



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

## VARIOS CT-CI/A-30-2023

### INSTANCIAS REQUERIDAS:

- DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS
- DIRECCIÓN GENERAL DE RESPONSABILIDADES ADMINISTRATIVAS Y DE REGISTRO PATRIMONIAL
- UNIDAD GENERAL DE CONOCIMIENTO CIENTÍFICO Y DERECHOS HUMANOS
- UNIDAD GENERAL DE INVESTIGACIÓN DE RESPONSABILIDADES ADMINISTRATIVAS

Ciudad de México. Resolución del Comité de Transparencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, correspondiente al **nueve de agosto de dos mil veintitrés**.

### ANTECEDENTES:

**I. Solicitud de información.** El dieciséis de junio de dos mil veintitrés, se recibió la solicitud tramitada en la Plataforma Nacional de Transparencia con el folio **330030523001530**, requiriendo:

*“Solicito la siguiente información de [...] de la Unidad de Conocimiento Científico y Derechos Humanos:*

- 1. Todas las quejas de acoso laboral que tenga [...] en todas las áreas de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. [sic]*
- 2. Si [...] ha acreditado cursos de prevención de acoso laboral [sic] y discriminación.*
- 3. Todas las quejas por discriminación e tenga [...] en todas las áreas de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. [sic]*
- 4. Si en el último mes se han aperturado en cualquier área administrativa de la SCJN quejas por acoso laboral en contra de [...] y en dado caso saber si dicha servidora pública ha recibido sanción alguna. [sic]*
- 5. Quiero saber si en las últimas dos semanas [...] ha violentado a su personal a cargo, y si dicha violencia derivó en enfermedades o idas al hospital de alguna persona servidora pública de la Unidad de Conocimiento Científico y Derechos Humanos, así mismo saber si dichas quejas se han hecho del conocimiento de [...] quien también es una acosadora. [sic]*

6. Acciones que ha realizado [...] cuando le han llegado quejas por acoso de cualquier persona de su equipo directivo en especial de [...] y [...].
7. Todas las quejas por discriminación que tenga [...] en todas las areas de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. [sic]
8. Saber si [...] ha sido denunciado por acoso laboral en las ultimas dos semanas por parte de su equipo de trabajo a sus superiores como lo es [...] o [...]. [sic]
9. Saber si [...] ha recibido quejas de acoso laboral o discriminación de alguna persona subordinada de [...] y saber si hay protocolos de acoso laboral en la Unidad de Conocimiento Científico y Derechos Humanos.
10. Saber todas las acciones que ha realizado [...] para prevenir el acoso laboral y la discriminación en su gestión como titular de la Unidad de Conocimiento Científico y Derechos Humanos y si ha dado vista a la UGIRA de las quejas en contra de [...] y [...]
11. Todo lo anterior lo quiero en versión pública.  
Gracias.”

**II. Acuerdo de admisión.** En acuerdo de diecinueve de junio de dos mil veintitrés, la Unidad General de Transparencia y Sistematización de la Información Judicial (Unidad General de Transparencia), por conducto del Subdirector General de Transparencia y Acceso a la Información, una vez analizados la naturaleza y contenido de la solicitud, la estimó procedente y ordenó abrir el expediente **UT-A/0333/2023**.

**III. Requerimientos de información.** Por oficios electrónicos enviados el veintiuno de junio de dos mil veintitrés, la Titular de la Unidad General de Transparencia requirió a diversas instancias para que se pronunciaran sobre la existencia de la información solicitada y, en su caso, su clasificación, como se describe:

Instancia	Oficio	Puntos de la solicitud
Unidad General de Conocimiento Científico y Derechos Humanos (UGCCDH)	UGTSIJ/TAIPDP-3194-2023	Puntos 1 a 11
Unidad General de Investigación de Responsabilidades Administrativas (UGIRA)	UGTSIJ/TAIPDP-3195-2023	Puntos 1 a 4, 7, 10 y 11
Dirección General de Responsabilidades Administrativas y de Registro Patrimonial (DGRARP)	UGTSIJ/TAIPDP-3196-2023	Puntos 4 y 11



**IV. Informe de la UGIRA.** El veintisiete de junio de dos mil veintitrés se recibió en la Unidad General de Transparencia el oficio UGIRA-A-096-2023, en el que se señaló:

*“En atención al oficio UGTSIJ/TAIPDP-3195-2023 de diecinueve de junio del año en curso con motivo de la solicitud de información con Folio de la Plataforma Nacional de Transparencia 330030523001530, con fundamento en los artículos 14 del Reglamento Orgánico en Materia de Administración de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, 131 y 134 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública; 131, párrafo segundo, 133 y 137 de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública; 2, fracción I y 16 del Acuerdo General de Administración 05/2015, del Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, por el que se expiden 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; hago de su conocimiento que:*

*1. Con relación a la primera parte de la información señalada en los puntos marcados como 1, 3, 4, 7 y 10 [sic] relativa a quejas por acoso laboral, discriminación o por cualquier otro motivo en contra de las personas que se indican; esta Unidad General estima que **dicha información tiene carácter de confidencial**, en términos de lo establecido en los artículos 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública<sup>1</sup> y 6 de la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados<sup>2</sup>, puesto que la esfera de privacidad e intimidad de una persona<sup>3</sup>, incluye que el Estado no puede revelar la existencia o inexistencia de un señalamiento (queja o denuncia) que se haga sobre hechos que presuntamente constituyen falta administrativa, ya que, si en la etapa de investigación no se determina la plena responsabilidad administrativa de una persona, mucho menos se realiza con la simple presentación de una queja o denuncia.*

---

**Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública**

<sup>1</sup> **Artículo 116.** Se considera información confidencial la que contiene datos personales concernientes a una persona identificada o identificable. La información confidencial no estará sujeta a temporalidad alguna y sólo podrán tener acceso a ella los titulares de la misma, sus representantes y los Servidores Públicos facultados para ello.

Se considera como información confidencial: los secretos bancario, fiduciario, industrial, comercial, fiscal, bursátil y postal, cuya titularidad corresponda a particulares, sujetos de derecho internacional o a sujetos obligados cuando no involucren el ejercicio de recursos públicos.

Asimismo, será información confidencial aquella que presenten los particulares a los sujetos obligados, siempre que tengan el derecho a ello, de conformidad con lo dispuesto por las leyes o los tratados internacionales.

**Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados**

<sup>2</sup> **Artículo 6.** El Estado garantizará la privacidad de los individuos y deberá velar porque terceras personas no incurran en conductas que puedan afectarla arbitrariamente. El derecho a la protección de los datos personales solamente se limitará por razones de seguridad nacional, en términos de la ley en la materia, disposiciones de orden público, seguridad y salud públicas o para proteger los derechos de terceros.

<sup>3</sup> Véase la tesis **P. LX/2000** del Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Abril de 2000, Tomo XI, página 74, registro digital 2006870, cuyo rubro siguiente: **DERECHO A LA INFORMACIÓN. SU EJERCICIO SE ENCUENTRA LIMITADO TANTO POR LOS INTERESES NACIONALES Y DE LA SOCIEDAD, COMO POR LOS DERECHOS DE TERCEROS.**

*Lo anterior, en el entendido que el ámbito de privacidad que es objeto de protección no es la información sobre el desempeño de la persona servidora pública en el ejercicio de sus funciones, sino más bien, la asignación o señalamiento de conductas (faltas) que en su contra hace una tercera persona, las cuales, en el momento procesal de la presentación de la queja o denuncia, ni siquiera han podido ser valoradas por las autoridades competentes para verificar si legalmente se acreditan o no.*

*Así, divulgar información con respecto a la sola existencia o inexistencia de denuncias presentadas en las que se haga referencia a conductas atribuibles a una persona identificable, en las que se indique por parte de quien denuncia, cualquier falta de responsabilidad administrativa, es susceptible de impactar en la vida privada en todos los aspectos de la persona, y por ende afectarla arbitrariamente.*

*En efecto, el hecho de revelar el dato de la existencia o inexistencia de denuncia o queja, inclusive si se ha dado vista a esta Unidad General en los términos que refiere la persona solicitante, implica un riesgo razonable de que se genere una percepción negativa de la persona denunciada, perjudicando el ámbito de su vida privada. Incluso, para el caso de que no existan denuncias, pues ello se podría considerar como la validación de su probidad.*

*Bajo esta línea de pensamiento, proporcionar información respecto a las denuncias presentadas en las que se haga referencia a conductas atribuibles a una persona servidora pública identificada o identificable, como en el caso, implica razonablemente la afectación a los derechos de presunción de inocencia y se compromete la posición procesal de las personas que pudieran estar involucradas, incluso cuando solo se cuente con el señalamiento de la persona denunciante, ya que en tanto no exista un pronunciamiento definitivo por parte de la autoridad competente, se expone a la persona o personas de que se trate, a un juicio paralelo o adelantado sobre su actuar.*

*En suma, la difusión de este tipo de información contravendría el derecho a la presunción de inocencia como regla de trato en su vertiente extraprocesal, en tanto que se estima que su divulgación, representa una forma de maltrato que favorece el terreno de la ilegalidad y que propicia la violación a otro tipo de derechos humanos, al exponerlas previa y públicamente como denunciadas por hechos constitutivos de alguna falta administrativa, acciones que deben ser desalentadas, en concordancia con el criterio que ha sostenido este Alto Tribunal<sup>4</sup>.*

*El criterio de clasificación –sobre la confidencialidad de la expresión numérica de existencia de denuncias presentadas en contra de una persona identificada o identificable, así como respecto de personal de una determinada área– ha sido convalidado y reiterado por el Comité de Transparencia de esta Suprema Corte de Justicia de la Nación, en las resoluciones dictadas en los expedientes Cumplimiento CT-CUM/A-2-2023, Clasificaciones de información CT-CI/J-5-2023, CT-CI/J-6-2023 y CT-CI/J-7-2023, así como en los Varios CT-VT-A-5-2023 y CT-VT/A-9-2023<sup>5</sup>.*

<sup>4</sup> Véase la tesis **1a. CCC/2016 (10a.)** de la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, Libro 37, Diciembre de 2016, Tomo I, página 375, registro digital 2013214, de rubro siguiente: 'PRESUNCIÓN DE INOCENCIA COMO REGLA DE TRATO EN SU VERTIENTE EXTRAPROCESAL. ELEMENTOS A PONDERAR PARA DETERMINAR SI LA EXPOSICIÓN DE DETENIDOS ANTE MEDIOS DE COMUNICACIÓN PERMITE CUESTIONAR LA FIABILIDAD DEL MATERIAL PROBATORIO.'

<sup>5</sup> Consultables en:



2. Por lo que respecta al punto marcado como 2, relativo a la acreditación de cursos de prevención de acoso laboral y discriminación por parte de la persona que se indica, se hace del conocimiento que conforme al ámbito de atribuciones con que cuenta esta Unidad General, no se tiene información sobre lo solicitado; esto, sin perjuicio de que ante otras instancias la persona de quien se pide información pudiera haber cursado o acreditado algún curso en la materia.

3. Finalmente, respecto de la información solicitada en la parte final del punto 4 consistente en sanciones administrativas impuestas a la persona señalada en la solicitud, esta Unidad General al tener el carácter de autoridad investigadora no es competente para pronunciarse, al no encontrarse dentro de sus facultades la imposición de sanciones o su registro, como se advierte del artículo 14 del Reglamento Orgánico en Materia de Administración de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

[...]"

**V. Informe de la DGRARP.** El veintisiete de junio de dos mil veintitrés se recibió en la Unidad General de Transparencia el oficio CSCJN/DGRARP-TAIPDP/509/2023, a través del cual se informó:

*“Con fundamento en el artículo 16 del Acuerdo General de Administración 5/2015, en atención al oficio UGTSIJ/TAIPDP-3196-2023, se emite el informe para atender la solicitud con folio 330030523001530, en la que se pide:*

**‘Solicito la siguiente información de [...] de la Unidad de Conocimiento Científico y Derechos Humanos:**

[...]

**4. Si en el último mes se han aperturado en cualquier área administrativa de la SCJN quejas por acoso laboral (sic) en contra de [...] y en dado caso saber si dicha servidora pública ha recibido sanción alguna.**

[...]

**11. Todo lo anterior lo quiero en versión pública. Gracias’**

Para dar respuesta, se precisa que conforme al artículo 38, fracciones VIII, IX y XIII<sup>6</sup>, del Reglamento Orgánico en Materia de Administración de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (ROMA), esta dirección general sólo funge como autoridad

*CT-CUM-A-2-2023 Resuelto en sesión de veinticinco de enero de dos mil veintitrés*

*CT-CI-J-5-2023 Resuelto en sesión de ocho de marzo de dos mil veintitrés*

<sup>6</sup> **‘Artículo 38.** La Dirección General de Responsabilidades Administrativas y de Registro Patrimonial tendrá las atribuciones siguientes:

(...)

VIII. Fungir como autoridad substanciadora 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 substanciadora en los asuntos de acoso u hostigamiento laboral y/o sexual, en los términos establecidos por las disposiciones jurídicas aplicables; (...)

XIII. Mantener actualizado el registro de personas servidoras públicas sancionadas administrativamente por la Suprema Corte, así como el de particulares sancionados por actos vinculados con faltas administrativas graves, de conformidad con lo dispuesto en la Ley General de Responsabilidades Administrativas y demás disposiciones jurídicas aplicables;’ (...)

substanciadora en los procedimientos de responsabilidad administrativa y le corresponde llevar el registro de personas servidoras públicas sancionadas por este Alto Tribunal.

Sobre el carácter de autoridad substanciadora, también se reconoce en esos términos en el artículo 2, fracción IV<sup>7</sup>, del Acuerdo General de Administración V/2020, así como en los artículos DÉCIMO, fracción I<sup>8</sup>, del Acuerdo General de Administración IX/2021 y 5, fracción I<sup>9</sup>, del Acuerdo General de Administración I/2022, en los que se establece que funge como autoridad substanciadora en asuntos de violencia sexual o de género y de acoso laboral.

Con base en lo anterior, se informa que esta dirección general no es competente para recibir ni conocer de quejas o denuncias, sino que esa facultad le corresponde a la Unidad General de Investigación de Responsabilidades Administrativas (UGIRA), en términos del artículo 14 del ROMA y demás normativa aplicable.

Por otra parte, respecto de las sanciones administrativas que se imponen a las personas servidoras públicas de este Alto Tribunal, solo son públicas aquellas que consistan en inhabilitación y deriven de faltas administrativas graves, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 27, párrafo cuarto<sup>10</sup>, de la Ley General de Responsabilidades Administrativas y 52 y 53<sup>11</sup>, de la Ley General del

---

<sup>7</sup> **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 substanciadora: la Dirección General de Responsabilidades Administrativas y de Registro Patrimonial de la Suprema Corte de Justicia de la Nación;’ (...)

<sup>8</sup> **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 substanciadora en el procedimiento de responsabilidad administrativa por acoso sexual y cualquier otra forma de violencia sexual o de género, de conformidad con lo dispuesto en la Ley General de Responsabilidades Administrativas, la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación y las demás disposiciones jurídicas aplicables;’ (...)

<sup>9</sup> **Artículo 5.** La Dirección General de Responsabilidades Administrativas y de Registro Patrimonial tendrá las atribuciones siguientes: (...) II. Fungir como autoridad substanciadora en el procedimiento de responsabilidad administrativa por acoso laboral de conformidad con lo dispuesto en la Ley General, la Ley Orgánica y las demás disposiciones jurídicas aplicables;’ (...)

<sup>10</sup> **Artículo 27.** (...)

En el sistema nacional de Servidores Públicos y particulares sancionados de la Plataforma digital nacional se inscribirán y se harán públicas, de conformidad con lo dispuesto en la Ley General del Sistema Nacional Anticorrupción y las disposiciones legales en materia de transparencia, las constancias de sanciones o de inhabilitación que se encuentren firmes en contra de los Servidores Públicos o particulares que hayan sido sancionados por actos vinculados con faltas graves en términos de esta Ley, así como la anotación de aquellas abstenciones que hayan realizado las autoridades investigadoras o el Tribunal, en términos de los artículos 77 y 80 de esta Ley.

(...)

<sup>11</sup> **Artículo 52.** El sistema nacional de Servidores públicos y particulares sancionados tiene como finalidad que las sanciones impuestas a Servidores públicos y particulares por la comisión de faltas administrativas en términos de la Ley General de Responsabilidades Administrativas y hechos de corrupción en términos de la legislación penal, queden inscritas dentro del mismo y su consulta deberá estar al alcance de las autoridades cuya competencia lo requiera.

**Artículo 53.** Las sanciones impuestas por faltas administrativas graves serán del conocimiento público cuando éstas contengan impedimentos o inhabilitaciones para ser contratados como



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

*Sistema Nacional Anticorrupción, así como con el criterio relativo a la fracción XVIII del artículo 70 de la Ley General de Transparencia, contenido en el 'ANEXO I - - OBLIGACIONES DE TRANSPARENCIA COMUNES TODOS LOS SUJETOS OBLIGADOS - - Criterios para las obligaciones de transparencia comunes' de los 'Lineamientos técnicos generales para la publicación, homologación y estandarización de la información de las obligaciones establecidas en el título quinto y en la fracción IV del artículo 31 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública, que deben de difundir los sujetos obligados en los portales de Internet y en la Plataforma Nacional de Transparencia'.*

*De acuerdo con lo señalado en el párrafo anterior, se hace saber que las sanciones administrativas impuestas por la Suprema Corte de Justicia de la Nación que cumplen con dichos criterios se encuentran publicadas en la liga electrónica <https://www.scjn.gob.mx/transparencia/consulta-informacion/personas-servidoras-publicas>, específicamente en el apartado de sanciones administrativas.*

[...]"

**VI. Informe de la UGCCDH.** El veintinueve de junio de dos mil veintitrés se recibió en la Unidad General de Transparencia el oficio UGCCDH-209-2023, en el que se señaló:

*"Me refiero a su oficio electrónico UGTSIJ/TAIPDP-3194-2023, mediante el cual se solicita a esta Unidad General de Conocimiento Científico y Derechos Humanos (UGCCDH), brindar un informe relativo a un cuestionamiento contenido en la solicitud de información identificada con el folio 330030523001530 y folio interno UT-A/0333/2023.*

*La consulta plantea, de manera textual, lo siguiente:*

- '[...]*
- 1. [...]*
- 2. [...]*
- 3. [...]*
- 4. [...]*
- 5. [...]*
- 6. [...]*

---

*Servidores públicos o como prestadores de servicios o contratistas del sector público, en términos de la Ley General de Responsabilidades Administrativas.*

*Los registros de las sanciones relativas a responsabilidades administrativas no graves, quedarán registradas para efectos de eventual reincidencia, pero no serán públicas.*

7. [...]

8. [...]

9. [...]

10. [...]

11. [...]

Considerando lo dispuesto por el artículo 18 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública,<sup>12</sup> así como lo establecido en el artículo 13 de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública,<sup>13</sup> la UGCCDH da cuenta de la información requerida en el ámbito de sus atribuciones.

**'1. Todas las quejas de acoso laboral que tenga [...] en todas las áreas de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.'**

Con base en la normativa que rige el actuar de la Unidad General de Conocimiento Científico y Derechos Humanos, esta Unidad carece de competencias para recibir y tramitar quejas en materia de acoso laboral. Se sugiere remitir esta solicitud a la Unidad General de Investigación de Responsabilidades Administrativas, a la Dirección General de Responsabilidades Administrativas y de Registro Patrimonial, así como a la Dirección General de Recursos Humanos por ser un aspecto de su competencia.

**'2. Si [...] ha acreditado cursos de prevención de acoso laboral y discriminación.'**

En relación con la información curricular de la servidora pública de interés se remite a la página de Cédula de Datos Biográficos de las y los Servidores Públicos que desempeñan Puestos de Profesional Operativo, Jefatura de Departamento y Superior de la página de Transparencia de la SCJN, en la cual se puede consultar el CV de la servidora pública [...]<sup>14</sup>.

De igual forma, se sugiere que, para más información, esta consulta sea turnada a la Dirección General de Recursos Humanos por ser una cuestión de su competencia.

**'3. Todas las quejas por discriminación e tenga [...] en todas las áreas de la Suprema Corte de Justicia de la Nación' (sic).**

Con base en la normativa que rige el actuar de la Unidad General de Conocimiento Científico y Derechos Humanos, esta Unidad carece de competencias para tramitar quejas en materia de discriminación. Se sugiere remitir esta solicitud a la Unidad General de Investigación de Responsabilidades Administrativas, a la

<sup>12</sup> **Artículo 18.** Los sujetos obligados deberán documentar todo acto que derive del ejercicio de sus facultades, competencias o funciones.

<sup>13</sup> **Artículo 13.** Se presume que la información debe existir si se refiere a las facultades, competencias y funciones que los ordenamientos jurídicos aplicables otorguen a los sujetos obligados. En los casos en que ciertas facultades, competencias o funciones no se hayan ejercido, se debe fundar y motivar la respuesta en función de las causas que motiven la inexistencia.

<sup>14</sup> Disponible en: [...]





*Dirección General de Responsabilidades Administrativas y de Registro Patrimonial, así como a la Dirección General de Recursos Humanos por ser una cuestión de su competencia.*

**'4. Si en el último mes se han aperturado en cualquier área administrativa de la SCJN quejas por acoso laboral en contra de [...] y en dado caso saber si dicha servidora pública ha recibido sanción alguna' (sic).**

*Con base en la normativa que rige el actuar de la Unidad General de Conocimiento Científico y Derechos Humanos, esta Unidad carece de competencias para tramitar quejas en materia acoso laboral, así como para establecer sanciones en la materia. Se sugiere remitir esta solicitud a la Unidad General de Investigación de Responsabilidades Administrativas, a la Dirección General de Responsabilidades Administrativas y de Registro Patrimonial, así como a la Dirección General de Recursos Humanos por ser una cuestión de su competencia.*

**'5. Quiero saber si en las últimas dos semanas [...] ha violentado a su personal a cargo, y si dicha violencia derivó en enfermedades o idas al hospital de alguna persona servidora pública de la Unidad de Conocimiento Científico y Derechos Humanos, así mismo saber si dichas quejas se han hecho del conocimiento de [...] quien también es una acosadora' (sic).**

*Con fundamento en los artículos 4, 18 y 19 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública<sup>15</sup>, el requerimiento planteado por la persona solicitante no satisface los supuestos legales para ser considerada como una solicitud de acceso a la información pública, toda vez que requiere un pronunciamiento sobre un planteamiento subjetivo y no se solicita algún documento bajo resguardo de la Suprema Corte de Justicia de la Nación previamente generado a propósito del despliegue de sus facultades, competencias o funciones. Por tal motivo, la consulta planteada no encuentra cauce a través del ejercicio del derecho de acceso a la información.*

*Al respecto, el Comité Especializado de Ministros ha confirmado que las solicitudes de acceso a la información van encaminadas al suministro de un documento en concreto y preexistente, en posesión del sujeto obligado y derivado del ejercicio de sus funciones, lo cual no se desprende de esta solicitud de*

<sup>15</sup> **Artículo 4.** El derecho humano de acceso a la información comprende solicitar, investigar, difundir, buscar y recibir información. Toda la información generada, obtenida, adquirida, transformada o en posesión de los sujetos obligados es pública y accesible a cualquier persona en los términos y condiciones que se establezcan en la presente Ley, en los tratados internacionales de los que el Estado mexicano sea parte, la Ley Federal, las leyes de las Entidades Federativas y la normatividad aplicable en sus respectivas competencias; sólo podrá ser clasificada excepcionalmente como reservada temporalmente por razones de interés público y seguridad nacional, en los términos dispuestos por esta Ley.

**Artículo 19.** Se presume que la información debe existir si se refiere a las facultades, competencias y funciones que los ordenamientos jurídicos aplicables otorgan a los sujetos obligados. En los casos en que ciertas facultades, competencias o funciones no se hayan ejercido, se debe motivar la respuesta en función de las causas que motiven la inexistencia.

información.<sup>16</sup> Incluso, el referido Comité Especializado de Ministros ha establecido que cuando resulta necesaria la emisión de un pronunciamiento específico y particular efectuado a partir de un estudio y análisis racional, y no la entrega de un documento específico, una solicitud de acceso a la información no tiene dicho alcance, pues ésta exclusivamente comprende el suministro de un documento en concreto y preexistente, en posesión del sujeto obligado derivado del ejercicio de sus funciones, tal como se establece en las leyes de la materia.<sup>17</sup>

**'6. Acciones que ha realizado [...] cuando le han llegado quejas por acoso de cualquier persona de su equipo directivo en especial de [...] y [...]' (sic).**

Al respecto, se precisa que no es posible proporcionar una respuesta al requerimiento formulado toda vez que éste constituye una consulta que no satisface los supuestos legales para ser considerada como una solicitud de acceso a la información pública, toda vez que la persona solicitante no requirió algún documento bajo resguardo de esta Unidad General previamente generado a propósito del despliegue de sus facultades, competencias o funciones.

En tal medida, y de conformidad con el criterio sostenido por el Comité de Transparencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la resolución de Seguimiento y Cumplimiento de las Clasificaciones de Información en materia Administrativa, CT-CUM/A-2-2023<sup>18</sup>, esta Unidad General de Conocimiento Científico y Derechos Humanos carece de competencias para realizar un pronunciamiento sobre la cuestión planteada por la persona solicitante toda vez que la presentación de quejas o denuncias de faltas administrativas debe realizarse ante la Unidad General de Investigación de Responsabilidades Administrativas, dado que dicha Unidad tiene a su cargo la función de investigación correspondiente, con independencia de la vía específica a través de la cual se pudieron o no haber presentado tales denuncias o quejas. En este sentido, se considera que el presente requerimiento debe plantearse a las autoridades investigadoras y sustanciadoras de los procedimientos administrativos en la SCJN, quienes, en el ámbito de sus atribuciones, harán la determinación de existencia y clasificación de la información respectiva.

**'7. Todas las quejas por discriminación que tenga [...] en todas las áreas de la Suprema Corte de Justicia de la Nación' (sic).**

Con base en la normativa que rige el actuar de la Unidad General de Conocimiento Científico y Derechos Humanos, esta Unidad carece de competencias para tramitar quejas en materia de discriminación. Se sugiere remitir esta solicitud a la Unidad General de Investigación de Responsabilidades Administrativas, a la Dirección General de Responsabilidades Administrativas y de Registro Patrimonial, así como a la Dirección General de Recursos Humanos, por ser una cuestión de su competencia.

<sup>16</sup> La distinción ha quedado establecida por la Presidencia del Comité Especializado de este Alto Tribunal al pronunciarse en el recurso de revisión CESCJN/REV-41/2020.

<sup>17</sup> Esta delimitación quedó plasmada por la Presidencia del Comité Especializado de este Alto Tribunal al pronunciarse en el recurso de revisión CESCJN/REV-1/2021.

<sup>18</sup> Disponible en: <https://www.scjn.gob.mx/resoluciones/ct-cuma-2-2023>



**‘8. Saber si [...] ha sido denunciado por acoso laboral en las últimas dos semanas por parte de su equipo de trabajo a sus superiores como lo es [...] o [...].’**

De conformidad con el criterio sostenido por el Comité de Transparencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la resolución CT-VT/A-1-2023<sup>19</sup>, la información relacionada con la investigación y sustanciación de procedimientos derivados de conductas que pudiesen constituir responsabilidades administrativas debe realizarse desde un enfoque institucional a través de la Unidad General de Investigación de Responsabilidades Administrativas y de la Dirección General de Responsabilidades Administrativas y Patrimoniales, con independencia de que los cuestionamientos de la solicitud se hubieren formulado a personas determinadas. Ello toda vez que dichas instancias son las encargadas de adelantar [sic] y sustanciar los procesos de investigación de responsabilidades administrativas, por lo que este tipo de requerimientos personales no es susceptible de desahogarse a través de solicitudes de acceso a la información pública. Con base en lo anterior, y en aplicación del criterio referido, esta Unidad General de Conocimiento Científico y Derechos Humanos sugiere remitir esta solicitud a la Unidad General de Investigación de Responsabilidades Administrativas, a la Dirección General de Responsabilidades Administrativas y de Registro Patrimonial, así como a la Dirección General de Recursos Humanos por ser una cuestión de su competencia.

**‘9. Saber si [...] ha recibido quejas de acoso laboral o discriminación de alguna persona subordinada de [...] y saber si hay protocolos de acoso laboral en la Unidad de Conocimiento Científico y Derechos Humanos.’**

Respecto de si ‘... si [...] a recibió [sic] quejas de acoso laboral o discriminación de alguna persona subordinada de [...]’, de conformidad con el criterio sostenido por el Comité de Transparencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la resolución CT-VT/A-1-2023<sup>20</sup>, la información relacionada con la investigación y sustanciación de procedimientos derivados de conductas que pudiesen constituir responsabilidades administrativas debe realizarse desde un enfoque institucional a través de la Unidad General de Investigación de Responsabilidades Administrativas y de la Dirección General de Responsabilidades Administrativas y Patrimoniales, con independencia de que los cuestionamientos de la solicitud se hubieren formulado a personas determinadas. Ello toda vez que dichas instancias son las encargadas de adelantar [sic] y sustanciar los procesos de investigación de responsabilidades administrativas, por lo que este tipo de requerimientos personales no es susceptible de desahogarse a través de solicitudes de acceso a la información pública.

Con base en lo anterior, y en aplicación del criterio referido, esta Unidad General de Conocimiento Científico y Derechos Humanos sugiere remitir esta solicitud a la Unidad General de Investigación de Responsabilidades Administrativas, a la Dirección General de Responsabilidades Administrativas y de Registro

<sup>19</sup> Disponible en: <https://www.scjn.gob.mx/sites/default/files/resoluciones/2023-05/CT-VT-A-1-2023.pdf>

<sup>20</sup> Disponible en: <https://www.scjn.gob.mx/sites/default/files/resoluciones/2023-05/CT-VT-A-1-2023.pdf>

Patrimonial, así como a la Dirección General de Recursos Humanos por ser una cuestión de su competencia.

Por lo que corresponde a ‘saber si hay protocolos de acoso laboral en la Unidad de Conocimiento Científico y Derechos Humanos’, se informa que la UGCCDH, al igual que el resto de las áreas y órganos de la SCJN, se encuentra regida en materia de acoso laboral por el Acuerdo General de Administración I/2022, del Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, de veintiocho de febrero de dos mil veintidós, por el que se establecen las medidas y atribuciones para prevenir, atender y erradicar el acoso laboral, disponible a través del siguiente enlace:

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

**‘10. Saber todas las acciones que ha realizado [...] para prevenir el acoso laboral y la discriminación en su gestión como titular de la Unidad de Conocimiento Científico y Derechos Humanos y si ha dado vista a la UGIRA de las quejas en contra de [...] y [...]’ (sic).**

En relación con las acciones que se han realizado durante 2023 en la UGCCDH para prevenir el acoso laboral y la discriminación, a continuación, se presenta una lista de actividades de capacitación relacionadas con trato digno y no discriminación que se han impartido, y que se tienen previstas, para el personal de la UGCCDH:

Tema	Fecha
<b>Trato digno y adecuado con perspectiva de género y discapacidad.</b>	Impartido al personal de seguridad de la Suprema Corte de Justicia de la Nación los días 8, 9, 11, 15, 18 y 31 de mayo de 2023.
<b>Atención digna y adecuada a personas con discapacidad, mujeres y personas de las diversidades sexuales y de género.</b>	Impartido al personal de la Oficina Certificación Judicial y Correspondencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación los días 17, 22 y 24 de mayo de 2023.
<b>Atención a la salud y buen trato en materia de servicios médicos: Enfoque de derechos humanos, diferencial e interseccional con énfasis en perspectivas de género y de discapacidad.</b>	Impartido al personal de la Dirección General de Servicios Médicos de la Suprema Corte de Justicia de la Nación los días 8, 9, 15, 16 y 22 de junio de 2023.
<b>Curso-taller de conceptos clave: género, igualdad y no discriminación y violencias. Red de personas promotoras por la igualdad.</b>	Impartido a personal de Justicia TV del 7 junio al 12 de julio de 2023.

Respecto de ‘si ha dado vista a la de conformidad con el criterio sostenido por el Comité de Transparencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en la



*resolución CT-VT/A-1-2023<sup>21</sup>, la información relacionada con la investigación y sustanciación de procedimientos derivados de conductas que pudiesen constituir responsabilidades administrativas debe realizarse desde un enfoque institucional a través de la Unidad General de Investigación de Responsabilidades Administrativas y de la Dirección General de Responsabilidades Administrativas y Patrimoniales, con independencia de que los cuestionamientos de la solicitud se hubieren formulado a personas determinadas. Ello toda vez que dichas instancias son las encargadas de adelantar [sic] y sustanciar los procesos de investigación de responsabilidades administrativas, por lo que este tipo de requerimientos personales no es susceptible de desahogarse a través de solicitudes de acceso a la información pública.*

*Con base en lo anterior, y en aplicación del criterio referido, esta Unidad General de Conocimiento Científico y Derechos Humanos sugiere remitir esta solicitud a la Unidad General de Investigación de Responsabilidades Administrativas, a la Dirección General de Responsabilidades Administrativas y de Registro Patrimonial, así como a la Dirección General de Recursos Humanos por ser una cuestión de su competencia.*

*[...]*”

**VII. Ampliación del plazo global del procedimiento.** En sesión ordinaria de cinco de julio de dos mil veintitrés el Comité de Transparencia autorizó ampliar el plazo ordinario de resolución de la presente solicitud de información.

**VIII. Requerimientos de información.** Por oficios UGTSIJ/TAIPDP-3493-2023 y UGTSIJ/TAIPDP-3691-2023, de seis de julio de dos mil veintitrés, la Unidad General de Transparencia requirió a la **Dirección General de Recursos Humanos** (DGRH) y a la **UGIRA** para que se pronunciaran sobre los puntos **2** y **11**, así como **8** y **9** de la solicitud, respectivamente.

**IX. Informe de la UGIRA.** El diez de julio de dos mil veintitrés se recibió en la Unidad General de Transparencia el oficio UGIRA-A-109-2023, en el que se señaló:

*“En cumplimiento a lo ordenado en auto de diez de julio de dos mil veintitrés dictado en el cuadernillo de respuesta a solicitud de transparencia*

<sup>21</sup> Disponible en: <https://www.scjn.gob.mx/sites/default/files/resoluciones/2023-05/CT-VT-A-1-2023.pdf>

SCJN/UGIRA/C.TRASPARENCIA/28-2023 del índice de la Unidad General a mi cargo, relativo al expediente UT-A/0333/2023, con respecto a la solicitud de información registrada en la Plataforma Nacional de Transparencia con el folio 330030523001530, por este medio remito el informe solicitado de conformidad con lo siguiente:

En principio, se resalta que como lo indica la Unidad General de Transparencia en el oficio de requerimiento, previamente a través del oficio UGTSI//TAIPDP-3195-2023 de 19 de junio de 2023, se requirió a esta autoridad investigadora se pronunciara en relación con los puntos 1, 2, 3, 4, 7 y 10 de la solicitud registrada en la Plataforma Nacional de Transparencia con el número de folio 3300030523001530.

En respuesta a tal requerimiento esta autoridad investigadora rindió el informe solicitado a través del oficio UGIRA-A-96-2023.

Ahora, en desahogo del requerimiento que se formula respecto a los puntos 8 y 9 de la mencionada solicitud, es preciso aclarar que la persona peticionaria pide información respecto a si determinada persona 'ha sido denunciada por acoso laboral por parte de su equipo de trabajo a sus superiores' y 'si [...] ha recibido quejas de acoso laboral o discriminación de alguna persona subordinada de [...]'.  
eKlwoz/HrN565C2sYcsGJDjhtV2Mb5F7Jg1tPyGvs5Y=

Al respecto cabe señalar que el apartado 7, del cual se ha rendido el informe previamente solicitado, es semejante a lo que se pide en el apartado 8, en tanto que en ambos se solicita información respecto a las quejas por discriminación en contra de la misma persona determinada.

En adición a lo anterior, es importante resaltar que en los apartados 8 y 9 se advierte que la solicitud se refiere a acciones específicas respecto de determinadas personas, en tanto que se pide saber si se han presentado quejas por las personas subordinadas a las personas superiores jerárquicas y respecto de una persona en particular; sin embargo, esta autoridad investigadora únicamente tiene la atribución de atender y tramitar las denuncias o quejas que se presenten directamente ante ella o que le remitan los órganos o áreas.

No obstante lo anterior, esta Unidad General estima que la información de las quejas o denuncias que pudieran haberse recibido o no por acoso laboral, discriminación o cualquier otro motivo contra de persona determinada es de carácter confidencial en términos de lo establecido en los artículos 116 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública<sup>22</sup> y 6 de la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados<sup>23</sup>,

---

<sup>22</sup> **Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública**

'**Artículo 116.** Se considera información confidencial la que contiene datos personales concernientes a una persona identificada o identificable

La información confidencial no estará sujeta a temporalidad alguna y sólo podrán tener acceso a ella los titulares de la misma, sus representantes y los Servidores Públicos facultados para ello.

Se considera como información confidencial: los secretos bancario, fiduciario, industrial, comercial, fiscal, bursátil y postal, cuya titularidad corresponda a particulares, sujetos de derecho internacional o a sujetos obligados cuando no involucren el ejercicio de recursos públicos.

Asimismo, será información confidencial aquella que presenten los particulares a los sujetos obligados, siempre que tengan el derecho a ello, de conformidad con lo dispuesto por las leyes o los tratados internacionales.'

<sup>23</sup> **Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados.**



*puesto que la esfera de privacidad e intimidad de una persona<sup>24</sup>, incluye que el Estado no puede revelar la existencia o inexistencia de un señalamiento (queja o denuncia) que se haga sobre hechos que presuntamente constituyen falta administrativa, ya que, si en la etapa de investigación no se determina la plena responsabilidad administrativa de una persona, mucho menos se realiza con la simple presentación de una queja o denuncia.*

*Lo anterior, en el entendido que el ámbito de privacidad que es objeto de protección no es la información sobre el desempeño de la persona servidora pública en el ejercicio de sus funciones, sino más bien, la asignación o señalamiento de conductas (faltas) que en su contra hace una tercera persona, las cuales, en el momento procesal de la presentación de la queja o denuncia, ni siquiera han podido ser valoradas por las autoridades competentes para verificar si legalmente se acreditan o no.*

*Así, divulgar información respecto a la sola existencia o inexistencia de denuncias presentadas en las que se haga referencia a conductas atribuibles a una persona identificable, en las que se indique por parte de quien denuncia, cualquier falta de responsabilidad administrativa, es susceptible de impactar en la vida privada en todos los aspectos de la persona, y por ende afectarla arbitrariamente*

*En efecto, el hecho de revelar el dato de la existencia o inexistencia de denuncia o queja, inclusive si se ha dado vista a esta Unidad General, implica un riesgo razonable de que se genere una percepción negativa de la persona denunciada, perjudicando el ámbito de su vida privada. Incluso, para el caso de que no existan denuncias, pues ello se podría considerar como la validación de su probidad.*

*Bajo esta línea de pensamiento, proporcionar información respecto a las denuncias presentadas en las que se haga referencia a conductas atribuibles a una persona servidora pública identificada o identificable, como en el caso, implica razonablemente la afectación a los derechos de presunción de inocencia y se compromete la posición procesal de las personas que pudieran estar involucradas, incluso cuando solo se cuente con el señalamiento de la persona denunciante, ya que en tanto no exista un pronunciamiento definitivo por parte de la autoridad competente, se expone a la persona o personas de que se trate, a un juicio paralelo o adelantado sobre su actuar.*

*En suma, la difusión de este tipo de información contravendría el derecho a la presunción de inocencia como regla de trato en su vertiente extraprocesal, en tanto que se estima que su divulgación, representa una forma de maltrato que favorece el terreno de la ilegalidad y que propicia la violación a otro tipo de*

---

**‘Artículo 6.** El Estado garantizará la privacidad de los individuos y deberá velar porque terceras personas no incurran en conductas que puedan afectarla arbitrariamente. El derecho a la protección de los datos personales solamente se limitará por razones de seguridad nacional, en términos de la ley en la materia, disposiciones de orden público, seguridad y salud públicas o para proteger los derechos de terceros.’

<sup>24</sup> Véase la tesis **P. LX/2000** del Pleno de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, publicada en el Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta, Novena Época, Abril de 2000, Tomo XI, página 74, registro digital 2006870, cuyo rubro siguiente: **‘DERECHO A LA INFORMACIÓN. SU EJERCICIO SE ENCUENTRA LIMITADO TANTO POR LOS INTERESES NACIONALES Y DE LA SOCIEDAD, COMO POR LOS DERECHOS DE TERCEROS.’**

derechos humanos, al exponerlas previa y públicamente como denunciadas por hechos constitutivos de alguna falta administrativa.

Estas acciones deben ser desalentadas, en concordancia con el criterio que ha sostenido este Alto Tribunal<sup>25</sup>.

Este criterio de clasificación –sobre la confidencialidad de la expresión numérica de existencia de denuncias presentadas en contra de una persona identificada o identificable– ha sido convalidado y reiterado por el Comité de Transparencia de esta Suprema Corte de Justicia de la Nación, en las resoluciones dictadas en los expedientes Cumplimiento CT-CUM/A-2-2023, Clasificaciones de información CTCI/ J-5-2023, CT-CI/J-6-2023, CT-CI/J-7-2023, CT-VT-A-5-2023 y CT-VT/A-9-2023, CT-VT/A-15- 2023, CT-VT/A-18-2023, CT/CI-A-8-2023, CT-VT/A-16-2023, CTCI/A-13-2023, CT-VT/A-23-2023 y CT-VT/A-28-2023<sup>26</sup>.

Por otra parte, en relación con la porción de la solicitud en la que se pide saber si hay protocolos de acoso laboral en la Unidad de Conocimiento Científico y Derechos Humanos, en principio se estima quien pudiera tener la información es la Unidad General de Conocimiento Científico y Derechos Humanos, toda vez que se pregunta sobre la existencia del Protocolo en dicha área, además de que se advierte que esta Unidad General de Investigación de Responsabilidades Administrativas no tiene competencia para atender tal cuestión, en virtud de que dentro de sus facultades al tenor del artículo 14 del Reglamento Orgánico en Materia de Administración no cuenta con alguna relacionada con tales protocolos.

[...]"

<sup>25</sup> Véase la tesis **1a. CCC/2016 (10a.)** de la Primera Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, publicada en la Gaceta del Semanario Judicial de la Federación, Décima Época, Libro 37, Diciembre de 2016, Tomo I, página 375, registro digital 2013214, de rubro siguiente: 'PRESUNCIÓN DE INOCENCIA COMO REGLA DE TRATO EN SU VERTIENTE EXTRAPROCESAL. ELEMENTOS A PONDERAR PARA DETERMINAR SI LA EXPOSICIÓN DE DETENIDOS ANTE MEDIOS DE COMUNICACIÓN PERMITE CUESTIONAR LA FIABILIDAD DEL MATERIAL PROBATORIO.'

<sup>26</sup> Consultables en:

[CT-CUM-A-2-2023 Resuelto en sesión de veinticinco de enero de dos mil veintitrés.](#)

[CT-CI-J-5-2023 Resuelto en sesión de ocho de marzo de dos mil veintitrés.](#)

[CT-CI-J-6-2023 Resuelto en sesión de ocho de marzo de dos mil veintitrés.](#)

[CT-CI-J-7-2023 Resuelto en sesión de veintidós de marzo de dos mil veintitrés.](#)

[CT-VT-A-5-2023 Resuelto en sesión de doce de abril de dos mil veintitrés.](#)

[CT-VT-A-9-2023 Resuelto en sesión de veintiséis de abril de dos mil veintitrés.](#)

[CT-VT-A-15-2023 Resuelto en sesión de veinticuatro de mayo de dos mil veintitrés.](#)

[CT-VT-A-18-2023 Resuelto en sesión de veinticuatro de mayo de dos mil veintitrés.](#)

[CT-CI-A-8-2023 Resuelto en sesión de veinticuatro de mayo de dos mil veintitrés.](#)

[CT-VT-A-16-2023 Resuelto en sesión de veinticuatro de mayo de dos mil veintitrés.](#)

[CT-VT-A-9-2023 Resuelto en sesión de veintiséis de abril de dos mil veintitrés.](#)

[CT-CI-A-13-2023 Resuelto en sesión de siete de junio de dos mil veintitrés.](#)

[CT-VT-A-23-2023 Resuelto en sesión de siete de junio de dos mil veintitrés.](#)

[CT-VT-A-28-2023 Resuelto en sesión de veintiuno de junio de dos mil veintitrés.](#)





**X. Informe de la DGRH.** El trece de julio de dos mil veintitrés se recibió en la Unidad General de Transparencia el oficio DGRH/SGADP/DRL/797/2023, en el que se informó:

*“En respuesta al oficio **UGTSIJ/TAIPDP-3493-2023**, recibido vía Sistema de Gestión Documental Institucional el seis de julio de dos mil veintitrés, mediante el cual hace del conocimiento de la Dirección General de Recursos Humanos, la solicitud de acceso a la información registrada bajo el Folio PNT: **330030523001530**, mediante el cual se requiere lo siguiente:*

**‘Solicito la siguiente información de [...] de la Unidad de Conocimiento Científico y Derechos Humanos:**

**2. Si [...] ha acreditado cursos de prevención de acoso laboral y discriminación.**

*(...)*

**11. Todo lo anterior lo quiero en versión pública. Gracias’. (sic)**

*Al respecto, se informa a la Unidad de Transparencia que esta Dirección General de Recursos Humanos es competente para atender la solicitud de referencia, de conformidad con lo previsto en el artículo 30 del Reglamento Orgánico en Materia de Administración de este Alto Tribunal, por lo que se brinda la respuesta solicitada en los términos siguientes:*

*Por lo que hace a la petición marcada con el numeral 2 relativa en saber: **‘Si [...] ha acreditado cursos de prevención de acoso laboral y discriminación’**, en primera instancia se informa que el solicitante no indicó un periodo de la información que requiere, por lo que la búsqueda realizada se circunscribe al año anterior a la fecha de presentación de la solicitud, en términos del criterio de interpretación reiterado y vigente SO/003/2019 emitido por el Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales (INAI): ‘Periodo de búsqueda de la información’.*

*En ese tenor, se informa que, de una búsqueda exhaustiva y razonable en los archivos de la Dirección General de Recursos Humanos, no se ubicó documentación relativa a cursos de prevención de acoso laboral y discriminación para el caso de la persona servidora pública que es del interés del solicitante.*

*Por lo anterior, en términos del artículo 19, segundo párrafo de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública, la información es inexistente.*

*En razón de la respuesta que se proporciona resulta aplicable el criterio histórico reiterado SO/018/2013, emitido por el INAI: ‘Respuesta igual a cero. No es necesario declarar formalmente la inexistencia.’*

**XI. Remisión del expediente electrónico a la Secretaría del Comité de Transparencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.** Mediante oficio electrónico UGTSIJ/TAIPDP-3969-2023, de catorce de julio de dos mil veintitrés, la Titular de la Unidad General de Transparencia remitió el expediente electrónico a la cuenta electrónica institucional de la Secretaría del Comité de Transparencia de la

Suprema Corte de Justicia de la Nación, a efecto de que le asignara el turno correspondiente y se elaborara el proyecto de resolución respectivo.

**XII. Acuerdo de turno.** Mediante acuerdo de catorce de julio de dos mil veintitrés, el Presidente del Comité de Transparencia ordenó su remisión al Director General de Asuntos Jurídicos de esta Suprema Corte de Justicia de la Nación, en su carácter de integrante de dicho órgano, para que conforme a sus atribuciones procediera al estudio y propuesta de la resolución respectiva, en términos de lo dispuesto en los artículos 44, fracción II, de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública (Ley General de Transparencia), así como 23, fracción II y 27 del Acuerdo General de Administración 5/2015.

#### **CONSIDERANDO:**

**I. Competencia.** El Comité de Transparencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación es competente para conocer y resolver el presente asunto, en términos de los artículos 6° de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 4 y 44, fracciones II y III, de la Ley General de Transparencia, 65, fracciones II y III, de la Ley Federal de Transparencia, así como 23, fracciones II y III, del Acuerdo General de Administración 5/2015.

**II. Impedimento.** El titular de la UGIRA hace valer su impedimento para resolver el presente asunto, puesto que en el trámite de la solicitud se pronunció sobre la clasificación de una parte de la información requerida.

En relación con el impedimento planteado, se debe señalar, en primer término, que se califica al emitir la presente determinación, sin necesidad de substanciarlo por separado, ya que ello implicaría mayor dilación y debe tenerse presente que de conformidad con los artículos 8, fracción VI, en relación con el 11



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

y el 13, así como 21 de la Ley General de Transparencia<sup>27</sup>, en la interpretación de la normativa aplicable en la materia se debe favorecer el principio de máxima publicidad, lo que conlleva adoptar las medidas necesarias para agilizar el trámite de los procedimientos respectivos.

En ese contexto, este Comité considera que se actualizan las causas de impedimento previstas en el artículo 35 del Acuerdo General de Administración 5/2015<sup>28</sup>, en virtud de que el titular de la UGIRA se pronunció previamente sobre la clasificación de una parte de la información materia de la solicitud que nos ocupa.

**III. Análisis de la solicitud.** Como se advierte de antecedentes, en la solicitud se requiere, en versión pública<sup>29</sup> lo siguiente:

- Respecto de una persona servidora pública, todas las quejas por acoso laboral (**punto 1**) o discriminación (**punto 3**) que tenga en la totalidad de las áreas de la Suprema Corte de Justicia de la Nación;
- Si ha acreditado cursos de prevención de acoso laboral y discriminación (**punto 2**);
- Si en el último mes se han aperturado, en cualquier área administrativa de este Alto Tribunal, quejas por acoso laboral en su contra y, en su caso, saber si ha recibido sanción alguna (**punto 4**);

<sup>27</sup> “**Artículo 8.** Los Organismos garantes del derecho de acceso a la información deberán regir su funcionamiento de acuerdo a los siguientes principios:

[...]

VI. Máxima Publicidad: Toda la información en posesión de los sujetos obligados será pública, completa, oportuna y accesible, sujeta a un claro régimen de excepciones que deberán estar definidas y ser además legítimas y estrictamente necesarias en una sociedad democrática;

**Artículo 21.** Todo procedimiento en materia de derecho de acceso a la información deberá sustanciarse de manera sencilla y expedita, de conformidad con las bases de esta Ley”.

<sup>28</sup> “**Artículo 35.** Los integrantes del Comité tienen la obligación de votar todos los asuntos que integren el orden del día.

De forma excepcional tienen el derecho y obligación de excusarse, exclusivamente en aquellos asuntos en los que de forma directa hayan firmado las clasificaciones de información como confidencial, reservada o inexistente que sean materia del asunto de discusión o se hubieren declarado incompetentes”.

<sup>29</sup> Corresponde al punto 11 de la solicitud: “11. *Todo lo anterior lo quiero en versión pública.*”

- Si en las últimas dos semanas ha violentado al personal a su cargo, y *si dicha violencia derivó en enfermedades o idas al hospital* de alguna persona servidora pública; asimismo, si dichas quejas se han hecho del conocimiento de la titular de la Unidad señalada en la propia solicitud (**punto 5**).
- Las acciones que ha realizado la Titular de la Unidad en comento *cuando le han llegado quejas por acoso de cualquier persona de su equipo directivo*, en especial de dos personas servidoras públicas (**punto 6**).
- Respecto de otra persona servidora pública, todas las quejas por discriminación que tenga en la totalidad de las áreas de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (**punto 7**); si ha sido denunciada, ante sus superiores, por acoso laboral en las últimas dos semanas por parte de su equipo de trabajo (**punto 8**).
- Si una persona servidora pública ha recibido quejas de acoso laboral o discriminación de alguna persona subordinada de diversa servidora pública, y saber si hay protocolos de acoso laboral en la Unidad de Conocimiento Científico y Derechos Humanos (**punto 9**).
- Las acciones que ha realizado la Titular de la Unidad para prevenir el acoso laboral y la discriminación en su gestión, y si ha dado vista a la UGIRA de las quejas en contra de dos personas servidoras públicas (**punto 10**).

Para facilitar el estudio de este cumplimiento, en la siguiente tabla se muestra lo solicitado y la respuesta otorgada por todas de las instancias requeridas:

Información	Respuesta
Respecto de una persona servidora pública, todas las quejas por acoso laboral ( <b>punto 1</b> ) o discriminación ( <b>punto 3</b> ) que tenga en la totalidad de las áreas de la Suprema Corte de Justicia de la Nación;	<p><b>UGCCDH:</b> carece de competencia para pronunciarse sobre lo requerido.</p> <p><b>UGIRA:</b> en relación con ambos puntos manifiesta que el pronunciamiento relativo a la existencia o inexistencia de quejas por acoso laboral, discriminación o</p>



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

	<p>por cualquier otro motivo en contra de una persona determinada, es <b>confidencial</b>.</p>
<p>Si ha acreditado cursos de prevención de acoso laboral y discriminación (<b>punto 2</b>);</p>	<p><b>UGCCDH:</b> señala la página donde se puede consultar el <i>Curriculum Vitae</i>.</p> <p><b>UGIRA:</b> No tiene información sobre lo solicitado.</p> <p><b>DGRH:</b> No se ubicó documentación relativa a cursos de prevención de acoso laboral y discriminación, por lo que la información es <b>inexistente</b>.</p>
<p>Si en el último mes se han aperturado, en cualquier área administrativa de este Alto Tribunal, quejas por acoso laboral en su contra y, en su caso, saber si ha recibido sanción alguna (<b>punto 4</b>);</p>	<p><b>UGCCDH:</b> carece de competencia para pronunciarse al respecto.</p> <p><b>UGIRA:</b> el pronunciamiento relativo a la existencia o inexistencia de quejas por acoso laboral, discriminación o por cualquier otro motivo en contra de una persona determinada, es <b>confidencial</b>.</p> <p>Por otra parte, no es competente para pronunciarse respecto de la imposición de sanciones administrativas.</p> <p><b>DGRARP:</b> no es competente para recibir ni conocer de quejas o denuncias.</p> <p>Respecto de las sanciones administrativas, precisó los criterios de publicidad y señaló la liga electrónica correspondiente.</p>
<p>Si en las últimas dos semanas ha violentado al personal a su cargo, y si dicha violencia derivó en enfermedades o idas al hospital de alguna persona servidora pública; asimismo, si dichas quejas se han hecho del conocimiento de la titular de la Unidad señalada en la propia solicitud (<b>punto 5</b>).</p>	<p><b>UGCCDH:</b> no satisface los supuestos legales para ser considerado como una solicitud de acceso a la información.</p>
<p>Las acciones que ha realizado la Titular de la Unidad en comento <i>cuando le han llegado quejas por acoso de cualquier persona de su equipo directivo</i>, en especial de dos personas servidoras públicas (<b>punto 6</b>).</p>	<p><b>UGCCDH:</b> no satisface los supuestos legales para ser considerado como una solicitud de acceso a la información. No obstante, sugiere se remita a diversas áreas.</p>
<p>Respecto de otra persona servidora pública, todas las quejas por discriminación que tenga en la totalidad de las áreas de la Suprema Corte de Justicia de la Nación</p>	<p><b>UGCCDH:</b> carece de competencia para pronunciarse sobre el punto 7.</p> <p>En relación con el punto 8, señala que no es susceptible de desahogarse a través</p>

eKlwoz/HrN565C2sYcsgGDjhtV2Mb5F7Jg1tPyGvs5Y=

<p>(<b>punto 7</b>); si ha sido denunciada, ante sus superiores, por acoso laboral en las últimas dos semanas por parte de su equipo de trabajo (<b>punto 8</b>).</p>	<p>de una solicitud de acceso a la información. No obstante, sugiere se remita a diversas áreas.</p> <p><b>UGIRA:</b> el pronunciamiento relativo a la existencia o inexistencia de quejas por acoso laboral, discriminación o por cualquier otro motivo en contra de una persona determinada, es <b>confidencial</b>.</p>
<p>Si una persona servidora pública ha recibido quejas de acoso laboral o discriminación de alguna persona subordinada de diversa servidora pública (<b>punto 9</b>).</p>	<p><b>UGCCDH:</b> no es susceptible de desahogarse a través de una solicitud de acceso a la información. No obstante, sugiere se remita a diversas áreas.</p> <p><b>UGIRA:</b> el pronunciamiento relativo a la existencia o inexistencia de quejas por acoso laboral, discriminación o por cualquier otro motivo en contra de una persona determinada, es <b>confidencial</b>.</p>
<p>Saber si hay protocolos de acoso laboral en la Unidad de Conocimiento Científico y Derechos Humanos (<b>punto 9</b>).</p>	<p><b>UGCCDH:</b> dicha Unidad, al igual que el resto de las áreas y órganos de este Alto Tribunal, se encuentra regida en materia de acoso laboral por el Acuerdo General de Administración I/2022.</p> <p><b>UGIRA:</b> No tiene competencia para atender tal cuestión.</p>
<p>Las acciones que ha realizado la Titular de la Unidad para prevenir el acoso laboral y la discriminación en su gestión (<b>punto 10</b>).</p>	<p><b>UGCCDH:</b> Proporciona la lista de actividades de capacitación relacionadas con trato digno y no discriminación que se han impartido y que se tienen previstas para el personal de la UGCCDH.</p>
<p>Si la Titular de la Unidad ha dado vista a la UGIRA de las quejas en contra de dos personas servidoras públicas (<b>punto 10</b>).</p>	<p><b>UGCCDH:</b> no es susceptible de desahogarse a través de una solicitud de acceso a la información. No obstante, sugiere se remita a diversas áreas.</p> <p><b>UGIRA:</b> el pronunciamiento relativo a la existencia o inexistencia de quejas por acoso laboral, discriminación o por cualquier otro motivo en contra de una persona determinada, es <b>confidencial</b>.</p>

eKlwoz/HrN565C2sYcsgGDjhtV2Mb5F7Jg1tPyGvs5Y=



Conforme a las respuestas emitidas por las instancias vinculadas, se procede a formular el pronunciamiento correspondiente.

### 1. Planteamientos de la solicitud que no son atendibles a través del derecho de acceso a la información.

En relación con lo planteado en el **punto 5** relativo a si la persona a quien hace referencia la solicitud *ha violentado al personal a su cargo, y si dicha violencia derivó en enfermedades o idas al hospital* de alguna persona servidora pública; asimismo, si dichas quejas se han hecho del conocimiento de la titular de la Unidad señalada en la propia solicitud, así como con el planteamiento numerado como **6**, en el que se piden las *acciones* de la Titular de la UGCCDH *cuando le han llegado quejas por acoso de cualquier persona de su equipo directivo*, la propia UGCCDH manifestó que no satisfacen los supuestos legales para ser considerados como solicitudes de acceso a la información.

Al efecto, se advierte que lo contenido en esos puntos no constituye información que pueda estar bajo resguardo de este Alto Tribunal, pues lo que se pretende es que se haga una apreciación y se emita un juicio de valor sobre situaciones específicas relacionadas con aspectos que la persona solicitante atribuye a las personas servidoras públicas identificadas en su requerimiento, como lo es el determinar si una persona realizó una conducta en concreto y si de ello se derivaron los hechos que se refieren, o el establecer si a determinada persona servidora pública le allegaron determinada información y las consecuencias que de ello se derivaron.

En esa tesitura, este órgano colegiado estima acertado el pronunciamiento emitido por la DGCCDH, toda vez que lo requerido en los **puntos 5 y 6** no corresponde a información pública respecto de la cual exista la atribución u obligación de documentar por esa instancia o por alguna otra de este Alto Tribunal, en ejercicio de las atribuciones que la normativa les confiere, sino que se encamina

a un reconocimiento sobre las apreciaciones de la persona solicitante en torno a quienes identifica en la solicitud, de ahí que no se considere como ejercicio del derecho de acceso a la información.

Efectivamente, el derecho de acceso a la información encuentra cauce, exclusivamente, en la transparencia y rendición de cuentas de la gestión pública, como lo señalan los artículos 4, 18 y 19, de la Ley General de Transparencia<sup>30</sup>.

Se resalta que este criterio se ha sostenido en diversos asuntos<sup>31</sup> del índice del propio Comité de Transparencia.

## 2. Aspectos atendidos.

En relación con el **punto 2**, relativo a si la persona a quien se identifica en la solicitud ha acreditado cursos de prevención de acoso laboral y discriminación, la DGRH se pronunció sobre la inexistencia de la documentación que pudiera dar cuenta de ello; sin embargo, se estima que con dicha respuesta se atiende lo solicitado, en tanto se informa que **no** se cuenta con documentación concerniente a cursos de prevención de acoso laboral y discriminación para el caso de la persona referida, por lo que la respuesta es **igual a cero** y, como se mencionó, conlleva información en sí misma.

---

<sup>30</sup> **Artículo 4.** El derecho humano de acceso a la información comprende solicitar, investigar, difundir, buscar y recibir información. Toda la información generada, obtenida, adquirida, transformada o en posesión de los sujetos obligados es pública y accesible a cualquier persona en los términos y condiciones que se establezcan en la presente Ley, en los tratados internacionales de los que el Estado mexicano sea parte, la Ley Federal, las leyes de las Entidades Federativas y la normatividad aplicable en sus respectivas competencias; sólo podrá ser clasificada excepcionalmente como reservada temporalmente por razones de interés público y seguridad nacional, en los términos dispuestos por esta Ley.

**Artículo 18.** Los sujetos obligados deberán documentar todo acto que derive del ejercicio de sus facultades, competencias o funciones.

**Artículo 19.** Se presume que la información debe existir si se refiere a las facultades, competencias y funciones que los ordenamientos jurídicos aplicables otorgan a los sujetos obligados. En los casos en que ciertas facultades, competencias o funciones no se hayan ejercido, se debe motivar la respuesta en función de las causas que motiven la inexistencia.”

<sup>31</sup> [CT-VT-A-23-2023](#), [CT-VT-A-6-2023](#) y [CT-CI-J-5-2023](#), entre otros.





En efecto, con la respuesta otorgada por la DGRH es posible considerar que se da cumplimiento a lo establecido en el artículo 131 de la Ley General de Transparencia<sup>32</sup>, ya que esa instancia es competente para dar trámite a ese aspecto de la solicitud y ha señalado que no se ubicó documentación relativa a cursos de prevención de acoso laboral y discriminación acreditados por la persona que se menciona en la solicitud.

Con base en lo expuesto, este Comité de Transparencia estima satisfecho el derecho de acceso a la información habiéndose comprobado que:

a) se efectuaron por parte de la Unidad General de Transparencia las gestiones efectivas con el área competente, en este caso, la DGRH y,

b) esta instancia realizó la búsqueda exhaustiva y razonable de la información en los registros que obran bajo su resguardo, considerando que es el área competente para ello.

No pasa inadvertido que la UGCCDH hizo un señalamiento sobre lo solicitado en el punto 2; sin embargo, no procede analizar su respuesta, en virtud de que la DGRH es la instancia competente para emitir el pronunciamiento respectivo<sup>33</sup> y, como se expuso, con su respuesta se atiende lo requerido.

En cuanto a lo solicitado en la parte final del **punto 4**, relativo a si determinada persona servidora pública *ha recibido sanción alguna*, la DGRARP informó que respecto de las sanciones administrativas que se imponen a las personas servidoras

---

<sup>32</sup> “**Artículo 131.** Las Unidades de Transparencia deberán garantizar que las solicitudes se turnen a todas las Áreas competentes que cuenten con la información o deban tenerla de acuerdo a sus facultades, competencias y funciones, con el objeto de que realicen una búsqueda exhaustiva y razonable de la información solicitada.”

<sup>33</sup> “**Artículo 30.** La Dirección General de Recursos Humanos tendrá las atribuciones siguientes:

[...]

**VI.** Dirigir la aplicación de los criterios técnicos en materia de relaciones laborales, control y **resguardo de los expedientes personales** y de plaza, y de seguridad e higiene en el trabajo, los seguros de personas, así como las prestaciones ordinarias y complementarias al personal;

[...]

**XX.** Proponer y, en su caso, ejecutar y evaluar los programas en materia de desarrollo humano, servicios al personal, capacitación y profesionalización;

[...].”

públicas de este Alto Tribunal se tiene que estar a lo dispuesto en los artículos 52 y 53 de la Ley General del Sistema Nacional Anticorrupción y 27, párrafo cuarto, de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, así como en el criterio relativo a la fracción XVIII del artículo 70 de la Ley General de Transparencia, contenido en el “ANEXO I - - - OBLIGACIONES DE TRANSPARENCIA COMUNES TODOS LOS SUJETOS OBLIGADOS - - - Criterios para las obligaciones de transparencia comunes” de los “Lineamientos técnicos generales para la publicación, homologación y estandarización de la información de las obligaciones establecidas en el título quinto y en la fracción IV del artículo 31 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública, que deben de difundir los sujetos obligados en los portales de Internet y en la Plataforma Nacional de Transparencia”.

Con base en lo anterior, solo son públicas aquellas sanciones que consistan en inhabilitación y deriven de faltas administrativas graves.

En ese sentido, proporcionó la liga electrónica en la que pueden consultarse las sanciones administrativas impuestas que cumplen con esos criterios de publicidad; por tanto, con dicha información se estima atendido el aspecto relativo a la segunda parte del punto 4, relacionado con sanciones que, en su caso, se hayan impuesto a la persona que se menciona la solicitud.

En cuanto a lo solicitado al **punto 9** relativo a los *protocolos de acoso laboral* en la UGCCDH, se informó que esa Unidad General, al igual que el resto de las áreas y órganos de este Alto Tribunal, se encuentra regida en materia de acoso laboral por el “Acuerdo General de Administración I/2022, del Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, de veintiocho de febrero de dos mil veintidós, por el que se establecen las Medidas y Atribuciones para Prevenir, Atender y Erradicar el Acoso Laboral”; sobre el cual se proporciona la liga electrónica de consulta.



Con base en lo expuesto, el aspecto referido del **punto 9** también se estima atendido.

En relación con lo solicitado en el **punto 10**, concerniente a las acciones de la Titular de la UGCCDH para prevenir el acoso laboral y la discriminación en su gestión, se proporciona un listado de actividades de capacitación relacionadas con trato digno y no discriminación que se han impartido, y que se tienen previstas para el personal de esa Unidad General. Con dicha respuesta se tiene igualmente por atendido lo requerido sobre este aspecto.

En consecuencia, la Unidad General de Transparencia deberá hacer del conocimiento de la persona solicitante lo analizado en este apartado, dado que con ello se atienden los puntos referidos de la solicitud.

### 3. Información confidencial.

Es importante precisar que, si bien, respecto de una parte de los puntos **9** y **10** la UGCCDH hizo un señalamiento en materia de investigación y sustanciación de procedimientos derivados de conductas que pudiesen constituir responsabilidades administrativas, no procede analizar sus respuestas, porque tal como se expone a continuación, la UGIRA es el área competente para emitir el pronunciamiento respectivo.

Previamente a que este Comité proceda a analizar la clasificación que la UGIRA declaró sobre la información requerida en los **puntos 1, 3, 4** (primera parte), **7, 8, 9** (primera parte) y **10** (segunda parte)<sup>34</sup>, debe considerarse que, en materia de responsabilidades administrativas, en este Alto Tribunal participan diversas autoridades, según la etapa procedimental y la falta imputada:

---

<sup>34</sup> Si tiene en consideración que la UGIRA refirió en su oficio UGIRA-A-096-2023 que la respuesta correspondía a la “primera parte” del punto 10; no obstante, dado que se refiere a diversa información, la referencia correcta es “segunda parte”.

- a. Investigación corresponde a UGIRA;
- b. Sustanciación del procedimiento corresponde a la DGRARP, y
- c. Resolución y, en su caso, imposición de sanciones correspondientes a la Ministra Presidenta (faltas no graves) y al Tribunal Pleno (faltas graves).

Ahora bien, en virtud de que lo solicitado converge en quejas o denuncias por acoso laboral o por discriminación en contra de personas servidoras públicas identificadas, que necesariamente competen a la UGIRA<sup>35</sup> al ser la instancia que recibe y tramita quejas o denuncias sobre hechos relacionados con la comisión de presuntas faltas administrativas, se estima conducente que el pronunciamiento en cuestión se analice a partir de la respuesta de dicha Unidad General.

En tales circunstancias, el pronunciamiento emitido por la DGRARP en el sentido de que no le compete recibir ni conocer quejas o denuncias en los términos indicados en la solicitud se estima adecuado, en tanto que conforme a las atribuciones que tiene conferidas en el Reglamento Orgánico en Materia de Administración de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, así como en los Acuerdos Generales de Administración V/2020, IX/2021 y I/2022, únicamente funge como autoridad **substanciadora**.

---

<sup>35</sup> **ACUERDO GENERAL DE ADMINISTRACIÓN NÚMERO IX/2019**

“**Artículo 4.** La UGIRA recibirá y tramitará las denuncias o quejas que le sean presentadas, ya sea por escrito, en medios electrónicos o por comparecencia, con excepción de aquellas que se presenten contra las Ministras o Ministros de este Alto Tribunal, respecto de las cuales podrá:

- I. Admitirla;
- II. Prevenir al denunciante;
- III. Desecharla; o
- IV. Tenerla por no presentada.”

**Reglamento Orgánico en Materia de Administración de la Suprema Corte de Justicia de la Nación**

“**Artículo 14.** La Unidad General de Investigación de Responsabilidades Administrativas tendrá las atribuciones siguientes:

- I. Recibir y tramitar quejas o denuncias sobre hechos relacionados con la comisión de presuntas faltas administrativas, así como proponer áreas de fácil acceso a la denuncia, de conformidad con lo dispuesto por las disposiciones jurídicas aplicables; [...].”



En el contexto apuntado, se recuerda que la UGIRA determinó clasificar como confidencial la información relacionada con los **puntos 1, 3, 4** (primera parte), **7, 8, 9** (primera parte) y **10** (segunda parte), en los términos que se esquematizan enseguida:

- El fundamento se encuentra en los artículos 116 de la Ley General de Transparencia<sup>36</sup> y 6 de la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados<sup>37</sup>.
- La esfera de privacidad e intimidad de una persona incluye que el Estado no pueda revelar la existencia o inexistencia de un señalamiento (queja o denuncia) que se haga sobre hechos que presuntamente constituyen falta administrativa, ya que, si en la etapa de investigación no se determina la plena responsabilidad administrativa de una persona, mucho menos lo es la simple presentación de la queja o denuncia.
- El ámbito de privacidad que es objeto de protección no es la información sobre el desempeño de la persona servidora pública en el ejercicio de sus funciones, sino la asignación o señalamiento de conductas (faltas) que en su contra hace una tercera persona, las cuales, en el momento procesal de la presentación de la queja o denuncia, ni siquiera han podido ser valoradas por las autoridades competentes para verificar si legalmente se acreditan o no.

<sup>36</sup> **Artículo 116.** Se considera información confidencial la que contiene datos personales concernientes a una persona identificada o identificable.

La información confidencial no estará sujeta a temporalidad alguna y sólo podrán tener acceso a ella los titulares de la misma, sus representantes y los Servidores Públicos facultados para ello. Se considera como información confidencial: los secretos bancario, fiduciario, industrial, comercial, fiscal, bursátil y postal, cuya titularidad corresponda a particulares, sujetos de derecho internacional o a sujetos obligados cuando no involucren el ejercicio de recursos públicos.

Asimismo, será información confidencial aquella que presenten los particulares a los sujetos obligados, siempre que tengan el derecho a ello, de conformidad con lo dispuesto por las leyes o los tratados internacionales.”

<sup>37</sup> **Artículo 6.** El Estado garantizará la privacidad de los individuos y deberá velar porque terceras personas no incurran en conductas que puedan afectarla arbitrariamente.

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

- La difusión de la sola existencia o inexistencia de denuncias presentadas en las que se haga referencia a conductas atribuibles a una persona identificable, es susceptible de impactar en la vida privada en todos los aspectos de una persona identificada, y por ende, afectarla arbitrariamente.
- El revelar el dato de la existencia o inexistencia de denuncia o queja, incluso si se ha dado vista a la UGIRA en los términos que refiere la persona solicitante, implica un riesgo razonable de que se genere una percepción negativa de la persona denunciada, perjudicando el ámbito de su vida privada.
- Inclusive, para el caso de que no existan denuncias se podría considerar como validación de su probidad.
- Agrega que, al revelar este tipo de información, se correría el riesgo de violar los derechos de debida defensa y presunción de inocencia (como regla de trato en su vertiente extraprocesal).
- En diversas resoluciones del Comité ya se ha convalidado el criterio de clasificación sobre la confidencialidad de la expresión numérica de existencia de denuncias presentadas en contra de una persona identificada o identificable, así como respecto de personal de una determinada área.

Para confirmar o no la clasificación declarada por la UGIRA este Comité tiene en cuenta lo argumentado en asuntos similares<sup>38</sup> al que ahora nos ocupa.

Ahora, la UGIRA precisó que el pronunciamiento (expresión numérica) respecto a si una persona identificada o identificable fue denunciada o no, posee carácter de confidencial, cuyo sustento se encuentra en el artículo 116 de la Ley General de Transparencia<sup>39</sup> y 6 de la Ley General de Protección de Datos

<sup>38</sup> CT-CUM/A-2-2023, CT-CI/J-5-2023, CT-CI/J-6-2023, CT-CI/J-7-2023, CT-VT/A-5-2023, CT-VT/A-9-2023, CT-VT/A-15-2023 y CT-VT/A-16-2023.

<sup>39</sup> “**Artículo 116.** Se considera información confidencial la que contiene datos personales concernientes a una persona identificada o identificable.



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

Personales en Posesión de Sujetos Obligados<sup>40</sup>, puesto que la esfera de privacidad e intimidad de una persona servidora pública, incluye que el Estado no pueda revelar la existencia o inexistencia de un señalamiento (queja o denuncia) que haga una tercera persona respecto de presuntos hechos que pudieran constituir una falta administrativa, ya que como lo señaló la citada Unidad General, si en la etapa de investigación no se define o determina la plena responsabilidad administrativa de una persona, mucho menos lo es la simple presentación de una queja o denuncia.

Es preciso puntualizar que el ámbito de privacidad que es objeto de protección no es la información sobre el desempeño de la persona servidora pública en el ejercicio de sus funciones, sino más bien la asignación o señalamiento de conductas (faltas) que en su contra hace una tercera persona, las cuales, en el momento procesal de la presentación de la queja o denuncia, ni siquiera han podido ser valoradas por las autoridades competentes para verificar si legalmente se acreditan o no.

En la línea argumentativa que expone la UGIRA, este Comité considera que la información relativa a la sola existencia o inexistencia de quejas o denuncias en las que se haga referencia a conductas atribuibles a una persona identificable o, si se ha dado vista a la UGIRA en los términos que refiere la persona solicitante, es susceptible de generar un perjuicio y afectar el espacio social, laboral y personal de la persona denunciada.

---

La información confidencial no estará sujeta a temporalidad alguna y sólo podrán tener acceso a ella los titulares de la misma, sus representantes y los Servidores Públicos facultados para ello.

Se considera como información confidencial: los secretos bancario, fiduciario, industrial, comercial, fiscal, bursátil y postal, cuya titularidad corresponda a particulares, sujetos de derecho internacional o a sujetos obligados cuando no involucren el ejercicio de recursos públicos.

Asimismo, será información confidencial aquella que presenten los particulares a los sujetos obligados, siempre que tengan el derecho a ello, de conformidad con lo dispuesto por las leyes o los tratados internacionales.”

<sup>40</sup> “**Artículo 6.** El Estado garantizará la privacidad de los individuos y deberá velar porque terceras personas no incurran en conductas que puedan afectarla arbitrariamente.

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

En efecto, el hecho de revelar el dato de la existencia o inexistencia de denuncias o quejas implica un riesgo razonable de que se genere una percepción negativa de la persona denunciada, perjudicando el ámbito de su vida privada. Incluso, para el caso de que no existan denuncias en contra de una persona, como lo señala acertadamente la UGIRA, esa información se podría considerar como la validación de su probidad.

Bajo las líneas apuntadas, se concluye que la información relativa a si una persona identificada o identificable fue o no denunciada por un hecho presuntamente constitutivo de falta administrativa, tiene el carácter de confidencial, con fundamento en los artículos 116 de la Ley General de Transparencia y 113, fracción I, de la Ley Federal de Transparencia; en relación con el artículo 6 de la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados.

En este sentido, se comparte lo determinado por el Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales en la resolución del recurso de revisión RRA 4694/19<sup>41</sup>, que en la parte conducente determina lo siguiente:

[...]

*Por lo tanto, concluye que pronunciarse sobre la existencia o inexistencia de información relacionada con denuncias en contra de las personas del interés del recurrente, constituye información confidencial que afecta su esfera privada, puesto que se podría generar una percepción negativa de ésta, afectando su prestigio y su buen nombre.*

**Es ese sentido, dar a conocer la existencia de alguna denuncia en contra de la persona identificada por el particular, constituye información confidencial que afecta su esfera privada, puesto que podría generar una percepción negativa de ésta, sin que se hubiere probado su responsabilidad.**

---

<sup>41</sup> Resuelto el 7 de agosto de 2019. Consultable en: [consultas.inai.org.mx/sesionessp](https://consultas.inai.org.mx/sesionessp)





*Así, toda vez que la información solicitada se relaciona con **la probable comisión de una o diversas faltas administrativas por una persona determinada en su carácter de servidor público**, es claro que dicha situación corresponde a la esfera privada de la persona, pues revelaría que estuvo sujeta a un procedimiento de tal carácter, sin que hasta la fecha se haya determinado su responsabilidad.*

[...]

*En esa tesitura, este Instituto considera que la publicidad de la información requerida, a saber aquella relacionada con denuncias en contra de la persona identificada por el solicitante, **vulnera su derecho a la privacidad e intimidad e implicaría revelar un aspecto de su vida privada**, toda vez que el pronunciarse sobre la existencia o inexistencia de información como la que se solicita puede afectar el honor, buen nombre e imagen de la persona de la cual se solicita la información, toda vez que se generaría una percepción negativa de manera anticipada, cuando en su caso, las mismas se encuentran sub judice o bien las mismas fueron resueltas en el sentido de no haberse advertido la comisión de acto ilegal alguno. Por consiguiente, es claro que se afectaría su intimidad, puesto que podría generar una percepción negativa sobre su persona, así como un juicio a priori por parte de la sociedad, vulnerando además su presunción de inocencia [...].”*

Efectivamente, este órgano colegiado estima que solo dar cuenta de la existencia o no, de denuncias presentadas en contra de una persona física plenamente identificada o identificable, implica razonablemente la afectación de la presunción de inocencia y de una debida defensa, ya que en tanto no exista un pronunciamiento definitivo por la autoridad competente, se expone a la persona denunciada a un juicio paralelo o adelantado sobre su actuar.

En este sentido, se podrían vulnerar los derechos del debido proceso de las personas que estuvieran involucradas, comprometiendo no solo el proceso a lo largo de todas sus etapas sino también la posición procesal de las personas, al exponerseles previa y públicamente como sujetos denunciados por hechos constitutivos de alguna falta administrativa (a juicio de la persona denunciante), para lo que resulta aplicable el diverso argumento sostenido por este órgano colegiado en la resolución CT-CUM/A-19-2022<sup>42</sup>, relativo a que “[...] implicaría el riesgo de

<sup>42</sup> Disponible en: [CT-CUM-A-19-2022.pdf \(scjn.gob.mx\)](https://scjn.gob.mx/CT-CUM-A-19-2022.pdf)

*terceras personas o, incluso, los órganos que resuelven el asunto pueden formular un juicio paralelo o adelantado de esa situación jurídica en particular, en perjuicio de la sana deliberación del asunto y, sobre todo, de los intereses procesales [...]”.*

En el mismo sentido, en cuanto a la presunción de inocencia, como lo citó la instancia vinculada, la Primera Sala de esta Suprema Corte ha señalado en la Tesis *PRESUNCIÓN DE INOCENCIA COMO REGLA DE TRATO EN SU VERTIENTE EXTRAPROCESAL. ELEMENTOS A PONDERAR PARA DETERMINAR SI LA EXPOSICIÓN DE DETENIDOS ANTE MEDIOS DE COMUNICACIÓN PERMITE CUESTIONAR LA FIABILIDAD DEL MATERIAL PROBATORIO.*<sup>43</sup> que *el solo hecho de que los medios de comunicación generen publicaciones donde las personas sean concebidas como “delincuentes”, ciertamente viola el principio de presunción de inocencia en su vertiente de regla procesal.*

Lo expuesto, resulta aplicable al caso en estudio en cierta medida, ya que si se divulga que personas identificadas o identificables fueron denunciada por hechos que podrían constituir una falta administrativa, pues entonces implícitamente la autoridad estaría revelando a la vista del público que, *cuando menos*, las personas servidoras públicas podrían estar *“involucradas”* en una investigación de esa naturaleza, lo cual, se insiste, por sí mismo daña su reputación, prestigio y la consideración que les tienen otras personas, e incluso, al mismo proceso de resolución de la falta administrativa.

Se insiste: la difusión de información con respecto a las denuncias presentadas en las que se haga referencia a conductas atribuibles a una persona servidora pública identificada o identificable, implica un riesgo razonable de afectación a la persona denunciada, por la posibilidad de que se generen juicios de valor paralelos o anticipados en algún entorno social, profesional, laboral o personal y derivar en *una forma de maltrato social* injustificado, además del daño a su debido proceso y presunción de inocencia en términos procesales estrictos.

---

<sup>43</sup> Tesis. Fuente: Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta. Tomo I, Libro 37, Diciembre de 2016. Materia(s): Constitucional, Penal. Tesis: 1a. CCC/2016 (10a.). Página: 375.



Por tanto, se confirma el carácter **confidencial** de la información relativa a si las personas identificadas en la solicitud de información han sido o no denunciadas por hechos constitutivos de presunta responsabilidad administrativa, en términos del artículo 116 de la Ley General de Transparencia y 113, fracción I, de la Ley Federal de la materia; en relación con el artículo 6 de la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados.

Por lo expuesto y fundado; se,

#### RESUELVE:

**PRIMERO.** Se califica como legal el impedimento del Titular de la Unidad General de Investigación de Responsabilidades Administrativas, de acuerdo con lo señalado en el segundo considerando de la presente resolución.

**SEGUNDO.** No es atendible por la vía de acceso a la información lo analizado en el apartado 1 del tercer considerando de esta determinación.

**TERCERO.** Se tiene por atendida la solicitud, respecto de los puntos abordados en el apartado 2 de considerando tercero.

**CUARTO.** Se confirma la confidencialidad de la información analizada en el apartado 3 del último considerando de esta resolución.

**QUINTO.** Se instruye a la Unidad General de Transparencia a realizar lo determinado en esta resolución.

Notifíquese a la persona solicitante, a las instancias requeridas y a la Unidad General de Transparencia.

Por unanimidad de votos lo resolvió el Comité de Transparencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, integrado por el licenciado Mario José Pereira Meléndez, Director General de Asuntos Jurídicos y Presidente del Comité, maestro Christian Heberto Cymet López Suárez, Contralor del Alto Tribunal; quienes firman con la secretaria del Comité quien autoriza. Impedido el licenciado Adrián González Utusástegui, Titular de la Unidad General de Investigación de Responsabilidades Administrativas.

**LICENCIADO MARIO JOSÉ PEREIRA MELÉNDEZ  
PRESIDENTE DEL COMITÉ**

**MAESTRO CHRISTIAN HEBERTO CYMET LÓPEZ SUÁREZ  
INTEGRANTE DEL COMITÉ**

**MAESTRA SELENE GONZÁLEZ MEJÍA  
SECRETARIA DEL COMITÉ**

“Resolución formalizada por medio de la Firma Electrónica Certificada del Poder Judicial de la Federación (FIREL), con fundamento en los artículos tercero y quinto del Acuerdo General de Administración III/2020 del Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, de diecisiete de septiembre de dos mil veinte, en relación con la RESOLUCIÓN adoptada sobre el particular por el Comité de Transparencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en su Sesión Ordinaria del siete de octubre de dos mil veinte.”