



SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN

ANTECEDENTES

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	3
HISTORIA DEL COMITÉ.....	6
LARGO PLAZO.....	8
CORTO PLAZO.....	10
¿CÓMO LLEGÓ AL TEMA A LA SCJN?	12
PUNTOS DE CONTROVERSIA.....	14
OBJETIVO	17
CONCLUSIÓN.....	19
LISTA DE MINISTROS.....	21
REFERENCIAS.....	22

SCJN



Introducción

“Despido injustificado a mujeres embarazadas”

Ministros, les damos la bienvenida al comité de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, que será participe de la decimoquinta edición del Modelo de las Naciones Unidas del Instituto Oriente (MUNIO) 2024. Es un placer para nosotros como Mesa contar con su participación, dedicación y entrega para esta nueva experiencia, es por eso que nos sentimos agradecidos por su elección. Creemos en el potencial y esfuerzo que pondrán durante este modelo. Como Mesa tenemos el objetivo de llevarlos por un camino de desarrollo en sus habilidades de debate, investigación y responsabilidad. Las herramientas aprendidas a lo largo de MUNIO 2024 van a servirnos a todos tanto ahora como a futuro y eso es lo que estamos buscando.

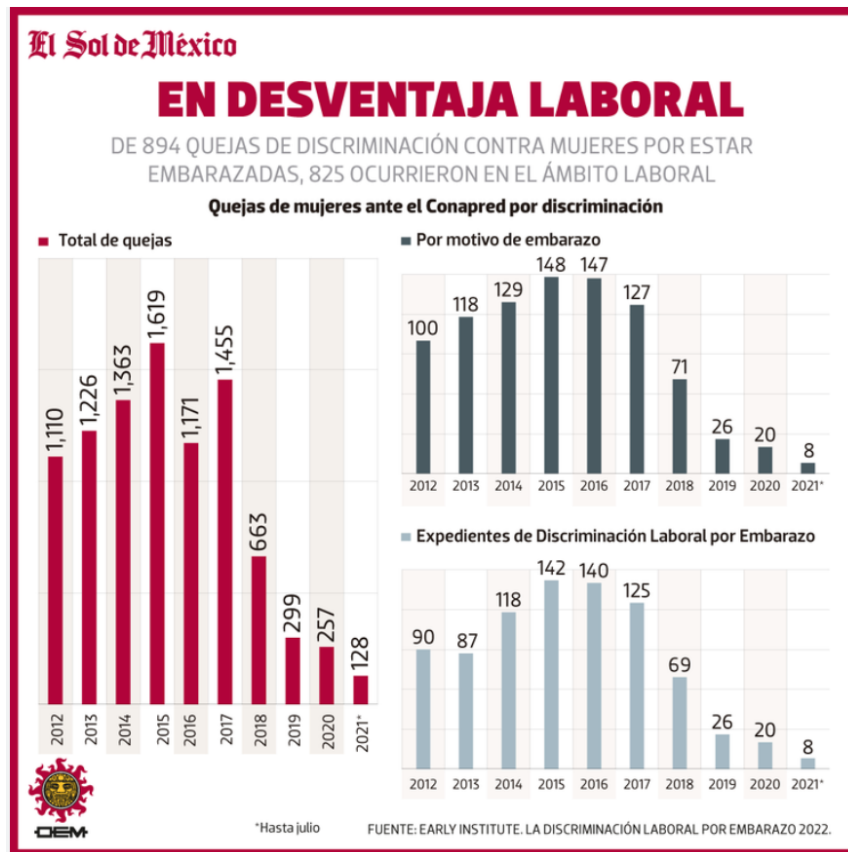
En este comité van a conocer, analizar y entender una de las problemáticas que está afectando el desarrollo de nuestro país, es por eso que el tema elegido para debatir y poner en revisión es “El despido injustificado de mujeres embarazadas”, con el fin de encontrar soluciones concisas y factibles.

Actualmente en México, existen distintas leyes laborales encargadas de proteger el embarazo y la maternidad, por ello también existen sanciones para quien no cumpla con lo establecido, pero la pregunta aquí es si estas sanciones están siendo llevadas a cabo y si se le está tomando la importancia que se debe.

Antes que todo, es indispensable conocer las leyes que avalan los derechos del trabajador y los artículos que protegen a las mujeres embarazadas, ya que así el trabajador(a) podrá lograr la eficacia de la normatividad al ejercer sus derechos y que sean protegidos. Por ejemplo:

- En el numeral XXVII, del artículo 132 de la LFT, se establece que una de las obligaciones patronales es proporcionar a las mujeres embarazadas la protección que los reglamentos dicten.
- El artículo 56 de la LFT prohíbe hacer diferencias o excluir por motivos de embarazo.
- El artículo 133 prohíbe a las empresas o al contratante exigir la presentación de certificados médicos de no embarazo para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo.

- La fracción XXII del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, establece que en caso de despido injustificado el trabajador tiene derecho a la reinstalación o a una indemnización dependiendo el caso.



Pero aún conociendo estos derechos y proclamando su cumplimiento han existido injusticias específicamente hacia las mujeres embarazadas, injusticias como el despido sin fundamentos.

Entre los años 2012 y 2018 el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), abrió 2,580 expedientes de actos de discriminación vinculados con mujeres y la principal causa fue el embarazo, casos que no han sido revisados ni llevados a cabo por la poca importancia que se le ha dado.

Es muy común que el despido injustificado de mujeres embarazadas no sea denunciado ya que la mayoría de las mujeres gestantes no saben que a partir de 2019 aún firmando la renuncia existe un criterio que la segunda sala de la SCJN ha emitido y que debe ser tomado en cuenta a la hora de juzgar estos casos, siendo que las cartas de renuncia se invaliden y que se ejerza la “duda razonable” ya que así no se aplicará la ley sin contexto.

Nosotros como Mesa hemos seleccionado este t3pico debido a que actualmente esta problem3tica no es reconocida y ha sido tan normalizado que no existe el conocimiento adecuado para defender los derechos de una mujer embarazada en el 3mbito laboral. Reforzamos la idea de que el tema discutido dentro de este modelo afecta nuestro presente como nuestro futuro y que tiene un gran impacto en la vida de muchas mujeres, empezando desde la ra3z del problema que es la desigualdad de g3nero que ha sido una negativa hist3ricamente. Pensamos que se deben de dar a conocer y poner en pr3ctica estos derechos sin ninguna excepci3n.

Existe una ideolog3a en la poblaci3n que denigra las capacidades de la mujer, y que no toma en cuenta que hay varias mujeres embarazadas que necesitan los recursos econ3micos para salir adelante. Tambi3n pensamos que el despido debe de ser justificado por causas objetivas y no por un proceso biol3gico. Por eso, ministros, de acuerdo a estas razones primordiales por las cuales es necesario encontrar soluciones esperamos de su total disposici3n para que esto no contin3e pasando.

El objetivo principal de este documento es brindarles la informaci3n mejor estructurada y as3 poderlos ayudar a entender y tener una idea clara del t3pico, tambi3n funciona para se3alar las ideas que se deben abarcar para llevar un debate fluido y din3mico. Est3 especificado de una manera muy completa desde los objetivos y conclusiones tanto como las referencias bibliogr3ficas que servir3n de gu3a. A3n as3 quedamos atentos a cualquier duda.

Historia del comité

La Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) es el máximo tribunal en México encargado de interpretar la Constitución y garantizar su aplicación en todo el territorio nacional. Fue creada como parte del sistema judicial mexicano y su origen se remonta a la época de la Independencia de México y la posterior promulgación de la Constitución de 1824.

La creación de la SCJN se encuentra estipulada en la propia Constitución de 1824, que estableció la división de poderes y la necesidad de un tribunal supremo encargado de resolver controversias constitucionales y de impartir justicia en última instancia. Sin embargo, la SCJN ha sufrido diversos cambios y modificaciones a lo largo de la historia de México.

Durante el siglo XIX, se promulgaron varias constituciones en el país, y en cada una de ellas se estableció la creación de un tribunal supremo de justicia. Sin embargo, fue hasta la Constitución de 1857 que se estableció una estructura más sólida y duradera para la SCJN. Esta Constitución estableció la Independencia del Poder Judicial y definió la composición y competencias del tribunal.

La SCJN tal como la conocemos actualmente se consolidó con la Constitución de 1917, que surgió tras la Revolución Mexicana. Esta constitución incluyó importantes reformas en materia de derechos humanos y estableció una serie de garantías para asegurar la justicia y la equidad en el país. En ella se estableció la existencia de la SCJN como máximo tribunal y se le otorgaron facultades para revisar la constitucionalidad de las leyes y actos de autoridad.

Desde entonces, la SCJN ha desempeñado un papel fundamental en la vida jurídica y política de México. Ha sido responsable de interpretar y aplicar la Constitución, resolver controversias entre los poderes del Estado y proteger los derechos fundamentales de los ciudadanos. Su composición y funcionamiento están regulados por la Constitución y la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Federación.

TEMAS PUESTOS A DEBATIR EN ESTE AÑO:

1. Derechos humanos: La SCJN desempeña un papel crucial en la protección y promoción de los derechos humanos en México. Ha emitido decisiones importantes relacionadas con la igualdad de género, el matrimonio igualitario, los derechos reproductivos, la

libertad de expresión, el trato cruel, la desaparición forzada, entre otros.

2. Justicia penal: La SCJN ha abordado temas relacionados con la justicia penal, incluyendo la interpretación y aplicación de la Constitución en materia de debido proceso, derechos de las personas acusadas, prisión preventiva, control de confianza para los cuerpos de seguridad, y reformas al sistema de justicia penal.
3. Corrupción: La SCJN ha sido un actor importante en la lucha contra la corrupción en México. Ha emitido sentencias y resoluciones relacionadas con la responsabilidad de los servidores públicos, el enriquecimiento ilícito, el combate a la impunidad, la fiscalización de los recursos públicos y la transparencia.
4. Medio ambiente: La SCJN ha emitido sentencias relevantes en materia ambiental, incluyendo la protección de áreas naturales, la regulación de actividades industriales contaminantes, el acceso a la información ambiental y el derecho de los pueblos indígenas sobre sus territorios.

“Los objetivos y la misión de este comité es defender la Constitución Federal, como condición indispensable para la preservación del equilibrio entre los Poderes de la Unión y órganos del Estado Mexicano, la vigencia del Estado de derecho y la observancia de los derechos humanos. Las tareas de impartición de justicia y de intérprete constitucional representan un factor sustantivo para el fortalecimiento del orden institucional en el país , como obligación esencial para la convivencia y el desarrollo de la sociedad.” (SUPREMA CORTE DE JUSTICIA DE LA NACIÓN. Gob.mx.12 de julio de 2023).

Largo plazo

Los despidos injustificados de mujeres embarazadas no son un fenómeno reciente. Desde la Revolución Industrial, con la inserción masiva de mujeres al mercado laboral, las trabajadoras embarazadas se enfrentaron a discriminaciones, desde salarios más bajos hasta despidos por su condición. Esta situación reflejaba una combinación de prejuicios sobre la capacidad de las mujeres para trabajar durante el embarazo y preocupaciones sobre los costos asociados con los beneficios de maternidad.

Efectos políticos, sociales y económicos:

En cuanto a la legislación laboral, diversos países han reforzado sus leyes laborales para proteger a las mujeres embarazadas contra el despido injustificado. La adopción de leyes y políticas más estrictas refleja el reconocimiento de este problema a nivel gubernamental y la necesidad de abordarlo.

La internacionalización del asunto ha llevado a Organizaciones como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) a establecer directrices que prohíben el despido por motivos de embarazo. La ratificación de tratados y convenios internacionales los cuales han llevado a muchos países a adaptar sus legislaciones nacionales.

Las agrupaciones feministas y de derechos laborales han puesto en la agenda pública el tema del despido injustificado de mujeres embarazadas, llevando a debates políticos y a la creación de nuevas políticas y reformas legislativas.

La discriminación de mujeres embarazadas puede perpetuar estereotipos negativos sobre las capacidades laborales de las mujeres, afectando sus oportunidades a largo plazo.

Las mujeres despedidas injustificadamente durante el embarazo tienen cierto impacto en la salud mental y pueden experimentar estrés, ansiedad y depresión, afectando su bienestar y el del bebé. Cambio en las estructuras familiares, ante la pérdida de empleo, muchas familias deben reorganizarse financieramente, lo que puede llevar a que otros miembros busquen empleo o se sobrecarguen laboralmente.

Económicamente este problema también afecta directamente a la sociedad:

1. Costos legales para las empresas: Las empresas que despiden injustificadamente a mujeres embarazadas pueden enfrentarse a demandas legales, lo que genera costos judiciales y posibles indemnizaciones.
2. Costos de rotación laboral: Reemplazar a una trabajadora puede generar gastos de contratación y formación para las empresas.
3. Efectos macroeconómicos: Si muchas mujeres son despedidas durante el embarazo, esto puede llevar a una reducción en la participación laboral femenina, afectando la productividad general y el crecimiento económico.

Es evidente que el despido injustificado de mujeres embarazadas es un problema persistente. Según informes de la OIT, en muchos países, entre el 20% y el 30% de las mujeres han reportado discriminación en el trabajo debido a su embarazo.

Este fenómeno es un problema multifacético con implicaciones políticas, sociales y económicas. Aunque se han logrado avances legislativos y de conciencia en las últimas décadas, aún queda mucho por hacer para garantizar la igualdad y justicia en el ámbito laboral para todas las mujeres, y garantizar el respeto de sus derechos.

Corto plazo

Las últimas tendencias en el mundo laboral, como el auge de las startups, el teletrabajo y la automatización, han reconfigurado las dinámicas tradicionales. En este contexto, la discriminación por embarazo persiste, pero también se manifiesta de formas novedosas, como en las entrevistas virtuales o en empresas con estructuras más horizontales.

Efectos políticos, sociales y económicos:

En algunos países, se han implementado plataformas digitales gubernamentales donde las mujeres pueden denunciar de forma anónima cualquier discriminación laboral, incluida la relacionada con el embarazo.

Se han creado alianzas público-privadas a través de colaboraciones entre gobiernos y empresas para desarrollar buenas prácticas en torno a la maternidad en el trabajo, promoviendo la equidad.

Revisión de tratados internacionales: Algunos países han revisado o se han adherido a tratados internacionales específicos que protegen a las mujeres contra la discriminación laboral por embarazo en el contexto actual; tratando de erradicar lo que no se ha podido en los últimos 20 años por tratados que no han sido efectivos.

La inclusión de programas educativos sobre igualdad de género y derechos laborales en instituciones educativas ha comenzado a cambiar la percepción desde temprana edad. El papel de los medios de comunicación y las redes sociales ha sido crucial. Cada vez hay más historias y testimonios que se viralizan, poniendo en evidencia a empresas que practican discriminaciones.

La adaptación tecnológica (las apps y plataformas tecnológicas) que facilita el trabajo remoto ha proporcionado a muchas mujeres embarazadas la flexibilidad de trabajar desde casa, lo que puede reducir el impacto directo del estigma en el lugar de trabajo.

En la economía actual han surgido nuevos modelos de negocio, las empresas que apoyan activamente a las mujeres embarazadas y ofrecen flexibilidad laboral han ganado una reputación positiva, lo que puede traducirse en lealtad de marca y ventajas competitivas. Con la era digital, las empresas enfrentan un riesgo mayor en términos de reputación. Un solo caso de despido injustificado puede causar una crisis de relaciones públicas, con consecuencias económicas.

Algunos países han comenzado a reconocer y valorar económicamente el trabajo no remunerado que las mujeres desempeñan en casa, como cuidado de hijos, lo que indirectamente pone en perspectiva el valor económico de las mujeres en la sociedad.

A diferencia que a largo plazo esta tendencia se ha visto reducida, desafortunadamente hay sectores o áreas en donde la problemática sigue siendo altamente alarmante.

La lucha contra el despido injustificado de mujeres embarazadas en el corto plazo requiere una adaptación continua a las dinámicas cambiantes del mundo laboral.

La combinación de tecnología, conciencia social y acciones políticas está generando cambios, aunque queda camino por recorrer para lograr una equidad plena en el ámbito laboral en cuanto a las mujeres embarazadas.

¿Cómo llegó el tema a la SCJN?

En la última década el número de quejas obtenidas por la institución “Conapred” ha sido un 71 por ciento, sin dejar atrás que la mayoría de demandas o quejas son por la desigualdad de género y los derechos reproductivos.

La causa más frecuente de quejas en el “Conapred” es por despido injustificado de mujeres embarazadas, con un porcentaje del 94.6% de demandas hacia los empleadores. Entre el año 2014 a 2016 se reportaron más de 150 denuncias anuales por la causa ya mencionada; a partir del año 2018 a 2019 se detectaron 19 denuncias, para el año 2020-2021 se reportaron un total de 14 y para el año 2022 a 2023 se registran un total de 5 denuncias gracias al avance que ha tenido este tema.

Según el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) el 92% de los delitos cometidos en este país no son reportados por diversas razones, como lo pueden ser; amenazas, maltratos, ofensas, etc. Generalmente ocurre esto por lo que se llama “rescisión de contrato”, un gran número de gestantes deciden no realizar nada ya que firmaron un acta de renuncia.

La Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, accedió a un amparo hacia una servidora pública ya que era necesario ser reinstalada por el despido injustificado por la razón que ella se encontraba embarazada.

Los siguientes tribunales “Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, como un Tribunal Colegiado en materia laboral” aceptaron que el despido injustificado hacia mujeres embarazadas era un grave error ya que estas privando a estas mujeres de recibir un ingreso para poder mantener a las criaturas que vendrán al mundo, se ordenó la inmediata contratación y la indemnización a esta mujer por los daños causados.

La Segunda Sala llegó a la conclusión que no existe algún artículo en la constitución que evite que las mujeres en estado de embarazo puedan ser despedidas.

Por lo visto, la Segunda Sala otorgó un amparo para que se pueda reconocer el derecho a trabajar de las mujeres embarazadas y puedan conseguir su empleo, eso quiere decir que los empleadores tienen la libertad y deber moral de contratar a una mujer embarazada, si por alguna razón el empleador llegará a despedir a alguna persona

embarazada, la persona podría realizar una demanda, lo cual es seguro que va a obtener la victoria, sin tomar en cuenta que automáticamente tendría que ser recontratada e indemnizada por discriminación, abuso de autoridad que haya sufrido durante su estancia en horario laboral.

Existen 3 tipos de despidos:

Despido procedente.

El despido procedente quiere decir que el empleador tiene causas y pruebas objetivas para poder proceder ante el empleado, estar embarazada no quiere decir que no tengas que cumplir las obligaciones laborales, generalmente la empresa tiene que ser cuidadosa para encontrar el motivo del despido ya que si por alguna razón se equivocaron esto podría conducir a una demanda.

Despido improcedente.

El despido improcedente se le llama cuando el empleador toma la decisión de despedir a una mujer embarazada sin tener fundamentos que justifiquen el despido, esto quiere decir que la persona afectada tiene que pedir una indemnización a la empresa o institución la cual la empleó.

Despido nulo.

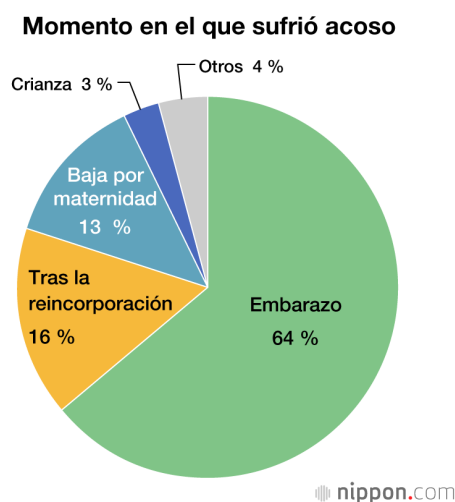
Si por alguna razón el empleador llegará a despedir a una mujer embarazada solo por este motivo automáticamente el despido se anula y la mujer embarazada tiene derecho a pedir un aumento de sueldo si lo desea o pedir una indemnización por los daños morales que haya sufrido su persona.

Puntos de Controversia

- ¿Por qué este tópico es controversial?

No solo se involucra el factor de que al quedarse sin un empleo se implica la pérdida de ingresos para poder sustentar un hogar, sino que también es controversial la ideología de la sociedad acerca de si el embarazo limita las habilidades de una mujer. Este es un tema que continúa siendo uno de los principales motivos de denuncias realizadas por mujeres con promedio de edad de 29 años, solteras y con una escolaridad nivel licenciatura ante el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

Desafortunadamente, es injusto que las denuncias hechas no sean llevadas a cabo por un proceso legal; de acuerdo con la COPRED de 2013 a marzo de 2023 se han abierto 518 expedientes de los cuales casi la mitad también son por maltrato psicológico a las mujeres embarazadas en su ámbito laboral, lo que a largo plazo puede provocar un efecto que perjudica el desarrollo del bebé.



Desde los feminismos, la maternidad ha empezado a tener una visión menos romántica en cuanto a que la mujer es un ser autónomo, que si tiene hijos debe hacerse cargo del cuidado y protección de ellos, pero que es independiente de su vida propia y su individualismo. Esto ha impactado en los roles sociales de diferentes formas, pues se juzga la aportación social de las mujeres, su sexualidad, su moralidad y sus responsabilidades.

Una investigación hecha por la Dra. Sonia Frías (UNAM) en colaboración con la COPRED "Discriminación por embarazo", mediante

un experimento de cliente fantasma, dio información de que al 62.5% (de 24) se les negó el trabajo por su estado de gestación y que confirmaba lo mostrado en la ENDIREH 2021: al 4% de las mujeres se les fue discriminadas por embarazo en su empleo en los últimos cuatro años. Todo esto para entender el fenómeno social que ha estado ocurriendo a lo largo de los años y aunque ha sido comprobado sigue siendo normalizado y no se ha logrado construir una conciencia de respeto y a la no discriminación.

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo, menos de la mitad de la población que son mujeres participa en el ámbito laboral, y que es más probable que lo hagan en la informalidad, trabajos no reconocidos o mal pagados. Esto es un punto relevante ya que esto es parte de lo que está afectando y que dificulta a que a las mujeres se les sean respetados los derechos que tienen por ser trabajadoras embarazadas.

- ¿Qué posiciones hay en el tópico?

Geraldina González de la Vega, presidenta del CONAPRED refirió que el despido por embarazo engloba una serie de conductas diferenciadas asociadas al control de la maternidad y su presencia en el ámbito laboral. Explicó que después del estudio que se realizó (Dra. Sonia Frías) se han delimitado distintas estrategias de acción para su realización contra esta problemática.

Hilda Téllez Lino, Directora General de un departamento en el CONAPRED asegura que existen dificultades al acreditar el despido injustificado de mujeres embarazadas ante los tribunales laborales, porque no en todos los casos basta con que la mujer presente su certificado de gravidez sino que la dificultad está en el nivel probatorio de los testigos.

Para la Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres este tema es una forma de violencia contra las mujeres.

La Secretaría de Gobernación apunta que a pesar de las convenciones y tratados que obligan al Estado Mexicano a proteger a las mujeres embarazadas, la Ley Federal del Trabajo (LFT) sólo las salvaguarda una vez que son contratadas para que no hayan pruebas de embarazo previas a su contratación que puedan ser falsas.

Tabla 8. Quejas más comunes por discriminación laboral por persona demandada ante el CONAPRED 2011-2017

Motivo de la discriminación	Particulares	Servidoras Públicas	Total
Embarazo	639	83	713
Condición de salud	417	145	562
Apariencia física	289	69	358
Género	194	175	369
Discapacidad	231	86	317
Edad	183	99	282
Preferencia u orientación sexual	204	40	244

- ¿Por qué surge un debate?

Lo que se busca es que se haga conciencia de qué es lo que se tiene que lograr para terminar con esta discriminación hacia la mujer que existe en el mercado laboral en México, a causa de las negaciones de un empleo por estado de gestación, por el acoso que orilla a una renuncia o simplemente por un despido injustificado, y que esto no tendría que ser de esa manera si no hubiera poco conocimiento de la LFT, que protege a las involucradas y si fuera un tema al que se le diera mayor importancia.

Existe un debate ya que no han sido respetados los derechos de las mujeres embarazadas a lo largo de varios años, también mencionar que el embarazo no tendría porque ser una causa de despido ni el principal motivo de discriminación hacia las mujeres trabajadoras. De acuerdo con el artículo 4 de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, cualquier distinción por condición de embarazo que tenga de efecto impedir el ejercicio de los derechos y la igualdad de oportunidades es un acto discriminatorio, no obstante es un motivo de no contratación y despido.

Objetivo

El despido injustificado de mujeres embarazadas no solo pone en evidencia la discriminación de género en el ámbito laboral, sino que también destaca la falta de reconocimiento y protección hacia las necesidades específicas de una mujer durante una fase tan crucial como el embarazo. Las soluciones a las que se busca llegar en este modelo se centran en varias áreas clave.

Primero, es fundamental desarrollar políticas públicas que garanticen la estabilidad laboral de las mujeres durante todo el proceso del embarazo y el periodo posnatal, lo que permitiría asegurar su bienestar económico y emocional durante esta etapa. La creación de un marco legal robusto, que otorgue protecciones específicas contra el despido injustificado de mujeres embarazadas, actuaría como un fuerte disuasorio para los empleadores que consideren practicar tales acciones.

Por otro lado, hay que considerar que el retorno al trabajo después del parto es otro periodo vulnerable. Por lo tanto, las soluciones también deberían enfocarse en medidas que fomenten una transición suave, apoyada y de comprensión para las mujeres, como licencias de maternidad adecuadas, opciones de trabajo flexible y facilidades para la lactancia en el lugar de trabajo.

Desde una perspectiva más amplia, la tecnología, educación y sensibilización son herramientas de alta capacidad para la merma de este acontecimiento. Se deben realizar campañas para educar a los empleadores sobre los derechos de las mujeres embarazadas y el valor inherente que estas empleadas aportan a cualquier lugar de trabajo. Estas iniciativas deben acompañarse de programas de capacitación que destaquen la importancia de un ambiente laboral equitativo y las consecuencias legales y éticas de la discriminación.

En el comité al que pertenecemos, reconocemos sinceramente que esta situación es solo una de las múltiples problemáticas que enfrenta México en la actualidad. Más que centrarnos exclusivamente en identificar las acciones para erradicar dichas actitudes, buscamos comprender cómo la sociedad debe responder adecuadamente ante estos desafíos. Es esencial reflexionar sobre nuestras reacciones y determinar si estas son apropiadas o no.

Creemos firmemente que la mejor manera de promover un cambio es a través de una educación integral y consciente que empodere a los individuos para tomar decisiones informadas y éticas. Entendemos que

la solución a los problemas estructurales y culturales de México no puede lograrse únicamente desde la cúpula del dominio a través de políticas superficiales; se necesita una transformación desde la base, desde la esencia misma de nuestra sociedad.

Conclusión

La Suprema Corte de Justicia de la Nación vigila que las leyes y actos de autoridad sean cumplidos de acuerdo a la Constitución Mexicana y que no vulneren los derechos de los ciudadanos. Imparte la justicia mediante mecanismos que permiten vigilar que todo tenga un orden y que ciertas normas establecidas se lleven a cabo, todo para tener un ambiente de respeto, paz y armonía como nación. Pero nosotros, como Mesa, tenemos una pregunta, ¿esto de verdad se está llevando a cabo como debería?

Los derechos que tienen las mujeres ante situaciones de violencia son protegidos por la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y por la Constitución Mexicana; la discriminación es una forma de violencia es por eso que está tipificada como un delito, es la negación de los derechos de las personas. Existen prácticas cotidianas que se han vuelto invisibles y se han normalizado por lo tanto es importante que sea denunciado y evidenciado, por ejemplo el despido injustificado de las mujeres en estado de gestación.

Esto es alarmante y se debe de hacer algo para que esta desigualdad se detenga, deje de ser algo común y no relevante ya que afecta a varias mujeres de la República Mexicana y lo importante en el país debería de ser el desarrollo de todos.

Nosotros como Mesa esperamos que ustedes, ministros, hagan conciencia de lo que está pasando y de lo que esto está generando, nos gustaría escuchar cuál es su visión de la sociedad y qué es lo que proponen para mejorar y que se haga un cambio. Sabemos la importancia de este tema y es por eso que fue elegido, tenemos la impresión de que será un debate dinámico e interesante.

Esto es una experiencia que nos dejará una marca a todos porque vivir MUNIO es inolvidable, por eso también queremos transmitirles la emoción de participar. Esperamos que todos puedan desenvolverse de la mejor manera, que investiguen previamente y que le saquen provecho a sus habilidades; también que defiendan su postura considerando que todos los puntos que se discutirán deben ser realistas.

Es muy importante que los delegados trabajen juntos en la medida de lo posible para llegar a acuerdos y resoluciones, nosotros como Mesa estamos para resolver todas sus dudas y acompañarlos en este nuevo camino.

Agradecemos plenamente su participación en este Modelo de Naciones Unidas esperando que cada delegado cumpla sus propios objetivos, su rol y que den lo mejor de ustedes.

Lista de Ministros

Primera Sala:

Ministro: Alfredo Gutiérrez Ortiz Mena

Ministra: Ana Margarita Ríos Farjat

Ministro: Arturo Zaldívar Lelo de Larrea

Ministro: Juan Luis González Alcántara Carrancá

Presidente de la Primera Sala: Jorge Mario Pardo Rebolledo

Segunda Sala:

Presidente de la Segunda Sala: Alberto Pérez Dayán

Ministra: Loretta Ortiz Ahlf

Ministro: Luis María Aguilar Morales

Ministro: Javier Laynez Potisek

Ministra: Yasmín Esquivel Mossa

Ministro Jorge Mario Pardo Rebolledo: Es el presidente de la primera sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, se destaca por su habilidad como abogado, y ha sido un ejemplar muy importante para la lucha contra la impunidad y la corrupción en este país.

Ministro Arturo Saldivar Lelo de Larrea: Es ministro de la Suprema Corte de Justicia de la Nación desde el 1 de diciembre de 2009. Se desempeñó como presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación desde el 2 de enero de 2019 hasta el 31 de diciembre de 2022.

Ministro Alberto Pérez Dayán: Es el actual presidente de la segunda sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, se desempeña como jurista en el país.

Ministro Alfredo Gutiérrez Ortiz Mena: Es muy reconocido por su habilidad en derecho fiscal, cuenta con el nombramiento de ministro desde el año 2011 y se caracteriza por contribuir en este rubro.

Luis María Aguilar Morales: Fue presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación desde el año 2015 hasta 2019, se caracterizó por impulsar la transparencia y legalidad en el país.

Referencias Recomendadas

Ley Federal del Trabajo, [L.F.T], Reformada Diario OFICIAL de la Federación [D.O.F], 18 de mayo de 2022, (México). (Ley Federal del Trabajo, 2022).
http://www.proteccioncivil.gob.mx/work/models/ProteccionCivil/sw_bcalendario_ElementoSeccion/523/7_LEYVIG083.PDF,<https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>

Listado de Comunicados. (s.f.).
<https://www.internet2.scjn.gob.mx/red2/comunicados/noticia.asp?id=6520>

Juárez, B. (2021, Julio, 16). SCJN vuelve a proteger a trabajadoras embarazadas y ordena reinstalación. *El Economista*.
<https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/SCJN-vuelve-a-proteger-a-trabajadoras-embarazadas-y-ordena-reinstalacion-20210714-0145.html>

Juárez, B. (2021, Junio, 23). Despido por embarazo sigue a la cabeza como principal denuncia de discriminación. *El Economista*.
<https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/Despido-por-embarazo-sigue-a-la-cabeza-como-principal-denuncia-de-discriminacion-20210619-0023.html>

¿Qué hace la Suprema Corte de Justicia de la Nación?. Suprema Corte de Justicia de la Nación. (s.f.).
<https://www.scjn.gob.mx/conoce-la-corte/que-hace-la-scjn>

Suprema Corte de Justicia de la Nación. Resumen CT318-2018 DGDH.pdf. *Despido injustificado por embarazo.* (s.f.).
<https://www.scjn.gob.mx/derechos-humanos/sites/default/files/sentencias-emblematicas/resumen/2021-01/Resumen%20CT318-2018%20DGDH.pdf>

La Discriminación De La Cdmx, C. P. P. Y. E. (s.f.). *Discriminación por Embarazo, la Penalización de los Cuidados*. Consejo Para Prevenir Y Eliminar La Discriminación De La CDMX.
<https://www.copred.cdmx.gob.mx/comunicacion/nota/discriminacion-por-embarazo-la-penalizacion-de-los-cuidados>

Resto de Referencias

Vélez, B. (2011). *Consecuencias por despido de mujer en estado de embarazo*.

<https://repository.udem.edu.co/bitstream/handle/11407/1206/Consecuencias%20por%20despido%20de%20mujer%20en%20estado%20de%20embarazo.pdf>

Revista Jurídica. (s.f.). *El caso de la trabajadora de confianza al servicio del estado*.

[file:///Users/cons/Downloads/883-Texto%20del%20art%C3%ADculo-3462-1-10-20201229%20\(1\).pdf](file:///Users/cons/Downloads/883-Texto%20del%20art%C3%ADculo-3462-1-10-20201229%20(1).pdf)

Torres, JL. (s.f.). *La discriminación laboral de la mujer por su estado de embarazo*. <file:///Users/cons/Downloads/32279-29303-1-PB.pdf>

Arrias, JC., Vélez, SIB. (1, diciembre, 2021). *Efectos jurídicos del despido intempestivo de mujeres embarazadas*.

<file:///Users/cons/Downloads/Dialnet-EfectosJuridicosDelDespidoIntempestivoDeMujeresEmb-8965227.pdf>

Organización Internacional del Trabajo. (s.f.).

<https://www.ilo.org/global/lang--es/index.htm>

El acoso por maternidad: cuando las mujeres pierden su trabajo por estar embarazadas o dar a luz. (2023, Julio, 1).

nippon.com. <https://www.nippon.com/es/japan-data/h00610/>

Vela, S. (11, diciembre, 2017). *La discriminación en el empleo en México*.

https://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/completoDiscriminacion08122017.pdf

Discriminación por embarazo y maternidad. (s.f.).

<https://copred.cdmx.gob.mx/storage/app/media/Despido%20por%20Embarazo.pdf>

Conapred. (s.f.). *Embarazo, principal causa de discriminación laboral contra las mujeres*. Consejo Nacional Para Prevenir La Discriminación.

https://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=noticias&id=3711&id_opcion=&op=448

CIT87 - *La protección de la maternidad en el trabajo*. (s.f.).

<https://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-v-1.htm>

Ramírez, S. (2022). Las pensiones de mujeres pueden ser hasta 43% menores que las de los hombres. *Expansión*. <https://expansion.mx/finanzas-personales/2022/03/08/pensiones-mujeres-hasta-43-menores-que-las-de-los-hombres>

Produccion, P. (2022). LA DISCRIMINACIÓN ES UNA FORMA DE VIOLENCIA QUE PUEDE PROVOCAR LA MUERTE DE QUIEN LA SUFRE, ALERTA LA CODHEM. *Comisión De Derechos Humanos Del Estado De México*. <https://www.codhem.org.mx/la-discriminacion-es-una-forma-de-violencia-que-puede-provocar-la-muerte-de-quien-la-sufre-alerta-la-codhem/>

Cámara de Diputados. (13, abril, 2018). Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. https://oig.cepal.org/sites/default/files/2018_mex_ref_leygralvidalib_redeviolencia.pdf