



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

SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN
PRESIDENCIA
UNIDAD GENERAL DE TRANSPARENCIA Y
SISTEMATIZACIÓN DE LA INFORMACIÓN JUDICIAL

“2025, Año de la Mujer Indígena”

Asunto: Notificación de Respuesta.

Folio PNT: 330030525001212.
Expediente: UT/A/0326/2025.

Ciudad de México, a 02 de diciembre de 2025.

Apreciable solicitante
Presente

Me refiero a su solicitud de acceso a la información, en la cual solicitó lo siguiente:

“... Asunto: Solicitud de información pública relacionada con la política de inclusión y estabilidad laboral de personas con discapacidad en la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Con fundamento en los artículos 6º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 3, 4, 6, 8, 132 y demás relativos de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública, respetuosamente solicito la siguiente información:

I. Marco normativo e institucional

1. Copia del Acuerdo General de Administración V/2008, emitido por el Comité de Gobierno y Administración de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.
2. Copia del Acuerdo de Administración de 19 de septiembre de 2016, emitido por el Ministro Presidente, por el cual se instituyó el *Programa Integral de Inclusión Laboral* y se convocó al *primer concurso abierto* para ocupar diez plazas de Técnico Administrativo destinadas a personas con discapacidad.
3. Listado de todos los acuerdos, lineamientos, políticas internas o manuales administrativos emitidos de 2016 a la fecha, relacionados con inclusión laboral, accesibilidad, ajustes razonables, igualdad y no discriminación.
4. Copias o versiones públicas de minutos, oficios o comunicaciones mediante las cuales se haya dado seguimiento, evaluación o modificación al *Programa Integral de Inclusión Laboral* desde su creación hasta la fecha.
5. Fundamento normativo vigente en 2016, 2023 y actualmente, relativo a los procedimientos de baja, separación o pérdida de confianza aplicables a personas con discapacidad.

II. Implementación del Programa de Inclusión Laboral

6. Listado oficial de las personas que resultaron seleccionadas o vencedoras en el *primer concurso abierto de inclusión laboral para personas con discapacidad* efectuado en 2016, que ingresaron a laborar el 1º de diciembre de dicho año.
7. Grado máximo de estudios con el que ingresó cada una de las personas vencedoras del referido concurso.
8. Información sobre la situación laboral de esas personas:



- Qué rango ocuparon al momento de su contratación y cuál ocupan actualmente.
 - Si alguna labora actualmente en ponencias de ministras o ministros, precisando tipo de nombramiento, rango, plaza y modalidad de contratación (por ejemplo: base, confianza, honorarios u otra figura).
9. Número de las personas que continúan laborando en la Suprema Corte de Justicia de la Nación y, en su caso, los motivos de baja (renuncia, conclusión de contrato, pérdida de confianza, etc.).
10. Número de personas con discapacidad que hayan sido sujetas a procedimientos de pérdida de confianza, indicando —en la medida de lo posible—:
- Las áreas que llevaron a cabo dichos procedimientos;
 - Las fechas en que se realizaron; y
 - La resolución final o resultado (baja, reinstalación, archivo u otra determinación).
11. Modalidades de contratación bajo las cuales fueron incorporadas las personas con discapacidad al amparo de las convocatorias de inclusión laboral (por ejemplo: personal de base, de confianza, por honorarios u otra).
12. Número total de personas con discapacidad que actualmente laboran en la SCJN, precisando cuántas ingresaron mediante convocatorias de inclusión laboral — particularmente la de 2016— e indicando si cuentan con respaldo sindical o representación laboral.

III. Plazas creadas y continuidad del programa

13. Información respecto de las plazas creadas exclusivamente para personas con discapacidad en el año 2016, con motivo del *Programa Integral de Inclusión Laboral*, especificando:
- Cuántas plazas fueron creadas y ocupadas;
 - De esas, cuántas permanecen vigentes y cuántas se encuentran vacantes;
 - En los casos en que las personas titulares fueron dadas de baja (por renuncia, conclusión de contrato, pérdida de confianza u otra causa), qué ha ocurrido con dichas plazas, es decir, si fueron reasignadas, transformadas, congeladas o suprimidas; y
 - En caso de transformación o supresión, se precise la fecha, el acto administrativo y el fundamento bajo el cual se modificó o extinguieron la plaza originalmente destinada a una persona con discapacidad.

IV. Políticas de accesibilidad, ajustes razonables y formación

14. Información sobre los ajustes razonables implementados para las personas con discapacidad (por ejemplo, lectores de pantalla, mobiliario adaptado, intérpretes, software especializado o apoyos humanos).
15. Copias o reportes de accesibilidad de los edificios e instalaciones del Alto Tribunal, así como acciones emprendidas para su adecuación física o tecnológica desde 2016.
16. Capacitaciones impartidas al personal en materia de inclusión, accesibilidad, igualdad sustantiva o derechos humanos, indicando fecha, temática, número de asistentes y área responsable.

V. Seguimiento, evaluación y resultados



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

SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN
PRESIDENCIA
UNIDAD GENERAL DE TRANSPARENCIA Y
SISTEMATIZACIÓN DE LA INFORMACIÓN JUDICIAL

17. Informes o reportes de resultados (anuales o de periodo) sobre la ejecución y seguimiento del *Programa Integral de Inclusión Laboral*, emitidos por la Dirección General de Recursos Humanos o por el Comité de Gobierno y Administración.
18. Presupuesto asignado y ejercido para la implementación del *Programa Integral de Inclusión Laboral* en cada ejercicio fiscal desde 2016 a la fecha.
19. Indicadores o métricas de evaluación utilizados para medir el impacto o la eficacia del Programa de Inclusión Laboral.
20. Número de plazas creadas, congeladas o suprimidas específicamente destinadas a personas con discapacidad, indicando el ejercicio fiscal correspondiente.
21. Informes, auditorías o revisiones internas que evalúen el cumplimiento de la SCJN con la *Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*, particularmente en el ámbito laboral.

VI. Quejas, denuncias y protección de derechos

22. Número de quejas, denuncias o inconformidades presentadas por personas con discapacidad ante órganos internos de control, Comité de Ética o Unidad de Derechos Humanos, indicando la naturaleza de la queja y el sentido de la resolución.
23. Medidas adoptadas por la SCJN para garantizar la no discriminación y la protección del empleo de personas con discapacidad, derivadas de dichas quejas o procedimientos.”

Respuesta

Dada la naturaleza transversal y el grado de detalle de la información requerida en su solicitud, le informo que esta última fue turnada a las áreas que se listan a continuación:



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

SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN
PRESIDENCIA
UNIDAD GENERAL DE TRANSPARENCIA Y
SISTEMATIZACIÓN DE LA INFORMACIÓN JUDICIAL

ABREVIATURAS

- DGRH: Dirección General de Recursos Humanos
UGCCDH: Unidad General de Conocimiento Científico y Derechos Humanos
DGRARP: Dirección General de Responsabilidades Administrativas y de Registro Patrimonial
DGA: Dirección General de Auditoría
DGIF: Dirección General de Infraestructura Física
DTI: Dirección General de Tecnologías de la Información
DGCCJ: Dirección General de Casas de la Cultura Jurídica
DGPSI: Dirección General de Planeación, Seguimiento e Innovación
DGPC: Dirección General de Presupuesto y Contabilidad

La información proporcionada por las áreas arriba enunciadas se sintetiza bajo el siguiente cuadro:

NUMERAL	REQUERIMIENTO	DGRH	UGCCDH	DGRARP	DGA	DGIF	DTI	DGCCJ	DGPSI	DGPC
I. Marco normativo e institucional										
1	Copia del Acuerdo General de Administración V/2008, emitido por el Comité de Gobierno y Administración de la Suprema Corte de Justicia de la Nación	Proporciona información	Proporciona información	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
2	Copia del Acuerdo de Administración de 19 de septiembre de 2016, emitido por el Ministro Presidente, por el cual se instituyó el <i>Programa Integral de Inclusión Laboral</i> y se convocó al primer concurso abierto para ocupar diez plazas de Técnico Administrativo destinadas a personas con discapacidad	Proporciona información	Proporciona información	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
3	Listado de todos los acuerdos, lineamientos, políticas internas o manuales administrativos emitidos de 2016 a la fecha, relacionados con inclusión laboral, accesibilidad, ajustes razonables, igualdad y no discriminación	Proporciona información	Proporciona información	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----



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

SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN
PRESIDENCIA

UNIDAD GENERAL DE TRANSPARENCIA Y
SISTEMATIZACIÓN DE LA INFORMACIÓN JUDICIAL

NUMERAL	REQUERIMIENTO	DGRH	UGCCDH	DGRARP	DGA	DGIF	DGTI	DGCCJ	DGPSI	DGPC
4	Copias o versiones públicas de minutos, oficios o comunicaciones mediante las cuales se haya dado seguimiento, evaluación o modificación al <i>Programa Integral de Inclusión Laboral</i>	No se localizó información	No se localizó información	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
5	Fundamento normativo vigente en 2016, 2023 y actualmente, relativo a los procedimientos de baja, separación o pérdida de confianza aplicables a personas con discapacidad	Proporciona información	Proporciona información	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
II. Implementación del Programa de Inclusión Laboral										
6	Listado oficial de las personas que resultaron seleccionadas o vencedoras en el <i>primer concurso abierto de inclusión laboral para personas con discapacidad</i> efectuado en 2016, que ingresaron a laborar el 1º de diciembre de dicho año	Carece del listado requerido por estimarse discriminatorio en términos de lo dispuesto en la Ley Federal para Prevenir y Evitar la Discriminación	Proporciona información	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
7	Grado máximo de estudios con el que ingresó cada una de las personas vencedoras del referido concurso	Proporciona información	Se declara incompetente	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
8	Información sobre la situación laboral de esas personas	Proporciona información	Proporciona información	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
9	Número de las personas que continúan laborando en la Suprema Corte de Justicia de la Nación y, en su caso, los motivos de baja	Proporciona información	Proporciona información	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
10	Número de personas con discapacidad que hayan sido sujetas a procedimientos de pérdida de confianza	Proporciona información	Proporciona información	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
11	Modalidades de contratación bajo las cuales fueron incorporadas las personas con discapacidad al amparo de las convocatorias de inclusión laboral	Proporciona información	Se declara incompetente	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
12	Número total de personas con discapacidad que actualmente laboran en la SCJN, precisando cuántas ingresaron mediante convocatorias de inclusión laboral	Proporciona información	Proporciona información	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
III. Plazas creadas y continuidad del programa										



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

SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN
PRESIDENCIA

UNIDAD GENERAL DE TRANSPARENCIA Y
SISTEMATIZACIÓN DE LA INFORMACIÓN JUDICIAL

NUMERAL	REQUERIMIENTO	DGRH	UGCCDH	DGRARP	DGA	DGIF	DGTI	DGCCJ	DGPSI	DGPC
13	Información respecto de las plazas creadas exclusivamente para personas con discapacidad en el año 2016, con motivo del <i>Programa Integral de Inclusión Laboral</i>	Imposibilitada para pronunciarse al respecto, por las razones aducidas en el numeral 6	No se localizó información	-----	-----	-----	-----	-----	Proporciona información	-----
IV. Políticas de accesibilidad, ajustes razonables y formación										
14	Información sobre los ajustes razonables implementados para las personas con discapacidad	Se declara incompetente	Proporciona información	-----	-----	Proporciona información	Proporciona información	-----	-----	-----
15	Copias o reportes de accesibilidad de los edificios e instalaciones del Alto Tribunal, así como acciones emprendidas para su adecuación física o tecnológica desde 2016	Se declara incompetente	Se declara incompetente	-----	-----	Proporciona información	Refiere ser un área de servicio para las iniciativas de inclusión y accesibilidad	Proporciona información	-----	-----
16	Capacitaciones impartidas al personal en materia de inclusión, accesibilidad, igualdad sustantiva o derechos humanos, indicando fecha, temática, número de asistentes y área responsable	Proporciona información	Proporciona información	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----
V. Seguimiento, evaluación y resultados										
17	Informes o reportes de resultados (anuales o de periodo) sobre la ejecución y seguimiento del <i>Programa Integral de Inclusión Laboral</i> , emitidos por la Dirección General de Recursos Humanos o por el Comité de Gobierno y Administración	Se declara incompetente	Proporciona información	-----	-----	-----	-----	-----	Se declara incompetente	-----
18	Presupuesto asignado y ejercido para la implementación del <i>Programa Integral de Inclusión Laboral</i> en cada ejercicio fiscal desde 2016 a la fecha	Se declara incompetente	Proporciona información	-----	-----	-----	-----	-----	-----	Proporciona información
19	Indicadores o métricas de evaluación utilizados para medir el impacto o la eficacia del Programa de Inclusión Laboral	Se declara incompetente	No se localizó información	-----	-----	-----	-----	-----	Se declara incompetente	-----
20	Número de plazas creadas, congeladas o suprimidas específicamente destinadas a personas con discapacidad, indicando el ejercicio fiscal correspondiente	Se declara incompetente	No se localizó información	-----	-----	-----	-----	-----	Se declara incompetente	-----
21	Informes, auditorías o revisiones internas que evalúen el cumplimiento de la SCJN con la <i>Convención sobre los Derechos de</i>	Se declara incompetente	Proporciona información	-----	Proporciona información	-----	-----	-----	Se declara incompetente	-----



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

SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN
PRESIDENCIA
UNIDAD GENERAL DE TRANSPARENCIA Y
SISTEMATIZACIÓN DE LA INFORMACIÓN JUDICIAL

NUMERAL	REQUERIMIENTO	DGRH	UGCCDH	DGRARP	DGA	DGIF	DGTI	DGCCJ	DGPSI	DGPC
	<i>las Personas con Discapacidad, particularmente en el ámbito laboral</i>									
VI. Quejas, denuncias y protección de derechos										
22	Número de quejas, denuncias o inconformidades presentadas por personas con discapacidad ante órganos internos de control, Comité de Ética o Unidad de Derechos Humanos, indicando la naturaleza de la queja y el sentido de la resolución	-----	-----	Se declara incompetente	-----	-----	-----	-----	-----	-----
23	Medidas adoptadas por la SCJN para garantizar la no discriminación y la protección del empleo de personas con discapacidad, derivadas de dichas quejas o procedimientos	-----	Proporciona información	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----

A continuación, hago de su conocimiento el contenido a detalle de la respuesta otorgada por las áreas arriba citadas, a cada uno de los requerimientos formulados en su solicitud:



I. Marco normativo e institucional

Puntos 1 a 5. Hago de su conocimiento la respuesta de las áreas estimadas competentes.

Unidad General de Conocimiento Científico y Derechos Humanos:

“... Considerando lo dispuesto por el artículo 19 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública,¹ la Unidad General de Conocimiento Científico y Derechos Humanos, da cuenta de la información requerida en el ámbito de sus atribuciones.

Respecto al punto **I. Marco normativo e institucional**, se informa lo siguiente:

- **Apartado 1. Copia del Acuerdo General de Administración V/2008**, emitido por el Comité de Gobierno y Administración de la Suprema Corte de Justicia de la Nación: [AGA V-2008](#)
- **Apartado 2. Copia del Acuerdo de Administración de 19 de septiembre de 2016**, emitido por el Ministro Presidente, por el cual se instituyó el Programa Integral de Inclusión Laboral y se convocó al primer concurso abierto para ocupar diez plazas de Técnico Administrativo destinadas a personas con discapacidad: [AA DEL 19-09-2016](#)
- **Apartado 3. Listado de todos los acuerdos, lineamientos, políticas internas o manuales administrativos emitidos de 2016 a la fecha, relacionados con inclusión laboral, accesibilidad, ajustes razonables, igualdad y no discriminación;**

A partir del 2022, año en el que la actual Unidad General de Conocimiento Científico y Derechos Humanos, a través de la Unidad de Inclusión, adquirió facultades sobre inclusión laboral de personas con discapacidad se emitieron los siguientes instrumentos:

- **ACUERDO GENERAL DE ADMINISTRACIÓN NÚMERO III/2022**, DEL PRESIDENTE DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, DE VEINTISEÍS DE ABRIL DE DOS MIL VEINTIDÓS, POR EL QUE SE ESTABLECE LA POLÍTICA DE INCLUSIÓN Y LAS MEDIDAS GENERALES PARA LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN. [AGA/III/2022](#)
- **REGLAMENTO INTERNO DEL COMITÉ DE ACCESIBILIDAD E INCLUSIÓN DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN**. [Reglamento](#)
- **ACUERDO GENERAL DE ADMINISTRACIÓN NÚMERO X/2022**, DEL PRESIDENTE DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, DE CINCO DE DICIEMBRE DE DOS MIL VEINTIDÓS, QUE REFORMA Y ADICIONA DIVERSAS DISPOSICIONES DEL ACUERDO GENERAL DE ADMINISTRACIÓN NÚMERO III/2022, DEL PRESIDENTE DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA

¹ Artículo 19. Los sujetos obligados deberán transparentar y garantizar el acceso a la información documentada en su poder, de conformidad con las disposiciones jurídicas aplicables.



DE LA NACIÓN, DE VEINTISÉIS DE ABRIL DE DOS MIL VEINTIDÓS, POR EL QUE SE ESTABLECE LA POLÍTICA DE INCLUSIÓN Y LAS MEDIDAS GENERALES PARA LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN. [AGA/X/2022](#)

- ACUERDO GENERAL DE ADMINISTRACIÓN NÚMERO XII/2022, DEL PRESIDENTE DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, DE CATORCE DE DICIEMBRE DE DOS MIL VEINTIDÓS, EN MATERIA DE OTORGAMIENTO DE LICENCIAS PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD PSICOSOCIAL O MENTAL, QUE REFORMA Y ADICIONA DIVERSAS DISPOSICIONES DEL ACUERDO GENERAL DE ADMINISTRACIÓN VI/2019, DEL PRESIDENTE DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, DE ONCE DE JULIO DE 2019, POR EL QUE SE ESTABLECEN LAS NORMAS RELATIVAS A LAS PLAZAS, INGRESOS, NOMBRAMIENTOS, LICENCIAS, COMISIONES, READSCRIPCIONES, SUSPENSIÓN Y TERMINACIÓN DEL NOMBRAMIENTO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS Y QUE REGULA LA ADMINISTRACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS DE ESTE ALTO TRIBUNAL, SALVO LOS DE SUS SALAS. [AGA/XII/2022](#)
- LINEAMIENTOS POR LOS QUE SE ESTABLECE EL PROCEDIMIENTO PARA EL OTORGAMIENTO DE LICENCIAS PARA PERSONAS QUE VIVEN CON ALGÚN TIPO DE DISCAPACIDAD PSICOSOCIAL O MENTAL EN FAVOR DE LAS PERSONAS SERVIDORAS PÚBLICAS DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN. [LINEAMIENTOS](#)
- MANUAL DE PROCEDIMIENTOS: ATENCIÓN A LAS SOLICITUDES DE AJUSTES RAZONABLES Y/O AYUDAS TÉCNICAS FORMULADAS POR PERSONAS CON DISCAPACIDAD, CON DIFICULTAD PARA REALIZAR ALGUNA ACTIVIDAD LABORAL Y/O CUIDADORAS O DE APOYO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD, QUE LABOREN EN LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN.

En relación con el apartado 4. **Copias o versiones públicas de minutas, oficios o comunicaciones mediante las cuales se haya dado seguimiento, evaluación o modificación al Programa Integral de Inclusión Laboral desde su creación hasta la fecha**, se informa que, de conformidad con el Transitorio Segundo, del ACUERDO GENERAL DE ADMINISTRACIÓN NÚMERO III/2022, DEL PRESIDENTE DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, DE VEINTISÉIS DE ABRIL DE DOS MIL VEINTIDÓS, POR EL QUE SE ESTABLECE LA POLÍTICA DE INCLUSIÓN Y LAS MEDIDAS GENERALES PARA LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, queda abrogado el Acuerdo de Administración del diecinueve de septiembre de dos mil dieciséis, del Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, por el que se instituyó el Programa Integral de Inclusión Laboral en el Alto Tribunal.

Asimismo, se informa que, tras una búsqueda en los archivos de la Dirección de Promoción de los Derechos de las Personas con Discapacidad de la Unidad General de Conocimiento Científico y Derechos Humanos, no se localizó información relacionada con el requerimiento referido.



- **Apartado 5. Fundamento normativo vigente en 2016, 2023 y actualmente, relativo a los procedimientos de baja, separación o pérdida de confianza aplicables a personas con discapacidad:**

Se informa que en el artículo 22 del Acuerdo General de Administración número III/2022, del Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, de veintiséis de abril de dos mil veintidós, por el que se establece la política de inclusión y las medidas generales para la protección de los derechos humanos de las personas con discapacidad en la Suprema Corte de Justicia de la Nación, se establece el procedimiento de opinión para prevenir una posible discriminación por motivos de discapacidad, y que esta sea el motivo de la intención de dar por terminados los efectos del nombramiento o dar de baja a la persona servidora pública. [AGA/III/2022](#)

Ahora bien, con el objetivo de promover el principio de máxima publicidad, se informa que en términos del artículo 65 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública, la Suprema Corte de Justicia de la Nación diseñó e implementó el Portal de Transparencia de la institución, el cual permite consultar diversa información como el marco normativo e institucional (acuerdos, lineamientos, circulares, oficios, reglamentos, etc.) a través de las siguientes ligas:

- Marco Normativo Vigente en Materia Administrativa <https://www.scjn.gob.mx/conoce-la-corte/marconformativo/#/?materia=ADMINISTRATIVA>
- Marco Normativo Abrogado en Materia Administrativa <https://www.scjn.gob.mx/conoce-la-corte/marconformativo/#/materia/ADMINISTRATIVA/abrogado>

Dirección General de Recursos Humanos:

“... Al respecto, se informa que esta Dirección General de Recursos Humanos es parcialmente competente para atender la solicitud de referencia, en términos del artículo 30, del [Reglamento Orgánico en Materia de Administración de la Suprema Corte de Justicia de la Nación](#), (se inserta vínculo electrónico).

Es importante mencionar que, si bien de conformidad con el Reglamento Orgánico en Materia de Administración de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, la Dirección General de Recursos Humanos cuenta con diversas atribuciones que inciden en la materia de la solicitud que se atiende; también, se informa que la mayoría de las cuestiones que aborda esta solicitud no son de la competencia de esta Dirección General e inciden en el ámbito de competencia de la Unidad General de Conocimiento Científico y Derechos Humanos, así como de la Dirección General de Planeación, Seguimiento e Innovación.

Esta Dirección General de Recursos Humanos realizó una búsqueda razonable y exhaustiva en los archivos, registros y bases de datos con la que cuenta la Dirección General de Recursos Humanos, incluyendo la norma interna de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, de la cual todas las áreas tienen acceso a la referida normativa.

Con relación al punto I. **Marco normativo e institucional**, al cual todas las áreas tienen acceso, se hace del conocimiento de la persona solicitante que, por lo que hace a los numerales 1, 2, 3 y 5, la información es pública para la ciudadanía en términos del



artículo 65, fracción I de la [Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública](#) (se inserta vínculo electrónico). A continuación, se inserta el vínculo electrónico de los Acuerdos ubicados:

[Acuerdo General de Administración V/2008](#), este Acuerdo dejó de ser vigente.

[Acuerdo de Administración del 19 de septiembre de 2016](#), Acuerdo que dejó de ser vigente.

[Acuerdo General VI/2019](#) (se inserta vínculo electrónico), se precisa que este Acuerdo prevé lo relativo a las bajas del personal de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, sin hacer distinción a personas con discapacidad. Esta Dirección General de Recursos Humanos, considera que el simple hecho de distinguir a las personas con discapacidad de la Suprema Corte de Justicia de la Nación generaría discriminación, pues en términos del artículo 1, fracción III, de la [Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación](#) (se inserta vínculo electrónico), discriminación es:

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

[...]

III. Discriminación: Para los efectos de esta ley se entenderá por discriminación toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud física o mental, jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo.

[...]"

Énfasis añadido.

[Acuerdo General de Administración III/2022, que establece la política de inclusión y las medidas generales para la protección de los Derechos Humanos de las personas con discapacidad en la SCJN](#), con este Acuerdo publicado en diciembre de 2022, dejó de existir el Programa de Inclusión Laboral, el Acuerdo proporcionado establece la política institucional de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en materia de inclusión de personas con discapacidad. En dicho Acuerdo se podrá encontrar, entre otros temas, la inclusión laboral, contratación, ajustes razonables, accesibilidad, cuidadores.



Con relación al numeral 4 del referido Marco normativo, se informa a la Unidad de Transparencia que, de la búsqueda razonable y exhaustiva realizada no se cuenta con lo solicitado.”

II. Implementación del Programa de Inclusión Laboral

Puntos 6 a 12. Hago de su conocimiento la respuesta de las áreas estimadas competentes.

Unidad General de Conocimiento Científico y Derechos Humanos:

“... En cuanto al punto **II. Implementación del Programa de Inclusión Laboral**:

Se informa a la Unidad de Transparencia y Acceso a la Información Pública que la Implementación del Programa Integral de Inclusión Laboral se instituyó por el Acuerdo de Administración del diecinueve de septiembre de dos mil dieciséis, del Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, por el que se desarrolla el Programa Integral de Inclusión Laboral en el Alto Tribunal. Dicho programa estuvo a cargo de la entonces Dirección General de Recursos Humanos e Innovación Administrativa.

Sin embargo, a fin de promover el principio de máxima publicidad, esta Unidad General informa que en términos del artículo 65 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública, la SCJN diseñó e implementó el Portal de Transparencia de la institución, el cual permite consultar diversa información relacionada con el requerimiento del Programa Integral de Inclusión Laboral, desde su creación hasta el año 2022 en el que se concluyó el programa referido, en el rubro de “Informe Anual de Labores”, en específico de los años 2016 a 2019, a través de la siguiente liga:

<https://www.scjn.gob.mx/transparencia/obligaciones-de-transparencia/informe>

Ahora bien, respecto de los siguientes requerimientos esta UGCCDH remite la información con la cuenta a partir del 2021 (fecha en la que realizó seguimiento al PIIL) y hasta antes de la terminación del PIIL en el 2022.

6. Listado oficial de las personas que resultaron seleccionadas o vencedoras en el primer concurso abierto de inclusión laboral para personas con discapacidad efectuado en 2016, que ingresaron a laborar el 1º de diciembre de dicho año.

Tras una búsqueda exhaustiva en los archivos y registros de la Dirección de Promoción de los Derechos de las Personas con Discapacidad, respecto a la Convocatoria al Concurso Abierto para ocupar diez plazas de Técnico Administrativo, Rango “F”, emitida en 2016 y dado que en la misma se indica que la lista de personas vencedoras será publicada en la página Web de este Alto Tribunal, se remite el documento de trabajo “Plazas Inclusión 2016” que se encuentra en el archivo de la dirección de área a mi cargo y que señala el listado de personas requerido.

7. Grado máximo de estudios con el que ingresó cada una de las personas vencedoras del referido concurso.

Se indica que de las atribuciones conferidas a la UGCCDH en los artículos 21 y 24, fracciones I, II, IV y V del Reglamento Orgánico en Materia de Administración de la



Suprema Corte de Justicia de la Nación, en relación con el artículo Primero del Acuerdo General de Administración III/2023, no se advierte alguna atribución con las características señaladas en el punto 7 de la solicitud de referencia.

Al respecto, resulta aplicable el Criterio de Interpretación 13/17 adoptado por el Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Datos Personales (INAI), que refiere que la incompetencia implica la ausencia de atribuciones del sujeto obligado para poseer la información solicitada; es decir, se trata de una cuestión de derecho, en tanto que no existan facultades para contar con lo requerido; por lo que la incompetencia es una cualidad atribuida al sujeto obligado que la declara.

8. Información sobre la situación laboral de esas personas:

- **Qué rango ocuparon al momento de su contratación y cuál ocupan actualmente.**

De acuerdo con la convocatoria del concurso de 2016 disponible en el siguiente enlace: [CONVOCATORIA](#) se crearon 10 plazas destinadas a personas con discapacidad en virtud del Programa Integral de Inclusión Laboral con el puesto de Técnico Administrativo rango F. De la información con la que cuenta la UGCCDH, en seguimiento al PIIL a partir del 2021, actualmente, continúan laborando en la Suprema Corte 5 de las personas vencedoras en los siguientes puestos y rangos:

- 1 Técnica Administrativa D
- 2 Profesionales Operativos F
- 1 Técnica Operativa E
- 1 Técnico Operativo A

- **Si alguna labora actualmente en ponencias de ministras o ministros, precisando tipo de nombramiento, rango, plaza y modalidad de contratación (por ejemplo: base, confianza, honorarios u otra figura).**

De las personas vencedoras del concurso abierto de inclusión laboral para personas con discapacidad del 2016, ninguna de las que actualmente continúan laborando en la Suprema Corte realizan funciones en ponencias de ministras o ministros.

9. Número de las personas que continúan laborando en la Suprema Corte de Justicia de la Nación y, en su caso, los motivos de baja (renuncia, conclusión de contrato, pérdida de confianza, etc.).

Actualmente continúan laborando 5 de las 10 personas vencedoras del concurso en comento. No se cuenta con la información relativa a los motivos de baja.

10. Número de personas con discapacidad que hayan sido sujetas a procedimientos de pérdida de confianza, indicando —en la medida de lo posible—:

- **Las áreas que llevaron a cabo dichos procedimientos;**
- **Las fechas en que se realizaron; y**
- **La resolución final o resultado (baja, reinstalación, archivo u otra determinación).**

Se advierte que a 1 de las 10 personas vencedoras del concurso de referencia se le llevó a cabo el procedimiento de pérdida de confianza. Al respecto, el 6 de marzo de



2024, la Dirección General de Asuntos Jurídicos dictaminó que existían causas suficientes que justificaban la pérdida de confianza.

11. Modalidades de contratación bajo las cuales fueron incorporadas las personas con discapacidad al amparo de las convocatorias de inclusión laboral (por ejemplo: personal de base, de confianza, por honorarios u otra).

Se indica que de las atribuciones conferidas a la UGCCDH en los artículos 21 y 24, fracciones I, II, IV y V del Reglamento Orgánico en Materia de Administración de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en relación con el artículo Primero del Acuerdo General de Administración III/2023, no se advierte alguna atribución con las características señaladas en el punto 11 de la solicitud de referencia.

Al respecto, resulta aplicable el Criterio de Interpretación 13/17 adoptado por el Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Datos Personales (INAI), que refiere que la incompetencia implica la ausencia de atribuciones del sujeto obligado para poseer la información solicitada; es decir, se trata de una cuestión de derecho, en tanto que no existan facultades para contar con lo requerido; por lo que la incompetencia es una cualidad atribuida al sujeto obligado que la declara.

Por lo que hace al apartado **12. Número total de personas con discapacidad que actualmente laboran en la SCJN, precisando cuántas ingresaron mediante convocatorias de inclusión laboral —particularmente la de 2016— e indicando si cuentan con respaldo sindical o representación laboral.**”, se informa que al corte del día 29 de octubre de 2025, se cuenta con un registro de 133 personas con discapacidad laborando en la Suprema Corte de Justicia de la Nación. De esas personas, 5 ingresaron por convocatoria exclusiva a personas con discapacidad del 2016, 6 por convocatoria de 2018 y 1 por medio de un procedimiento de inclusión laboral de 2020. Esta UGCCDH no cuenta con información sobre el respaldo sindical o representación laboral.”

Dirección General de Recursos Humanos:

“... Con relación al punto **II. Implementación del Programa de Inclusión Laboral** de la petición, es importante mencionar que la Unidad General de Conocimiento Científico y Derechos Humanos, tiene dentro de su organización a la Subdirección General de Planeación Estratégica y Seguimiento de Proyectos, la cual tiene dentro de sus atribuciones las relativas a supervisar y coordinar las actividades relacionadas con los proyectos y programas de inclusión para personas con discapacidad, estableciendo las acciones necesarias para el desarrollo y fortalecimiento de una cultura de respeto, tolerancia y aceptación de la diversidad de las personas con discapacidad, a efecto de que se realicen de acuerdo con los objetivos un trato incluyente y digno en igualdad de oportunidades y de eliminación de barreras, así como verificar la promoción, defensa, respeto y garantía de sus derechos en apego a la normativa. Además, gestionó la operación del Programa integral de inclusión laboral en la Suprema Corte de Justicia de la Nación, el cual operó desde el año de 2016, para favorecer prácticas inclusivas que permitan promover, defender, respetar y garantizar los derechos de las personas con discapacidad.



En este sentido, con la emisión del Acuerdo General de Administración III/2022 (AGA III/2022), se eliminó el Programa Integral de Inclusión Laboral, al abrogar el Acuerdo General que le dio origen, y se instauró una política transversal de inclusión, con la firme intención de generar un cambio en la cultura de todo el personal de la Corte, fomentar la accesibilidad y respetar plenamente los derechos humanos de las personas con discapacidad, así como la toma de medidas para lograr una verdadera inclusión de las personas con discapacidad al interior de la institución.

De esta forma la política transversal de inclusión, establecida a través del AGA III/2022, atiende a los estándares de protección de personas con discapacidad y busca la adopción de medidas para implementar en la Suprema Corte de Justicia de la Nación el modelo social de discapacidad, al eliminar las barreras tanto físicas como culturales y de esa forma todas las personas servidoras públicas con discapacidad logren su inclusión plena, crecimiento laboral y óptimo desarrollo profesional a través del respeto a sus derechos humanos en igualdad de oportunidades.

Ahora bien, con relación al numeral 6 del punto II. Señalado, en el que se solicita: "Listado oficial de las personas que resultaron seleccionadas o vencedoras en el primer concurso abierto de inclusión laboral para personas con discapacidad efectuado en 2016, que ingresaron a laborar el 1° de diciembre de dicho año." (sic), se hace del conocimiento de la Unidad de Transparencia que, de una búsqueda exhaustiva y razonable, no se ubicó el nombre de las personas que resultaron ganadoras, esto es así, porque en las plantillas del personal de la Suprema Corte de Justicia de la Nación no reporta ni genera un registro del tipo de discapacidad de las personas que fueron contratadas bajo el Programa Integral de Inclusión Laboral, porque se estaría contraviniendo la citada Ley Federal para prevenir y eliminar la discriminación, pues como se ha señalado en estricto apego al artículo primero de la referida Ley, como a los principios fundamentales enmarcados en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, entre otros, el de no discriminación, llevar un registro del número de personas que se han contratado por sí mismo sería discriminatorio, criterio que se estima importante resaltar fue compartido por el Comité de Transparencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la resolución [CT-CUM-A-47-2019](#)."

Con relación a los **puntos 7 a 12** de la presente solicitud, se advierte que en ellos se requirió idéntica información a la descrita en los **puntos 2.1 a 2.6**, respectivamente, de la diversa solicitud registrada con el folio 330030525001210. En este sentido, hago de su conocimiento la respuesta otorgada por la Dirección General de Recursos Humanos a dicha parte de la solicitud mencionada en este párrafo:

"Con relación a la parte final de la solicitud, identificada con el número 2.1 que señala (...) Grado máximo de estudios con el que ingresó cada una de las personas vencedoras del referido concurso." (sic), se hace del conocimiento de la Unidad de Transparencia que las diez personas contaban con estudios concluidos en Derecho.

Para atender el punto 2.2 de la solicitud de mérito, referente a: "2.2 Información sobre la situación laboral de esas personas: Qué rango ocuparon al momento de su contratación y cuál ocupan actualmente. Si alguna labora actualmente en ponencias de ministras o ministros, precisando tipo de nombramiento, rango, plaza y modalidad de



contratación (por ejemplo: base, confianza, honorarios u otra figura).” (sic), se hace del conocimiento de la persona solicitante que la propia convocatoria señaló que las plazas serían con rango F; ahora bien, a la fecha de respuesta del presente escrito, el rango que ocupan actualmente es el siguiente:

1. María Violeta Hernández Martínez rango D.
2. Marycel Meléndez Cisneros rango E.
3. Sergio Humberto Castillo Rodríguez rango A.
4. Edgar Torres Arizaga y Montserrat Irazu García Reynoso rango F.

Con relación a la parte relativa a: “Si alguna labora actualmente en ponencias de ministras o ministros, precisando tipo de nombramiento, rango, plaza y modalidad de contratación (por ejemplo: base, confianza, honorarios u otra figura)”, se hace del conocimiento de la Unidad de Transparencia que ninguna de las personas objeto de requerimiento labora en Ponencias, en consecuencia, no se puede atender el resto de los cuestionamientos.

En cuanto a la solicitud marcada con el punto 2.3, que insta: “2.3 Número de las personas que continúan laborando en la Suprema Corte de Justicia de la Nación y, en su caso, los motivos de baja (renuncia, conclusión de contrato, pérdida de confianza, etc.).” se hace del conocimiento de la Unidad de Transparencia que, a la fecha de respuesta, continúan laborando cinco personas, de las cuales no se identificó motivo de baja.

Para atender el punto 2.4 de la solicitud, consistente en: “2.4 Número de personas con discapacidad que hayan sido sujetas a procedimientos de pérdida de confianza, indicando —en la medida de lo posible—: Las áreas que llevaron a cabo dichos procedimientos; Las fechas en que se realizaron; y La resolución final o resultado (baja, reinstalación, archivo u otra determinación).” (sic), se informa que, una persona fue objeto de un procedimiento de pérdida de confianza, siendo la Dirección General de Asuntos Jurídicos quien emitió el dictamen correspondiente, el seis de marzo de dos mil veinticuatro.

Por lo que hace a la porción de la solicitud, identificada con el 2.5, referente en saber: “2.5 Modalidades de contratación bajo las cuales fueron incorporadas las personas con discapacidad al amparo de las convocatorias de inclusión laboral (por ejemplo: personal de base, de confianza, por honorarios u otra).” (sic), se informa a la Unidad de Transparencia que, las diez plazas fueron de confianza.

Finalmente, para desahogar el punto 2.6, referente a: “2.6 Número total de personas con discapacidad que actualmente laboran en la SCJN, precisando cuántas ingresaron mediante convocatorias de inclusión laboral —particularmente la de 2016— e indicando si cuentan con respaldo sindical o representación laboral.” (sic), se informa a la Unidad de Transparencia que, de la búsqueda razonable y exhaustiva, esta Dirección General no cuenta entre sus registros con un apartado en el que se señale cuántas personas servidoras públicas tienen alguna discapacidad, por lo que, la información es inexistente en términos del artículo 16 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública (se inserta vínculo electrónico).



Sin embargo, para garantizar el derecho de acceso a la información de la persona solicitante, y tomando en consideración el listado proporcionado, se señala que de las diez personas que ingresaron a laborar mediante la Convocatoria al concurso abierto emitida en dos mil diecisésis, sólo cinco son las personas que continúan laborando en la Suprema Corte de Justicia de la Nación, como personal de confianza, por lo cual no se ubicó información relacionada con retención de cuota sindical.”

III. Plazas creadas y continuidad del programa

Punto 13. Hago de su conocimiento la respuesta de las áreas estimadas competentes.

Unidad General de Conocimiento Científico y Derechos Humanos:

“... En relación con el punto **III. Plazas creadas y continuidad del programa**

13. Información respecto de las plazas creadas exclusivamente para personas con discapacidad en el año 2016, con motivo del Programa Integral de Inclusión Laboral, especificando:

- **Cuántas plazas fueron creadas y ocupadas;**
Se crearon 10 plazas las cuales fueron ocupadas en su totalidad.
- **De esas, cuántas permanecen vigentes y cuántas se encuentran vacantes;**
No se cuenta con esta información.

De las atribuciones conferidas a la Unidad General de Conocimiento Científico y Derechos Humanos en los artículos 21 y 24, fracciones I, II, IV y V del Reglamento Orgánico en Materia de Administración de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en relación con el artículo Primero del Acuerdo General de Administración III/2023, no se advierte alguna atribución que le obligue a llevar un registro, contar con o elaborar documentos con las características señaladas en este apartado de la solicitud, por lo que la información solicitada resulta inexistente.

Al respecto, resulta aplicable el Criterio de Interpretación 14/17 adoptado por el Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Datos Personales (INAI), que refiere que la inexistencia es una cuestión de hecho que se atribuye a la información solicitada e implica que ésta no se encuentra en los archivos del sujeto obligado, no obstante que cuenta con facultades para poseerla. En esta medida, si bien esta Unidad General cuenta con atribuciones para producir obras y publicaciones relacionadas con la garantía, protección y promoción de los derechos humanos, de dichas atribuciones normativas no se desprende la obligación de contar con los documentos referidos en la solicitud.

Con base en lo anterior, esta Unidad General considera que en la presente solicitud resulta aplicable el Criterio de Interpretación para Sujetos Obligados Reiterado 07/17 a cargo del INAI que, entre otras cosas dispone que, en aquellos casos en que no se advierta obligación alguna de los sujetos obligados para contar con la información, derivado del análisis a la normativa aplicable a la materia de la solicitud; y además no se tengan elementos de convicción que permitan suponer que ésta debe obrar en sus



archivos, no será necesario que el Comité de Transparencia emita una resolución que confirme la inexistencia de la información.

- **En los casos en que las personas titulares fueron dadas de baja (por renuncia, conclusión de contrato, pérdida de confianza u otra causa), qué ha ocurrido con dichas plazas, es decir, si fueron reasignadas, transformadas, congeladas o suprimidas; y**
No se cuenta con la información.
- **En caso de transformación o supresión, se precise la fecha, el acto administrativo y el fundamento bajo el cual se modificó o extinguió la plaza originalmente destinada a una persona con discapacidad.**
No se cuenta con esta información”

Dirección General de Recursos Humanos:

“...al no contar con el listado de las personas ganadoras de la convocatoria emitida en 2016, la Dirección General de Recursos Humanos se encuentra imposibilitada para poder pronunciarse respecto a los siguientes incisos dentro de los puntos [...] **III. Plazas creadas y continuidad del programa**, con sus respectivos puntos de la solicitud que ahora se atiende, de conformidad con lo establecido en el artículo 30 del Reglamento Orgánico en Materia de Administración:

[...]

III. Plazas creadas y continuidad del programa.

13. Información respecto de las plazas creadas exclusivamente para personas con discapacidad en el año 2016, con motivo del Programa Integral de Inclusión Laboral, especificando: • Cuántas plazas fueron creadas y ocupadas; • De esas, cuántas permanecen vigentes y cuántas se encuentran vacantes; En los casos en que las personas titulares fueron dadas de baja (por renuncia, conclusión de contrato, pérdida de confianza u otra causa), qué ha ocurrido con dichas plazas, es decir, si fueron reasignadas, transformadas, congeladas o suprimidas; y • En caso de transformación o supresión, se precise la fecha, el acto administrativo y el fundamento bajo el cual se modificó o extinguió la plaza originalmente destinada a una persona con discapacidad.”

Dirección General de Planeación, Seguimiento e Innovación:

“... Sobre el particular, la DGPSI, de conformidad con los artículos 8, fracción XVIII y 33, fracciones V y XII del Reglamento Orgánico en Materia de Administración de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, aplicables conforme a lo dispuesto por el numeral Primero, del “Acuerdo General del Pleno del Órgano de Administración Judicial, por el que se autoriza la continuidad de la aplicación de la normativa administrativa emitida hasta antes del primero de septiembre de dos mil veinticinco, por la Suprema Corte de Justicia de la Nación y el Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, a través de las Unidades Administrativas correspondientes, hasta en tanto el Órgano de Administración Judicial emita las disposiciones respectivas”, de



fecha 10 de septiembre de 2025; tiene entre sus atribuciones atender las solicitudes de transparencia, acceso a la información y protección de datos personales que le competan; revisar y coordinar la integración de los programas anuales de trabajo, realizar el seguimiento a su ejecución, así como elaborar informes de su avance; emitir los lineamientos e instrumentos técnicos para la integración, seguimiento y control de los programas anuales de trabajo, así como para la generación de indicadores de evaluación de resultados, así como emitir los dictámenes de procedencia y razonabilidad de las estructuras organizacionales, de creación, supresión o transformación de plazas, de readscripción y de ascensos de rango, así como de la contratación de prestadores de servicios profesionales asimilables a salarios; con base en ello, se realizó una búsqueda exhaustiva y razonable en los archivos, registros y en las bases de datos con los que cuenta esta Dirección General, cuyo resultado se informa en los siguientes términos:

1. Se hace del conocimiento de la persona solicitante y de la Unidad de Transparencia que, por lo que hace al contenido de la primera parte de la solicitud, consistente en:

“III. Plazas creadas y continuidad del programa

13. Información respecto de las plazas creadas exclusivamente para personas con discapacidad en el año 2016, con motivo del Programa Integral de Inclusión Laboral, especificando:

- Cuántas plazas fueron creadas y ocupadas;
- De esas, cuántas permanecen vigentes y cuántas se encuentran vacantes;
- En los casos en que las personas titulares fueron dadas de baja (por renuncia, conclusión de contrato, pérdida de confianza u otra causa), qué ha ocurrido con dichas plazas, es decir, si fueron reasignadas, transformadas, congeladas o suprimidas; y
- En caso de transformación o supresión, se precise la fecha, el acto administrativo y el fundamento bajo el cual se modificó o extinguío la plaza originalmente destinada a una persona con discapacidad.”(sic)

Se comunica que, aún y habiéndose realizado una búsqueda exhaustiva y razonable en los archivos, registros y bases de datos disponibles con los que cuenta actualmente la DGPSI respecto del ejercicio 2016, no existen dictámenes de procedencia y razonabilidad relacionados con movimientos organizacionales en el supuesto o hipótesis referida; esto es, que no fue materia específica de algún dictamen de creación, supresión, transformación, readscripción, ascenso de rango o de nuevo ingreso en rango diferente al mínimo, sobre “plazas creadas exclusivamente para personas con discapacidad en el año 2016, con motivo del Programa Integral de Inclusión Laboral”, por lo cual, aun y cuando ese tipo de dictámenes son atribución de la DGPSI, la inexistencia de la información solicitada se deriva de que no fue solicitado entonces algún dictamen de procedencia y razonabilidad de movimientos organizacionales respecto de plazas que aduce creadas exclusivamente para personas con discapacidad en el año 2016. En consecuencia, en el ámbito de sus atribuciones, la DGPSI es incompetente para conocer o poseer información a ese nivel de detalle.

[...]

Cabe señalar que la incompetencia aducida en el presente oficio implica que la inexistencia de la información deriva de la ausencia de atribuciones del sujeto obligado



para poseerla; es decir, se trata de una cuestión de derecho, en tanto que, no existe motivación jurídica para contar con lo requerido, por lo que la incompetencia es una cualidad atribuida al sujeto obligado que la declara.”

IV. Políticas de accesibilidad, ajustes razonables y formación

Punto 14. Hago de su conocimiento la respuesta de las áreas estimadas competentes.

Unidad General de Conocimiento Científico y Derechos Humanos:

“... IV. Políticas de accesibilidad, ajustes razonables y formación

14. Información sobre los ajustes razonables implementados para las personas con discapacidad (por ejemplo, lectores de pantalla, mobiliario adaptado, intérpretes, software especializado o apoyos humanos).

Por lo que se refiere a este punto, se informa que el Acuerdo General de Administración III/2022 fue emitido el 26 de abril de 2022, en su artículo 18, establece que las personas con discapacidad y con dificultad para realizar actividades laborales, en virtud de que enfrentan barreras en el entorno laboral, pueden solicitar ajustes razonables o ayudas técnicas. A partir de la fecha referida y al 31 de octubre de 2025, la Unidad de Inclusión Laboral y Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad tiene un registro de 193 ajustes razonables y ayudas técnicas otorgadas a personas con discapacidad o alguna dificultad.

Entre los ajustes razonables otorgados destacan: la flexibilidad en el horario laboral (horario recorrido, pausas activas o cognitivas, permisos para citas o estudios médicos), en el formato de trabajo (formato a distancia o híbrido), lugares de estacionamiento y reorganización del espacio de trabajo, cambio de espacio físico de trabajo, permitir el acceso de personas de apoyo a las instalaciones. Asimismo, se han otorgado las siguientes ayudas técnicas: lectores de pantalla, auxiliares auditivos, anteojos, lámpara de escritorio, equipo de cómputo especializado y silla ergonómica (IPad), equipo de cómputo adicional.”

Dirección General de Tecnologías de la Información:

“...de conformidad con lo previsto en el artículo 36 del [Reglamento Orgánico en Materia de Administración de la Suprema Corte de Justicia de la Nación](#), (del que se proporciona vínculo electrónico para consulta y que resulta aplicable de conformidad con el numeral PRIMERO del [Acuerdo General del Pleno del Órgano de Administración Judicial, por el que se autoriza la continuidad de la aplicación de la normativa administrativa emitida hasta antes del primero de septiembre de dos mil veinticinco, por la Suprema Corte de Justicia de la Nación y el Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, a través de las Unidades Administrativas correspondientes, hasta en tanto el Órgano de Administración Judicial emita las disposiciones respectivas](#)), la DGTI no cuenta con atribuciones para atender lo solicitado; el área que cuenta con la atribución para dar atención a la solicitud que nos ocupa es la Unidad de Inclusión Laboral y Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad, ahora Unidad General de Conocimiento Científico y Derechos Humanos (UGCCDH), ya que a ésta le corresponde analizar y determinar la procedencia de las solicitudes de ayudas técnicas



y ajustes razonables requeridas por el personal que labora en la Suprema Corte de Justicia de la Nación mediante el Sistema de Registro Administrativo de Personal (SIRAP), conforme a lo establecido en el artículo 6 del [Acuerdo General de Administración número III/2022, del Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, de veintiséis de abril de dos mil veintidós, por el que se establece la política de inclusión y las medidas generales para la protección de los derechos humanos de las personas con discapacidad en la Suprema Corte de Justicia de la Nación](#) (normatividad aplicable de conformidad con el numeral PRIMERO del acuerdo de continuidad operativa referido previamente).

No obstante, atendiendo al principio de máxima publicidad de la información, contenido en el segundo párrafo del artículo 7 de la [Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública](#) (de la que se inserta vínculo electrónico para consulta), y toda vez que la DGTI coadyuva en el cumplimiento del Acuerdo General de Administración III/2022, se informa lo siguiente:

De 2023 a la fecha, la DGTI ha implementado tres ajustes razonables y/o ayudas técnicas de acuerdo con lo solicitado por personas con discapacidad adscritas a la misma, las cuales se detallan a continuación:

- Se dotó de una de una silla ergonómica con soporte lumbar (ayuda técnica).
- Se brindó el apoyo para trabajar en forma remota para desempeñar sus labores (ajuste razonable).
- Se otorgó un cojín para colocarlo bajo su cabeza en caso de un episodio convulsivo (ayuda técnica).

Adicionalmente se informa que durante 2024 y 2025, a través del SIRAP se recibieron solicitudes de ayuda técnica, de las cuales se envió una opinión técnica en el ámbito de las atribuciones de la DGTI para la atención de los requerimientos consistentes en:

- 2 softwares para facilitar la lectura o revisión de contenidos.
- 1 software de reconocimiento de voz mediante dictado.
- 1 adquisición de equipo de protección ocular para su computadora y monitor externo, filtros de luz azul.
- 1 lector de pantalla JAWS.

No obstante, la procedencia de la atención de dichas solicitudes fue atribución única de la UGCCDH.”

Dirección General de Infraestructura Física:

“... Sobre el particular, se informa que la Dirección General de Infraestructura Física resulta parcialmente competente para atender la solicitud de referencia conforme a las atribuciones que tiene previstas en el artículo 35, fracciones VIII y X del [Reglamento Orgánico en Materia de Administración de la Suprema Corte de Justicia de la Nación](#) (del cual se proporciona vínculo electrónico), relativas a llevar a cabo los procedimientos para la contratación de mantenimiento, obras y servicios relacionados con la obra que requiera la Suprema Corte y administrar hasta su finiquito los contratos



con la participación de los órganos o áreas correspondientes; así como realizar los procedimientos y formalizar los contratos y convenios para el mantenimiento, obras y servicios relacionados con la obra; por lo que puede manifestarse en lo relativo a modificaciones y adaptaciones en materia de infraestructura física en lo relativo a la solicitud de información: “14. Información sobre los ajustes razonables implementados para las personas con discapacidad...”

En ese sentido, me permito informar que debido a que el solicitante no indicó un periodo de búsqueda en el numeral 14 de dicha solicitud, en atención al Criterio reiterado y vigente SO/003/2019 “Periodo de búsqueda de la información”, emitido por el entonces Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales, se proporciona información del último año, contado a partir de la fecha de recepción de la solicitud, esto es, del 20 de octubre de 2024 al 21 de octubre de 2025.

Por lo anterior, con fundamento en el artículo 131 de la [Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública](#) (de la que se inserta vínculo electrónico para consulta y en adelante LGTAIP), hago de su conocimiento que la Dirección General realizó una búsqueda exhaustiva y razonable en los archivos, documentos y bases de datos con los que cuenta y se localizó el contrato simplificado 40250018, cuyo objeto es la “Compra, instalación y puesta en marcha de plataforma salvaescaleras para estrado en auditorio del edificio Sede” formalizado el cinco de junio de dos mil veinticinco con la persona moral “Servicio, Instalación, Mantenimiento y Asesoría de Equipos de Accesibilidad, S.A. de C.V.”, el cual con fundamento en el artículo 132 de la [LGTAIP](#) (se inserta vínculo electrónico) está disponible en formato accesible de PDF y en versión pública ya que contiene información considerada como confidencial consistente en firma y rúbrica de una persona física representante legal, al tratarse de datos personales, con fundamento en el artículo 115 de la [LGTAIP](#) (de la que se inserta vínculo electrónico), acorde con la resolución emitida por el Comité de Transparencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación [CT-VT/A-13-2025](#) (se inserta vínculo electrónico) del cuatro de junio de dos mil veinticinco, en el link:

https://www.scjn.gob.mx/sites/default/files/procedimientos_contratacion/documento/2025-07/Contrato%2040250018.pdf (se adiciona vínculo)”

Dirección General de Recursos Humanos:

“... Ahora bien, con relación al apartado: **IV. Políticas de accesibilidad, ajustes razonables y formación**, en particular, **el numeral 16**, en el que se solicita lo siguiente: [...]”

Finalmente, se informa a la Unidad que el resto de los numerales que conforman el apartado **IV**, [...] no es competencia de la Dirección General de Recursos Humanos.”

Punto 15. Hago de su conocimiento la respuesta de las áreas estimadas competentes.

Unidad General de Conocimiento Científico y Derechos Humanos:



“... 15. Copias o reportes de accesibilidad de los edificios e instalaciones del Alto Tribunal, así como acciones emprendidas para su adecuación física o tecnológica desde 2016.

Respecto a la accesibilidad de los edificios e instalaciones de esta Suprema Corte son acciones que se desarrollan por áreas distintas a esta Unidad, como son la Dirección General de Tecnologías de la Información (DGTI), la Dirección General de Infraestructura Física (DGIF), y Casas de la Cultura Jurídica (CCJ).

Dirección General de Tecnologías de la Información:

“... Al respecto, se informa que la Dirección General de Tecnologías de la Información (DGTI), es parcialmente competente para atender esta solicitud, de conformidad con lo previsto en el artículo 36 del [Reglamento Orgánico en Materia de Administración de la Suprema Corte de Justicia de la Nación](#), así como artículo 1º fracción I y artículo 31 del [Acuerdo General de Administración número III/2022, del Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, de veintiséis de abril de dos mil veintidós, por el que se establece la política de inclusión y las medidas generales para la protección de los derechos humanos de las personas con discapacidad en la Suprema Corte de Justicia de la Nación](#), en adelante AGA III/2022 (de los que se proporciona vínculo electrónico para consulta y que resultan aplicables de conformidad con el numeral PRIMERO del [Acuerdo General del Pleno del Órgano de Administración Judicial, por el que se autoriza la continuidad de la aplicación de la normativa administrativa emitida hasta antes del primero de septiembre de dos mil veinticinco, por la Suprema Corte de Justicia de la Nación y el Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, a través de las Unidades Administrativas correspondientes, hasta en tanto el Órgano de Administración Judicial emita las disposiciones respectivas](#)), a través de la Subdirección General de Planeación, Normatividad y Administración, cuyas funciones están relacionadas con la solicitud de mérito, por lo que se realizó una búsqueda exhaustiva y razonable de la información requerida en los archivos y registros con los que se cuenta; en ese sentido, se proporciona la siguiente respuesta:

De conformidad con el considerando séptimo del AGA III/2022, el tema de inclusión y accesibilidad se volvió una política transversal de inclusión de la SCJN a partir del 27 de abril de 2022, fecha de entrada en vigor de dicho acuerdo general, en virtud de esto no se cuenta con registro de acciones previas a esta fecha.

En lo que se refiere al periodo a partir de la entrada en vigor del AGA III/2022 a la fecha, la DGTI no ha implementado proyectos de mejora de la accesibilidad de los edificios e instalaciones para su adecuación tecnológica. Asimismo, es importante señalar que, por sus atribuciones, la DGTI es un área de servicio para las iniciativas de inclusión y accesibilidad, por lo que en caso de que algún área como las Direcciones Generales de Recursos Humanos, Infraestructura Física o alguna otra, definiera algún proyecto de accesibilidad para los edificios e instalaciones de la SCJN, la DGTI únicamente coadyuvaría para su realización en nuestro ámbito de competencia.”

Dirección General de Infraestructura Física:



“... Sobre el particular, se informa que la Dirección General de Infraestructura Física (DGIF) resulta parcialmente competente para atender la solicitud de referencia conforme a las atribuciones que tiene previstas en el artículo 35, fracciones VIII y X del [Reglamento Orgánico en Materia de Administración de la Suprema Corte de Justicia de la Nación](#) (del cual se proporciona vínculo electrónico), relativas a llevar a cabo los procedimientos para la contratación de mantenimiento, obras y servicios relacionados con la obra que requiera la Suprema Corte y administrar hasta su finiquito los contratos con la participación de los órganos o áreas correspondientes; así como realizar los procedimientos y formalizar los contratos y convenios para el mantenimiento, obras y servicios relacionados con la obra; por lo que puede manifestarse en lo relativo a modificaciones y adaptaciones en materia de infraestructura física respecto a la solicitud de información en lo que se refiere a: “15. Copias o reportes de accesibilidad de los edificios e instalaciones del Alto Tribunal, así como acciones emprendidas para su adecuación física ... desde 2016.”

Por lo anterior, con fundamento en el artículo 131 de la [Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública](#) (de la que se inserta vínculo electrónico para consulta y en adelante LGTAIP) hago de su conocimiento que la DGIF realizó una búsqueda exhaustiva y razonable en los archivos, documentos y bases de datos con los que cuenta y se proporciona la siguiente información:

1. Administración del contrato simplificado 4516001799, relativo a “Plataforma Salvaescalera” formalizado el veintisiete de junio de dos mil dieciséis, con la persona moral “Servicio, Instalación, Mantenimiento y Asesoría de Equipos de Accesibilidad, S.A. de C.V.”, el cual se adjunta en versión pública ya que contiene información considerada como confidencial consistente en firma y rúbrica de una persona física representante legal, al tratarse de datos personales, con fundamento en el artículo 115 de la [LGTAIP](#) (de la que se inserta vínculo electrónico), acorde con la resolución emitida por el Comité de Transparencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación [CT-VT/A-13-2025](#) (se inserta vínculo electrónico) del cuatro de junio de dos mil veinticinco.
2. Administración del contrato simplificado 4516002031, relativo al “Suministro, instalación y puesta en marcha de sistema automatizado de apertura para seis puertas existentes de acceso a sanitarios, en un inmueble ubicado en la Ciudad de México” formalizado el treinta de junio de dos mil dieciséis, con la persona moral “Accesstronika, S.A. de C.V.”, el cual se adjunta en versión pública ya que contiene información considerada como confidencial consistente en firma y rúbrica de una persona física representante legal, al tratarse de datos personales, con fundamento en el artículo 115 de la [LGTAIP](#) (de la que se inserta vínculo electrónico), acorde con la resolución emitida por el Comité de Transparencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación [CT-VT/A-13-2025](#) (se inserta vínculo electrónico) del cuatro de junio de dos mil veinticinco.

Asimismo, de acuerdo al informe de la Subdirección General de Servicios de conformidad con la normativa en materia de conservación, administración y preservación de los archivos administrativos de la Suprema Corte de Justicia de la Nación no se cuenta con más información en el periodo de 2016 al 2022.



3. Sin perjuicio de lo anterior, en aras del principio de máxima publicidad contenido en el segundo párrafo del artículo 7, así como en la fracción X del artículo 8 de la LGTAIP (de la que se inserta vínculo electrónico para consulta), se hace de conocimiento que el 17 de mayo de 2022 la DGIF por conducto de la Subdirección General Técnica generó información en la cual se integraron las características en materia accesibilidad de los inmuebles a cargo de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, disponible en el vínculo: <https://scjnmx.sharepoint.com/:f/s/SGTecnicaDGIF/ElTjcqD5jhZBkkLvT4vslK0B5YgsYShIBJpOGIBpTvCksw?e=6cTb3G>, derivada de la solicitud de transparencia 330030522000705.

4. Administración del contrato simplificado 40230110 del servicio relacionado con la obra pública denominado “Diagnóstico integral en materia de accesibilidad en el edificio Sede de la Suprema Corte de Justicia de la Nación” formalizado el ocho de diciembre de dos mil veintitrés, con la persona moral “Servicio, Instalación, Mantenimiento y Asesoría de Equipos de Accesibilidad, S.A. de C.V.”, el cual con fundamento en el artículo 132 de la LGTAIP (se inserta vínculo electrónico) está disponible en formato accesible de PDF y en versión pública ya que contiene información considerada como confidencial consistente en firma y rúbrica de una persona física representante legal, al tratarse de datos personales, con fundamento en el artículo 115 de la LGTAIP (de la que se inserta vínculo electrónico), acorde con la resolución emitida por el Comité de Transparencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación CT-VT/A-13-2025 (se inserta vínculo electrónico) del cuatro de junio de dos mil veinticinco, en el link:

https://www.scjn.gob.mx/sites/default/files/procedimientos_contratacion/documento/2024-02/Contrato%2040230110_0.pdf

5. Acompañamiento en la ejecución del servicio relacionado con la obra pública efectuado mediante contrato simplificado 40240086 de la “Asesoría del “Proyecto de ruta accesible a los espacios destinados a atención de público en general y servicios en el interior del edificio Sede” formalizado el diecisiete de diciembre de dos mil veinticuatro, con la persona moral “Seguiar, S.A. de C.V.”, el cual con fundamento en el artículo 132 de la LGTAIP (se inserta vínculo electrónico) está disponible en formato accesible de PDF y en versión pública ya que contiene información considerada como confidencial consistente en firma y rúbrica de una persona física representante legal, al tratarse de datos personales, con fundamento en el artículo 115 de la LGTAIP (de la que se inserta vínculo electrónico), acorde con la resolución emitida por el Comité de Transparencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación CT-VT/A-13-2025 (se inserta vínculo electrónico) del cuatro de junio de dos mil veinticinco, en el link:

https://www.scjn.gob.mx/sites/default/files/procedimientos_contratacion/documento/2025-11/Contrato%2040240086.pdf

6. Administración del contrato simplificado 40250018 cuyo objeto es la “Compra, instalación y puesta en marcha de plataforma salvaescaleras para estrado en auditorio del edificio Sede” formalizado el cinco de junio de dos mil veinticinco con la persona moral “Servicio, Instalación, Mantenimiento y Asesoría de Equipos de



Accesibilidad, S.A. de C.V.”, el cual con fundamento en el artículo 132 de la [LGTAIP](#) (se inserta vínculo electrónico) está disponible en formato accesible de PDF y en versión pública ya que contiene información considerada como confidencial consistente en firma y rúbrica de una persona física representante legal, al tratarse de datos personales, con fundamento en el artículo 115 de la [LGTAIP](#) (de la que se inserta vínculo electrónico), acorde con la resolución emitida por el Comité de Transparencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación [CT-VT/A-13-2025](#) (se inserta vínculo electrónico) del cuatro de junio de dos mil veinticinco, en el link:

https://www.scjn.gob.mx/sites/default/files/procedimientos_contratacion/documento/2025-07/Contrato%2040250018.pdf

Dirección General de Casas de la Cultura Jurídica:

“... Al respecto, inicialmente, es preciso señalar que la Dirección General de Casas de la Cultura Jurídica (DGCCJ) es un área administrativa del Alto Tribunal del país, cuyas atribuciones se encuentran previstas en el artículo 18 del Reglamento Orgánico en Materia de Administración (ROMA) de la Suprema Justicia de la Nación², destacando entre ellas, la coordinación de las treinta y cinco Casas de la Cultura Jurídica (CCJ) y la Sede Histórica en Ario de Rosales, Michoacán (SHAR).

Por su parte, el funcionamiento de las CCJ y la SHAR se rige por diversa normativa, entre ella el Acuerdo General de Administración VII/2008, del nueve de diciembre de dos mil ocho, del Comité de Gobierno y Administración de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, relativo a diversas atribuciones administrativas de las Casas de la Cultura

² Reglamento Orgánico en Materia de Administración de la Suprema Corte de Justicia de la Nación
Artículo 18. La Dirección General de Casas de la Cultura Jurídica tendrá las atribuciones siguientes:

- I. Elaborar y someter a la autorización de la Secretaría General de la Presidencia el esquema anual de eventos y actividades para las Casas de la Cultura Jurídica;
- II. Coordinar a las Casas de la Cultura Jurídica y supervisar la ejecución del programa anual de trabajo y de la normativa aplicable;
- III. Vincular la operación y funcionamiento de las Casas de la Cultura Jurídica en apoyo a los órganos y áreas y, en su caso, a los demás órganos del Poder Judicial de la Federación;
- IV. Supervisar el ejercicio de las asignaciones presupuestales de las Casas de la Cultura Jurídica y conciliarlo con la Dirección General de Presupuesto y Contabilidad;
- V. Apoyar al Centro de Documentación y Análisis, Archivos y Compilación de Leyes en la ejecución y cumplimiento de los programas de trabajo relativos al archivo histórico judicial, así como a los acervos documentales, bibliohererográfico y legislativo, bajo el resguardo y custodia de las Casas de la Cultura Jurídica, de conformidad con las disposiciones jurídicas aplicables;
- VI. Organizar, coordinar o prestar apoyo en la realización de eventos y actividades sobre la cultura jurídica y jurisdiccional, así como de acceso a la justicia que fortalezcan el estado de derecho, entre la comunidad de cada entidad federativa y en el ámbito nacional;
- VII. Proponer la celebración de convenios de colaboración con instituciones de justicia, académicas, públicas, privadas, nacionales o internacionales, con el objeto de realizar actividades de fomento a la cultura jurídica, acceso a la justicia y fortalecimiento del estado de derecho, de formación profesional, así como establecer los parámetros, estrategias y coordinación en la ejecución de dichos convenios;
- VIII. Elaborar materiales informativos, crónicas, gráficos y de difusión sobre las resoluciones y criterios jurídicos emitidos por la Suprema Corte, así como sobre eventos y actividades realizadas por las Casas de la Cultura Jurídica en materia de cultura jurídica, jurisdiccional y acceso a la justicia, con la participación que corresponda a la Dirección General de Comunicación Social, y
- IX. Autorizar, previa aprobación de la Secretaría General de la Presidencia, y sujeto a suficiencia presupuestaria, actividades no programadas de difusión de la cultura jurídica, jurisdiccional, de los derechos humanos y de acceso a la justicia.



Jurídica de este Alto Tribunal, así como en los Manuales de organización y de procedimientos correspondientes.

Bajo ese contexto y una vez precisado lo anterior, con fundamento en lo dispuesto en los artículos 11, 19, 20, fracción XVI, 103 y 131, párrafos primero y tercero de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública (LGTAIP); así como 15, 16 y 17 del Acuerdo General de Administración 05/2015, del tres de noviembre de dos mil quince, del Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, por el que se expedían los Lineamientos Temporales para Regular el Procedimiento Administrativo Interno de Acceso a la Información Pública, así como el Funcionamiento y Atribuciones del Comité de Transparencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, reformado mediante acuerdo V/2025, de veinticuatro de septiembre de dos mil veinticinco, me permite dar respuesta conforme a lo siguiente:

Que mediante el enlace [Solicitud 330030525001212](#) se ponen a disposición los reportes en materia de accesibilidad de los inmuebles propiedad de este Alto Tribunal que ocupan las 35 CCJ y la SHAR, información de carácter público que se encuentra contenida en dos carpetas (primera y segunda etapa). En cada carpeta se contienen 36 archivos en formato Excel (uno por cada CCJ y el correspondiente a la SHAR) y, en cada uno de ellos, se puede consultar tanto el reporte de acciones realizadas como la evidencia fotográfica correspondiente.

Ahora bien, no se omite mencionar que la información que se pone a disposición es con la que se cuenta para el periodo de interés de la persona solicitante, resultando aplicable al caso el principio de documentación previsto en el artículo 8, fracción III de la LGTAIP que dispone que los sujetos obligados deberán otorgar acceso a los documentos que se encuentren en sus archivos o que estén obligados a documentar, de acuerdo con sus facultades, competencias o funciones, conforme a las características físicas de la información o del lugar donde se encuentre, sin que ello implique la elaboración de documentos ad hoc para atender las solicitudes de información.”

Dirección General de Recursos Humanos:

Se pronunció respecto de dicho requerimiento en los términos establecidos al contestar el **punto 14** de su solicitud, al cual le remito.

Punto 16. Hago de su conocimiento la respuesta de las áreas estimadas competentes.

Unidad General de Conocimiento Científico y Derechos Humanos:

“... 16. Capacitaciones impartidas al personal en materia de inclusión, accesibilidad, igualdad sustantiva o derechos humanos, indicando fecha, temática, número de asistentes y área responsable.

En cuanto a las capacitaciones impartidas o coordinadas por la Dirección de Promoción de los Derechos de las Personas con Discapacidad al personal de la SCJN en materia de inclusión, accesibilidad, igualdad sustantiva o derechos humanos, del 2022 a la fecha, se relacionan en el Anexo 1 al presente oficio.



Dirección General de Recursos Humanos:

“... Ahora bien, con relación al apartado: **IV. Políticas de accesibilidad, ajustes razonables y formación**, en particular, **el numeral 16**, en el que se solicita lo siguiente: “Capacitaciones impartidas al personal en materia de inclusión, accesibilidad, igualdad sustantiva o derechos humanos, indicando fecha, temática, número de asistentes y área responsable.” (sic), se informa a la persona solicitante y a la Unidad de Transparencia que, de una búsqueda exhaustiva y razonable en los registros que se llevan, se ubicaron 41 registros relacionados con capacitaciones, por lo que, se adjunta al presente oficio, como anexo único, en formato accesible PDF, la relación que contiene el año, mes, área responsable, nombre del programa y total de participantes.”

V. Seguimiento, evaluación y resultados

Punto 17. Hago de su conocimiento la respuesta de las áreas estimadas competentes.

Unidad General de Conocimiento Científico y Derechos Humanos:

“... **V. Seguimiento, evaluación y resultados**

17. Informes o reportes de resultados (anuales o de periodo) sobre la ejecución y seguimiento del Programa Integral de Inclusión Laboral, emitidos por la Dirección General de Recursos Humanos o por el Comité de Gobierno y Administración.

Con respecto a este punto, y con el objetivo de promover el principio de máxima publicidad, se informa que en términos del artículo 65 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública, la SCJN diseñó e implementó el Portal de Transparencia de la Institución, el cual permite consultar diversa información. Asimismo, en el apartado Informe Anual de Labores de la institución, se puede encontrar información por año relacionada con el Programa Integral de Inclusión Laboral, la cual se puede consultar en la siguiente liga, en específico de los años 2016 a 2019: <https://www.scjn.gob.mx/transparencia/obligaciones-de-transparencia/informe>”

Dirección General de Planeación, Seguimiento e Innovación:

“... 3. Por otra parte, en relación con los numerales 17, 19 y 21 de la solicitud, consistentes en:

“17. Informes o reportes de resultados (anuales o de periodo) sobre la ejecución y seguimiento del Programa Integral de Inclusión Laboral, emitidos por la Dirección General de Recursos Humanos o por el Comité de Gobierno y Administración.

[...]

19. Indicadores o métricas de evaluación utilizados para medir el impacto o la eficacia del Programa de Inclusión Laboral.

[...]



21. Informes, auditorías o revisiones internas que evalúen el cumplimiento de la SCJN con la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, particularmente en el ámbito laboral.

Se informa que, en el ámbito de sus atribuciones, la DGPSI es incompetente para conocer sobre los informes, reportes, indicadores, métricas, auditorías o revisiones internas referidos; esto es, que no son materia de su conocimiento, puesto que únicamente emite los lineamientos e instrumentos técnicos para la integración, seguimiento y control de los programas anuales de trabajo de la SCJN, así como para que sus áreas administrativas generen sus propios indicadores de evaluación de resultados. En consecuencia, en el ámbito de sus atribuciones, la DGPSI es incompetente para conocer o poseer información bajo dicho enfoque.

En ese sentido, con el fin de alcanzar la máxima publicidad, se informa que, aún y habiéndose realizado una búsqueda exhaustiva y razonable en los archivos, registros y bases de datos con los que cuenta esta Dirección General, no existe información relacionada con los puntos 17, 19 y 21 de la solicitud.

Cabe señalar que la incompetencia aducida en el presente oficio implica que la inexistencia de la información deriva de la ausencia de atribuciones del sujeto obligado para poseerla; es decir, se trata de una cuestión de derecho, en tanto que, no existe motivación jurídica para contar con lo requerido, por lo que la incompetencia es una cualidad atribuida al sujeto obligado que la declara.”

Dirección General de Recursos Humanos:

“... Finalmente, se informa a la Unidad que [...] la totalidad del apartado **V. Seguimiento, evaluación y resultados**, no es competencia de la Dirección General de Recursos Humanos.”

Punto 18. Hago de su conocimiento la respuesta de las áreas estimadas competentes.

Unidad General de Conocimiento Científico y Derechos Humanos:

“... **18. Presupuesto asignado y ejercido para la implementación del Programa Integral de Inclusión Laboral en cada ejercicio fiscal desde 2016 a la fecha.**

Se comunica que el Portal de Transparencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ofrece una herramienta útil y accesible en la que se encuentra información administrativa relacionada con el “Presupuesto” asignado a la SCJN y en la que se puede consultar en la “Sección 04: Ejercicio del presupuesto” por año, y en la “Sección 5: Rendición de cuentas y transparencia del gasto público” por año, a través de la siguiente liga: <https://transparencia-ciudadana.scjn.gob.mx/informacion-institucional-servidores-publicos-scjn/conoce-la-unidad-de-transparencia/presupuesto-conceptos>

Dirección General de Presupuesto y Contabilidad:

“... En atención al [...] la solicitud de acceso a la información identificada con el folio 330030525001212, relacionada con la consulta previa a personas con discapacidad



llevada a cabo por la Suprema Corte de Justicia de la Nación en los ejercicios 2021 y/o 2022, específicamente en lo referente al apartado “V. Seguimiento, evaluación y resultados”, numeral 18, relativo al presupuesto asignado y ejercido para la implementación del Programa Integral de Inclusión Laboral en cada ejercicio fiscal desde 2016 a la fecha, se informa lo siguiente:

Competencia y naturaleza de la información

Conforme al oficio SEPLE./8/ADM./001/039/2025, el Pleno del Órgano de Administración Judicial aprobó el Acuerdo General 7/2025, mediante el cual se autorizó la continuidad de la aplicación de la normativa administrativa emitida antes del primero de septiembre de dos mil veinticinco por la Suprema Corte de Justicia de la Nación y el Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, en tanto el Órgano de Administración Judicial emite las nuevas normas aplicables.

En este marco, y con fundamento en el numeral 1.3. la Subdirección General de Programación (página 52), del [Manual de Organización Específico](#) en lo concerniente a las atribuciones vinculadas con la planeación, programación, registro, control, seguimiento y evaluación del presupuesto, la Subdirección General de Programación, adscrita a la Dirección General de Presupuesto y Contabilidad, resulta competente para atender la presente solicitud, dentro del ámbito de las funciones que le han sido conferidas conforme a la normativa aplicable.

Aplicación del artículo 131 en la atención de la solicitud

De conformidad con el artículo 131 de la [Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública](#) (se incluye enlace electrónico), los sujetos obligados deben proporcionar únicamente la información que obra en sus archivos o aquella que están obligados a documentar conforme a sus facultades, sin elaborar documentos adicionales ni generar clasificaciones distintas para atender una solicitud.

En este contexto, la solicitud identificada con el folio 330030525001212 se atiende conforme al nivel de desagregación con el que la información se encuentra organizada y documentada, de acuerdo con las estructuras y criterios establecidos en la normativa presupuestaria y contable aplicable.

Organización de la información presupuestaria

En cumplimiento con el artículo 46 fracción II, inciso b) de la [Ley General de Contabilidad Gubernamental](#) (se inserta vínculo electrónico), los entes públicos deben generar el Estado analítico del ejercicio del presupuesto de egresos, del cual se derivan las clasificaciones administrativa, económica, funcional y por objeto del gasto.

La Suprema Corte de Justicia de la Nación, como ejecutora de gasto, registra y reporta la información presupuestaria conforme al [Clasificador por Objeto del Gasto](#) (se inserta vínculo electrónico para su consulta), que desagrega los recursos por capítulo, concepto y partida presupuestaria.



En dicho Clasificador se identifica la partida presupuestaria 44201 “Formación, difusión, vinculación e investigación para la igualdad y la inclusión de personas en situación de vulnerabilidad”, en la cual se integran los gastos ejercidos correspondientes a los conceptos vinculados con la solicitud formulada, toda vez que no se cuenta con un registro específico por programa, como el denominado Programa Integral de Inclusión Laboral.

Este esquema de registro responde a la estructura prevista en la normativa presupuestaria y contable para el control y presentación de la información institucional.

Transparencia proactiva

En cumplimiento con los artículos 20, fracción XII, y 65 de la [Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública](#), la Suprema Corte, como sujeto obligado, publica en su Portal Institucional la información financiera y presupuestaria que obra en sus archivos. Entre ella se encuentra el Estado del Ejercicio del Presupuesto, documento que permite consultar el capítulo y partida presupuestaria conforme al Clasificador por Objeto del Gasto.

Esta publicación da cumplimiento a las fracciones XII y XXIX del artículo 65 de la citada Ley, relativas al presupuesto asignado, los informes de su ejercicio y los avances programáticos o presupuestales.

Atención a la solicitud

La solicitud de acceso a la información se refiere a la consulta previa a personas con discapacidad llevada a cabo por la Suprema Corte de Justicia de la Nación en los ejercicios 2021 y/o 2022, específicamente respecto del apartado “V. Seguimiento, evaluación y resultados”, numeral 18, mediante el cual se requiere información relativa al presupuesto asignado y ejercido para la implementación del Programa Integral de Inclusión Laboral en cada ejercicio fiscal desde 2016 a la fecha.

En atención a dicho requerimiento, esta Subdirección General procede a su análisis y tratamiento conforme a las atribuciones que le confiere la normativa aplicable y al nivel de organización, registro y desagregación con el que la información presupuestaria obra en sus archivos institucionales.

En consecuencia, con fundamento en lo dispuesto por el artículo 131, la atención a la solicitud se realiza orientando a la persona solicitante a consultar la información institucional publicada en el [Portal Institucional](#) (se incluye enlace electrónico) donde se encuentra disponible el Estado del Ejercicio del Presupuesto, sin que en dicho documento se identifique un desglose específico asociado al Programa Integral de Inclusión Laboral.

El Estado del Ejercicio del Presupuesto es el documento oficial mediante el cual la Suprema Corte da cumplimiento a la presentación de su información presupuestaria, conforme a la normativa aplicable. En él se reportan, entre otros elementos, el presupuesto original, sus modificaciones y el gasto ejercido, siguiendo la estructura y



los niveles de desagregación previstos en las disposiciones en materia presupuestaria y contable previamente referidas.

Para facilitar la consulta de la persona solicitante, se adjunta como Anexo 1 un instructivo de acceso.

Una vez ingresado al enlace proporcionado, se podrá acceder al apartado en el que se encuentran disponibles los Estados del Ejercicio del Presupuesto, los cuales pueden consultarse mes a mes desde el ejercicio fiscal 2016 y hasta octubre de 2025, conforme a las partidas presupuestarias autorizadas a la Suprema Corte de Justicia de la Nación, en su carácter de Unidad Responsable ante la Secretaría de Hacienda y Crédito Público, partidas que constituyen el nivel de desagregación mediante el cual se identifica y describe el gasto asociado con el concepto requerido por la persona solicitante como es el caso de la partida 44201 “Formación, difusión, vinculación e investigación para la igualdad y la inclusión de personas en situación de vulnerabilidad”.

Dirección General de Recursos Humanos:

Se pronunció respecto de dicho requerimiento en los términos establecidos al contestar el **punto 17** de su solicitud, al cual le remito.

Punto 19. Hago de su conocimiento la respuesta de las áreas estimadas competentes.

Unidad General de Conocimiento Científico y Derechos Humanos:

“... Por lo que hace a los puntos **“19. Indicadores o métricas de evaluación utilizados para medir el impacto o la eficacia del Programa de Inclusión Laboral; y 20. [...]”**, se comunica que, tras una búsqueda en los archivos de la Dirección de Promoción de los Derechos de las Personas con Discapacidad de la Unidad, no se logró localizar información relacionada con el requerimiento referido.

Dirección General de Recursos Humanos, y su homóloga de Planeación, Seguimiento e Innovación:

Se pronunciaron respecto de dicho requerimiento, dentro de sus respectivas esferas de competencia, en los términos establecidos al contestar el **punto 17** de su solicitud, al cual le remito.

Punto 20. Hago de su conocimiento la respuesta de las áreas estimadas competentes.

Unidad General de Conocimiento Científico y Derechos Humanos:

“... Por lo que hace a los puntos **“19. [...] y 20. Número de plazas creadas, congeladas o suprimidas específicamente destinadas a personas con discapacidad, indicando el ejercicio fiscal correspondiente.”**, se comunica que, tras una búsqueda en los archivos de la Dirección de Promoción de los Derechos de las Personas con Discapacidad de la Unidad, no se logró localizar información relacionada con el requerimiento referido.



Dirección General de Planeación, Seguimiento e Innovación:

“... 2. Por otra parte, en relación con el numeral 20 de la solicitud, consistente en:

“20. Número de plazas creadas, congeladas o suprimidas específicamente destinadas a personas con discapacidad, indicando el ejercicio fiscal correspondiente” (sic)

Se informa que, aún y habiéndose realizado una búsqueda exhaustiva y razonable en los archivos, registros y bases de datos con los que cuenta esta Unidad Administrativa, no existen dictámenes de procedencia y razonabilidad relacionados con movimientos organizacionales específicos relacionados con el supuesto o hipótesis referida; esto es, que no fue materia de algún dictamen de creación, supresión, transformación, readscripción, ascenso de rango o de nuevo ingreso en rango diferente al mínimo, sobre plazas destinadas a personas con discapacidad, por lo cual, aun y cuando ese tipo de dictámenes son atribución de la DGPSI, la inexistencia de la información puntual solicitada deriva de que no fue solicitado en el ejercicio 2016 algún dictamen de procedencia y razonabilidad de movimientos organizacionales en beneficio específico de personas con discapacidad. En consecuencia, en el ámbito de sus atribuciones, la DGPSI es incompetente para conocer o poseer información bajo dicho enfoque.

[...]

Cabe señalar que la incompetencia aducida en el presente oficio implica que la inexistencia de la información deriva de la ausencia de atribuciones del sujeto obligado para poseerla; es decir, se trata de una cuestión de derecho, en tanto que, no existe motivación jurídica para contar con lo requerido, por lo que la incompetencia es una cualidad atribuida al sujeto obligado que la declara.”

Dirección General de Recursos Humanos:

Se pronunció respecto de tales requerimientos en los términos establecidos al contestar el **punto 17** de su solicitud, al cual le remito.

Punto 21. Hago de su conocimiento la respuesta de las áreas estimadas competentes.

Unidad General de Conocimiento Científico y Derechos Humanos:

“... 21. Informes [...] revisiones que evalúen el cumplimiento de la SCJN con la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, particularmente en el ámbito laboral.

En cuanto a este punto, los Informes Anuales de Labores emitidos por la Presidencia de la Suprema Corte del 2022, 2023 y 2024 contienen una sistematización y revisión de las acciones realizadas en el Alto Tribunal para promover la inclusión laboral de las personas con discapacidad en atención al Acuerdo General de Administración III/2022 y en cumplimiento a las obligaciones establecidas en la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, en específico, el derecho al trabajo en igualdad de condiciones, consagrado en el artículo 27 en relación con el artículo 5. Dichos informes, se encuentran disponibles en la siguiente página de acceso público: [Informe Anual de Labores | Suprema Corte de Justicia de la Nación](#)



Adicionalmente, en el informe sobre la “Situación de los Derechos de las Personas con Discapacidad en las Américas” de la Comisión Interamericana se menciona al Acuerdo General de Administración III/2022 como una buena práctica para garantizar el derecho a la accesibilidad y la inclusión laboral de las personas con discapacidad (pp. 179). [Informe Personas Discapacidad](#)

Dirección General de Auditoría:

“... Al respecto, esta respuesta se emite con fundamento en los artículos 11³, 12⁴, 19⁵, 65, fracción XII⁶ 131, primer párrafo⁷ y 132⁸ de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública, y en cumplimiento a los artículos 8, fracciones XVII y XVIII⁹ y 39, fracción III¹⁰ del Reglamento Orgánico en Materia de Administración de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (ROMA) publicado en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el 06 de mayo de 2022; así como por las reformas constitucionales

³ LGTAIP

Artículo 11. Toda la información pública documentada, obtenida, adquirida, transformada o en posesión de los sujetos obligados es pública y debe ser accesible a cualquier persona. Para ello, se deberán habilitar los medios y acciones disponibles, conforme a los términos y condiciones establecidos en esta Ley y demás disposiciones jurídicas aplicables.

⁴ LGTAIP

Artículo 12. Los sujetos obligados en la generación, publicación y entrega de información deberán:

I. Garantizar que esta sea accesible, confiable, completa, verificable, veraz y oportuna, atendiendo las necesidades del derecho de acceso a la información de toda persona, sin embargo, estará sujeta a un régimen de excepciones claramente definido, y
II. Procurar que se utilice un lenguaje inclusivo, claro y comprensible para cualquier persona, y en la medida de lo posible, su accesibilidad y traducción a lenguas indígenas.

⁵ LGTAIP

Artículo 19. Los sujetos obligados deberán transparentar y garantizar el acceso a la información documentada en su poder, de conformidad con las disposiciones jurídicas aplicables.

⁶ Artículo 65. Los sujetos obligados pondrán a disposición del público y mantendrán actualizada, en los respectivos medios electrónicos, de acuerdo con sus facultades, atribuciones, funciones u objeto social, según corresponda, la información, por lo menos, de los temas, documentos y políticas que a continuación se señalan:

XXII. Los informes de resultados de las auditorías al ejercicio presupuestal de cada sujeto obligado que se realicen y, en su caso, las aclaraciones que correspondan;

⁷ LGTAIP

Artículo 131. Los sujetos obligados deberán otorgar los documentos que se encuentren en sus archivos o que estén obligados a documentar de acuerdo con sus facultades, competencias o funciones, conforme a las características físicas o electrónicas de la información con la que cuenten o del lugar donde se encuentre, sin necesidad de elaborar documentos adicionales para atender las solicitudes de acceso a información.

⁸ LGTAIP

Artículo 132. Cuando la información requerida por la persona solicitante ya esté disponible al público en medios impresos, tales como libros, compendios, trípticos, registros públicos, en formatos electrónicos disponibles en Internet o en cualquier otro medio, se le hará saber por el medio requerido por la persona solicitante la fuente, el lugar y la forma en que puede consultar, reproducir o adquirir dicha información en un plazo no mayor a cinco días

⁹ ROMA

Artículo 8o. Las personas titulares de las áreas, en el ámbito de su competencia, tendrán las atribuciones siguientes: (...) XVII. Administrar los documentos que deriven de sus atribuciones y procurar su conservación, procedencia, integridad, disponibilidad y accesibilidad, conforme a las disposiciones jurídicas aplicables;

XVIII. Atender las solicitudes de transparencia, acceso a la información y protección de datos personales del área a su cargo;

(...)

¹⁰ ROMA

Artículo 39. La Dirección General de Auditoría tendrá las atribuciones siguientes: (...) III. Vigilar en el ámbito de la Suprema Corte, a través de la realización de auditorías, el cumplimiento de las disposiciones jurídicas aplicables en las materias de planeación; presupuestación; ingresos; egresos; financiamiento; patrimonio, fideicomisos y fondos; registro y contabilidad; nombramiento y pago a las personas servidoras públicas; adquisición de bienes; contratación de servicios; obra pública; control interno y, en general, aquellas relacionadas con el manejo de recursos; (...)



en materia de reforma al Poder Judicial, publicadas en el mismo medio de difusión el 15 de septiembre de 2024; la expedición de la nueva Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación publicada en el DOF el 20 de diciembre de 2024 y el Acuerdo General del Pleno del Órgano de Administración Judicial, por el que se autoriza la continuidad de la aplicación de la normativa administrativa emitida hasta antes del primero de septiembre de dos mil veinticinco por la Suprema Corte de Justicia de la Nación y el Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, a través de las Unidades Administrativas correspondientes, hasta en tanto el órgano de Administración Judicial emita las disposiciones respectivas, vigente a partir del 10 de septiembre de esta anualidad, y en atención al principio de máxima publicidad, se informa lo siguiente:

1. Existencia de la Información

La Dirección General de Auditoría confirma la existencia, en sus archivos institucionales, del informe de resultados siguiente: Auditoría número DAIA/2024/26 “Medidas Generales para la Inclusión y Protección de los Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad en la Suprema Corte de Justicia de la Nación”, realizada a la Unidad General del Conocimiento Científico que, si bien no es exactamente un informe, auditoría o revisión interna que evalúe el cumplimiento de la SCJN con la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, particularmente en el ámbito laboral, objeto de la presente solicitud, sí cuenta con elementos afines, relacionados con el tema de interés, en términos de las atribuciones que se tiene conferidas.

2. Naturaleza de la Información

Conforme al artículo 65, fracción XXII de la LGTAIP, dicha información es de carácter público, al tratarse de los resultados de una auditoría.

En ese sentido, el informe de la auditoría realizada en el ejercicio 2024, se podrán consultar en la Plataforma Nacional de Transparencia.

3. Expresión Documental

La información se encuentra a disposición de la ciudadanía a través de la Plataforma Nacional de Transparencia, en formato electrónico accesible, para lo cual a continuación se proporciona la ruta de acceso:

Núm.	Núm. Auditoría	Hipervínculo al informe final de resultados con cédulas
1	DAIA/2024/26	https://www.scjn.gob.mx/sites/default/files/informe_anual_auditorias/recomendaciones_observaciones/2025-01/DAIA_2024_26_InformeResultados.pdf

4. Clasificación de la información

No aplica

5. Modalidad de Entrega

Están a disposición, en la Plataforma Nacional de Transparencia, en formatos abiertos y accesibles (PDF con reconocimiento óptico de caracteres).

6. Costo de Reproducción

No aplica, dado que la información está disponible en formato digital y de acceso libre.”



Dirección General de Recursos Humanos, y su homóloga de Planeación, Seguimiento e Innovación:

Se pronunciaron respecto de dicho requerimiento, dentro de sus respectivas esferas de competencia, en los términos establecidos al contestar el **punto 17** de su solicitud, al cual le remito.

VI. Quejas, denuncias y protección de derechos

Punto 22. La Dirección General de Responsabilidades Administrativas y de Registro Patrimonial dio la siguiente respuesta:

“... Para atender lo solicitado, se precisa que hasta el 31 de agosto de 2025, la Dirección General de Responsabilidades Administrativas y de Registro Patrimonial solo fungía como autoridad substancial en los procedimientos de responsabilidad administrativa que se iniciaban a personas servidoras públicas de este Alto Tribunal, con excepción de las Ministras y los Ministros, conforme a las atribuciones previstas en los artículos 38, fracciones VIII y IX¹¹, del Reglamento Orgánico en Materia de Administración de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (ROMA), 2, fracción IV¹², del Acuerdo General de Administración V/2020 y DÉCIMO, fracción II¹³, del Acuerdo General de Administración IX/2021.

Con base en lo anterior, esta instancia no tenía competencia para recibir, tramitar o resolver quejas o denuncias administrativas o inconformidades, ni relacionadas con la política de inclusión y estabilidad laboral de personas con discapacidad, ni con algún otro tema, pues de conformidad con el artículo 14 del ROMA dichas facultades le correspondían a la Unidad General de Investigación de Responsabilidades Administrativas (UGIRA).

En consecuencia de lo señalado, no se está en posibilidad de dar respuesta al número, naturaleza y sentido de la resolución de quejas, denuncias o inconformidades a las que

¹¹ “Artículo 38. La Dirección General de Responsabilidades Administrativas y de Registro Patrimonial tendrá las atribuciones siguientes:

(...)

VIII. Fungir como autoridad substancial en los procedimientos de responsabilidad administrativa, en los términos de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación y demás disposiciones jurídicas aplicables;

IX. Fungir como autoridad substancial en los asuntos de acoso u hostigamiento laboral y/o sexual, en los términos establecidos por las disposiciones jurídicas aplicables;”

(...)

¹² “Artículo 2. Para los efectos de este Acuerdo General de Administración, además de las definiciones previstas el Acuerdo General 9/2020 del Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, se entenderá por:

(...)

IV. Autoridad substancial: la Dirección General de Responsabilidades Administrativas y de Registro Patrimonial de la Suprema Corte de Justicia de la Nación;” (...)

¹³ “ARTÍCULO DÉCIMO. La Dirección General de Responsabilidades Administrativas y de Registro Patrimonial tendrá las atribuciones siguientes en relación con el objeto de este acuerdo:

(...)

II. Fungir como autoridad substancial en el procedimiento de responsabilidad administrativa por acoso sexual y cualquier otra forma de violencia sexual o de género, de conformidad con lo dispuesto en la Ley General de Responsabilidades Administrativas, la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación y las demás disposiciones jurídicas aplicables;” (...)



hace referencia la solicitud, ya que, se reitera, esta dirección general no tenía esas facultades.

Por otra parte, es necesario tener en cuenta que a partir del 1º de septiembre de 2025, entraron en funciones el Tribunal de Disciplina Judicial (TDJ) y el Órgano de Administración Judicial (OAJ), los cuales, de conformidad con los artículos 192¹⁴ y 193¹⁵, de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación, asumieron las atribuciones para investigar, substanciar y resolver los procedimientos de responsabilidad administrativa seguidos al personal jurisdiccional y administrativo, respectivamente; por lo que se sugiere tener en cuenta lo anterior, respecto de quejas o denuncias presentadas a partir de esa fecha.”

A mayor abundamiento, el [DECRETO por el que se expide la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación](#) contempló en su Transitorio Octavo, fracción I, inciso b), que la Unidad General de Investigación de Responsabilidades Administrativas¹⁶ quedase adscrita al Tribunal de Disciplina Judicial a partir de la fecha en que este último iniciara sus funciones, lo que tuvo lugar el pasado 1 de septiembre de 2025. En consecuencia, esta Suprema Corte de Justicia de la Nación no es competente para dar respuesta a dicha parte de su solicitud.

Punto 23. La Unidad General de Conocimiento Científico y Derechos Humanos dio la siguiente respuesta:

“... VI. Quejas, denuncias y protección de derechos
[...]

¹⁴ Artículo 192.

El Tribunal de Disciplina Judicial es el órgano competente para investigar, substanciar y resolver los procedimientos de responsabilidades administrativas por presuntas faltas cometidas por el personal jurisdiccional del Poder Judicial de la Federación, así como aplicar las sanciones que correspondan, de acuerdo con las siguientes atribuciones:

I. Las Comisiones del Tribunal de Disciplina Judicial serán competentes para substanciar y resolver en primera instancia respecto de las responsabilidades administrativas del personal jurisdiccional.

II. El Pleno del Tribunal de Disciplina Judicial fungirá como segunda instancia en los procedimientos a los que se refiere la fracción anterior. En consecuencia, substanciará y resolverá el recurso de revisión en los procedimientos a los que se refiere la fracción anterior y los demás que resulten procedentes, así como el recurso de revisión en los casos que involucren presuntas faltas graves cometidas por el personal administrativo del Poder Judicial de la Federación.”

(...)

¹⁵ Artículo 193. El Órgano de Administración Judicial es el órgano competente para investigar, substanciar y resolver los procedimientos de responsabilidades administrativas por faltas cometidas por el personal administrativo del Poder Judicial de la Federación, así como aplicar las sanciones que correspondan, de acuerdo con las siguientes atribuciones:

I. La Contraloría, será competente para investigar las responsabilidades administrativas del personal administrativo del Poder Judicial de la Federación.

II. El Órgano de Administración Judicial, a través de las Comisiones que determine mediante acuerdos generales, substanciará y resolverá en primera instancia respecto de los procedimientos de responsabilidad administrativa.

III. El Pleno del Órgano de Administración Judicial fungirá como segunda instancia en los procedimientos a los que se refiere la fracción anterior. En consecuencia, substanciará y resolverá el recurso de revisión en contra de las resoluciones emitidas por las Comisiones en los procedimientos de responsabilidad administrativa por la presunta comisión de faltas no graves, y los demás recursos que resulten procedentes.”

(...)

¹⁶ A la cual alude la respuesta a este cuestionamiento, otorgada por la Dirección General de Responsabilidades Administrativas y de Registro Patrimonial.



23. Medidas adoptadas por la SCJN para garantizar la no discriminación y la protección del empleo de personas con discapacidad, derivadas de dichas quejas o procedimientos.”

Con respecto a este punto, el Acuerdo General de Administración III/2022 estableció, en su artículo 6, que la Unidad de Inclusión Laboral y Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad cuenta, entre otras, con las siguientes atribuciones: Proponer a las y los titulares de los órganos y áreas medidas para facilitar un diálogo, mediación, sensibilización o capacitación, según se estime conveniente, ante el conocimiento de algún conflicto relacionado con una persona con discapacidad que se encuentre adscrito a ellas. Brindar asesoría y acompañamiento a las personas con discapacidad que hayan presentado o deseen presentar una queja o denuncia ante la UGIRA, en contra de posibles actos de acoso, hostigamiento laboral y/o cualquier otro acto que implique discriminación por motivos de discapacidad, así como a aquéllas que se presente en calidad de testigo en los procedimientos.”

Modalidad de entrega.

La modalidad de entrega elegida por usted es: **Electrónico a través del Sistema de Solicitud de Acceso a la Información de la PNT**; no obstante, dado que las dimensiones de la información proporcionada por la Unidad General de Conocimiento Científico y Derechos Humanos, la Dirección General de Casas de la Cultura Jurídica, y sus homólogas de Infraestructura Física; de Presupuesto y Contabilidad, así como de Recursos Humanos, rebasan la capacidad máxima de almacenamiento de información por folio abierto en la Plataforma Nacional de Transparencia, la misma se pone a su disposición a través del Estrado Electrónico de Notificación a Peticionarios, al cual podrá ingresar desde la liga <https://www.scjn.gob.mx/transparencia/solicita-informacion/estrado-electronico-notificaciones>.

Una vez desplegada la liga anterior, para facilitar la recuperación de la información puesta a su disposición, inserte el folio de su solicitud en el motor de búsqueda rotulado **Folio de la Solicitud**.

Ahora bien, es posible que al momento de recibir la presente comunicación no se encuentre cargada la totalidad de la información en dicho estrado, dado que las dimensiones de la información proporcionada por las áreas antes mencionadas igualmente sobrepasan las capacidades técnicas del Estado Electrónico de Notificación a Peticionarios; en este sentido, le comento que los documentos que la contienen serán ahí visualizables tan pronto como sean cargados.

Fundamento

Artículos 131, primer párrafo, 133 y 134 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública, publicada el 20 de marzo de 2025; 21 del Acuerdo General de Administración 05/2015, del tres de noviembre de dos mil quince, del Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, por el que se expedían los Lineamientos Temporales para regular el Procedimiento Administrativo Interno de Acceso a la Información Pública, así como el funcionamiento y atribuciones del Comité de Transparencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Lo anterior, además, de



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

SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN
PRESIDENCIA
UNIDAD GENERAL DE TRANSPARENCIA Y
SISTEMATIZACIÓN DE LA INFORMACIÓN JUDICIAL

conformidad con el Punto Primero del Acuerdo General del Pleno del Órgano de Administración Judicial, por el que se autoriza la continuidad de la aplicación de la normativa administrativa emitida hasta antes del primero de septiembre de dos mil veinticinco por la Suprema Corte de Justicia de la Nación y el Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, a través de las Unidades Administrativas correspondientes, hasta en tanto el órgano de Administración Judicial emita las disposiciones respectivas, vigente a partir del 10 de septiembre.

Finalmente, en caso de que usted no se encuentre conforme con esta respuesta, podrá interponer un recurso de revisión, dentro del plazo de quince días hábiles siguientes a la fecha de su notificación o del vencimiento del plazo para ello, a través de la Plataforma Nacional de Transparencia (PNT), o bien, al correo electrónico scjnsolicitudes@mail.scjn.gob.mx

Sin otro particular, hago propicia la ocasión para enviarle un cordial saludo.

Atentamente

Maestro Carlos Ernesto Maraveles Tovar
Subdirector General de Acceso a la Información

Actividad	Nombre del servidor público	Cargo	Rúbrica
Revisó:	Ariadna Avendaño Arellano	Directora de Acceso a la Información	
Elaboró:	Raúl Arámbula García	Profesional Operativo	RAG