



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

VARIOS CT-VT/A-11-2026

INSTANCIAS REQUERIDAS:

- DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS
- DIRECCIÓN GENERAL DE DERECHOS HUMANOS Y JUSTICIA PLURICULTURAL

Ciudad de México. Resolución del Comité de Transparencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, correspondiente al **veintiséis de marzo de dos mil veintiséis**.

ANTECEDENTES:

I. Solicitudes de información. El dieciséis de febrero y el veinticuatro de dos mil veintiséis se recibieron las solicitudes tramitadas en la Plataforma Nacional de Transparencia con los folios **330030526000525** y **330030526000567** -respectivamente-, dichas solicitudes se plantearon en los términos siguientes:

- Folio: 330030526000525:

“[...] Solicitud de acceso a la información Plaza 3415 – Programa Integral de Inclusión Laboral

I. Parámetro normativo, determinación de competencia y áreas vinculadas

Con el objeto de orientar una búsqueda documental exhaustiva, verificable y materialmente idónea, se solicita que el requerimiento se turne primordialmente a la Dirección General de Recursos Humanos (DGRH), en su carácter de área que, por mandato expreso y por atribuciones funcionales reconocidas, debe contar —o, en su caso, estar en aptitud de localizar— la documentación relativa a la creación, administración, ocupación, control y movimientos de plazas; así como la documentación soporte que sustenta los actos de alta, nombramiento, adscripción/readscripción, cambio de funciones y baja del personal.

A fin de reducir el margen de indeterminación, se solicita además que la búsqueda se realice por múltiples llaves de localización, entre otras: número de plaza (3415), denominación del puesto (Técnica/Técnico Administrativo, Rango ‘F’), adscripciones históricas (Secretaría Jurídica de la Presidencia; Coordinación General de Asesores de la Presidencia), nombre(s) de las personas servidoras públicas referidas y la referencia normativa del Programa Integral de Inclusión Laboral creado por Acuerdo General de Administración de 19 de septiembre de 2016 del Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.



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

En particular:

El Acuerdo de Administración de 19 de septiembre de 2016 (Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación) dispone que las plazas creadas en el marco del Programa se sujetarán a convocatoria, la cual sería emitida por la entonces Dirección General de Recursos Humanos e Innovación Administrativa, hoy DGRH y Secretaría Jurídica de la Presidencia y la Oficialía Mayor.

En criterios institucionales documentados en resoluciones del propio sujeto obligado (Comité de Transparencia), se reconoce que la DGRH realiza el seguimiento y control de los movimientos ocupacionales e incidencias del personal, y opera mecanismos vinculados con nombramientos, contratación y ocupación de plazas; de ahí que sea el área que podría contar con la información requerida o, cuando menos, identificar el expediente, fondo, repositorio o sistema institucional en que obre.

En consecuencia, se solicita que la Unidad de Transparencia:

Requiera formalmente a la DGRH, como área competente, y haga constar el turno y su respuesta;

documente qué áreas adicionales fueron consultadas (en su caso) por razón de adscripción o resguardo documental; precise qué fondos, expedientes o sistemas fueron revisados (p. ej., expediente de plaza; expediente personal; control de plazas; control de movimientos; repositorios de cédulas de funciones; archivos de convocatorias y resultados); y

distinga con claridad entre inexistencia documental y supuestos de no generación, evitando sustituciones narrativas por constancias documentales o por explicaciones generales que no satisfacen el estándar de verificabilidad.

Asimismo, para efectos de control de calidad de la búsqueda, se solicita que la respuesta indique, cuando sea posible: (a) el periodo temporal revisado; (b) el criterio de búsqueda (por número de plaza, nombre, adscripción, puesto, etc.); y (c) la unidad de conservación o carpeta/expediente en que se localizó cada documento (sin revelar datos personales confidenciales).

II. Información solicitada (documental)

A. Vigencia, modificación o extinción del Programa Integral de Inclusión Laboral

Informar si el Acuerdo de Administración de 19/09/2016 del Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación se encuentra vigente, precisando —cuando obre— el fundamento interno o instrumento de consulta empleado para determinarlo (p. ej., compendio de acuerdos vigentes, sistema institucional de normatividad, etc.).

Si el Acuerdo ya no se encuentra vigente, proporcionar copia íntegra del/los acto(s) administrativo(s) que lo modificó(eron), sustituyó(eron), abrogó(eron), dejó(aron) sin efectos o extinguió(eron) (acuerdo, resolución, determinación del órgano competente o instrumento equivalente), incluyendo: fecha, órgano emisor, fundamento de emisión (si obra en el propio documento) y texto completo.

En caso de que existan actos de implementación (p. ej., lineamientos operativos, manuales o instructivos internos vinculados al Programa), proporcionar su identificación y copia en lo conducente.



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

B. Plaza 3415 (Técnica Administrativa, Rango F)

Proporcionar el historial documental de ocupación de la plaza 3415, desde su creación con motivo del Programa, identificando al menos:

persona(s) ocupante(s);

tipo de movimiento o instrumento (alta, nombramiento, adscripción/readscripción, baja u otro);

adscripción(es) con sus fechas de inicio y término;

motivo de baja, cuando proceda, en versión pública;

número(s) de oficio, fecha de emisión y autoridad emisora de cada movimiento (cuando conste).

Para cada persona que haya ocupado la plaza 3415, proporcionar en versión pública:

Nombramiento(s) (inicial, definitivo, interino o equivalente) vinculados a la plaza 3415, incluyendo sus modificaciones o prórrogas, si existen;

Aviso(s) de baja y/o documento equivalente que formalice la terminación del vínculo, cuando proceda, así como el documento que refleje el asiento administrativo correspondiente;

Oficios de adscripción/readscripción (incluyendo el movimiento a la Coordinación General de Asesores de la Presidencia, si obra en archivos), con fechas y autoridad emisora;

Cédula(s) de funciones y/o documento equivalente que describa las funciones/actividades asignadas en cada adscripción, así como sus actualizaciones, en su caso; cualquier documento institucional que acredite la asignación de funciones o su ajuste (p. ej., comunicados internos, instrumentos de distribución de cargas o determinaciones de adecuación funcional), en versión pública si contiene datos personales.

Para evitar respuestas inconducentes, se solicita que, si existieran cédulas de funciones con distintos nombres (p. ej., 'perfil de puesto', 'descripción del puesto', 'funciones específicas', 'actividades asignadas'), se entregue el documento equivalente que cumpla esa función material.

C. Requisito de 'discapacidad' como condición de ocupación de la plaza 3415

En términos del artículo tercero del Acuerdo de 19/09/2016, que prevé que las plazas creadas serán ocupadas exclusivamente por personal con alguna discapacidad, se solicita la documentación que acredite el cumplimiento de dicho requisito respecto de la plaza 3415 por cada una de las personas que la hayan ocupado.

Atendiendo a que la discapacidad constituye dato personal sensible, se solicita (sin pretender diagnósticos ni expedientes clínicos):

versión pública de la constancia/dictamen/documento que haya servido para acreditar el requisito, con testado de diagnósticos, datos clínicos, signos particulares o cualquier elemento que revele información de salud; y/o



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

en su defecto, un documento institucional (oficio/constancia) emitido por el área competente que certifique —sin revelar diagnóstico— si el requisito fue acreditado o no para la ocupación de la plaza 3415, precisando fecha y autoridad/área que validó dicha acreditación;

adicionalmente, si obran instrumentos internos de control (p. ej., listas de elegibilidad, checklists de requisitos, dictámenes de cumplimiento), entregar su versión pública en lo conducente.

Aclaración de alcance: La solicitud no pretende el acceso a información médica detallada, sino únicamente verificar el cumplimiento de un requisito normativo de elegibilidad/ocupación de plaza previsto expresamente en el Acuerdo, mediante documentos o constancias institucionales que permitan corroboración objetiva.

D. Convocatoria, resultados y documentación del proceso de selección

Proporcionar copia de:

la convocatoria emitida para ocupar las plazas de Técnico Administrativo, Rango 'F', a que se refiere el artículo cuarto del Acuerdo;

el/los documento(s) de resultados, dictámenes, actas, listas de prelación, resoluciones de selección o determinación de vencedores respecto de la plaza 3415 (o el instrumento equivalente), en versión pública si contienen datos personales;

en su caso, los criterios, parámetros o rúbricas de evaluación utilizados para determinar resultados, así como la identificación del órgano o comité que intervino (si constan en documentos).

IV. Baja por 'pérdida de confianza', ponderación de la condición de discapacidad y salvaguardas institucionales

Sin perjuicio de los apartados anteriores, y atendiendo a que en el caso de referencia se reporta una baja con motivo de 'pérdida de confianza' (15/04/2024), se solicita información estrictamente documental encaminada a identificar si, al ordenar y tramitar dicha baja, existió alguna ponderación relacionada con la condición de persona con discapacidad y con el carácter inclusivo de la plaza creada en el marco del Programa.

A. Documentación soporte de la baja

Proporcionar, en versión pública, la documentación que sustente la baja de [...] por motivo de 'pérdida de confianza', incluyendo —si obra—:

oficio, acuerdo, determinación o documento equivalente que dispuso la baja;

constancias de notificación;

dictámenes, informes, evaluaciones o antecedentes documentales que se hayan considerado para motivar/soportar la decisión;



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

el asiento administrativo correspondiente en el sistema o expediente (p. ej., movimiento de personal y su soporte).

B. Ponderación de discapacidad y adecuaciones/medidas previas

Proporcionar, en versión pública, cualquier documento en el que se haya analizado, considerado o ponderado la condición de persona con discapacidad de la servidora pública al momento de:

determinar la procedencia de la baja por 'pérdida de confianza';

valorar alternativas o medidas previas (p. ej., adecuaciones funcionales, ajustes razonables, cambios de adscripción, apoyos, acompañamiento institucional o cualquier instrumento equivalente);

determinar el impacto de la baja respecto del Programa Integral de Inclusión Laboral y de la naturaleza de la plaza 3415.

En caso de que no existan documentos de ponderación o de alternativas/medidas previas, se solicita que se indique expresamente dicha circunstancia, precisando el resultado de la búsqueda en los expedientes de plaza y personal.

C. Instrumentos institucionales de protección adicional para personas con discapacidad

Informar y proporcionar copia (o, cuando proceda, identificación precisa) de los instrumentos internos vigentes o históricamente aplicables en la SCJN relacionados con:

inclusión laboral y trato igualitario de personas con discapacidad;

medidas de apoyo, adecuaciones funcionales o ajustes razonables en el ámbito laboral;

criterios, protocolos o lineamientos para la gestión de incidencias, reubicaciones, evaluaciones de desempeño y bajas de personas con discapacidad.

Si dichos instrumentos fueron modificados o sustituidos en el tiempo, proporcionar la cadena documental relevante (acuerdos, lineamientos, manuales, protocolos) o, en su defecto, indicar la unidad responsable y el repositorio en que se publiquen o resguarden.

D. Intervención y controles de DGRH en movimientos (altas/bajas) cuando existe requisito de discapacidad

Proporcionar, en su caso, los procedimientos, checklists, criterios de validación o controles (documentos normativos u operativos) que utilice la DGRH para:

verificar requisitos normativos de ocupación de plazas con condiciones específicas (como el requisito de discapacidad previsto para las plazas del Programa);

revisar, validar o registrar movimientos de personal (altas, adscripciones/readscripciones y bajas) tratándose de plazas creadas para inclusión laboral;

coordinarse con otras áreas competentes (si existiere) para asegurar el cumplimiento de requisitos y la aplicación de salvaguardas.

TbDxQ8FV8GRY/iCvEPoP9sZwivVokWVY7QM2YwJRE=



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

De no existir tales procedimientos o controles documentados, se solicita se indique expresamente.

V. Modalidad de entrega y notificación

Se solicita que la información se entregue, preferentemente, en formato PDF (o en el formato electrónico en que obre), y que, en su caso, se habilite su consulta y descarga mediante los Estrados Electrónicos de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, conforme a las prácticas institucionales aplicables, indicando la liga, folio o referencia que permita su localización. [...]” [sic]

- Folio 330030526000567:

“[...]Con fundamento en los artículos 6º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 4, 7, 12, 13, 18, 19, 132 y demás relativos de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública; 4, 5, 6 y demás aplicables de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública; así como en la normativa interna vigente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación en materia de transparencia, solicito en versión pública y en formato electrónico la información y documentación que obre en los archivos físicos y electrónicos de esa institución, incluyendo el Sistema de Gestión Documental Institucional, expedientes de personal, bases de datos administrativas, registros presupuestales y el Sistema de Registro Administrativo de Personal (SIRAP), respecto de la baja por “pérdida de confianza” de la servidora pública [...], quien ocupó la plaza 3415 de Técnico Administrativo, Rango F, y causó baja el 15 de abril de 2024, así como respecto de la ocupación posterior de dicha plaza y la intervención de la Dirección General de Recursos Humanos y de la Unidad de Inclusión Laboral y Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad.

Lo anterior se solicita para verificar el cumplimiento del marco normativo aplicable, particularmente el Acuerdo de Administración de 19 de septiembre de 2016, por el que se instituyó el Programa Integral de Inclusión Laboral y se autorizaron diez plazas de Técnico Administrativo, Rango F, destinadas exclusivamente a personas con discapacidad, entre ellas la plaza 3415, así como el Acuerdo General de Administración número III/2022, de 26 de abril de 2022, que abrogó el acuerdo anterior sin afectar la permanencia de las personas con discapacidad que ocupaban dichas plazas y que creó la Unidad de Inclusión Laboral y Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad, estableciendo obligaciones específicas para prevenir actos de discriminación y regular el procedimiento previo a la terminación de los efectos del nombramiento o baja de una persona con discapacidad, así como la obligación institucional de coordinación entre la Dirección General de Recursos Humanos y la Dirección General de Derechos Humanos mediante la operación del SIRAP.

En ese contexto, solicito copia íntegra en versión pública del expediente completo relacionado con la determinación, trámite, autorización y ejecución de la baja por pérdida de confianza de [...], incluyendo el oficio o acuerdo que la decretó, su fundamentación y motivación, dictámenes, notas técnicas, comunicaciones internas, autorizaciones superiores y cualquier documento que haya servido de sustento para dicha decisión. Asimismo, requiero las constancias que acrediten si, previo a que surtiera efectos la baja, el órgano o área correspondiente informó o notificó formalmente a la Unidad de Inclusión Laboral y Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad su intención de terminar los efectos del nombramiento, incluyendo el oficio de vista, acuse de recibo, registro en sistema institucional o cualquier otro medio documental que lo demuestre.

Igualmente solicito copia de las constancias que acrediten la intervención de la Unidad de Inclusión en el procedimiento, tales como citatorios, minutas, actas de escucha o comparecencia, registros de entrevistas, así como la opinión emitida por dicha Unidad y la constancia de su notificación al área correspondiente, en términos de lo previsto por el



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

Acuerdo General de Administración III/2022. En caso de que no se haya realizado dicha notificación o intervención, solicito el documento en el que conste la determinación administrativa que justificó su omisión o, en su defecto, la declaración formal de inexistencia con acreditación detallada de búsqueda exhaustiva en las unidades administrativas competentes.

Asimismo, solicito toda la documentación que obre en la Dirección General de Recursos Humanos relacionada con su participación en la baja referida, incluyendo registros de movimiento en el SIRAP, comunicaciones con el área de adscripción y con la Unidad de Inclusión, validaciones internas, controles administrativos o cualquier actuación que demuestre la supervisión del respeto al procedimiento y a la normativa en materia de inclusión y no discriminación.

Por otra parte, solicito el histórico completo de ocupación de la plaza 3415 desde el 15 de abril de 2024 a la fecha de respuesta, indicando nombre de la persona titular, fecha de alta, adscripción, tipo de nombramiento y copia en versión pública del documento de nombramiento o movimiento correspondiente. Respecto de cada persona que haya ocupado dicha plaza con posterioridad a la baja de [...], solicito se informe si se encuentra registrada institucionalmente como persona con discapacidad para efectos administrativos, bastando una respuesta afirmativa o negativa, sin requerirse datos clínicos ni información sensible, así como el soporte documental que acredite el cumplimiento de la acción afirmativa consistente en cubrir la vacante con otra persona con discapacidad, en términos del propio Acuerdo General de Administración III/2022.

Solicito también copia en versión pública de las cédulas de funciones o documentos equivalentes correspondientes a la plaza 3415 durante el periodo en que fue ocupada por [...], tanto en la Secretaría Jurídica de la Presidencia como en la Coordinación General de Asesores de la Presidencia, así como las cédulas o descripciones de puesto de quienes la hayan ocupado posteriormente, a efecto de verificar la congruencia funcional y el respeto a la finalidad original de la plaza creada como acción afirmativa.

En caso de que se alegue inexistencia, no generación o reserva de información, solicito se precise de manera fundada y motivada las unidades administrativas consultadas, los sistemas revisados, el periodo de búsqueda, los criterios utilizados y los servidores públicos responsables de la misma, a efecto de acreditar una búsqueda exhaustiva conforme a los estándares de máxima publicidad y debida diligencia que rigen a ese Alto Tribunal. Asimismo, en caso de contener datos personales, solicito la entrega en versión pública con testado de información confidencial, privilegiando el acceso al resto del contenido.

La presente solicitud no implica la elaboración de documentos ad hoc, sino únicamente la entrega de información existente en archivos y registros institucionales, o bien la generación de relaciones simples a partir de bases de datos existentes, en términos de la legislación de transparencia aplicable. [...] [sic]

II. Acuerdo de apertura de expediente. Por acuerdo de diecisiete de febrero de dos mil veintiséis, el Subdirector General de Acceso a la Información adscrito a la Unidad de Transparencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (Unidad de Transparencia), una vez analizados la naturaleza y contenido de la solicitud con folio **330030526000525**, la determinó procedente y ordenó abrir el expediente electrónico **UT-A/0078/2026**.



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

Asimismo, por acuerdo de veinticinco de febrero de dos mil veintiséis, el Subdirector General de Acceso a la Información adscrito a la Unidad de Transparencia, una vez analizados la naturaleza y contenido de la solicitud con folio **330030526000567**, la determinó procedente y ordenó abrir el expediente electrónico **UT-A/0104/2026**.

III. Requerimiento de información. Una vez formados los expedientes mencionados, por instrucciones del Titular de la Unidad de Transparencia se requirió el pronunciamiento correspondiente sobre las solicitudes, como se esquematiza a continuación:

Folio	Oficio	Área requerida
330030526000525	SCJN/UT/SGAI-279-2026	Dirección General de Recursos Humanos (DGRH).
	SCJN/UT/SGAI-280-2026	Dirección General de Derechos Humanos y Justicia Pluricultural (DGDHyJP).
330030526000567	SCJN/UT/SGAI-357-2026	DGRH.
	SCJN/UT/SGAI-364-2026	DGDHyJP.

IV. Informe de la DGDHyJP en atención al folio número 330030526000525. El veintiséis de febrero de dos mil veintiséis, la instancia vinculada remitió el oficio DGDHJP-169-2026 a la Unidad de Transparencia, a través del Sistema de Gestión Documental Institucional, en el que informó lo siguiente:

“[...]

Me refiero a su oficio electrónico SCJN/UT/SGAI-280-2026, recibido el 19 de febrero de 2026, mediante el cual se solicita a esta Dirección General de Derechos Humanos y Justicia Pluricultural, brindar un informe relativo a un cuestionamiento contenido en la solicitud de acceso a la información identificada con el folio PNT 330030526000525 y expediente UT/A/0078/2026.

La consulta plantea lo siguiente:

‘Asunto: Solicitud de acceso a la información Solicitud de acceso a la información Plaza 3415 – Programa Integral de Inclusión Laboral I. Parámetro normativo, determinación de competencia y áreas vinculadas Con el objeto de orientar una búsqueda documental exhaustiva, verificable y materialmente idónea, se solicita que el requerimiento se turne primordialmente a la Dirección General de Recursos Humanos (DGRH), en su carácter de área que, por mandato expreso y por atribuciones funcionales reconocidas, debe contar — o, en su caso, estar en aptitud de localizar— la documentación relativa a la creación, administración,



ocupación, control y movimientos de plazas; así como la documentación soporte que sustenta los actos de alta, nombramiento, adscripción/readscripción, cambio de funciones y baja del personal. A fin de reducir el margen de indeterminación, se solicita además que la búsqueda se realice por múltiples llaves de localización, entre otras: número de plaza (3415), denominación del puesto (Técnica/Técnico Administrativo, Rango 'F'), adscripciones históricas (Secretaría Jurídica de la Presidencia; Coordinación General de Asesores de la Presidencia), nombre(s) de las personas servidoras públicas referidas y la referencia normativa del Programa Integral de Inclusión Laboral creado por Acuerdo General de Administración de 19 de septiembre de 2016 del Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. En particular: El Acuerdo de Administración de 19 de septiembre de 2016 (Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación) dispone que las plazas creadas en el marco del Programa se sujetarán a convocatoria, la cual sería emitida por la entonces Dirección General de Recursos Humanos e Innovación Administrativa, hoy DGRH y Secretaría Jurídica de la Presidencia y la Oficialía Mayor. En criterios institucionales documentados en resoluciones del propio sujeto obligado (Comité de Transparencia), se reconoce que la DGRH realiza el seguimiento y control de los movimientos ocupacionales e incidencias del personal, y opera mecanismos vinculados con nombramientos, contratación y ocupación de plazas; de ahí que sea el área que podría contar con la información requerida o, cuando menos, identificar el expediente, fondo, repositorio o sistema institucional en que obre. En consecuencia, se solicita que la Unidad de Transparencia: Requiera formalmente a la DGRH, como área competente, y haga constar el turno y su respuesta; ...' (archivo adjunto).'

Considerando lo dispuesto por el artículo 19 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública,¹ la Dirección General de Derechos Humanos y Justicia Pluricultural, da cuenta de la información requerida en el ámbito de sus atribuciones, contempladas en el artículo 18 del Reglamento Orgánico de la Suprema Corte de Justicia de la Nación² en sus fracciones I, V, VIII, X, XI y XV.

Respecto al **'Punto II. Información solicitada (documental), apartado A'** detallada en el archivo adjunto de la solicitud, que a la letra se menciona:

“A. Vigencia, modificación o extinción del Programa Integral de Inclusión Laboral Informar si el Acuerdo de Administración de 19/09/2016 del Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación se encuentra vigente, precisando — cuando obre— el fundamento interno o instrumento de consulta empleado para determinarlo (p. ej., compendio de acuerdos vigentes, sistema institucional de normatividad, etc.).

Si el Acuerdo ya no se encuentra vigente, proporcionar copia íntegra del/los acto(s) administrativo(s) que lo modificó(eron), sustituyó(eron), abrogó(eron), dejó(aron) sin efectos o extinguió(eron) (acuerdo, resolución, determinación del órgano competente o instrumento equivalente), incluyendo: fecha, órgano emisor, fundamento de emisión (si obra en el propio documento) y texto completo.”

Se informa que, de conformidad con el Transitorio Segundo, del ACUERDO GENERAL DE ADMINISTRACIÓN NÚMERO III/2022, DEL PRESIDENTE DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, DE VEINTISÉIS DE ABRIL DE DOS MIL VEINTIDÓS, POR EL QUE SE ESTABLECE LA POLÍTICA DE INCLUSIÓN Y LAS MEDIDAS GENERALES PARA LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN



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

LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, **queda abrogado el Acuerdo de Administración del diecinueve de septiembre de dos mil dieciséis**, del Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, por el que se instituyó el Programa Integral de Inclusión Laboral en el Alto Tribunal. AA_DEL_19-09-2016¹

En relación con la solicitud: 'En caso de que existan actos de implementación (p. ej., lineamientos operativos, manuales o instructivos internos vinculados al Programa), proporcionar su identificación y copia en lo conducente.'

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

- ACUERDO GENERAL DE ADMINISTRACIÓN NÚMERO III/2022, DEL PRESIDENTE DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, DE VEINTISÉIS DE ABRIL DE DOS MIL VEINTIDÓS, POR EL QUE SE ESTABLECE LA POLÍTICA DE INCLUSIÓN Y LAS MEDIDAS GENERALES PARA LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN. AGA/III/2022²
- REGLAMENTO INTERNO DEL COMITÉ DE ACCESIBILIDAD E INCLUSIÓN DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN. Reglamento³
- ACUERDO GENERAL DE ADMINISTRACIÓN NÚMERO X/2022, DEL PRESIDENTE DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, DE CINCO DE DICIEMBRE DE DOS MIL VEINTIDÓS, QUE REFORMA Y ADICIONA DIVERSAS DISPOSICIONES DEL ACUERDO GENERAL DE ADMINISTRACIÓN NÚMERO III/2022, DEL PRESIDENTE DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, DE VEINTISÉIS DE ABRIL DE DOS MIL VEINTIDÓS, POR EL QUE SE ESTABLECE LA POLÍTICA DE INCLUSIÓN Y LAS MEDIDAS GENERALES PARA LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN. AGA/X/2022⁴
- ACUERDO GENERAL DE ADMINISTRACIÓN NÚMERO XII/2022, DEL PRESIDENTE DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, DE CATORCE DE DICIEMBRE DE DOS MIL VEINTIDÓS, EN MATERIA DE OTORGAMIENTO DE LICENCIAS PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD PSICOSOCIAL O MENTAL, QUE REFORMA Y ADICIONA DIVERSAS DISPOSICIONES DEL ACUERDO GENERAL DE ADMINISTRACIÓN VI/2019, DEL PRESIDENTE DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, DE ONCE DE JULIO DE 2019, POR EL QUE SE ESTABLECEN LAS NORMAS RELATIVAS A LAS PLAZAS, INGRESOS, NOMBRAMIENTOS, LICENCIAS,

¹ https://www.scjn.gob.mx/conoce-la-corte/marconormativo/public/api/download?fileName=AA_DEL_19-09-2016_DEL_PRESIDENTE.pdf

² <https://www.scjn.gob.mx/conoce-la-corte/marconormativo/public/api/download?fileName=AGA%20III-2022%20de%20Inclusi%C3%B3n-CON%20REFORMAS.pdf>

³ <https://www.scjn.gob.mx/conoce-la-corte/marconormativo/public/api/download?fileName=Reglamento%20Comit%C3%A9%20de%20Accesibilidad%20e%20Inclusi%C3%B3n.pdf>

⁴ [https://www.scjn.gob.mx/conoce-la-corte/marconormativo/public/api/download?fileName=AGA%20X-2022%20-%20Personas%20cuidadoras%20\(Modificaci%C3%B3n%20AGA%20III-2022\).pdf](https://www.scjn.gob.mx/conoce-la-corte/marconormativo/public/api/download?fileName=AGA%20X-2022%20-%20Personas%20cuidadoras%20(Modificaci%C3%B3n%20AGA%20III-2022).pdf)



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

COMISIONES, READSCRIPCIONES, SUSPENSIÓN Y TERMINACIÓN DEL NOMBRAMIENTO DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS Y QUE REGULA LA ADMINISTRACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS DE ESTE ALTO TRIBUNAL, SALVO LOS DE SUS SALAS. AGA/XII/2022⁵

- LINEAMIENTOS POR LOS QUE SE ESTABLECE EL PROCEDIMIENTO PARA EL OTORGAMIENTO DE LICENCIAS PARA PERSONAS QUE VIVEN CON ALGÚN TIPO DE DISCAPACIDAD PSICOSOCIAL O MENTAL EN FAVOR DE LAS PERSONAS SERVIDORAS PÚBLICAS DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN. LINEAMIENTOS⁶

- MANUAL DE PROCEDIMIENTOS: ATENCIÓN A LAS SOLICITUDES DE AJUSTES RAZONABLES Y/O AYUDAS TÉCNICAS FORMULADAS POR PERSONAS CON DISCAPACIDAD, CON DIFICULTAD PARA REALIZAR ALGUNA ACTIVIDAD LABORAL Y/O CUIDADORAS O DE APOYO DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD, QUE LABOREN EN LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN. (Anexo 1)

- REGLAMENTO ORGÁNICO DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN.

https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5775797&fecha=10/12/2025#gsc.tab=0

Respecto al cuestionamiento del '**Punto II. Información solicitada (documental), apartado C. Requisito de 'discapacidad' como condición de ocupación de la plaza 3415**', se informa que en los procesos de selección **no** se requirió documento que acreditara la discapacidad.

En cuanto al '**Punto II. Información solicitada (documental), apartado D. Convocatoria, resultados y documentación del proceso de selección**', se pone a su disposición la Convocatoria (2016) al concurso abierto mediante la cual se concursaron diez plazas para ser ocupadas por personas con discapacidad en 2016, así como la Convocatoria al Concurso abierto para ocupar diez plazas con adscripción en diversas áreas de este Alto Tribunal 2018 (Anexo 2) y la Convocatoria para cubrir plazas desiertas del concurso abierto de la SCJN para cubrir 10 plazas para personas con discapacidad 2018⁷,

Respecto de los resultados y documentación del proceso de selección, se comunica que la Implementación del Programa Integral de Inclusión Laboral estuvo a cargo de la entonces Dirección General de Recursos Humanos e Innovación Administrativa, por lo que esta DGDHJP no cuenta con la información.

Con relación a los siguientes rubros: '**Punto II. Información solicitada (documental), apartado B. Plaza 3415 (Técnica Administrativa, Rango 'F')**' y '**Punto IV. Baja por 'pérdida de confianza' (apartados A, B, C y D)**', se indica que de las atribuciones conferidas a la DGDHJP en el artículo 18 del Reglamento Orgánico de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, no se advierte alguna atribución con las características señaladas, por lo que no cuenta con la información solicitada.

⁵ <https://www.scjn.gob.mx/conoce-la-corte/marconormativo/public/api/download?fileName=AGA%20XII-2022%20licencias%20discapacidad%20psicosocial.pdf>

⁶ <https://www.scjn.gob.mx/conoce-la-corte/marconormativo/public/api/download?fileName=Lineamientos%20de%20licencias%20personas%20con%20discapacidad.pdf>

⁷ [Convocatoria para cubrir plazas desiertas del concurso abierto de la SCJN para cubrir 10 plazas para personas con discapacidad 2018](#)



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

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

[...]"

Asimismo, la referida DGRHyJP, adjuntó a su respuesta la copia simple de los documentos siguientes:

A. Manual de procedimientos, Atención a las solicitudes de ajustes razonables y/o ayudas técnicas formuladas por personas con discapacidad, con dificultad para realizar alguna actividad laboral y/o cuidadoras o de apoyo de personas con discapacidad, que laboren en la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

B. Convocatoria (2016) al concurso abierto mediante la cual se concursaron diez plazas para ser ocupadas por personas con discapacidad en 2016, así como la Convocatoria al Concurso abierto para ocupar diez plazas con adscripción en diversas áreas de este Alto Tribunal 2018.

V. Recordatorios. Los días cuatro y diecisiete de marzo del dos mil veintiséis, se notificaron, a las áreas requeridas, los oficios SCJN/UT/SGAI-424-2026 y SCJN/UT/SGAI-642-2026, respectivamente, a efecto de requerir sus respuestas a la brevedad posible.

VI. Informe de la DGDHyJP en atención al folio número 330030526000567. El diez de marzo de dos mil veintiséis, la instancia vinculada remitió el oficio DGDHJP-206-2026 a la Unidad de Transparencia, a través del Sistema de Gestión Documental Institucional, en el que informó lo siguiente:

“[...]

Me refiero a su oficio SCJN/UT/SGAI-364-2026, recibido el 03 de marzo de 2026, mediante el cual se solicita a esta Dirección General de Derechos Humanos y Justicia



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

Pluricultural (DGDHJP), brindar un informe relativo a un cuestionamiento contenido en la solicitud de acceso a la información identificada con el folio PNT 330030526000567 y expediente UT/A/0104/2026.

Considerando lo dispuesto por el artículo 19 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública⁸, la DGDHJP da cuenta de la información requerida en la consulta en el ámbito de sus atribuciones contempladas en el artículo 18 del Reglamento Orgánico de la Suprema Corte de Justicia de la Nación⁹ en sus fracciones I, V, VIII, X, XI y XV.

En relación con los puntos 1, 5, 7 y 9, que a la letra solicita:

'1. en versión pública y en formato electrónico la información y documentación que obre en los archivos físicos y electrónicos de esa institución, incluyendo el Sistema de Gestión Documental Institucional, expedientes de personal, bases de datos administrativas, registros presupuestales y el Sistema de Registro Administrativo de Personal (SIRAP), respecto de la baja por 'pérdida de confianza' de la servidora pública [...], quien ocupó la plaza 3415 de Técnico Administrativo, Rango F, y causó baja el 15 de abril de 2024, así como respecto de la ocupación posterior de dicha plaza y la intervención de la Dirección General de Recursos Humanos y de la Unidad de Inclusión Laboral y Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad. Lo anterior se solicita para verificar el cumplimiento del marco normativo aplicable, particularmente el Acuerdo de Administración de 19 de septiembre de 2016, por el que se instituyó el Programa Integral de Inclusión Laboral y se autorizaron diez plazas de Técnico Administrativo, Rango F, destinadas exclusivamente a personas con discapacidad, entre ellas la plaza 3415, así como el Acuerdo General de Administración número III/2022, de 26 de abril de 2022, que abrogó el acuerdo anterior sin afectar la permanencia de las personas con discapacidad que ocupaban dichas plazas y que creó la Unidad de Inclusión Laboral y Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad, estableciendo obligaciones específicas para prevenir actos de discriminación y regular el procedimiento previo a la terminación de los efectos del nombramiento o baja de una persona con discapacidad, así como la obligación institucional de coordinación entre la Dirección General de Recursos Humanos y la Dirección General de Derechos Humanos mediante la operación del SIRAP.'

'5. En caso de que no se haya realizado dicha notificación o intervención, solicito el documento en el que conste la determinación administrativa que justificó su omisión o, en su defecto, la declaración formal de inexistencia con acreditación detallada de búsqueda exhaustiva en las unidades administrativas competentes.'

'7. Por otra parte, solicito el histórico completo de ocupación de la plaza 3415 desde el 15 de abril de 2024 a la fecha de respuesta, indicando nombre de la persona titular, fecha de alta, adscripción, tipo de nombramiento y copia en versión pública del documento de nombramiento o movimiento correspondiente.'

'9. Solicito también copia en versión pública de las cédulas de funciones o documentos equivalentes correspondientes a la plaza 3415 durante el periodo en que fue ocupada por [...], tanto en la Secretaría Jurídica de la Presidencia como en la Coordinación General de Asesores de la Presidencia, así como las cédulas o descripciones de puesto de quienes la hayan ocupado posteriormente, a efecto de verificar la congruencia

⁸ Artículo 19. Los sujetos obligados deberán transparentar y garantizar el acceso a la información documentada en su poder, de conformidad con las disposiciones jurídicas aplicables.

⁹ Reglamento Orgánico de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, publicado en el Diario Oficial de la Federación el 10 de diciembre de 2025. Enlace:

https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5775797&fecha=10/12/2025#gsc.tab=0



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

funcional y el respeto a la finalidad original de la plaza creada como acción afirmativa.'

Se informa que, de las atribuciones conferidas a la DGDHJP en el artículo 18 del Reglamento Orgánico de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, del Acuerdo General de Administración Número III/2022 (AGA III/2022)¹⁰ y del Acuerdo General de Administración X/2022¹¹ no se advierte alguna atribución con las características señaladas, por lo que no se cuenta con la información solicitada.

Al respecto, resulta aplicable el Criterio de Interpretación 13/17 adoptado por el extinto Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Datos Personales (INAI)¹², que refiere que la incompetencia implica la ausencia de atribuciones del sujeto obligado para poseer la información solicitada; es decir, se trata de una cuestión de derecho, en tanto que no existan facultades para contar con lo requerido; por lo que la incompetencia es una cualidad atribuida al sujeto obligado que la declara.

Respecto a los puntos 2, 3, 4, 6 y 8 que a la letra solicita:

'2. En ese contexto, solicito copia íntegra en versión pública del expediente completo relacionado con la determinación, trámite, autorización y ejecución de la baja por pérdida de confianza de [...], incluyendo el oficio o acuerdo que la decretó, su fundamentación y motivación, dictámenes, notas técnicas, comunicaciones internas, autorizaciones superiores y cualquier documento que haya servido de sustento para dicha decisión.'

'3. Asimismo, requiero las constancias que acrediten si, previo a que surtiera efectos la baja, el órgano o área correspondiente informó o notificó formalmente a la Unidad de Inclusión Laboral y Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad su intención de terminar los efectos del nombramiento, incluyendo el oficio de vista, acuse de recibo, registro en sistema institucional o cualquier otro medio documental que lo demuestre.'

'4. Igualmente solicito copia de las constancias que acrediten la intervención de la Unidad de Inclusión en el procedimiento, tales como citatorios, minutas, actas de escucha o comparecencia, registros de entrevistas, así como la opinión emitida por dicha Unidad y la constancia de su notificación al área correspondiente, en términos de lo previsto por el Acuerdo General de Administración III/2022.'

'6. Asimismo, solicito toda la documentación que obre en la Dirección General de Recursos Humanos relacionada con su participación en la baja referida, incluyendo registros de movimiento en el SIRAP, comunicaciones con el área de adscripción y con la Unidad de Inclusión, validaciones internas, controles administrativos o cualquier actuación que demuestre la supervisión del respeto al procedimiento y a la normativa en materia de inclusión y no discriminación.'

¹⁰ ACUERDO GENERAL DE ADMINISTRACIÓN NÚMERO III/2022, DEL PRESIDENTE DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, DE VEINTISÉIS DE ABRIL DE DOS MIL VEINTIDÓS, POR EL QUE SE ESTABLECE LA POLÍTICA DE INCLUSIÓN Y LAS MEDIDAS GENERALES PARA LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN. <https://www.scjn.gob.mx/conoce-la-corte/marconormativo/public/api/download?fileName=AGA%20III-2022%20de%20Inclusi%C3%B3n-CON%20REFORMAS.pdf>

¹¹ ACUERDO GENERAL DE ADMINISTRACIÓN NÚMERO X/2022, DEL PRESIDENTE DE LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, DE CINCO DE DICIEMBRE DE DOS MIL VEITIDÓS, QUE REFORMA Y ADICIONA DIVERSAS DISPOSICIONES DEL ACUERDO GENERAL DE ADMINISTRACIÓN NÚMERO III/2022, DEL PRESIDENTE D ELA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN, DE VEINTISÉIS DE ABRIL DE DOS MIL VEINTIDÓS, POR EL QUE SE ESTABLECE LA POLÍTICA DE INCUSIÓN Y LAS MEDIDAS GENERALES PARA LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN LA SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN. [https://www.scjn.gob.mx/conoce-la-corte/marconormativo/public/api/download?fileName=AGA%20X-2022%20-%20Personas%20cuidadoras%20\(Modificaci%C3%B3n%20AGA%20III-2022\).pdf](https://www.scjn.gob.mx/conoce-la-corte/marconormativo/public/api/download?fileName=AGA%20X-2022%20-%20Personas%20cuidadoras%20(Modificaci%C3%B3n%20AGA%20III-2022).pdf)

¹² Criterio de Interpretación 13/17 adoptado por el extinto INAI. Enlace: <https://share.google/3Sy2lyY4nA7rhP6mA>



'8. Respecto de cada persona que haya ocupado dicha plaza con posterioridad a la baja de [...], solicito se informe si se encuentra registrada institucionalmente como persona con discapacidad para efectos administrativos, bastando una respuesta afirmativa o negativa, sin requerirse datos clínicos ni información sensible, así como el soporte documental que acredite el cumplimiento de la acción afirmativa consistente en cubrir la vacante con otra persona con discapacidad, en términos del propio Acuerdo General de Administración III/2022.'

Dado que la consulta se relaciona con supuestos de datos personales sensibles, esta Dirección General tiene la obligación de resguardarla. Poner a disposición pública la simple afirmación o negación acerca de la condición de discapacidad de una persona identificada o identificable, por vía de acceso a la información pública, podría poner en riesgo su esfera de privacidad e intimidad. Todo ello podría devenir en la utilización indebida de dicha información y dar origen a discriminación, lo que conlleva un riesgo grave para la persona que ocupa dicha plaza.

Es aplicable, por analogía, el criterio de clasificación pronunciado por el Comité de Transparencia en la resolución del Expediente Varios CT-VT/A-35-2024¹³, de treinta de octubre de dos mil veinticuatro, en el que 'confirma la clasificación del solo pronunciamiento de existencia o inexistencia de ayudas técnicas y ajustes razonables otorgados a una persona servidora pública como información confidencial, con fundamento en los artículos 116 de la Ley General de Transparencia, 113, fracción I, de la Ley Federal de Transparencia, en relación con el 3 de la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados.'

En cuanto al párrafo que a la letra solicita: **'En caso de que se alegue inexistencia, no generación o reserva de información, solicito se precise de manera fundada y motivada las unidades administrativas consultadas, los sistemas revisados, el periodo de búsqueda, los criterios utilizados y los servidores públicos responsables de la misma, a efecto de acreditar una búsqueda exhaustiva conforme a los estándares de máxima publicidad y debida diligencia que rigen a ese Alto Tribunal. Asimismo, en caso de contener datos personales, solicito la entrega en versión pública con testado de información confidencial, privilegiando el acceso al resto del contenido.'**

Se informa, que dichos planteamientos no pueden ser atendidos por la vía de acceso a la información, en virtud de que en esos puntos se piden justificaciones, explicaciones y/o pronunciamientos sobre cuestionamientos subjetivos, es decir, se pretenden obtener respuestas a diversos planteamientos que, desde el punto de vista de quien presenta la solicitud, deberían tener justificación en los términos que expone en cada uno de los puntos.

Al respecto, es aplicable el criterio de interpretación emitido por el Comité de Transparencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, el seis de septiembre de dos mil veintitrés mediante la resolución del expediente VARIOS CT-VT/A-47-2023¹⁴.
[...]"

VII. Ampliación del plazo ordinario de respuesta en el presente procedimiento. Mediante oficio **SCJN/UT/SGAI-597-2026**, enviado por correo

¹³ https://www.scjn.gob.mx/sites/default/files/resoluciones/2025-11/CT-VT-A-35-2024_0.pdf

¹⁴ <https://www.scjn.gob.mx/sites/default/files/resoluciones/2023-10/CT-VT-A-47-2023.pdf>



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

electrónico el once de marzo de dos mil veintiséis, la Unidad de Transparencia solicitó la ampliación del plazo ordinario de respuesta para ambos folios (330030526000525 y 330030526000567), la cual fue autorizada por este Comité de Transparencia en su Quinta Sesión Ordinaria de dos mil veintiséis, y así lo informó la Secretaría del Comité con el oficio **CT-81-2026**, lo que se notificó a la persona solicitante a través de la Plataforma Nacional de Transparencia el trece y dieciocho de marzo del mismo año.

VIII. Informe de la DGRH en atención al folio número 330030526000525. El diecisiete de marzo de dos mil veintiséis, la instancia vinculada remitió el oficio UASCJN/DGRH/SGADP/DRL-823-2026 a la Unidad de Transparencia, a través del Sistema de Gestión Documental Institucional, en el que informó lo siguiente:

“[...]”

De conformidad con el punto primero y segundo del Acuerdo General del Pleno del Órgano de Administración Judicial AG-POAJ-007/2025, publicado en el Diario Oficial de la Federación (DOF) el doce de septiembre del dos mil veinticinco, por el que se autoriza la continuidad de la aplicación de la normativa administrativa emitida hasta antes del primero de septiembre de dos mil veinticinco, por la Suprema Corte de Justicia de la Nación, a través de las Unidades Administrativas correspondientes, hasta en tanto el Órgano de Administración Judicial emita las disposiciones respectivas; así como el Transitorio Sexto del Reglamento Orgánico de la Suprema Corte de Justicia de la Nación publicado en el DOF el diez de diciembre de dos mil veinticinco, se atiende la presente solicitud de acceso a la información.

Me refiero a los oficios SCJN/UT/SGAI-279-2026 y SCJN/UT/SGAI-424-2026, recibidos vía el Sistema de Gestión Documental Institucional el diecinueve de febrero y cinco de marzo de dos mil veintiséis, respectivamente, mediante los cuales hace del conocimiento de la Dirección General de Recursos Humanos, la solicitud de acceso a la información registrada bajo el Folio PNT: 330030526000525.

Al respecto, se informa que esta Dirección General de Recursos Humanos es **parcialmente competente** para atender la solicitud de referencia, en términos del artículo 30, del Reglamento Orgánico en Materia de Administración de la Suprema Corte de Justicia de la Nación¹⁵, (se inserta vínculo electrónico en adelante ROMA).

En primer término, se hace del conocimiento de la persona solicitante y de la Unidad de Transparencia que, de conformidad con los artículos 8, fracción III, y 131 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública¹⁶ (se inserta vínculo electrónico para consulta y en adelante Ley General), los sujetos obligados deben proporcionar la información documentada que obre en sus archivos y que esté dentro del ámbito de sus atribuciones; lo anterior, sin la necesidad de elaborar documentos adicionales con el fin de atender las solicitudes de acceso a la información.

¹⁵ [DOF - Diario Oficial de la Federación](#)

¹⁶ [Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública](#)



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

Con lo cual, además, se excluye cualquier deber de emitir pronunciamientos específicos, explicaciones y/o argumentaciones sobre supuestos que sean planteados a través de una solicitud de información.

En ese sentido, esta Dirección General de Recursos Humanos realizó una búsqueda razonable y exhaustiva en los archivos, registros, bases de datos y en el expediente de plaza con lo que cuenta, incluyendo la norma interna de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Con relación al **apartado I** '*Parámetro normativo, determinación de competencia y áreas vinculadas*' (sic), se considera que lo expresado en este apartado constituye una introducción de la persona solicitante, tal y como ella lo refiere al indicar sus 'parámetros' para estar en posibilidades de 'orientar' la búsqueda de la información, por lo que no es viable su atención de conformidad con la ley de la materia.

Por lo tanto, no puede ser entendido como un requerimiento informativo en términos de lo señalado en la Ley de la materia, ni existe obligación alguna de pronunciarse al respecto, al corresponder única y exclusivamente a un marco contextual en el que se basa la solicitud.

Por lo que respecta al **apartado II. Información solicitada (documental) incisos A y D**, se informa que el Programa Integral de Inclusión Laboral, es competencia de la Dirección General de Derechos Humanos y Justicia Pluricultural; sin embargo, para garantizar el derecho de acceso de la información de la persona solicitante, se hace de su conocimiento que existe información disponible públicamente relacionada con la solicitud de información, y que pudiera resultar del interés de la persona solicitante, como es el Acuerdo General de Administración III/2022 de veintiséis de abril de dos mil veintidós, por el que se establece la política de inclusión y las medidas generales para la protección de los Derechos Humanos de las Personas con Discapacidad en la Suprema Corte de Justicia de la Nación¹⁷ (se inserta vínculo electrónico para consulta y en adelante AGA III/2022).

Por cuanto hace al **apartado II, incisos B y C, y apartado IV, incisos A y B**, referentes a la plaza 3415 y su relación con el Programa Integral de Inclusión Laboral, es importante precisar que en nuestro sistema constitucional, el derecho de acceso a la información encuentra sustento en el artículo 6º, apartado A, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, cuyo contenido deja claro que, en principio, todo acto de autoridad es de interés general y, por ende, es susceptible de ser conocido por todas las personas.

Sin embargo, el derecho de acceso a la información no es absoluto, ya que, si bien la información bajo resguardo de los sujetos obligados del Estado es pública, existen excepciones conceptualizadas como información reservada o información confidencial en los términos establecidos por el legislador.

En ese sentido, debe observarse que el artículo 115, párrafo primero de la Ley General señala que se considera información confidencial la que contiene datos personales concernientes a una persona física identificada o identificable.

También, que el artículo 3, fracciones IX y X de la Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados¹⁸ (se inserta vínculo electrónico para consulta y en adelante Ley General de Protección) dispone que son considerados datos personales, cualquier información concerniente a una persona identificada o identificable y que, además, son sensibles aquellos que se refieran a la esfera más íntima de su

¹⁷ [AGA-III-2022-inclusion-FINAL.pdf](#)

¹⁸ [Ley General de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados](#)



titular, o cuya utilización indebida pueda dar origen a discriminación o conlleve un riesgo grave para ésta; por ejemplo, el estado de salud presente o futuro, entre otros aspectos.

Con base en lo anterior, se demuestra el deber de todo sujeto obligado de garantizar la confidencialidad de los datos personales que obran en sus archivos, máxime, cuando estos, por su grado de sensibilidad, pueden trastocar los aspectos más íntimos de las personas, causando un daño irreparable a partir de su divulgación.

Ahora bien, en el caso que nos ocupa, se solicita información partiendo de la premisa de que la plaza a que se refiere la persona solicitante fue creada en el marco del Programa Integral de Inclusión Laboral y, además, aduce que ésta debía ser ocupada única y exclusivamente por personas con discapacidad.

Al respecto, conforme a lo dicho por la persona solicitante, es claro que la solicitud establece una vinculación estrecha entre una plaza y la condición física o de salud de las personas que, en su caso, la hubieran ocupado.

Por lo tanto, se estima que cualquier tipo de pronunciamiento, sea en sentido afirmativo o negativo, en torno a la existencia de la información, es susceptible de ser clasificado como confidencial al tratarse de datos personales, incluso, de carácter sensibles, en tanto que, a partir de dicho pronunciamiento, es posible establecer un vínculo entre un hecho íntimo como es el caso de aspectos físicos o de salud y una o varias personas identificadas o identificables.

Por lo anterior, pronunciarse sobre lo solicitado, conlleva inevitablemente la posibilidad de identificar plenamente a determinadas personas físicas de manera directa o indirecta, a partir de circunstancias espaciales, temporales u otros elementos que abonen a la determinación de su identidad, esto, en el contexto de la presunta existencia de alguna condición física o de salud.

Además de lo anterior, no se pierde de vista que la persona solicitante añade a su premisa, un supuesto de baja específico dentro de una temporalidad determinada; aspecto sobre el cual, se considera que debe prevalecer la confidencialidad del pronunciamiento sobre la existencia o no de la información, ya que se estaría vinculando a una persona identificable con una situación hipotética, sobre las posibles causas por las cuales se da por terminada una relación laboral, afectándose así de manera directa su esfera íntima.

Cabe señalar, que el Comité de Transparencia de la Suprema Corte al resolver el cumplimiento CT-CUM/A-50-2023 derivado del expediente CT-CI-A-46-2023, del veintidós de noviembre de dos mil veintitrés, se pronunció en los términos siguientes:

d) Motivo de la baja.

Sobre este aspecto, se tiene en cuenta que en la resolución CT-VT/A-54-2023 de dieciocho de octubre de dos mil veintitrés, este Comité confirmó su confidencialidad, con base en los siguientes argumentos:

- La difusión del motivo de baja de personas específicas implica dar a conocer aspectos directamente vinculados y/o relacionados con un motivo específico de baja en este Alto Tribunal, en relación con personas identificadas y, con ello, se revelarían aspectos de su vida personal.

- El motivo de la baja es confidencial conforme al artículo 116 de la Ley General de Transparencia y 6 de la Ley General de Datos Personales, puesto que la esfera de



privacidad e intimidad de una persona servidora pública incluye que no se puedan revelar las causas o motivos que originan, en su caso, el término de una relación laboral.

- 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, en su caso, la asignación o señalamiento de conductas que se pueden concluir o inferir sobre los motivos de la conclusión del empleo, cargo o comisión.

- El motivo de la baja, en relación con personas específicas y, por tanto, identificadas, es susceptible de generar un perjuicio en su ámbito personal y afectar el espacio social, laboral y personal de las personas de quienes se trata.

- Revelar si tales personas fueron dadas de baja del empleo, cargo o comisión por determinados motivos, implica un riesgo razonable de que se genere una percepción negativa de tales personas, perjudicando el ámbito de su vida privada, pues supondría hacerlas identificables, con un riesgo razonable de afectación por la posibilidad de que se generen juicios de valor paralelos o anticipados en algún entorno social, profesional, laboral o personal y derivar, incluso, en una forma de maltrato social injustificado.

Por lo que hace al **inciso D del apartado II** del anexo de la solicitud que ahora se atiende, se informa a la Unidad de Transparencia que de la búsqueda realizada no se ubicó lo solicitado además de que no se cuenta con obligación alguna de generar documento al respecto y, por ende, poseer algún documento en los términos indicados.

En ese sentido, resulta aplicable lo señalado en el segundo párrafo del artículo 141 de la Ley General, en lo relativo a que, en aquellos casos en que no se advierta obligación o competencia alguna de los sujetos obligados para contar con la información, derivado del análisis a las disposiciones jurídicas aplicables a la materia de la solicitud, además no se tengan elementos de convicción que permitan suponer que esta debe obrar en sus archivos, o bien, se cuente con atribuciones, por lo que al no generarse la información no será necesario que el Comité de Transparencia emita una resolución que confirme la inexistencia de la misma.

Aunado a lo anterior, los artículos 9 y 24 del Acuerdo General de Administración VI/2019 establecen los requisitos que los aspirantes a ocupar un puesto deben cumplir, así como la documentación que debe obrar en el expediente de las personas servidoras públicas, por lo que la información es inexistente en términos del artículo 16 de la Ley General.

Con relación al **inciso C de la fracción IV**, se reitera a la persona solicitante que, de la búsqueda realizada a la normativa interna de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, se ubicó el Acuerdo General de Administración III/2022, proporcionado con anterioridad.

Por lo que hace al **inciso D** del apartado IV, se hace del conocimiento de la persona solicitante y de la Unidad de Transparencia que de la búsqueda razonable y exhaustiva no se ubicó información al respecto, por lo que es inexistente en términos de los artículos 16 y párrafo segundo del artículo 141 de la Ley General, en lo relativo a que, en aquellos casos en que no se advierta obligación o competencia alguna de los sujetos obligados para contar con la información, derivado del análisis a las disposiciones jurídicas aplicables a la materia de la solicitud, además no se tengan elementos de convicción que permitan suponer que esta debe obrar en sus archivos, o bien, se cuente con atribuciones, pero no se ha generado la información no será necesario que el Comité de Transparencia emita una resolución que confirme la inexistencia de la misma.

Con base en la información proporcionada, solicitamos amablemente a la Unidad General de Transparencia y Sistematización de la Información Judicial se considere



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

atendido el requerimiento de información registrado con el folio PNT 330030526000525 por parte de esta Dirección General de Recursos Humanos.
[...]"

IX. Acuerdo de radicación y turno. Por acuerdo de veinte de marzo de dos mil veintiséis, en atención a que en las solicitudes se requirió información similar, la Presidenta del Comité de Transparencia, con fundamento en el artículo 4, párrafo segundo, del Acuerdo General de Administración 05/2015, ordenó acumular los dos expedientes y remitirlos a la persona Titular de la Unidad de Transparencia 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.

CONSIDERANDO:

PRIMERO. Competencia. El Comité de Transparencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación es competente para conocer y resolver el presente asunto, en términos de los artículos 60 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, 40, fracciones I y II, de la Ley General de Transparencia y 23 fracciones I y II, del Acuerdo General de Administración 5/2015.

SEGUNDO. Análisis de la solicitud. Como se advierte en los antecedentes de la presente resolución, la parte solicitante requirió:

1. Vigencia, modificación o extinción del Programa Integral de Inclusión Laboral. Informando si el Acuerdo de Administración de diecinueve de septiembre de dos mil dieciséis del Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación se encuentra vigente, precisando el fundamento interno o instrumento de consulta empleado para determinarlo; si el Acuerdo ya no se encuentra vigente, proporcionar copia íntegra de los actos administrativos que lo modificaron, sustituyeron, abrogaron, dejaron sin efectos o extinguieron, incluyendo: fecha, órgano emisor, fundamento de emisión, y texto completo. En caso de que existan actos de implementación, proporcionar su identificación y copia en lo conducente.



2. Plaza 3415 (Técnica Administrativa, Rango “F”), el historial documental de ocupación, desde su creación con motivo del Programa, identificando al menos:
 - a) Persona (s) ocupante (s).
 - b) Tipo de movimiento o instrumento (alta, nombramiento, adscripción/readscripción, baja y otro).
 - c) Adscripción (es) con fechas de inicio y término.
 - d) Motivo de baja, cuando proceda, en versión pública.
 - e) Número (s) de oficio, fecha de emisión y autoridad emisora de cada movimiento (cuando conste).

3. Para cada persona que hubiere ocupado la plaza 3415, proporcionar en versión pública:
 - a) Nombramiento (s) (inicial, definitivo, interino o equivalente) vinculados a la plaza 3415, incluyendo sus modificaciones o prórrogas, si existieren.
 - b) Aviso (s) de baja y/o documento equivalente que formalice la terminación del vínculo, cuando proceda, así como el documento que refleje el asiento administrativo correspondiente.
 - c) Oficios de adscripción/readscripción (incluyendo el movimiento a la Coordinación General de Asesores de la Presidencia, si obra en archivos), con fechas y autoridad emisora.
 - d) Cédula (s) de funciones y/o documento equivalente que describa las funciones/actividades asignadas en cada adscripción, así como sus actualizaciones, en su caso, cualquier documento institucional que acredite la asignación de funciones o su ajuste, en versión pública si contiene datos personales.

4. Requisito de “discapacidad” como condición de ocupación de la plaza 3415.
 - a) Versión pública de la constancia/dictamen/documento que haya servido para acreditar el requisito, con testado de diagnósticos, datos clínicos, signos particulares o cualquier elemento que revele información de salud, y/o en su defecto, un documento institucional emitido por el área competente que certifique si el requisito fue acreditado o no para la ocupación de la plaza 3415, precisando fecha y autoridad/área que validó dicha acreditación, y si obran instrumentos internos de control, entregar la versión pública en lo conducente.



5. Convocatoria, resultados y documentación del proceso de selección.
 - a) Convocatoria emitida para ocupar las plazas de Técnico Administrativo, Rango “F”.
 - b) Documentos de resultados, dictámenes, actas, listas de prelación, resoluciones de selección o determinación de vencedores respecto de la plaza 3415, en versión pública si contienen datos personales.
 - c) Criterios, parámetros o rúbricas de evaluación utilizados para determinar resultados, así como la identificación del órgano o comité que intervino.
 - d) Baja por “pérdida de confianza” de una persona servidora pública identificada, ponderación de la condición de discapacidad y salvaguardas institucionales, con documentación soporte de la baja, y ponderación de discapacidad y adecuaciones/medidas previas, en versión pública; así como instrumentos institucionales de protección adicional para personas con discapacidad; intervención y controles de la DGRH en movimientos (alta/baja) cuando existe requisito de discapacidad.

6. Constancias que acrediten la intervención de la Unidad de Inclusión en el procedimiento.

7. Toda la documentación que obren en la DGRH relacionada con su participación en la baja referida, incluyendo registros de movimiento en el Sistema de Registro Administrativo de Personal (SIRAP), comunicaciones con el área de adscripción y con la Unidad de Inclusión, validaciones internas, controles administrativos o cualquier actuación que demuestre la supervisión del respeto al procedimiento y a la normativa en materia de inclusión y no discriminación.

Ahora bien, tal como se indicó en el apartado de antecedentes, se cuenta con los informes de las áreas requeridas en la gestión de la solicitud 330030526000525; no obstante, en la gestión de la solicitud con folio 330030526000567, aún no se cuenta con el informe de la DGRH.



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

En virtud de lo anterior, para dotar de eficacia al derecho de acceso a la información y que este órgano colegiado cuente con la totalidad de los elementos que le permitan emitir un pronunciamiento completo e integral sobre la materia de la solicitud, con apoyo en los artículos 40, fracción I, de la Ley General de Transparencia, 23, fracción I, y 37, del Acuerdo General de Administración 5/2015, por conducto de la Secretaría Técnica de este Comité, se requiere a la DGRH, para que, a la brevedad, emita el informe que le fue solicitado por la Unidad de Transparencia.

Por lo expuesto y fundado, se

RESUELVE

ÚNICO. Se requiere a la Dirección General de Recursos Humanos, en los términos expuestos en esta resolución.

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

Así, por unanimidad de votos, lo resolvió el Comité de Transparencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y firman la **Maestra Camelia Gaspar Martínez**, Directora General de Asuntos Jurídicos y Presidenta del Comité; el **Maestro Abraham Montes Magaña**, Titular de la Unidad de Transparencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, y el **Doctor Gustavo Miguel Meixueiro Nájera**, Director General del Centro de Documentación y Análisis, Archivos y Compilación de Leyes; integrantes del Comité, ante la Secretaria del Comité, quien autoriza y da fe.

MAESTRA CAMELIA GASPAR MARTÍNEZ
PRESIDENTA DEL COMITÉ



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

CT-VT/A-11-2026

**MAESTRO ABRAHAM MONTES MAGAÑA
INTEGRANTE DEL COMITÉ**

**DOCTOR MIGUEL MEIXUEIRO NÁJERA
INTEGRANTE DEL COMITÉ**

**MAESTRA SELENE GONZÁLEZ MEJÍA
SECRETARIA DEL COMITÉ**

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

TbDxQ8FV8GRY/iCrNEP0P9sZwlvVWokWVY7QM2YwJRE=