

RECURSO DE REVISIÓN

EXPEDIENTE: 58/2025.

SUJETO OBLIGADO: AGENCIA DE ADMINISTRACIÓN FISCAL DE YUCATÁN.

COMISIONADO PONENTE: DOCTOR EN DERECHO, CARLOS FERNANDO PAVÓN DURÁN.

ANTECEDENTES:

- **Fecha de solicitud de acceso:** El diez de enero de dos mil veinticinco, registrada con el número de folio 311207425000005, a través de la cual se requirió lo siguiente: *“por medio de la presente solicito al área correspondiente la siguiente información(sic): con relación a los jefes de departamento hombres que se encuentran laborando actualmente de acuerdo con el directorio oficial de la página(sic) <http://www.aafy.yucatan.gob.mx/directorio.php>, C.P. OMAR RAMÍREZ CRUZ JEFE DE DEPARTAMENTO DEPARTAMENTO DE PROGRAMACIÓN Y CONTROL, LIC. LUIS ALBERTO PÉREZ GONZÁLEZ JEFE DE DEPARTAMENTO DEPARTAMENTO DE PROCEDIMIENTOS LEGALES Y NORMATIVIDAD INTERNA, C.P. ESTEBAN NOGUEZ INIESTA JEFE DE DEPARTAMENTO DEPARTAMENTO DE CONTROL Y EVALUACIÓN DE OBLIGACIONES, L.C.A. JOSÉ WILLIAM NOVELO DORANTES JEFE DE DEPARTAMENTO DEPARTAMENTO DE ORIENTACIÓN, TRÁMITES Y SERVICIOS, TSU. JESÚS ANTONIO ALPUCHE PACHECO JEFE DE DEPARTAMENTO AGENCIAS FORÁNEAS Y COORDINACIÓN MUNICIPAL, I.E. JOSÉ IRVING MARÍN BRETÓN JEFE DE DEPARTAMENTO DEPARTAMENTO DE SOPORTE TÉCNICO, TEC. RAÚL HUMBERTO ACOSTA SALINAS JEFE DE DEPARTAMENTO DEPARTAMENTO DE REDES Y TELECOMUNICACIONES, TSU.MANUEL JESÚS TOLEDANO CHAN JEFE DE DEPARTAMENTO DEPARTAMENTO DE DESARROLLO DE SISTEMAS, L.C.P. ÁNGEL ARTURO MADRIGAL MILLA, M.A.P. JEFE DE DEPARTAMENTO DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL, C.P. EDWIN GIOVANNI MAAS PÉREZ JEFE DE DEPARTAMENTO DEPARTAMENTO DE LICITACIONES, LIC. ABRAHAM ERMILO REJÓN RODRIGUEZ JEFE DE DEPARTAMENTO DEPARTAMENTO DE LO CONTENCIOSO Y ASUNTOS ESPECIALES, así como todos los demás que no se encuentren actualizados en el directorio institucional. solicito lo siguiente: 1.- cuantos(sic) de ellos(sic) han sido denunciados por algún delito en contra de las mujeres. 2.. cuantos(sic) tienen alguna carpeta de investigación en su contra por delitos contra la mujer. 3.- si existe alguno de ellos que no cumpla con la ley 3 de 3. 4.-de que forma el área que se encarga de las contrataciones del personal con este nivel jerárquico verifica que no se contrate funcionarios con algun(sic) antecedente o investigación en su contra por delitos contra la mujer. 5., si existe algún mecanismo mediante el cual se cruce la información con la fiscalía o alguna otra dependencia para verificar que los jefes de departamento contratados no tengan algún antecedente de violencia contra las mujeres. 6.- solicito información referente a los mecanismos que se emplean dentro de la dependencia para combatir y erradicar la violencia contra las mujeres. 7.- el nombre de la persona así como el cargo que ocupa, el responsable del área de recursos humanos que se encarga de llevar a cabo funciones de verificación de perfil de puestos, al igual que el protocolo que se emplea para llevar a cabo la verificación de que el personal que sea contratado no cuente con antecedentes de violencia de genero(sic).”.*
- **Fecha en que se notificó el acto reclamado:** El veintidós de enero de dos mil veinticinco.
- **Acto reclamado:** La entrega de información incompleta.
- **Fecha de interposición del recurso:** El treinta de enero de dos mil veinticinco.

CONSIDERANDOS:

Normatividad Consultada:

Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública, vigente a la fecha de interposición del medio de impugnación que nos ocupa.

Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública del Estado de Yucatán.

Ley de la Agencia de Administración Fiscal de Yucatán.

Código de la Administración Pública de Yucatán.

Reglamento de la Ley de la Agencia de Administración Fiscal de Yucatán.

Área que resulta competente: la Dirección de Administración y Recursos.

Conducta: En fecha veintidós de enero de dos mil veinticinco, la Unidad de Transparencia de la Agencia de Administración Fiscal de Yucatán, hizo del conocimiento del ciudadano la respuesta recaída a la solicitud de acceso que nos ocupa; inconforme con esta, en fecha treinta del referido mes y año, el recurrente interpuso el medio de impugnación que nos compete, resultando procedente en términos de la fracción IV del artículo 143 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública.

En primer término, conviene precisar del análisis efectuado al escrito de inconformidad, que la intención del recurrente versa en ampliar el **contenido 7** de la solicitud de acceso a la información marcada con el folio 3111207425000005, pues inicialmente petición: *“7.- el nombre de la persona así como el cargo que ocupa, el responsable del área de recursos humanos que se encarga de llevar a cabo funciones de verificación de perfil de puestos, al igual que el protocolo que se emplea para llevar a cabo la verificación de que el personal que sea contratado no cuente con antecedentes de violencia de género(sic).”, y al interponer el recurso de revisión que nos ocupa, manifestó que su interés radicaba en obtener también: “el mecanismo que se emplea para que este servidor publico(sic) no entre en conflicto(sic) de interés en caso de ser el mismo el que se encuentra en alguna investigación por violencia contra las mujeres.”;* en tal sentido, en la especie se actualiza la causal de improcedencia prevista en la fracción VII del artículo 155 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública, toda vez que, el recurrente amplió su solicitud de acceso al interponer el medio de impugnación que nos ocupa, pues inicialmente petición *el nombre del área de recursos humanos y el protocolo que se emplea para llevar a cabo la verificación de que el personal que sea contratado no cuente con antecedentes de violencia de género, y no así la información relativa al mecanismo que se emplea para que el servidor público no entre en conflicto de interés en caso de ser el mismo el que se encuentra en alguna investigación por violencia contra las mujeres,* como pretende hacer valer, pues **no se advierte en el contenido dicho requerimiento;** en tal virtud, se actualiza el supuesto de sobreseimiento previsto en la fracción IV del artículo 156 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública, que en su parte conducente dice: *“IV. Admitido el recurso de revisión, aparezca alguna causal de improcedencia en los términos del presente Capítulo”,* por advertirse la causal de improcedencia dispuesta en la fracción VII.

Continuando con el análisis efectuado al escrito de interposición, se advierte que el recurrente únicamente manifestó su desacuerdo con la conducta de la autoridad responsable respecto a la respuesta proporcionada para los **contenidos 4, 5 y 7** *(el protocolo que se emplea para llevar a cabo la verificación de que el personal que sea contratado no cuente con antecedentes de violencia de género);* por lo que, al no expresar agravios respecto a los diversos 1, 2, 3, 6 y 7 *(el nombre de la persona así como el cargo que ocupa, el responsable del área de recursos*

humanos que se encarga de llevar a cabo funciones de verificación de perfil de puestos), no será motivo de análisis al ser actos consentidos.

Admitido el presente medio de impugnación, se corrió traslado al Sujeto Obligado, para que dentro del término de siete días hábiles siguientes al de la notificación del referido acuerdo, manifestara lo que a su derecho conviniera, según dispone el artículo 150 fracciones II y III de la Ley General de la Materia; siendo el caso que, dentro del término legal otorgado para tales efectos el Sujeto Obligado rindió alegatos, advirtiéndose la existencia del acto reclamado, así como su intención de reiterar su conducta inicial.

Del análisis efectuado a las constancias que obran en autos y de las que fueron puestas a disposición del particular por la Plataforma Nacional de Transparencia, se desprende que el Sujeto Obligado requirió a la **Dirección de Administración y Recursos** para dar contestación a la solicitud de acceso que nos ocupa, quien por **oficio número AAFY/DAR/034/2025 de fecha veinte de enero de dos mil veinticinco**, señaló lo siguiente:

“...
Me permito informarle que después de realizar una búsqueda exhaustiva en los archivos físicos y digitales que conforman esta Dirección de Administración y Recursos de la Agencia de Administración Fiscal de Yucatán, se hace de su conocimiento la siguiente información:

“...
En respuesta a los cuestionamientos 4 y 5, le informo que desde el Departamento de Administración de Personal, y con la finalidad de evitar la contratación de funcionarios con algún antecedente o investigación en su contra por delitos contra la mujer, se les requiere como mecanismo de verificación la presentación del Certificado de Antecedentes No Penales que expide la Fiscalía General del Estado de Yucatán con lo cual se certifica si una persona cuenta o no con antecedentes penales, así como la Constancia de No Inhabilitación que emite la Secretaría de la Contraloría General del Estado de Yucatán.

“...
De acuerdo a lo solicitado en el cuestionamiento 7, le envió los datos de la persona que tiene la atribución de vigilar las acciones sobre el perfil de puestos:

“...
De igual manera, en cuanto al protocolo utilizado para llevar a cabo la verificación de que el personal que sea contratado no cuente con antecedentes de violencia de género, le informo que entre los requisitos que deben cubrir todos los aspirantes se encuentran los antecedentes no penales, así como la carta de no habilitado que emite la Secretaría de la Contraloría General del Estado de Yucatán.

“...”

Continuando con el estudio efectuado a las constancias que obran en autos, en específico del **oficio número AAFY/UT/16/2025 de fecha veintiséis de febrero de dos mil veinticinco**, a través del cual la Unidad de Transparencia responsable rindió alegatos, se advierte su intención de reiterar la respuesta inicial, indicando lo siguiente: “Respecto al cuestionamiento contenido en el numeral 4 y 5, manifestamos que con la finalidad de evitar la contratación de funcionarios con algún antecedente o investigación en su contra por delitos contra la mujer, se les requiere como mecanismo de verificación la presentación del Certificado de Antecedentes No Penales... así como la Constancia de No Inhabilitación... En el entendido... únicamente utilizan como medio de verificación presentar estas constancias a fin de acreditar no cuentan con antecedentes de delitos contra la mujer. De la misma manera, en contestación al cuestionamiento 7, y en estrecha relación a las respuestas dadas a los cuestionamientos 4 y 5... se les requiere como mecanismo de verificación la presentación del Certificado de Antecedentes No Penales... así como la Constancia de No Inhabilitación...”

Establecido todo lo anterior, se desprende en lo que respecta a los **contenidos 4 y 7**, que sí resulta ajustada a derecho la respuesta emitida por el área competente, ya que a través del oficio de **número AAFY/DAR/034/2025 de fecha veinte de enero de dos mil veinticinco**, precisó que el Departamento de Administración de Personal con la finalidad de evitar la contratación de funcionarios con algún antecedente o investigación en su contra por delitos

contra la mujer, requiere la presentación del Certificado de Antecedentes No Penales que expide la Fiscalía General del Estado, con lo cual se certifica si una persona cuenta o no con antecedentes penales, así como la Constancia de No Inhabilitación que emite la Secretaría de la Contraloría General del Estado de Yucatán, que constituye la forma en la que el área administrativa verifica que **no se contrate** a personas con dichos antecedentes; así también, señaló en cuanto al **protocolo** que emplea para llevar a cabo la verificación de que **el personal que sea contratado** no cuente con antecedentes de violencia de género, que entre los requisitos a cubrir por los aspirantes está presentar el certificado y la constancia antes referidas; siendo que, se entiende por “protocolo”, *el conjunto de reglas o instrucciones a seguir, fijadas por la ley o la tradición, es decir que indica como actuar ante cierta situación o supuesto*; por lo tanto, la información proporcionada **sí corresponde a la peticiónada**, y por ende, **no resulta procedente el agravio hecho valer por el recurrente**.

Ahora bien, en lo que atañe al **contenido 5**, se desprende que si bien, la Dirección de Administración y Recursos, señaló que *a través del Certificado de Antecedentes No Penales y de la Constancia de No Inhabilitación, verifican que no se contrate funcionarios con algún antecedente o investigación en su contra por delitos contra la mujer*; lo cierto es, que **su actuar no se encuentra ajustado a derecho**, toda vez que, la intención del ciudadano versa en conocer de la existencia de algún **mecanismo** mediante el cual se cruce información con la Fiscalía o alguna otra dependencia para verificar que los **jefes de departamento contratados** no tengan algún antecedente de violencia contra las mujeres, y no así la respuesta que fue proporcionada; por lo que, el área administrativa fue **omiso** en pronunciarse sobre la existencia o no de alguna expresión documental que dé respuesta a lo petitionado; siendo que, en caso de ser inexistente lo petitionado en sus archivos, debe cumplir con lo dispuesto en el artículos 138 y 139 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública, vigente a la fecha de interposición del medio de impugnación que nos ocupa, así como en el Criterio 02/2018 emitido por el INAI; por lo que, **sí resulta procedente el agravio indicado en el escrito de interposición**.

Consecuentemente, se determina que en efecto el acto que se reclama sí causó agravio a la parte recurrente, coartando su derecho de acceso a la información pública, y causándole incertidumbre acerca de la información que pretende obtener, y que por su propia naturaleza son públicos y deben otorgarse a la ciudadanía.

Sentido: Se **Modifica** la respuesta emitida por parte del Sujeto Obligado, y se le instruye a éste para que, a través de la Unidad de Transparencia realice lo siguiente: **I. Requiera de nueva cuenta a la Dirección de Administración y Recursos**, a fin de que atendiendo a sus funciones y atribuciones, realice la búsqueda exhaustiva y razonable de la información peticiónada en el contenido: **“5. si existe algún mecanismo mediante el cual se cruce la información con la fiscalía o alguna otra dependencia para verificar que los jefes de departamento contratados no tengan algún antecedente de violencia contra las mujeres.”**, y la entregue, en la modalidad peticiónada; o bien, de proceder a declarar la **inexistencia** de la información, **funde y motive adecuadamente la misma**, remitiéndola al Comité de Transparencia, a fin que éste cumpla con lo previsto en los artículos 138 y 139 de la Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública, vigente a la fecha de interposición del medio de impugnación que nos ocupa, así como en el Criterio 02/2018 emitido por el INAI; **II. Ponga** a disposición del particular la respuesta del área referida en el punto que precede, con la información que resultare de la búsqueda, o en su caso, las constancias con motivo de la declaración de inexistencia; **III. Notifique** al ciudadano las acciones realizadas en cumplimiento a los numerales que preceden, conforme a derecho corresponda, atendiendo a lo previsto en el artículo 125 de la Ley

General de la materia, e **IV. Informe** al Pleno del Instituto y **remita** las constancias que para dar cumplimiento a la presente resolución comprueben las gestiones realizadas.

Plazo para cumplir e informar lo ordenado: Diez días hábiles contados a partir de la notificación de la resolución que nos ocupa.

SESIÓN: 08/MAYO/2025
LACF/MACF/HNM