evaluaciones, concursos y certificaciones realizados por la EFFJ, con fundamento exclusivamente en méritos y competencias. Podemos afirmar que el problema del nepotismo está superado en el PJF.

## ***5. Todos los derechos para todas las personas***

Avanzar hacia una igualdad sustantiva que permita a todas las personas ejercer de manera efectiva sus derechos es uno de los retos más apremiantes que enfrentan las judicaturas alrededor del mundo. Desde su inicio, esta administración se fijó como objetivo nivelar el terreno para acercar la justicia a todas las personas, especialmente a aquellas que viven situaciones de desventaja. Para cumplir con ese objetivo, durante estos cuatro años se han implementado medidas transformadoras alrededor de los siguientes ejes:

### **a. La defensa de las y los olvidados: la Defensoría Pública**

Garantizar el derecho de todas las personas a una defensa adecuada es una condición necesaria para acceder a la justicia de manera efectiva y en condiciones de igualdad, así como para salvaguardar sus derechos. En 2019 entendimos que la Defensoría Pública estaba llamada a hacer realidad este derecho, acercando la justicia a todas las personas, en especial a aquellas que históricamente han sido olvidadas por los sistemas de justicia.

Por eso, una de las prioridades de esta administración ha sido transformar al [IFDP](#) en un verdadero instrumento de justicia, otorgándole la capacidad institucional para brindar un servicio público de defensoría de calidad a todas las personas que así lo requieran.



En tal sentido, la Reforma Judicial estableció a nivel constitucional que el servicio de defensoría pública en el ámbito federal fuera proporcionado por el IFDP, en su calidad de órgano especializado del CJF, a la vez que consolidó su sistema de carrera y amplió las materias de sus servicios. Una pieza esencial de este afianzamiento consistió en establecer a la EFFJ como la encargada de capacitar a las y los defensores públicos, así como de llevar a cabo los concursos de oposición para acceder a estos cargos.

Después de cuatro años, [tenemos una defensoría pública de calidad, capaz de llevar la justicia a todos los rincones del país](#), y que se ha convertido en el referente nacional en la protección de los derechos humanos de las personas más desprotegidas. A la fecha, 415,093 personas han sido representadas por el IFDP en esta administración.

Este año se intensificaron los esfuerzos para fortalecer los servicios que brinda el IFDP. Muestra de ello fue la firma del convenio de colaboración "[Por una justicia cercana a la gente](#)" celebrado por el Ministro Presidente con la Jefa de Gobierno y diversas autoridades de la Ciudad de México, el cual permite que por primera vez en la historia el IFDP colabore con las autoridades capitalinas a fin de garantizar el derecho a una defensa adecuada con perspectiva de género y el derecho de acceso a la justicia.

En el marco de dicho convenio, tuvo lugar la [histórica visita del Ministro Presidente al Centro Femenil de Reinserción Social Santa Martha Acatitla](#), a fin de dialogar con las mujeres en reclusión y permitir que sus voces fueran escuchadas por la cabeza del PJF. Derivado de dicha visita se implementaron 5 medidas concretas con impacto a nivel nacional y estructural: 1) una defensa efectiva, inmediata y de calidad para las internas de Santa Martha Acatitla, a cargo del IFDP; 2) la presentación de incidentes para revisar la prisión preventiva de cualquier persona que tenga más de 2 años en prisión, en todos los asuntos defendidos por abogados y abogadas del IFDP; 3) la concentración de amparos indirectos promovidos en contra de la determinación de prisión preventiva justificada a fin de generar criterios jurisdic-

cionales que guíen a los jueces y juezas de control para reducir el uso de la prisión preventiva a los casos estrictamente necesarios; 4) la continuación de los esfuerzos en materia de litigio estratégico a cargo del IFDP; y 5) el lanzamiento de un programa piloto de atención a mujeres y hombres indígenas que están en prisión en los estados de Oaxaca y Chiapas.

A la fecha el IFDP ha realizado [7 visitas](#), atendido a 932 mujeres –de las cuales 645 aceptaron la representación penal del IFDP– y se brindaron 35 asesorías jurídicas. Al día de hoy, 9 mujeres [han obtenido su libertad](#), algunas mediante sentencias que expresamente aplicaron la perspectiva de género.

Por otro lado, derivado del [Acuerdo del CJF mediante el cual se autorizó la prestación de servicios de asesoría, representación y defensa por parte del IFDP a mujeres y personas gestantes que han sido criminalizadas por abortar voluntariamente, así como a familias víctimas de feminicidio](#) –emitido en 2021–, al día de hoy el IFDP ha tomado la representación extraordinaria de 6 mujeres que han sido procesadas y sentenciadas por los delitos de homicidio en razón de parentesco, infanticidio, aborto voluntario, entre otros, en donde se les ha impuesto hasta 40 años de prisión, así como 60 casos relacionados con familiares de víctimas de feminicidio.

En la misma línea, el Ministro Presidente y el Gobernador del Estado de Oaxaca concretaron la firma del convenio ["Por una Justicia más cercana a las Personas Indígenas"](#) para que el IFDP coadyuve con las autoridades de la entidad para defender a las mexicanas y mexicanos más pobres y vulnerables con una defensa de calidad. Derivado de ello, se han realizado 14 brigadas en 8 centros, logrando la entrevista de 1,006 personas de las cuales 629 solicitaron una o un defensor público federal. A la fecha se han obtenido 2 libertades.

En 2022, el IFDP otorgó 35,641 servicios de [representación penal](#): 22% prestados en el sistema tradicional y 78% en el sistema penal acusatorio.

Este servicio se prestó a 92 personas con discapacidad, 490 personas pertenecientes a pueblos y comunidades indígenas, 855 adultas mayores, 855 adolescentes, 1,201 personas extranjeras y 2 personas afromexicanas.

Gracias al fortalecimiento del IFDP, en los últimos cuatro años se han obtenido 44,142 libertades, que representan prácticamente el 20% del padrón carcelario del país. Para evitar el uso excesivo de la prisión preventiva, en 2022 se obtuvieron 272 acuerdos reparatorios, 1,008 suspensiones condicionales, 5,141 procedimientos abreviados y 38 criterios de oportunidad. Asimismo, el IFDP obtuvo, en el último año, 1,632 libertades en distintas modalidades. A raíz de la publicación de la Ley de Amnistía en 2020, se han presentado 705 solicitudes y conseguido 121 libertades.

El IFDP continuó realizando visitas carcelarias a distancia implementadas desde el segundo año de administración con motivo de las medidas sanitarias aplicadas por la pandemia. Se realizaron 1,532 televisitas y 12,186 llamadas telefónicas a personas privadas de libertad en diversos centros penitenciarios federales y locales. Se hicieron 88 brigadas jurídicas a distintas prisiones del país, brindando un total de 4,835 atenciones en diversas materias, lo que representa un aumento del 219% de las otorgadas el año pasado. A pesar de enfrentar diversas restricciones de acceso a los centros penitenciarios derivado de la enfermedad ocasionada por el SARS-CoV-2, se lograron 117,683 visitas a centros penitenciarios locales y federales en todo el país, lo que representa un incremento del 104% respecto de las realizadas el año pasado.

Con el propósito de fortalecer las teorías del caso y estrategias de defensa de las personas representadas, en este año se realizaron 5,482 actos de obtención de datos de prueba como entrevistas, inspecciones, obtenciones de documentales, videos, búsquedas de información, entre otros. Esto representa un aumento del 47.16% respecto del primer año de administración.

El [Área de Ciencias Forenses](#) –creada al inicio de esta administración– ha continuado prestando apoyo a las personas defensoras y asesoras jurídicas en sus estrategias de defensa. Al día de hoy cuenta con 60 especialistas y 37 disciplinas. Desde su creación en 2019, se han recibido 22,910 solicitudes para fortalecer las estrategias de defensa de las y los defensores públicos y asesores jurídicos, con conocimientos técnicos-científicos. En 2022, se atendieron 13,010 solicitudes, con lo que se logró un 68% más respecto de las recibidas en el periodo anterior.

En lo que respecta al [servicio de asesoría](#) en materia administrativa, civil, mercantil, laboral, fiscal y amparo, este año el IFDP otorgó 39,788 servicios de asesoría jurídica, de los cuales 66% fueron representaciones, 10% asesorías y 24% orientaciones jurídicas. Se atendieron a 6,803 niñas, niños y adolescentes, 5,696 personas adultas mayores, 1,313 personas con discapacidad, 303 personas de pueblos y comunidades indígenas, y 204 personas de la comunidad LGBTTTIQ+. Desde el primer periodo de administración, los servicios brindados a niñas, niños y adolescentes se incrementaron en un 58%, los otorgados a adultos mayores en un 46%, a personas de la comunidad LGBTTTIQ+ en un 121%, y a personas con discapacidad en un 237%.

Asimismo, se atendieron a 6,743 personas en movilidad y sujetas a protección internacional, esto es, un 110% más de las atendidas en el primer periodo de administración. Las y los 43 asesores jurídicos especializados en esta materia realizaron 926 visitas a estaciones migratorias en todo el país y 314 a albergues para personas migrantes con el propósito de ofrecer y acercar los servicios del IFDP a las personas que por su situación se ven impedidas para contar con una asesoría jurídica gratuita.

En 2022 se promovieron 71 acciones colectivas para la defensa de derechos económicos, sociales, culturales y ambientales. Durante toda la administración se han promovido un total de 79 acciones colectivas y a la fecha se han ganado 2: una en beneficio de una comunidad de Nayarit por la falta de agua potable y otra en favor de 32 personas por incumplimiento

de un contrato relacionado con la construcción de viviendas en Zacatecas.

Derivado del mecanismo permanente de monitoreo, denuncia y defensa de casos de tortura o malos tratos, las denuncias aumentaron de 410 presentadas desde la creación de la [Secretaría Técnica de Combate a la Tortura, Tratos Crueles e Inhumanos](#) en 2019 a 5,466 denuncias, lo que representa un incremento del 1,233% respecto de dicho año. En 2022, las denuncias aumentaron en un 139% respecto de 2021. También en el presente año, se concluyó con el proceso de diseño y socialización de la [Guía Práctica para el uso de la Cédula de Atención para la Documentación de hechos de tortura y tratos crueles, inhumanos o degradantes](#), la cual tiene como objetivo brindar a las personas defensoras y asesoras jurídicas una herramienta práctica que oriente sus entrevistas y contribuya a documentar eficazmente estas violaciones a los derechos humanos.

Otra de las formas en que el IFDP se transformó durante esta administración fue a través de la creación de la [Unidad de Litigio Estratégico en Derechos Humanos](#). En 2022, el IFDP logró que la Primera Sala estableciera que las personas juzgadoras deban revisar la prisión preventiva oficiosa cuando rebase el plazo razonable de 2 años. Asimismo, ha promovido 26 demandas de amparo que se han traducido en 30 juicios de amparo indirecto en contra del abuso de la prisión preventiva y la falta de una revisión periódica y oficiosa de dicha medida cautelar, en beneficio de 43 personas. También en este año, en 4 casos se ha obtenido una resolución favorable para la modificación o sustitución de la medida cautelar de prisión preventiva. En 3 de ellos –2 amparos y 1 recurso de inconformidad– se representó a mujeres, de las cuales dos son madres de familia. El cuarto caso es de un hombre que fue víctima de tortura.

Con el fin de combatir la ausencia de debida diligencia y dilación en la investigación del delito de tortura, desde 2019 se han presentado 250 juicios

de amparo indirecto promovidos a favor de 333 personas. En 2022, se obtuvo una sentencia favorable en un juicio de amparo en la que se determinó que la Fiscalía General de la República, la Fiscalía Especializada en Materia de Derechos Humanos y la Especial en Investigación del Delito de Tortura deben supervisar las actuaciones de sus subordinados para garantizar que la investigación se integre adecuadamente; también se publicaron 4 criterios jurisprudenciales relevantes en la lucha contra la impunidad en investigaciones de actos de tortura. Asimismo, el IFDP ha presentado un total de 85 demandas de amparo buscando la creación de fiscalías especializadas en investigación de tortura y malos tratos.

Asimismo, el IFDP presentó 5 *amicus curiae* en el ámbito nacional en asuntos relevantes relacionados con la constitucionalidad de preceptos de la Ley de Migración relativos a la forma de llevar a cabo revisiones fuera de los lugares destinados al tránsito internacional de personas; el interés legítimo de una asociación civil para cuestionar la Ley de la Fiscalía General de la República y la Ley General en Materia de Desaparición Forzada de Personas, Desaparición Cometida por Particulares y del Sistema Nacional de Búsqueda de Personas; y la inconventionalidad del artículo 167 del Código Nacional de Procedimientos Penales que amplía los supuestos de procedencia de la prisión preventiva oficiosa.

Por primera vez en su historia, el IFDP promovió litigios ante organismos internacionales de derechos humanos. Uno de los más destacados es el Caso de Leopoldo, sobreviviente de tortura sexual que lleva una década en prisión preventiva. Desde 2021, la Secretaría Técnica de Combate a la Tortura logró que el Comité Contra la Tortura de la ONU ordenara diversas medidas provisionales y en 2022 obtuvo un amparo para que se admitiera el incidente de revisión de la medida cautelar. En otro caso, el IFDP busca el cumplimiento de una Opinión del Grupo de Trabajo sobre la Detención Arbitraria de la ONU en favor de una mujer sobreviviente de tortura sexual que lleva más de 13 años en prisión preventiva.

A través del servicio de [Primer Contacto](#) implementado en 2019 con el fin de agilizar la atención a las personas, este año se brindaron 6,146 atenciones a personas usuarias que acuden al IFDP por primera vez, lo que representa un incremento del 84% respecto del periodo anterior. El tiempo de espera es menor a 15 minutos. Además, en 2022 se programaron 34,292 citas a personas usuarias para dar seguimiento a sus casos sin necesidad de esperar a ser atendidas, esto representa 67% más que las otorgadas el periodo anterior. A partir de noviembre de 2020, el servicio de *Defensatel* amplió su horario de atención para atender las 24 horas del día, los 365 días del año. Con esta herramienta este año se brindaron 14,949 servicios, con lo que se logró un 28% más respecto de los brindados el año anterior.

Sumado a estos logros, el IFDP recibió el [Premio de Sentencias 2021: Acceso a la Justicia de Personas Migrantes o Sujetas de Protección Internacional](#) por la sentencia de amparo recaída en el juicio indirecto 828/2020, por ser un parteaguas en el reconocimiento de los derechos de la infancia migrante, así como el *Premio Alfonso García Robles 2022* por su labor destacada en favor de las personas migrantes.

Estos resultados reflejan una labor intensa y constante por superar los objetivos trazados año con año, para que todas las personas de este país tengan acceso a una defensa adecuada y de calidad, condición indispensable de cualquier sociedad justa e igualitaria.

## **b. Políticas de inclusión y accesibilidad**

---

El PJF es consciente de la deuda histórica que se tiene con las personas con discapacidad. En cuatro años se consolidó una [política transversal de inclusión](#) basada en el modelo social de la discapacidad que hoy es referente internacional y un ejemplo para otras instituciones públicas y privadas.

Durante el primer año de gestión se identificaron las distintas necesidades de accesibilidad, sensibilización y ajustes razonables para quienes

laboran en la SCJN, a partir de lo cual se implementaron adecuaciones físicas al entorno laboral y se implementaron cursos para todo el personal.

Con base en este diagnóstico y en una consulta diseñada conforme a los estándares de derechos humanos, en 2022 el Ministro Presidente expidió el [Acuerdo General de Administración III/2022](#), que establece las siguientes medidas inéditas en la SCJN: 1) lograr, como meta mínima, que el 3% del total de la plantilla del personal que labora en los órganos y áreas administrativas de la SCJN se encuentre integrado por personas con discapacidad, en el entendido que, alcanzada esta meta, se buscará incrementar el porcentaje de manera progresiva anualmente; 2) desarrollar acciones que permitan la adopción del modelo social de la discapacidad, como capacitaciones, cursos y programas de sensibilización y toma de conciencia; 3) ejecutar proyectos, programas y acciones que favorezcan la inclusión, permanencia, capacitación y promoción laboral de las personas con discapacidad; 4) asesoría y acompañamiento a las personas con discapacidad que trabajen en la SCJN en procedimientos de responsabilidad administrativa, la cual comprende la implementación de ajustes razonables; 5) adoptar medidas progresivas para garantizar la accesibilidad en el entorno laboral; y 6) fomentar capacitaciones al personal con discapacidad que labore en los órganos y áreas administrativas, en aras de contribuir a su empoderamiento.

En esa lógica este año también se creó la [Unidad de Inclusión Laboral y Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad](#), adscrita a la DGDH, con la finalidad de guiar la implementación de las medidas previstas en el Acuerdo General de Administración III/2022, siendo una de ellas la consistente en diseñar un programa estratégico de capacitación y sensibilización, para lo cual, en este periodo, se realizaron diversas capacitaciones en la materia.

Así, la Unidad de Inclusión convocó una segunda edición del curso virtual [Acceso a la justicia de las personas con discapacidad para el personal de la SCJN](#) y llevó a cabo un taller virtual de redacción de sentencias en



formato de lectura fácil para las Secretarías y Secretarios de Estudio y Cuenta, con la finalidad de adoptar el modelo social de la discapacidad en el interior de la SCJN. También se llevó a cabo una plática informativa para la Presentación de la Declaración de Modificación de Situación Patrimonial y de Intereses correspondiente al ejercicio 2021, dirigida a personas con discapacidad trabajadoras del Alto Tribunal, la cual contó con intérprete de Lenguaje de Señas Mexicana (LSM), con el fin de eliminar las barreras que impiden el cumplimiento de sus obligaciones en igualdad de condiciones con las demás personas.

También derivado del Acuerdo General, se instaló el [Comité de Accesibilidad e Inclusión](#) como una instancia de coordinación y consulta para el diseño de acciones estructurales o institucionales tendientes a garantizar la accesibilidad e inclusión laboral a favor de las personas con discapacidad al interior de la Corte.

Debe destacarse también que este año entró en operación el [Sistema de Registro Administrativo de Personal \(SIRAP\)](#), el cual permite monitorear el porcentaje de personas con discapacidad y/o con alguna dificultad para el desarrollo de sus actividades laborales, y dar atención a las solicitudes de ajustes razonables o ayudas técnicas formuladas. Al concluir este periodo, 3,567 de las 3,643 personas que integran la plantilla laboral de la SCJN realizaron su registro en el SIRAP, de las cuales 4.20% se autoadscriben con discapacidad, lo que corresponde a 153 personas. De conformidad con estos datos, se dio cumplimiento a la meta mínima establecida por el Acuerdo General de Administración III/2022.

Los resultados de la implementación del SIRAP son tangibles. Previo a su funcionamiento, la Unidad dio atención a 11 solicitudes de ajustes razonables y ayudas técnicas, mientras que, a partir de la entrada en operaciones de dicho sistema, se han atendido 42 solicitudes. Esto ha contribuido a eliminar las barreras que enfrentan las personas con discapacidad o con alguna dificultad para el ejercicio de sus actividades laborales en igualdad de condiciones que los demás.

Asimismo, para hacer frente a la discriminación por asociación que resienten las madres, padres, familiares y personas cuidadoras o pertenecientes a la red de apoyo de las personas con discapacidad, se modificó el AGA III/2022 con el fin de que el SIRAP incluya a las personas trabajadoras de la SCJN que llevan a cabo labores de cuidado o de apoyo de personas con discapacidad. Al cierre de este informe, 91 personas servidoras públicas de la SCJN manifestaron ser cuidadoras o de apoyo a personas con discapacidad y 19 de ellas realizaron solicitudes de ajustes razonables, lo que indica la necesidad que existía de atender esta realidad.

De igual forma, se modificó el AGA VI/2019 a fin de que las personas con discapacidad psicosocial o mental puedan solicitar licencias hasta por 3 meses con goce de sueldo y un año sin goce de sueldo, con el propósito de eliminar las barreras que dificultan el desempeño de sus actividades en igualdad de condiciones.

También en este periodo, se creó la [Bolsa de Trabajo para personas con discapacidad de la SCJN](#) como una herramienta accesible que permite a las personas con discapacidad interesadas en laborar en el Alto Tribunal enviar su información curricular. De enero a noviembre de 2022, se han recibido 398 currículums.

Como parte de la política de accesibilidad, el Alto Tribunal impulsó la disponibilidad del servicio de intérpretes de Lengua de Señas Mexicanas (LSM) de acuerdo con los requerimientos de las diversas áreas para los eventos que llevan a cabo. De igual manera, se incorporaron elementos de accesibilidad a los formatos de la página web y en las redes sociales de la SCJN.

Por otra parte, se imprimieron en sistema braille 4 de los Protocolos de actuación actualizados para quienes imparten justicia, los cuales se suman a los Protocolos para Juzgar con Perspectiva de Género y para Juzgar Casos que Involucren a Personas Migrantes y Sujetas de Protección Internacional que ya contaban con una [versión en braille](#) desde 2021.

Asimismo, la DGDH publicó la [\*Guía para elaborar sentencias en formato de lectura fácil dirigidas a personas con discapacidad intelectual\*](#) y la [\*Guía en lectura fácil sobre el acceso a la justicia para personas con discapacidad intelectual\*](#), con la intención de dar pautas a las personas juzgadoras para redactar sentencias de lectura fácil y brindar a las personas con discapacidad intelectual nociones básicas sobre su derecho de acceso a la justicia en ese formato.

Para contribuir a eliminar las barreras del entorno que dificultan el ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad visual y auditiva, el Centro de Documentación y Análisis atendió solicitudes de impresión braille, así como solicitudes de reproducción en audio de las constancias de diversas actuaciones en juicios de amparo.

Por su parte, en las CCJ se dio seguimiento al programa de accesibilidad en los inmuebles que ocupan las distintas sedes, el cual incluye la instalación de materiales complementarios, tales como señalización en el sistema braille, alarmas audiovisuales, instalación de mapas hápticos (táctiles) y guías podotáctiles, lo que representa un avance global del 97%. Como parte de las acciones para contar con instalaciones más adecuadas y accesibles para todas las personas, se logró la instalación de una plataforma salva escaleras, la cual facilita el ingreso de las personas con diversidad funcional que acuden al edificio sede del IFDP.

Asimismo, el Alto Tribunal participó como parte integrante de la delegación mexicana en la [\*sustentación del segundo y tercer informes periódicos presentados por México ante el Comité de los Derechos de las Personas con Discapacidad\*](#) (CDPD), lo que permitió exponer las acciones instrumentadas por la SCJN y el PJF en cumplimiento de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

Las políticas de accesibilidad e inclusión se implementaron en todo el PJF. Derivado de 38 giras de trabajo, el CJF llevó a cabo adecuaciones a los espacios físicos de diversos órganos jurisdiccionales para hacerlos

accesibles. Asimismo, se incorporó en sus portales de internet una serie de funcionalidades que atienden a distintos tipos de discapacidades. La Dirección General de Protección Civil y Salud en el Trabajo (DGPCST) impartió 5 cursos de capacitación con una participación de 2,079 personas, así como la primera especialización en materia de accesibilidad con personas acreditadas por la CNDH.

Por su parte, en el CJF se llevó a cabo la [Jornada Nacional de Sensibilización sobre madres y padres que cuidan a hijas e hijos con diversidad funcional](#). Derivado de dichas jornadas se advirtió la necesidad de realizar un censo de personas cuidadoras de personas con discapacidad, para lo cual se llevó a cabo la encuesta sobre la situación de madres y padres de hijos/os con discapacidad, como punto de partida para avanzar en la implementación de una política que atienda esta realidad.

Por otro lado, derivado de la adquisición de una impresora braille y de la campaña "[Solicita la impresión de constancias a escritura Braille: ajuste razonable en el Consejo](#)" realizadas durante el periodo anterior, este año se recibieron 35 solicitudes por parte de órganos jurisdiccionales y órganos auxiliares. En estos cuatro años se recibieron un total de 52 solicitudes. Asimismo, todos los eventos organizados por la DGDHIGAI contaron con traducción simultánea a lengua de señas mexicanas.

Finalmente, en los distintos concursos de oposición reportados en este periodo se implementó un criterio de equidad atendiendo a la condición de diversidad funcional de las personas participantes, de modo que en caso de empate, se debía dar preferencia a la o el participante que tuviera una condición de discapacidad y brindar apoyo respecto de las condiciones y materiales requeridos para presentar los exámenes correspondientes a las diversas etapas de los concursos.

### **c. Protocolos y manuales de actuación en derechos humanos**

---

Los [protocolos de actuación para quienes imparten justicia](#) han recibido un impulso inédito en estos cuatro años. Hoy contamos con 9 protocolos

de actuación. En el periodo anterior se presentaron y actualizaron los 4 siguientes ([\*Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género, en Casos que Involucren Personas Migrantes y Sujetas de Protección Internacional\*](#), en [\*Casos de Tortura y Malos Tratos\*](#) y con [\*Perspectiva de Infancia y Adolescencia\*](#)) y en este año se presentaron 4 más, 3 actualizados y uno de nueva creación.

Tras concluir los procesos consultivos correspondientes, en abril de 2022 se presentó el [\*Protocolo para juzgar con perspectiva de Discapacidad\*](#); en septiembre siguiente, el [\*Protocolo para juzgar con perspectiva de orientación sexual, identidad y expresión de género, y características sexuales \(OSIEGS\)\*](#); y en noviembre, se presentaron el [\*Protocolo para Juzgar con perspectiva intercultural: personas, pueblos y comunidades indígenas\*](#), así como el [\*Protocolo para Juzgar con Perspectiva Intercultural: Personas, Pueblos y Comunidades Afrodescendientes y Afromexicanas\*](#), este último bajo la premisa básica de distinguir a las personas afrodescendientes y afromexicanas de las personas indígenas para hacer efectivo su derecho de acceso a la justicia en condiciones de igualdad y no discriminación.

Además, es importante destacar que se ha continuado con el monitoreo y la actualización de precedentes nacionales, regionales y universales para incluirse en la [\*Herramienta de Apoyo para la Consulta de los Protocolos de Actuación \(HECOPAC\)\*](#), implementada durante esta administración como un medio digital de apoyo que complementa los protocolos y ofrece mayores elementos de consulta a través de un fácil acceso a todos los estándares y fuentes normativas actualizadas relativos a los temas que se abordan en los protocolos de actuación.

Con la finalidad de difundir estas herramientas, se han presentado los distintos protocolos de actuación en diversas ferias del libro a lo largo de todo el país. También este año se implementó un programa de [\*capacitación sobre los protocolos de actuación\*](#) dirigido a las personas juzgadoras de los Poderes Judiciales de los Estados de la República, con un total de 6,565 personas inscritas. En el ámbito internacional, destaca que el *Protocolo para*

*Juzgar con Perspectiva de Género* se presentó en el "Congreso Internacional sobre los Nuevos Horizontes de Respuesta a la Violencia de Género" organizado por el Poder Judicial de Costa Rica y la Embajada de Estados Unidos. Asimismo, dicho protocolo se tradujo al portugués en colaboración con el Consejo Nacional de Justicia de Brasil.

En complemento a los protocolos, esta administración inició en el periodo anterior la elaboración de [manuales de actuación](#) coordinados y elaborados por personas expertas en los ámbitos nacional e internacional, dirigidos primordialmente al personal jurisdiccional con el objetivo de facilitar la resolución de casos a la luz de los estándares más actualizados en derechos humanos.

El año anterior se presentaron 5 manuales (el *Manual sobre Derechos Humanos y prueba en el proceso penal*, los *Manuales para Juzgar con Perspectiva de Género en Materia Laboral, Familiar y Penal* y el *Manual sobre Justicia y Personas con Discapacidad*). En 2022 se han presentado 10 más: el *Manual sobre Justiciabilidad de los Derechos Económicos Sociales, Culturales y Ambientales (DESCA)*, el *Manual sobre los efectos de los estereotipos en la impartición de justicia*, el *Manual de Prueba Pericial*, el *Manual de Razonamiento Probatorio*, el *Manual sobre Desplazamiento Interno*, el *Manual de Justicia Penal para Adolescentes*, el *Manual sobre Desaparición de Personas*, el *Manual para juzgar casos de Personas Mayores*, el *Manual para juzgar con perspectiva de género en materia administrativa* y el *Manual de daños extracontractuales*.

#### **d. Acceso a la justicia de personas y comunidades indígenas y afroamericanas**

---

Este año, además de la publicación del *Protocolo para Juzgar con perspectiva intercultural: personas, pueblos y comunidades indígenas*, así como el *Protocolo para Juzgar con Perspectiva Intercultural: Personas, Pueblos y Comunidades Afrodescendientes y Afroamericanas*, se han hecho importantes

esfuerzos para ampliar el acceso a la justicia de las personas y comunidades indígenas.

Así, en el IFDP continuaron los esfuerzos por fortalecer el servicio de defensa y asesoría de las personas pertenecientes a grupos y comunidades indígenas. En 2018 se contaba con apenas 27 personas servidoras públicas hablantes de lengua indígena. Actualmente son 132 personas quienes apoyan en los servicios de defensa penal, asesoría jurídica, interpretación y traducción cuando las personas representadas son monolingües o entienden parcialmente el español. Además, durante el periodo que se informa se aumentaron de 39 a 148 las [variantes lingüísticas](#) en las que el IFDP puede brindar atención.

En esta lógica, durante 2022 el IFDP brindó servicios de defensoría a 409 personas pertenecientes a pueblos y comunidades indígenas, y servicios de asesoría a 303 personas indígenas.

Por otra parte, reconociendo la multiculturalidad de nuestro país, en colaboración con la *Red de Abogadas Indígenas*, se elaboraron dos guías digitales: "*¿Qué es y cómo funciona el Poder Judicial de la Federación?*", con el fin de dar a conocer su competencia y funcionamiento; y "*Justicia federal accesible*", para mejorar la accesibilidad al sistema de justicia mediante las diversas herramientas digitales que ofrece el CJF, ambas dirigidas a personas pertenecientes a pueblos y comunidades indígenas y afroamericanas.

Asimismo, reconociendo que la forma de comunicación entre las personas que pertenecen a pueblos y comunidades indígenas es preponderantemente oral, se crearon 120 audios traducidos a 10 lenguas indígenas (maya, náhuatl, mixteco, zapoteco, purépecha, mixe, ódami, wixárika, triqui y zoque), en los que se expone el contenido de ambas guías.

Las metas logradas durante este periodo y a lo largo de esta gestión, demuestran la convicción de que es posible transformar la realidad a

través de un trabajo serio y del compromiso real con los derechos humanos de todas las personas. Hoy, el PJF es más que nunca un motor de cambio social y un bastión de protección y desarrollo de los derechos humanos, sobre todo de las personas más vulnerables, de los pobres, de los olvidados, de los marginados, de las mujeres, de las niñas, niños y adolescentes, de las personas con discapacidad, de las personas indígenas, de las personas afro-mexicanas y de las personas integrantes de los grupos de la diversidad sexual.

## **6. La Justicia Federal, más cerca que nunca**

### **a. E-justicia**

La pandemia nos planteó el enorme desafío de continuar impartiendo justicia sin poner en peligro a personas usuarias y a servidoras y servidores públicos. Ante un panorama que amenazaba con una disminución de nuestra capacidad institucional para salvaguardar los derechos de las personas respondimos de forma efectiva y contundente.

Desde inicios de 2019, el PJF había iniciado un esfuerzo renovador sin precedentes con el fin de llegar más lejos y a más personas. Conscientes de la interdependencia entre los derechos de acceso a la justicia y a las nuevas tecnologías, desarrollamos una estrategia que nos permitiera transitar a un nuevo modelo de justicia digital; la e-justicia.

En 2022 es evidente que esta apuesta ha valido la pena. Hoy tenemos el sistema de justicia digital más completo y avanzado que hemos generado.

En efecto, hoy es posible obtener una firma electrónica a través de una aplicación y con ello presentar cualquier demanda ante el PJF con sólo contar con un dispositivo móvil. Tan sólo en 2022, hemos dado trámite electrónico a 161,966 demandas, 1'076,694 notificaciones y 1'079,099 promociones, así como 226,362 consultas de expediente electrónico en Portal de Servicios en Línea. Al día de hoy, el Portal cuenta con 166,802 personas usuarias.



De igual forma, al día de hoy se han otorgado 41,829 firmas certificados de firmas digitales de forma presencial y 64,642 mediante la aplicación FIREL en línea. Asimismo, se han realizado 806,800 transacciones de firmado electrónico por servidores públicos y ciudadanos.

La *e-justicia* también ha revitalizado la labor jurisdiccional del Poder Judicial. Este año se diseñó, desarrolló e implementó el Sistema de Transmisiones Bajo Demanda, que permite [transmitir en vivo a toda la ciudadanía las sesiones de los Tribunales Colegiados de Circuito y los Plenos de Circuito](#). Las sesiones son grabadas y se ponen a disposición del público en una [Biblioteca Virtual de Sesiones](#) que se encuentra interconectada con el SISE a fin de poder enriquecer la información de los asuntos que se listan en este sistema y de permitir que las sesiones sean vistas desde la consulta de asuntos del Portal de Servicios en Línea. Al día de hoy se encuentran disponibles 22,211 sesiones de Tribunales Colegiados y Plenos de Circuito. Hoy, un ciudadano puede acceder en tiempo real o en cualquier momento, desde cualquier lugar, a las discusiones del Tribunal Pleno, las Salas de la Corte, Plenos de Circuito y Tribunales Colegiados de Circuito. Esto era impensable hace unos años y sólo se ha logrado gracias a la apuesta por la *e-justicia*.

La *e-justicia* también ha permeado al interior del PJF. En 2020 se realizaron 1,936 trámites electrónicos en el [Sistema Electrónico de la SCJN \(SESCJN\)](#), mientras que en 2021 esta cifra aumentó a 5,353. En este periodo se realizaron 7,241 trámites electrónicos en este sistema. Esto es evidencia del avance de la digitalización de nuestra justicia, lo que representa un ahorro en costos y tiempos de traslado y permite tener trámites más sencillos para los ciudadanos. A través del Sistema de Control de Archivo de expedientes Judiciales (CAEJ) se realizaron 16,971 trámites electrónicos de transferencia de expedientes y 4,822 préstamos de expedientes. Asimismo, a través del Sistema de Informática Jurídica se realizaron 91,900 trámites electrónicos como engroses, acuerdos, votos, certificaciones de constancias de expedientes, actas de sesión, listas de asuntos para sesión y oficios. Del

mismo modo, este sistema cuenta desde enero con una herramienta que permite unificar la estructura de proyectos y sentencias a fin de identificar las consideraciones obligatorias de los fallos de la Corte. Este desarrollo contribuye a la consolidación del sistema de precedentes.

La apuesta por la *e-justicia* no es un simple esfuerzo por digitalizar papeles. Durante 4 años hemos trabajado para hacer de la justicia federal un sistema interconectado. Esto ha significado trabajar en la comunicación entre los distintos sistemas electrónicos que utiliza el Poder Judicial. Así, a través de la interconexión entre el SIJ y el Sistema de Seguimiento de Expedientes (SISE) del CJF, las áreas jurisdiccionales de la Corte han podido realizar alrededor de 70,600 consultas electrónicas, de más de 9,300 expedientes electrónicos del SISE. De igual forma, la Primera Sala ha comenzado a notificar a los órganos del Poder Judicial de sus resoluciones de forma electrónica. Asimismo, se ha logrado que [los sistemas de la Corte se comuniquen con los de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público](#), permitiendo el envío de promociones y notificaciones a ésta.

La *e-justicia* también ha permitido a la SCJN brindar mejores servicios y herramientas a la comunidad jurídica y ciudadanía en general. Asimismo, compilamos 13,411 ordenamientos del marco jurídico nacional al [Sistema Integral Legislativo](#), para un total de 84,659. Esto ha permitido que se hagan 4,847,900 consultas legislativas. De la misma manera, hemos modernizado el [buscador de sentencias del Consejo de la Judicatura](#), mismo que cuenta con 7,230,000 sentencias y ha recibido 1,800,000 visitas desde julio de este año.

Todo lo anterior se ha logrado conscientes de los retos que representa una migración digital. Por lo anterior, desde enero de este año funciona el servicio administrado "Centro de Operaciones de Ciberseguridad", encaminado a salvaguardar la integridad de los sistemas jurídicos, administrativos y servicios de la SCJN.

Una de las crisis de salud más importantes de la historia reciente no nos detuvo y, al contrario, nos permitió regresar mejor que nunca. En sólo

4 años hemos sentado las bases y logrado la transición digital del Poder Judicial de la Federación.

## **b. Fortalecimiento y consolidación del Sistema de Justicia Penal Acusatorio**

---

Hacer de nuestro sistema penal uno capaz de brindar verdadera reparación a las víctimas sigue siendo uno de los retos más importantes del Estado Mexicano.

Para fortalecer la infraestructura del [sistema penal acusatorio federal](#), en 2022 se habilitaron e iniciaron funciones salas de audiencia adicionales en algunos de los [Centros de Justicia Penal Federal \(CJPF\)](#) con más ingreso de asuntos en el país. Así, hoy contamos con nuevas salas de audiencia en Guanajuato; en los Reclusorios Norte, Sur y Oriente; en Puebla; en Nezahualcóyotl; en Tijuana y en Oaxaca. También inauguramos salas adicionales en los CJPF en Almoloya de Juárez; Culiacán; Mexicali y Ensenada.

Esta administración inició con 64 salas de audiencia en los CJPF. Hoy, en 2022, contamos con 103 salas. Esto es un incremento aproximado del 60% en sólo 4 años.

Este aumento permite que los CJPF con más ingresos de asuntos liberen su carga de trabajo de forma más rápida y se pueda hacer frente de mejor manera a las 7,125 audiencias mensuales que se llevan a cabo en promedio.

De igual forma se realizaron actividades para la operación de las instalaciones definitivas de 4 Centros de Justicia Penal Federal en Sinaloa, Morelos y Veracruz. Asimismo, ya están en desarrollo los trabajos para las salas de audiencia adicionales en los Centros de Justicia Penal Federal en Puente Grande, Jalisco; Coatzacoalcos, Veracruz; Ciudad Juárez, Chihuahua y San Luis Potosí, San Luis Potosí. Del mismo modo, iniciamos las acciones

para contar con espacio adicional para salas de audiencia en los Centros de Justicia Penal Federal en Cadereyta, Nuevo León; Hermosillo, Sonora; Puebla, Puebla; Torreón, Coahuila; San Bartolo Coyotepec, Oaxaca; Guanajuato, Guanajuato; Ciudad Juárez, Chihuahua, Tijuana, Baja California y Pachuca, Hidalgo.

Por otro lado, también tomamos diversas medidas para capacitar y brindar herramientas a las personas encargadas de operar nuestra justicia penal federal. Así, en colaboración con la Oficina Internacional para el Desarrollo de Sistemas de Procuración de Justicia del Departamento de Justicia de los Estados Unidos de América (OPDAT) impartimos capacitaciones en el sistema penal acusatorio y en la conducción de audiencias.

Asimismo, se publicó el [Manual sobre Derechos Humanos y Prueba en el Proceso Penal](#) y el [Manual de Justicia Penal para Adolescentes](#). Cada Manual fue coordinado por un experto en la materia y abordan temas poco explorados pese a ser relevantes para la función jurisdiccional. Estas obras son valiosas herramientas pedagógicas que contribuirán a la resolución de los casos que enfrentan las personas juzgadoras día con día.

En el mismo sentido, este año se publicaron las [Guías Judiciales de Conducción de Audiencias Penales](#). Este proyecto conjunto con la OPDAT que inició en 2020 culmina tras 300 sesiones virtuales, más de 600 horas de trabajo y la revisión de 2,700 observaciones de distintos grupos de trabajo con la publicación de 143 guías. 77 de estas corresponden a la etapa de investigación, 33 a las etapas intermedias y de juicio, mientras que otras 33 se dedican a la justicia para adolescentes. Esta obra es una herramienta didáctica que permite a las personas juzgadoras identificar las acciones indispensables para el desahogo y cumplimiento de los objetivos de las distintas audiencias del procedimiento y el proceso penal. Asimismo, hemos estado monitoreando su aplicación en 7 entidades federativas y contamos con datos de 56,526 audiencias que permitirán al PJF evaluar el impacto de las guías.

En paralelo, en abril de este año también se presentaron en conjunto con la UNAM, el Poder Judicial de la Ciudad de México, la OPDAT y el Programa Internacional para la Capacitación en la Investigación Criminal (ICITAP), ambas del Departamento de Justicia de Estados Unidos las [Guías para la valoración judicial de la prueba científica](#), que incluyen especialidades de genética, toxicología, lofoscopia y análisis de voz. Asimismo, en noviembre se presentó un segundo volumen de estas guías, ahora enfocado a las especialidades de identificación humana, odontología forense, psicología forense, análisis de video, balística, medicina forense y criminalística de campo.

Este año también se han celebrado diversos eventos que contribuyen a la formación del personal del Poder Judicial como el [Diálogo sobre el Sistema de Justicia Penal con Reino Unido](#). Del mismo modo, somos conscientes de que la consolidación del sistema de justicia penal acusatorio depende de un esfuerzo conjunto interinstitucional. Por lo anterior celebramos diversos conversatorios con instituciones como la Secretaría de la Defensa Nacional, la Secretaría de Marina, la Guardia Nacional y la Fiscalía Especializada en Delitos Electorales.

Asimismo, en el marco del PAcCTO (Europa Latinoamérica Programa de Asistencia contra el Crimen Transnacional Organizado) mediante el cual colaboran la SCJN y la Unión Europea, se impartió un programa dirigido a personas juzgadoras denominado "[Capacitación en materia de Crimen Organizado Transnacional y Grupos en Situación de Vulnerabilidad en América Latina](#)" que tuvo por objeto dar a juzgadores federales mexicanos herramientas en áreas como la impartición de justicia frente al crimen organizado transnacional.

Por su parte, este año continuamos con la actualización del [Buscador de Sentencias Especializado en el Sistema de Justicia Penal Adversarial](#). Este buscador cuenta, al día de hoy, con 27,770 sentencias emitidas desde el inicio de funciones del nuevo sistema de justicia penal en 2014.

Sólo en cuatro años construimos 39 salas de audiencias orales nuevas para enfrentar las cargas de trabajo. [Profesionalizamos el rol de administrador de los CJPF](#) lo que también nos permitió redirigir a los jueces que realizaban dicha labor a los centros con más cargas de trabajo.

En cuatro años hemos sentado los cimientos de un sistema de justicia penal basado en el respeto a los derechos humanos; única ruta posible hacia la justicia y la paz.

### **c. Transparencia y rendición de cuentas**

---

Este año la SCJN recibió 76,938 solicitudes de acceso a la información y de derechos ARCO. De este número, en 74,380 (96.68%) se entregó la información de manera inmediata, mientras que sólo en 2,558 (3.32%) la información se tuvo que gestionar por la [Unidad de Transparencia](#), cuyo tiempo promedio de respuesta fue de 9.8 días hábiles. En el mismo sentido, se atendieron 2,650 solicitudes presentadas por personas privadas de la libertad. Estas solicitudes derivaron en la entrega gratuita de información útil para su defensa.

Por su parte, el [CJF](#) recibió 6,334 solicitudes de acceso a la información, de las cuales ya se han resuelto 6,014. Asimismo, recibió 205 solicitudes de derechos ARCO, de las cuales 196 se encuentran resueltas. Sólo el 4% de estas solicitudes han sido impugnadas frente al Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales (INAI).

Este año rediseñamos el [Portal de Estadística Judicial](#) para hacerlo más amigable a los usuarios y continuamos con su actualización. De igual forma se renovó la [sección de investigación](#) que ahora presenta un análisis proactivo de la información estadística con documentos identificables. Asimismo, desarrollamos [gráficas interactivas](#) sobre los asuntos jurisdiccionales que resolvemos y formularios de búsqueda que facilitan su análisis

estadístico. Un dato de la mayor relevancia es que todas las bases de datos del Portal de Estadística Judicial cuentan con una confianza mayor a 90%. Durante este año ha sido visitado en 34,264 ocasiones.

Por otro lado, este año se generaron [3 nuevas bases de datos con estadística relevante](#) sobre la nueva justicia laboral, las audiencias en los Centros de Justicia Penal Federal y el directorio de órganos jurisdiccionales.

En el mismo sentido, se reestructuró el contenido del [Portal de Transparencia de la Suprema Corte](#) para facilitar la consulta de información por parte de los usuarios. Asimismo, se añadieron 4,883 nuevos documentos relacionados con información que estamos obligados a publicar.

Otro aspecto relevante es que desarrollamos dos portales nuevos para complementar al Portal de Transparencia. El primero se enfoca en brindar información sobre el cumplimiento de las obligaciones legales y materiales de capacitación en la materia. El segundo facilita la presentación de denuncias por el incumplimiento de nuestras obligaciones de transparencia. A la fecha, el Portal de Transparencia ha sido visitado en 611,149 ocasiones.

Una de las apuestas más importantes de esta administración ha sido por el desarrollo y aplicación de la tecnología para la tutela efectiva de los derechos de las personas. Los derechos de acceso a la información y de protección de datos personales no son la excepción. Este año, se inició la primera etapa del desarrollo de un Asistente Virtual para el Portal de Transparencia que ayudará a los usuarios a encontrar los sitios o herramientas institucionales de mayor consulta de información pública. Del mismo modo, se diseñó y desarrolló un Sistema de Gestión para la Protección de Datos Personales que se implementará en el primer semestre de 2023.

Asimismo, este año se creó el Módulo de Seguimiento de Datos de Expedientes (MSDRE) con el fin de generar estadística judicial y monitorear la calidad de la información que ingresa al sistema. El Módulo disminuye

la probabilidad de un error humano que derive en información incorrecta, contradictoria o incompleta, y permite dar respuesta más rápida a las solicitudes de información de la ciudadanía. A la fecha, este sistema se encuentra operando para los amparos en revisión y se está comenzando a replicar en el resto de los asuntos que se tramitan ante la SCJN.

Adicionalmente, se tomaron distintas medidas para dar cumplimiento a las obligaciones de la Corte en materia de transparencia. Se hicieron 3 verificaciones internas sobre la cantidad y calidad de la información publicada en el Portal de Transparencia y la [Plataforma Nacional de Transparencia](#).

Finalmente, este año trabajamos junto al Instituto Nacional de Estadística y Geografía brindando la información necesaria para el [Censo Nacional de Impartición de Justicia Federal 2022](#). Esta herramienta brinda información sobre la estructura, organización, recursos y la función de los órganos que integran el Poder Judicial. En ese sentido, el Censo es valioso tanto para el público en general como para el Poder Judicial. Esto debido a que permite que el público conozca mejor cómo funciona el PJF. Asimismo, nos brinda información sistematizada que es útil en la discusión sobre cómo continuar mejorando y en la evaluación sobre la efectividad de algunas decisiones que tomamos.

Al igual que en los dos años anteriores, tanto el CJF como la SCJN, obtuvieron 100% en el Índice Global de Cumplimiento en la publicación de las obligaciones de transparencia previstas en la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública. De igual forma, en 2021, obtuvimos el primer y tercer lugar en la categoría federal del "[Certamen a la Innovación en Transparencia 2021](#)" del INAI con nuestros proyectos de juicio en línea y los buscadores que hemos desarrollado. Por último, este año obtuvimos el primer lugar del [Premio a la Innovación y Buenas Prácticas en la Protección de Datos Personales](#) por la política de protección de datos personales del PJF, compuesta por dos proyectos: el Sistema de Gestión de Datos Personales de la SCJN y las medidas de protección de datos personales en sentencias del CJF.



Hoy dejamos un [Poder Judicial transparente](#). Un Poder Judicial que resiste e invita al escrutinio ciudadano. Un Poder Judicial abierto y cercano a la gente.

#### d. Una nueva forma de comunicar

En 2019 apostamos por un nuevo modelo de comunicación social que nos permitiera acercarnos a la ciudadanía y que contribuyera a la difusión y promoción de los derechos humanos.

Este año, con el propósito de difundir el mensaje de "*Todos los derechos para todas las personas*", se lanzó el programa "[UnA JuezA Federal en tu Vida](#)", un foro itinerante al que asistieron más de 8 mil personas y que recorrió las 32 entidades del país, con el objetivo de acercarse a la sociedad y establecer una conversación directa con organizaciones locales que trabajan en temas de derechos humanos y con grupos en condiciones de vulnerabilidad, para dar a conocer la labor jurisdiccional a través de un diálogo en torno a las sentencias relevantes en materia de derechos humanos.

Sólo este año se realizaron 4,170 actividades de vinculación con la sociedad para difundir el trabajo de la Corte y los derechos de las personas en las CCJ. Asimismo, se hicieron 2,200 actividades de difusión de los acervos documentales de las casas, en los que participaron 49,326 personas. También se brindaron 60,656 consultas de acervos documentales. En el mismo sentido, el [portal de las CCJ](#) ha sido visitado 5,656,887 veces.

Al mismo tiempo, hemos continuado con el [boletín mensual de resoluciones del Tribunal Pleno](#), que ayuda al público a identificar los asuntos más relevantes que hemos sesionado recientemente.

De igual manera, se celebró un Convenio con el Instituto Nacional de Lenguas Indígenas para la difusión de materiales escritos y de audio relacionados con los derechos de pueblos, comunidades y personas indígenas.

De esta forma nos esforzamos también para que el trabajo de la Corte y el paradigma de derechos humanos llegue a cada persona de nuestro país, pero especialmente, a aquellos tradicionalmente excluidos por no hablar español.

Esta administración es la primera en apostar por un diálogo frontal y transparente con la prensa a través de [conferencias mensuales del Ministro Presidente Arturo Zaldívar](#). Este año continuamos con esta práctica en la que mes con mes acercamos el trabajo de la Corte a las personas y nos sometimos al escrutinio ciudadano a través de las preguntas de los periodistas tanto nacionales como internacionales. En las 17 conferencias mensuales en esta administración respondimos con hechos, datos y resultados. Derivado de este ejercicio también surgió la iniciativa para nombrar a la Sala de Prensa de la Corte en honor a Jesús Aranda, en honor al periodista y decano de la fuente judicial. A través de esta acción la SCJN reconoce el ejercicio periodístico como una tarea fundamental para la democracia.

Hemos potenciado nuestra labor de comunicación social a través de dos acciones que nos han permitido llegar a más personas. Primero, en 2019 relanzamos el Canal Judicial bajo el nombre de [JusticiaTV](#), acompañado de una estrategia para posicionar al canal como un verdadero centro de difusión del trabajo de la Corte y de la justicia constitucional.

Hoy *Justicia TV* tiene una programación de vanguardia, encabezada por expertos, pero con espacio para voces jóvenes y diversas. Este año, continuamos con la transmisión de programas de discusión y análisis de hechos sociales, criterios de la Corte y temas de derechos humanos como ["En el Círculo"](#), ["Derecho a Disentir"](#), ["Ya lo dijo la Corte"](#) y ["Espacio Diverso"](#). Estos programas acercan de forma didáctica al espectador temas de vanguardia en distintas materias. Al mismo tiempo, la [transmisión de las sesiones](#) del Tribunal Pleno, las Salas de la Corte, el Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación y de las acciones del CJF hacen que *JusticiaTV* también sea un espacio de transparencia y rendición de cuentas.

Este año, además, se incorporó el espacio de noticias "[Poder Informativo](#)" que a través de sus sesiones matutinas y vespertinas mantiene al público informado tanto de los acontecimientos nacionales e internacionales, como de cualquier novedad en el trabajo del PJF. Así, este año se transmitieron 10,870 programas y se produjeron 3,633 productos audiovisuales de calidad, sumando voces jóvenes y diversas para discutir temas de la mayor importancia para una sociedad democrática como es el ejercicio de nuestros derechos humanos y el trabajo del Tribunal Constitucional de México.

Segundo, hemos decidido acercarnos a la gente a explicar nuestro trabajo. Tanto la SCJN como sus áreas relevantes cuentan con presencia en redes sociales. Por eso, hoy somos el [Tribunal Constitucional con mayor presencia en las redes sociales de todo el mundo](#). No es una frivolidad. Las redes sociales nos permiten como institución llegar a los jóvenes y esto nos permite permear nuestro trabajo y criterios al futuro de este país. Al mismo tiempo, esto nos acerca a todas las personas que existen fuera de la comunidad jurídica y que encuentran en nuestras redes sociales contenidos accesibles sobre sus derechos. Hacerlo también es simbólico de una Corte sin formalismos o solemnidades innecesarias que nos alejan y aíslan de las personas cuyos derechos hemos jurado salvaguardar.

De esta forma, al día de hoy, la Suprema Corte cuenta con 814,585 seguidores en [Twitter](#), 1,277,372 en [Facebook](#), 86,625 en [Instagram](#) y 112,000 en [Youtube](#). Por su parte, el CEC, que no contaba con presencia en redes sociales hasta esta administración, cuenta hoy con casi 40,000 seguidores en [Twitter](#) y más de 36,000 en [Facebook](#). La Dirección General de Derechos Humanos, que tampoco tenía redes sociales, ahora cuenta con 36,905 seguidores en [Twitter](#), 20,091 en [Facebook](#) y 9,806 en [Instagram](#). *JusticiaTV* cuenta con 125,840 seguidores en [Twitter](#), 23,517 en [Instagram](#) y 49,782 suscriptores en [Youtube](#). Asimismo, el canal de [Youtube de las CCJ](#) cuenta con 132,610 suscriptores. El CJF cuenta con 162,126 seguidores en [Twitter](#), 6,075 en [Instagram](#) y 63,567 suscriptores en [Youtube](#). Además, la EFFJ cuenta

con 65,347 seguidores en [Twitter](#), 126,976 en [Facebook](#), 7,737 en [Instagram](#) y 10,800 suscriptores en [Youtube](#).

En cuatro años dejamos un Poder Judicial Federal con contenidos de calidad mundial gratuitos, creados por nuestros órganos especializados en estudios constitucionales y de derechos humanos, listos para ser descargados en cualquier dispositivo. Dejamos también una nueva oferta de televisión pública de calidad con programación que ayuda a diversificar el debate nacional e impulsa la cultura. Una oferta galardonada en 2019 con los premios "[Antena a la Labor Pública 2019](#)" y el Premio Nacional de Locución 2019, en la categoría "[Contenido Social para Televisión](#)".

En sólo cuatro años cambiamos la forma de comunicar. Nos atrevimos a dejar atrás un modelo obsoleto e imaginar una comunicación distinta: incluyente, accesible, moderna y cercana, en la que todas las voces son escuchadas. Hoy, ese modelo es una realidad.

## ***7. Hacer más con menos: mejores prácticas y optimización de recursos***

Desde el inicio de esta administración se generó una estructura normativa y administrativa para actuar con la máxima eficiencia, utilizando el potencial de las nuevas tecnologías para fortalecer y transformar la labor jurisdiccional, mediante [un ejercicio honesto, pulcro y austero del gasto público](#). El objetivo fue hacer más, con mucho menos.

Los objetivos se han cumplido a pesar de que el presupuesto aprobado ha sido menor al autorizado en los años previos en términos nominales y en términos reales. Se inició esta administración con casi 7,000 millones de pesos menos de los que se ejercieron en 2018 y, en el presente ejercicio fiscal, el presupuesto fue menor en términos reales al autorizado en 2018, a pesar de los enormes retos que se han enfrentado para la construcción de un nuevo PJF.

En efecto, en cuatro años pusimos en marcha la Reforma Judicial, la nueva Escuela Judicial, el nuevo impulso de la Defensoría Pública, la Justicia Digital, los Centros de Justicia Penal, la paridad y las políticas en pro de la igualdad sustantiva a todos los niveles, rompiendo el techo de cristal. Incluso, sacamos adelante la nueva Justicia Laboral, que es una reforma estructural del Estado mexicano, sin un peso adicional.

Para lograr lo anterior, adoptamos un modelo de gestión administrativa que giró en torno a los siguientes ejes rectores: fortalecimiento en materia de tecnologías de la información, modernización administrativa, mejoramiento de la infraestructura y desarrollo institucional, así como la generación de ahorros y economías en los gastos de operación y en la adquisición de bienes, contratación de servicios y ejecución de obra pública.

Producto de este nuevo modelo de administración, en el ejercicio del presupuesto 2021 se alcanzó una eficiencia en el uso de los recursos superior al 99% en el CJF y de 97.1% en la SCJN, abatiendo nuevamente la tendencia histórica de subejercicio.

Se continuó con la estrategia de orientar los recursos generados por disponibilidades presupuestarias (ahorros, economías y remanentes) para la atención de proyectos prioritarios, la implementación de la tercera etapa de la Reforma Laboral, la racionalidad del gasto de operación, la simplificación y automatización de procesos administrativos, y la reconfiguración de las estructuras ocupacionales con el fin de optimizar el funcionamiento de los órganos jurisdiccionales y así mantener la fortaleza del servicio público de administración de justicia.

Desde el inicio de la presente administración se implementó una metodología que orienta a las Unidades Ejecutoras del Gasto a establecer [metas de ahorro en el ejercicio del Presupuesto](#). Producto de la aplicación de esta metodología de enero al 15 de noviembre de 2022 se generaron ahorros por \$619'557,074.09, que representan el 83% de la meta anual estimada de \$746'656,920.00.

Por su parte, la SCJN logró un ahorro por \$100.8 millones de pesos, que representan el 1.9% del presupuesto autorizado, y que sobrepasa la meta anual planteada de \$45'000,000.00.

Toda vez que el proceso de planeación, programación y presupuestación está orientado a la consecución de los objetivos institucionales, con criterios de eficacia, eficiencia, rendición de cuentas y racionalidad en el uso de los recursos, los ahorros referidos se consiguieron sin afectar el cumplimiento de las metas institucionales.

Al cierre del ejercicio 2021, en los Programas Anuales de Trabajo (PAT) de las diversas áreas que conforman la estructura orgánica básica de la SCJN se obtuvo un avance de 98% y se ejecutaron 34 proyectos institucionales. En cuanto al cumplimiento de las metas establecidas para 2022, al tercer trimestre, se logró un avance programático de 98% y la ejecución de 32 proyectos.

Mientras que en el CJF el cumplimiento del Plan de Desarrollo Institucional 2019-2022, conforme a lo programado al cierre del ejercicio 2020 fue del 95%; para el ejercicio 2021 de 97.5% y para el tercer trimestre de 2022 fue de 99.9%. Cabe señalar que, durante los períodos reportados, no se alcanzó el 100% debido a la contingencia sanitaria ocasionada por la SARS-CoV-2.

El Sistema de Gestión Documental (SIGDOC) basado en el trámite electrónico de documentos con firma digital, ha permitido mejorar los procesos de las áreas, generar ahorros de insumos y agilizar los trámites de asuntos. Actualmente 1,102 entidades jurisdiccionales y administrativas utilizan el sistema, generando y registrando un promedio mensual de más de 99,600 documentos.

Desde enero de 2020 se estableció un Acuerdo del Nivel de Operación entre la SCJN y el CJF para el hospedaje de infraestructura de aquélla, que

incluye equipos de cómputo, almacenamiento, telecomunicaciones y seguridad informática en el Centro de Cómputo Principal del CJF, lo que generó importantes ahorros. Los servicios que aloja el Consejo son el portal y micrositos de la SCJN, el *Semanario Judicial de la Federación*, los buscadores en materia de Derechos Humanos, el Sistema Electrónico del PJF (SEPJF), los Sistemas de Información Jurídica y el Módulo de Intercomunicación de la SCJN (MINTERSCJN).

Con el servicio de la Red Privada Virtual (WAN) se garantizó la continuidad de los servicios administrados y extendidos de comunicación entre los inmuebles ocupados por los órganos jurisdiccionales, unidades administrativas y Centros de Justicia Penal Federal, entre otros. Lo anterior, asegura los servicios de Internet, telefonía, videoconferencias y correo electrónico; y permite incrementar la disponibilidad y estabilidad de la operación. A la fecha, 232 inmuebles operan con los servicios de Red WAN, garantizando con ello la continuidad operativa de los Centros de Justicia Penal, órganos jurisdiccionales y unidades administrativas del Consejo. Por lo que respecta a la conectividad inalámbrica, se han instalado 1,140 Puntos de Acceso Inalámbrico (Wi-Fi).

Continúa la administración del proyecto de Servicios Integrados de Infraestructura de Procesamiento y Almacenamiento en Consumo Bajo Demanda para el CJF y la SCJN, teniendo en operación infraestructura de procesamiento y almacenamiento en consumo bajo demanda, en la cual se tienen provisionados 886 servidores virtuales y 54 servidores físicos. Esta infraestructura de procesamiento y almacenamiento se encuentra centralizada en los Centros de Cómputo (CDMX y Jalisco) y hospeda a las más de 150 aplicaciones y servicios productivos institucionales para los diversos entes jurídicos y administrativos, así como a servicios que se ofrecen a la ciudadanía, tales como FIREL, Servicio de Certificados FIREL, SISE, Juicio en Línea, entre otros.

El avance en los [proyectos de interconexión tecnológica](#) de los sistemas de gestión del CJF y la SCJN así como con otras instituciones es notable. La plataforma de intercambio de información de los órganos jurisdiccionales

del PJF, permite intercambiar el Expediente Electrónico de los asuntos entre dichos órganos jurisdiccionales. Existe un alto grado de avance en los proyectos de interconexión tecnológica entre el CJF y los Tribunales de Justicia Administrativa de los Estados de Guerrero, Baja California y Estado de México, así como el Poder Judicial del Estado de Nayarit, Chihuahua y Yucatán. A partir del 1 de diciembre de 2021 se liberó la declaratoria de interconexión entre el CJF y los Poderes Judiciales de los Estados de San Luis Potosí y Tamaulipas.

En relación con el servicio administrado de impresión, digitalización y fotocopiado, al 15 de noviembre de 2022 se han suministrado e instalado 2,946 digitalizadores, 8,210 impresoras blanco y negro, 200 impresoras a color, 2,054 multifuncionales de media capacidad y 64 equipos de alto volumen, 8 equipos de impresión de formato alto, 3 equipos de digitalización de formato amplio, con lo que se alcanza un total de 13,485 equipos instalados en los órganos jurisdiccionales, auxiliares y áreas administrativas, que cuentan con servicio de soporte técnico y mantenimiento, lo que permite tener un equipo de vanguardia y reducir costos de operación.

A partir de los principios de eficiencia, eficacia, economía, transparencia y honradez en la adquisición de bienes y la contratación de servicios, se privilegió la celebración de [Licitaciones Públicas](#), para favorecer la participación de un mayor número de interesadas e interesados, a fin de asegurar al CJF las mejores condiciones disponibles en cuanto a precio, calidad, financiamiento y oportunidad. En el periodo que se informa, se han realizado 38 licitaciones públicas nacionales que concentran el 50% de los recursos por ejercer en materia de suministro de consumibles y bienes.

Desde 2019 nos comprometimos a consolidar un uso razonable, racional, austero, eficiente y eficaz del gasto público, y eso es lo que se hizo estos años. Consolidamos una reforma de Estado, la nueva justicia laboral, una reforma constitucional en Materia de Justicia Federal, con todas las aristas que ello implica, así como todas las Líneas Generales de Trabajo 2019, aún a pesar de la disminución presupuestal.



## 8. Una nueva justicia laboral

La [reforma constitucional en materia de justicia laboral](#) marcó la transición a un modelo que en el que, por primera ocasión, los derechos laborales son plenamente exigibles, pues hoy en día juezas y jueces independientes e imparciales están encargados de resolver los conflictos laborales, bajo el mandato constitucional de justicia pronta, completa e imparcial, brindando seguridad jurídica.

Para cumplir esta meta, en el año 2019 se diseñó un [programa de implementación](#) en tres etapas y, desde entonces, se participó de forma conjunta con los poderes ejecutivos y judiciales locales y federales para establecer la política y la coordinación nacional necesarias para su implementación.

La [primera etapa](#) inició el 18 de noviembre de 2020, con el arranque de los nuevos Centro de Conciliación y Tribunales Laborales establecidos en 8 entidades federativas: Campeche, Chiapas, Durango, Estado de México, Hidalgo, San Luis Potosí, Tabasco y Zacatecas. Aun cuando la Ciudad de México no formó parte de la primera etapa de implementación, en dicha sede se instaló 1 Tribunal Federal de Asuntos Colectivos, que ejerce jurisdicción en todas las entidades federativas donde se había implementado la reforma y hoy en todo el territorio nacional. La [segunda etapa](#) inició el 3 de noviembre de 2021, donde se sumaron al nuevo modelo 13 entidades federativas: Aguascalientes, Baja California, Baja California Sur, Colima, Guanajuato, Guerrero, Morelos, Oaxaca, Puebla, Querétaro, Tlaxcala, Veracruz y Quintana Roo.

La [tercera y última etapa](#) dio inicio el 3 de octubre de 2022, con la incorporación de 11 entidades federativas: Chihuahua, Ciudad de México, Coahuila, Jalisco, Michoacán, Nayarit, Nuevo León, Sinaloa, Sonora, Tamaulipas y Yucatán; estas abarcan casi el 64% de la conflictividad laboral del país. Esta etapa cuenta con 57 Tribunales Laborales Federales de Asuntos Individuales en 15 sedes de 11 entidades federativas y se amplió con 31 plazas y 3 salas de oralidad el Tribunal Laboral Federal de Asuntos Colectivos.

Gracias a la implementación de la tercera y última etapa, [el Nuevo Sistema de Justicia Laboral está vigente en todo el territorio mexicano](#) en 41 ciudades, [con 125 Juezas y Jueces de Distrito Especializados en materia de trabajo y 1,795 operadores.](#)

La nueva justicia laboral, además de tener como base el mérito y la capacidad, es totalmente paritaria, pues todas las plazas se sometieron a concursos abiertos de oposición cuyo diseño tuvo como objetivo la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres, tanto en la designación de Juezas y Jueces de Distrito Especializados en Materia de Trabajo, como del resto de operadores de los tribunales laborales del PJF: Secretario de Juzgado, Actuario Judicial, Oficial Administrativo, Oficial de Partes y Analista Jurídico SISE.

Todos los tribunales a lo largo del territorio nacional han sido diseñados conforme a criterios de accesibilidad para personas con discapacidad y cuentan con equipamiento de última generación, así como con herramientas tecnológicas que brindan celeridad, accesibilidad y confiabilidad a los procesos.

Para la integración de los órganos jurisdiccionales de la tercera etapa la EFFJ impartió actividades de sensibilización, actualización y especialización sobre la reforma en materia de justicia laboral, que van dirigidas al público en general, así como a la totalidad de nuevos servidores públicos en los Tribunales Laborales Federales. Con estas acciones, se atendió a 6,314 personas, para alcanzar un total acumulado de 45,355 personas capacitadas.

Con la finalidad de atender adecuadamente la demanda de justicia en cada entidad federativa, la [Unidad](#) desarrolló una metodología, mediante indicadores cuantitativos y cualitativos, para medir las cargas de trabajo a fin de determinar la capacidad operativa de cada órgano jurisdiccional, lo que permite tomar decisiones para lograr el óptimo desempeño. Producto de estos datos, se fortalecieron algunos tribunales de Primera Etapa con

103 plazas y la readscripción de 19 plazas. En el periodo que se informa, se incrementó la plantilla de personal del Tribunal Laboral Federal de Asuntos Colectivos con 4 juezas y jueces y 27 operadores jurídicos.

La nueva justicia laboral es toda una realidad y tiene ya un impacto real en la vida de todas las partes. Al 31 de octubre de 2022 han ingresado 39,758 expedientes (26,281 asuntos individuales, 976 asuntos colectivos y 3,839 asuntos paraprocesales y 8,662 comunicaciones oficiales recibidas), de los cuales, han egresado 15,109 expedientes (11,733 asuntos individuales, 465 asuntos colectivos y 2,911 asuntos paraprocesales) y 5,439 expedientes egresaron por sentencia. La media de duración por juicio es de: 5.7 meses en un procedimiento ordinario, 4.9 meses en un procedimiento especial individual, 4.5 meses en un conflicto individual de seguridad social y 3 meses en un procedimiento especial colectivo.

Se continuó con el desarrollo de herramientas tecnológicas para lograr un impacto favorable en la celeridad de la justicia, destaca la utilización exitosa de la aplicación móvil SIMN (Sistema de Monitoreo de Notificaciones), el cual facilita el control de las notificaciones y asigna rutas de manera aleatoria, permitiendo enviar constancias, razones y fotografías con estampas de tiempo y coordenadas de geolocalización al SIGE.

La recién creada [Unidad de Peritos Judiciales \(UPJ\)](#) continuó fortaleciéndose con el objetivo de que las juzgadoras y los juzgadores especializados en materia de justicia laboral cuenten con el auxilio del conocimiento experto necesario para resolver los asuntos de su competencia.

Es de resaltar que, la UPJ integró la [lista de personas que pueden fungir como peritas o peritos ante los órganos del PJF correspondiente al año 2022](#), misma que quedó conformada por un total de 2,696 personas.

Con la finalidad de cumplimentar el mandato legal contenido en el numeral 899-G de la Ley Federal del Trabajo, en relación con la integración

de un cuerpo de peritos médicos oficiales con conocimientos en medicina del trabajo y áreas afines adscritos al PJJ, en colaboración con la Escuela Federal de Formación Judicial se celebró el [primer concurso de selección de las y los peritos](#) para su adscripción a la UPJ.

En el contexto de la implementación de la reforma constitucional en materia laboral, la EFFJ ha dado continuidad al desarrollo de un programa de capacitación y difusión enfocado en contenidos sustantivos y procesales del derecho laboral. Es importante destacar que durante el año 2022 finalizó la estrategia de implementación de la reforma del nuevo sistema de justicia laboral. Por medio de más de 30 programas específicos, el Programa Integral de Formación y Selección en materia de justicia impactó a 61,922 personas en sus 3 etapas de implementación.

También destaca el [Primer Encuentro de operadores jurídicos del Nuevo Sistema de Justicia Laboral](#) que contó con la participación de 169 operadoras y operadores nacionales e internacionales y que fue visto por 22,012 personas a través de redes sociales.

La instrumentación del nuevo modelo de justicia laboral ha significado un desafío mayúsculo para el PJJ, pero gracias a un compromiso firme, a los esfuerzos institucionales decididos y a un ejercicio presupuestal eficiente, cuatro años después tenemos una nueva justicia laboral paritaria, expedita, imparcial y profesionalizada es una realidad para todas y todos los habitantes del país.

## ***9. Una nueva cultura constitucional***

Durante estos cuatro años se ha hecho un esfuerzo sin precedentes para difundir una cultura de los derechos humanos: igualitaria, libre de estereotipos y profundamente basada en la dignidad humana.

Una de las instituciones clave para difundir una nueva cultura constitucional ha sido el [Centro de Estudios Constitucionales de la SCJN \(CEC\)](#),

que en tan sólo cuatro años se consolidó como una potente casa académica de talla internacional, con una [producción editorial](#) extraordinariamente diversa que alcanzó 80 obras, y cuyas publicaciones, seminarios y Congresos están a la altura de las mejores universidades del mundo.

Durante este año, el Centro generó investigación y difusión en [7 líneas de investigación](#), elegidas con la finalidad de incluir temas importantes sobre los que existe poco desarrollo académico en nuestro país, a saber: 1) [Igualdad](#); 2) [Derecho y Familia](#); 3) [Precedente Judicial](#); 4) [Derecho y Medio Ambiente](#); 5) [Metodologías de Adjudicación Constitucional](#); 6) [Evidencia Científica](#); y 7) [Reparación del Daño](#).

Como parte de la estrategia de difusión del conocimiento, el Centro ha reunido a personas expertas, académicas, juzgadoras, integrantes de organizaciones de la sociedad civil, funcionarias públicos y público en general, a través de seminarios permanentes, conferencias magistrales, diplomados, cursos, congresos internacionales, entre otros. Este año se llevaron a cabo un total de 254 [sesiones](#), lo que representa un incremento del 5% respecto de las realizadas en el periodo anterior.

Por otra parte, el CEC organizó 8 ediciones del Curso "[El Impacto de la Reforma Judicial en el Sistema de Precedentes de los Poderes Judiciales](#)", en colaboración con la Comisión Nacional de Tribunales Superiores de Justicia (CONATRIB), el cual tuvo una participación de más de 3,000 personas juzgadoras. Asimismo, se llevó a cabo un ciclo de conferencias magistrales en el que se expusieron temáticas importantes tales como el sistema de precedentes, la paridad de género, la consolidación de la carrera judicial, entre otras. De igual manera, en conjunto con la EFFJ se impartió en 3 ocasiones el curso [Reforma Judicial 2021](#), en el que participaron 2,655 personas.

Otro de los eventos destacados llevados a cabo por el CEC fue el "[Ciclo de Conferencias Internacionales de Derecho Constitucional Familiar](#)" organizado en alianza con la *Red Internacional del Derecho Constitucional Familiar*.

También se realizaron [10 Mesas de Análisis de Cuadernos de Jurisprudencia](#) que se suma a las 13 organizadas durante el periodo anterior, en las que personas investigadoras del CEC se reunieron en diversas CCJ para analizar los distintos cuadernos publicados.

Durante este año, se organizó por primera vez el [Encuentro Académico del PJE](#), con la finalidad de reflexionar los aspectos centrales de la Reforma Judicial de 2021, en el que se registró una asistencia de más de 1,600 participantes a cada una de las 9 sesiones organizadas. Otros eventos destacados fueron el Seminario "[El derecho de los jueces](#)", al que asistieron presencialmente 120 personas juzgadoras y tuvo un alcance de 8,400 personas en redes sociales. En continuidad a la operación de la [Red Internacional de Derecho Constitucional Familiar](#), creada en el segundo año de gestión, en 2022 se llevó a cabo un programa de entrevistas a 10 personas expertas.

Por su parte, las CCJ siguieron contribuyendo de manera importante en la difusión de la nueva cultura constitucional. Este año se realizaron 844 eventos, desarrollados en 1,565 sesiones con un total de 656,470 asistentes, esto significa un 39% más de las desarrolladas en el periodo anterior. Así, se continuaron realizando los Diplomados "[Juicio de Amparo](#)" y "[La Suprema Corte y los Derechos Humanos](#)", el primero contó con la inscripción de 76,264 personas, mientras que en el segundo se inscribieron 35,178 personas. Como eventos destacados en este periodo, se llevaron a cabo, en coordinación con la Unidad de Implementación de la Reforma en Materia de Justicia Laboral del CJF, 2 seminarios sobre el Nuevo Sistema de Justicia Laboral: [El Nuevo Sistema de Justicia Laboral](#) y el [Seminario Especializado sobre el Nuevo Sistema de Justicia Laboral](#), en los que se inscribieron 35,787 y 22,665, respectivamente. La Plataforma Moodle continuó incrementando en el registro de usuarios: tan solo este año aumentó en un 71.56% respecto del periodo anterior, lo que equivale a 222,301 nuevos registros. Actualmente la plataforma cuenta con 532,920 personas usuarias.

La [DGDH](#) de la SCJN ha sido otra de las áreas fundamentales para promover la cultura de los derechos humanos a través de actividades de

capacitación, difusión y divulgación. Este año se llevaron a cabo 4 cursos autogestivos elaborados en conjunto con personas nacionales e internacionales expertas en las distintas materias, 7 programas permanentes en los que se realizaron conversatorios sobre sentencias de derechos humanos, seminarios universitarios de análisis de sentencias, talleres itinerantes sobre la jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, entre otros.

Con el objeto de difundir los derechos humanos, este año la DGDH colaboró en la revisión académica y difusión del [Congreso Mundial sobre Justicia con la Niñez](#); organizó los conversatorios "[Derechos de las personas con discapacidad](#)" para dar a conocer el protocolo de actuación en la materia y en el titulado "[Impacto transformador y trascendencia de las Cortes Regionales de Derechos Humanos, realidades y desafíos](#)" en el que [participó el Ministro Presidente](#) con juezas de la Corte Interamericana, la Corte Africana y el Tribunal Europeo de Derechos Humanos; realizó 3 mesas de diálogo en el marco de la presentación de la publicación "[México ante la Corte Interamericana de Derechos Humanos, del Caso Martín del Campo al Caso Digna Ochoa](#)"; y llevó a cabo el Primer concurso de ensayo sobre los derechos de las personas con discapacidad, bajo la temática "[Personas con Discapacidad y el acceso a la justicia](#)".

Entre las actividades de divulgación que llevó a cabo la Dirección, destaca la obra de teatro realizada en el marco de la conmemoración del Día de los Derechos Humanos en formato audiovisual titulada [Los Expedientes son carne](#), a través de la cual se retratan historias inspiradas en sentencias relevantes en materia de derechos humanos de este Alto Tribunal; se dio continuidad al proyecto [Conceptos Básicos de Derechos Humanos](#) implementado desde 2021 para difundir el conocimiento a través de entrevistas con funcionarios judiciales y representantes de la sociedad civil; se concluyó la obra [¿Tú, otra vez? Colección de Narrativa Gráfica y Derechos Humanos](#), que desde 2020 difunde los avances jurisprudenciales de la SCJN mediante 21 historietas; y, se llevó a cabo la [traducción al inglés de las](#)

[sentencias más emblemáticas de la SCJN en materia de derechos humanos](#), que actualmente asciende a 108.

Asimismo, la DGDH inició un proyecto para la traducción de nuestro [Manual de Desplazamiento Interno](#) también al inglés, con el fin de dar a conocer los precedentes constitucionales más relevantes entre la comunidad jurídica internacional. Esto permite que los criterios de la Corte tengan un alcance global y nos convierte en interlocutores del diálogo constitucional transnacional.

Otro evento a destacar es la entrega del [Premio Sentencias 2022: Acceso a la justicia de personas migrantes o sujetas de protección internacional](#), en el marco del [Octavo Foro Regional: Nuevos retos en el acceso a la justicia: desastres socioambientales, cambio climático y movilidad humana](#), en cuya organización colaboró la DGDH. La SCJN fue galardonada por primera vez con dicho premio, por el fallo de la Primera Sala en el [amparo en revisión 275/2019](#), en el que se declaró la inconstitucionalidad de las revisiones migratorias en lugares distintos a los de tránsito internacional, por ser contrarias a los derechos de libre circulación y tránsito dentro del territorio nacional, así como a los derechos de igualdad y no discriminación.

Por otro lado, para llevar la experiencia de la justicia constitucional a las y los estudiantes de derecho, la DGDH llevó a cabo la tercera edición del concurso ["El Camino hacia la Suprema Corte"](#) en la que se contó con la participación de 50 universidades de todo el país, de los cuales 20 pasaron a la fase oral. En este año, el tema del caso abordó los derechos de los pueblos y comunidades indígenas. En la final de la competencia participaron la Universidad Modelo Campus Mérida y la Universidad Nacional Autónoma de México, siendo esta última la ganadora del concurso.

Asimismo, el CEC llevó a cabo el ["Cuarto Concurso de Ensayo"](#), dirigido a estudiantes de derecho, que tuvo como finalidad incentivar la investigación académica y la reflexión en torno al trabajo de la SCJN. Este año se



recibieron 163 ensayos en torno a 3 temas: 1) problemas en la adjudicación de derechos fundamentales en México; 2) el sistema de precedentes y la Reforma Judicial de 2021; y 3) precedentes de la SCJN sobre temas relacionados con el interés superior de la niñez, igualdad y no discriminación y perspectiva de género. En 4 años de trabajo, el CEC ha recibido más de 460 ensayos de estudiantes de todo el país.

En la misma línea, se llevó a cabo el ["XIV Encuentro Universitario con el Poder Judicial de la Federación"](#), el cual se realizó mediante una plataforma virtual a través de un sistema mixto que permitió combinar teoría y práctica en relación con diferentes temas relacionados con la labor cotidiana del PJJ. Este año contó con una participación de 22,401 estudiantes de las diferentes entidades federativas, así como provenientes de otros países, lo que permitió tener un mayor alcance y accesibilidad.

En cuanto a la vinculación con las infancias, CCJ organizó el [14º Concurso de Dibujo Jurídico Infantil y Juvenil 2022](#) en línea, con el tema *Niñas, niños y adolescentes con discapacidad y la protección de sus derechos humanos*, en el que se recibieron dibujos de niñas, niños y adolescentes de las entidades federativas donde se ubican las CCJ y de la Ciudad de México. Asimismo, se dio continuidad al programa "Juega y aprende desde casa" iniciado en 2020 para divulgar las resoluciones de la SCJN y ampliar el conocimiento de la cultura jurídica y jurisdiccional mediante la publicación de material didáctico en las cuentas oficiales de *Facebook* e *Instagram*. En el periodo que se reporta se publicaron 100 juegos de ejercicio mental, con un alcance de 444,083 personas en *Facebook* y 284,529 personas en *Instagram*.

Asimismo, el [Comité Interinstitucional de Igualdad de Género del PJJ](#) realizó dos eventos interactivos en el marco del Día de la Niñez y del Día Internacional de la Juventud, con el objetivo construir espacios de diálogo en la niñez y juventud y divulgar los derechos de niñas, niños, adolescentes y juventudes en materia de igualdad, no discriminación, acceso a la justicia y su relación con el quehacer judicial. Por otro lado, el CEC, en colaboración

con la Facultad de Derecho de la Universidad de Oxford, desarrollaron el proyecto "[Violencia contra niñas y adolescentes en América Latina. El papel de los Tribunales Superiores](#)" que busca determinar la forma en que diversos tribunales superiores han interpretado y dado protección judicial al derecho de las niñas y adolescentes a ser protegidas contra toda forma de violencia, con el propósito de profundizar en una línea de investigación más amplia en este campo.

Otro de los ejes relevantes para impulsar y difundir la cultura constitucional ha sido a través de la construcción de un diálogo jurisprudencial e interinstitucional con los Tribunales Constitucionales y Cortes Supremas de otros países y con otros órganos nacionales e internacionales.

Uno de los principales foros en los que ha participado la SCJN es la [Cumbre Judicial Iberoamericana \(CJI\)](#), que reúne a los poderes judiciales de los 23 países de Iberoamérica con el objetivo de adoptar proyectos y acciones que contribuyan al fortalecimiento del Estado democrático de derecho, con respeto a la diversidad cultural e independencia judicial. Este año se llevó a cabo en México la [Reunión Preparatoria de la XXI Edición de la CJI](#) que desarrolló sus actividades bajo el eje temático "*Por una carrera judicial independiente y eficaz*", en la que México, España y Chile presentaron el proyecto denominado: "*Bases para la gestión moderna de la carrera judicial en el siglo XXI*".

Adicionalmente, se dio continuidad a la participación del Alto Tribunal en la [Conferencia Mundial de Justicia Constitucional](#); la [Conferencia Iberoamericana de Justicia Constitucional](#); el [Encuentro Anual de Presidentes y Magistrados de Tribunales, Cortes y Salas Constitucionales de América Latina](#) y el [Consejo Judicial Centroamericano y del Caribe](#).

Por otra parte, se llevó a cabo el "*Conversatorio de Presidentas y Presidentes de las Cortes y Consejos*", en la que las máximas autoridades judiciales de diversos países se reunieron para conversar en torno al funcionamiento

de sus Cortes y su importancia en la sociedad. También se llevaron a cabo por quinta ocasión los "[Diálogos sobre el Sistema de Justicia Penal con el Reino Unido](#)", así como la cuarta edición de "[Diálogos entre jueces y juezas constitucionales de América Latina, 2022](#)", los cuales buscan impulsar el intercambio de conocimientos, experiencias y prácticas con el propósito de contribuir al fortalecimiento y mejora en la administración de justicia.

Esta gestión se ha preocupado por modernizar e impulsar los sistemas de búsqueda y consulta de información relacionada con la labor jurisdiccional, los cuales funcionan como herramientas elementales que permiten brindar una justicia cercana, abierta, moderna y comprometida a través de la rendición de cuentas, el acceso a la información pública y la transparencia institucional.

Así, en 2022 se realizó una actualización de los documentos que conforman la fuente de información del [Buscador Jurídico](#) implementado en 2021 y se agregó una nueva sección que permite consultar las sesiones de los [diplomados en línea impartidos por las CCJ](#). Actualmente, el *Buscador Jurídico* cuenta con más de 863,000 elementos para consulta, lo que representa un aumento del 48% respecto de los existentes en el año de su implementación.

En esta línea, durante este año se incluyeron las materias de [Niñas, Niños y Adolescentes](#) y la de [Pueblos y Comunidades Indígenas y Afromexicanas](#) en la plataforma [Juris Lex](#), un sistema de consulta gratuito creado en el primer periodo de esta administración que permite acceder a tesis jurisprudenciales y aisladas a través de sus asociaciones a ordenamientos jurídicos. Con ello se ha logrado tener un total de 16 materias que actualmente lo integran. Este sistema de búsqueda registró 448,882 visitas en 2022, en contraste con 78,028 visitas realizadas en el año de su implementación. Por su parte, el Buscador Jurídico en Materia de Derechos Humanos (BJDH), el cual sistematiza la información relacionada, entre otros aspectos, con las sentencias emitidas por la Corte Interamericana y las más recientes observaciones

generales desarrolladas por los Comités de Naciones Unidas, actualmente recopila 1,751 documentos.

También se ha realizado un esfuerzo importante para dar a conocer los [sistemas de búsqueda y consulta](#) y para capacitar a la sociedad a fin de que sean utilizados de manera óptima. A través de las distintas actividades de capacitación llevadas a cabo en este ámbito, en 2022 se logró llegar a 90,685 personas, con lo que se logró un 9.27% más que la cifra alcanzada en el año previo. En estos cuatro años, se han capacitado un total de 206,041 personas.

Con el objetivo de continuar acercando la literatura jurídica al público en general, este año se realizó la [XX Feria Internacional del Libro Jurídico del PJJ](#), en modalidad híbrida, la cual incluyó la exhibición y venta de materiales tanto en stands físicos como virtuales; participaron 2 editoriales internacionales, 17 editoriales nacionales, 18 instituciones y 6 Direcciones Generales, aunado a las salas de videoconferencias y auditorio, en las cuales se realizaron 16 presentaciones de libros, así como un programa de actividades infantiles y el 7o. Seminario de la Red de Bibliotecas del PJJ. En esta ocasión, el tráfico que registró el sitio web durante el evento, aunado a la participación presencial, sumó una afluencia promedio de más de 5,000 visitas diarias.

Otro ejercicio importante llevado a cabo este año en el ámbito de difusión de la cultura jurídica es la implementación de la [biblioteca digital](#), la cual pretende acercar el conocimiento jurídico a todas las personas, particularmente a las personas estudiantes de menores recursos. Esta plataforma cuenta con una audioteca, una videoteca y con todas las obras que ha editado la SCJN a lo largo de su historia, las cuales pueden ser consultadas en forma gratuita. Está diseñada bajo estándares internacionales con la finalidad de generar un ambiente interactivo y dinámico para difundir, preservar y dar acceso a todas las personas al patrimonio documental del Alto Tribunal.

Finalmente, como se ha precisado, esta administración ha apostado por la comunicación digital, de forma que las redes sociales también han sido herramientas fundamentales para acercarse a la sociedad y expandir esta nueva cultura de derechos humanos. Hoy, la SCJN es el tribunal constitucional con mayor presencia en redes sociales en el mundo. El número de seguidores y suscriptores que actualmente son parte de las diversas cuentas en redes sociales de la SCJN y del CJF asciende aproximadamente a más de 3 millones.

En suma, esta administración ha acercado el quehacer del PJF y la cultura de los derechos humanos a la sociedad en forma accesible y dinámica, con una potencia y alcance que no se habían visto en la historia.



La formación editorial de esta obra fue elaborada por la Dirección General de la Coordinación de Compilación y Sistematización de Tesis. Se utilizaron tipos Myriad Pro de 12, 13, 16 y 18 puntos. Diciembre de 2022.

