

# La legal literacy, una manifestación del empoderamiento femenino. Su comprensión e instrumentación para alcanzar la igualdad sustantiva de las mujeres en el contexto del derecho laboral

Juana María Peña Lara  
Universidad La Salle Saltillo  
México

Artículo de investigación

Recibido: Septiembre 2, 2021

Aceptado: Febrero 18, 2022

Disponible en línea: Mayo 25, 2022

## Resumen

La noción “*empoderamiento*” se usa e identifica incesantemente en los estudios de la mujer y del género, sin embargo, en esa misma perspectiva, su comprensión parece no reconocer otras manifestaciones, adjuntas o implícitas, más allá de la “[...] temática del desarrollo y de la lucha contra la pobreza” (Van, 2007, p. 5), de los discursos políticos o de los objetivos, programas y componendas de las organizaciones. El presente documento permite una reflexión sobre la importancia de la instrumentación de procedimientos judiciales, muchas veces inhóspitos, en la exégesis de aquel concepto, como herramienta esencial en la consecución de la igualdad sustantiva de las mujeres en el derecho del trabajo. Se exponen algunos precedentes judiciales que se identifican por la problemática que resuelven, a veces a favor de la igualdad sustantiva y en otras ocasiones en contra pero, en ambos supuestos, imperativos a la practicidad de la emancipación; se trata de un ejercicio comparativo de análisis de casos que pone en perspectiva la evolución de criterios, posturas y determinaciones que irradian sobre la igualdad sustantiva, las cuales obedecen, en gran medida, a la audacia, concientización y el cuestionamiento de las mujeres en la superposición y defensa de estos derechos y en provocar, en consecuencia, nuevas estructuras de escrutinio social y legal que han pasado desapercibidas para la concepción más tradicional, incluso desde la agenda internacional, de la locución “*empoderamiento de las mujeres*”.

Palabras clave: Empoderamiento, Legal literacy, Igualdad sustantiva, Trabajo, Derechos.

# Legal literacy, a manifestation of female empowerment. Its understanding and instrumentation to achieve substantive equality for women in the context of labor law

## Abstract

The notion of “*empowerment*” is incessantly used and identified in studies of women and gender, however, in that same perspective, its understanding does not seem to recognize other

manifestations, attached or implicit, beyond the “[...] theme of development and the fight against poverty” (Van, 2007, p. 5), of political speeches or of the objectives, programs and compromises of organizations. This document allows a reflection on the importance of the implementation of judicial procedures, often inhospitable, in the exegesis of that concept, as an essential tool in achieving substantive equality for women in labor law. Some judicial precedents are exposed that are identified by the problems they solve, sometimes in favor of substantive equality and on other occasions against but, in both cases, imperative to the practicality of emancipation; It is a comparative exercise of case analysis that puts into perspective the evolution of criteria, positions and determinations that radiate on substantive equality, which are due, to a large extent, to the audacity, awareness and questioning of women in the superimposition and defense of these rights and consequently provoke new structures of social and legal scrutiny that have gone unnoticed for the more traditional conception, even from the international agenda, of the phrase “*empowerment of women*”.

Key words: Empowerment, Legal literacy, Substantive equality, Work, Right.

## 1 Introducción

“*Empoderamiento*” es uno de los términos más usuales en la agenda del movimiento de las mujeres es, quizás, por ello que “muchos escritos presuponen que los lectores conocen el significado de esta palabra o que, por estar referida al logro de mayor poder, el término en sí mismo lo explica todo, así, su sentido aparece como autocontenido y obvio [...]” (León, 1997, p. 7); es más, algunas voces consideran a este concepto trillado y carente de novedad, pero la realidad es que, dista mucho de serlo, en efecto, es posible que ya se haya revisado mucho a nivel doctrinal, teórico o formal pero no hay grandes hallazgos a nivel operacional, en tanto, la expresión sigue siendo un recurso inacabado pues, al tratarse de un término polisémico, “la literatura sobre el empoderamiento de las mujeres no se limita a una sola disciplina o paradigma” (León, 1997, p. 30).

Ahora bien, el objetivo no es profundizar ni desarrollar la doctrina ideológica o retórica del empoderamiento femenino sino destacar —bajo la referencia de la teoría del núcleo o contenido esencial de los derechos— uno de sus componentes más importantes y contundentes, aunque quizás el menos desarrollado doctrinalmente: la *legal literacy*.

Esto, recordando tres aspectos, uno, “ningún otro concepto expresa tan claramente como el empoderamiento la progresión desde un estado (la desigualdad de género) a otro (la igualdad de género)” (Malhotra, Schuler & Boender, 2002) por ende, *prima facie* el empoderamiento femenino se trasmuta necesariamente, entre otros, en los principios de igualdad, no discriminación y la perspectiva de género; dos, en esta óptica, y bajo el enunciado general de que “en la mayor parte de las sociedades, tanto las leyes como su aplicación están sesgados en contra de las mujeres” (Schuler, 2007, p. 39), el reclamo y manifestación judicial de estos amerita una introspección legal de los mismos en sus titulares, esto implica que las mujeres estén enteradas e informadas tanto de sus contenidos como de sus alcances y, tres, esto último otorga real sentido a la autonomía, la autodeterminación y la emancipación que se subsumen en la habilidad para que “las mujeres afronten problemas que las afectan directamente y que históricamente han sido ignorados por el *statu quo*” (Stromquist, 2016, p. 4).

En ese sentido, la idea sí es abordar uno de los espacios más representativos de manifestación de aquella noción: el “trabajo”. Destacando que este, definitivamente, es un impulsor dinámico fundamental para

mejorar el desarrollo humano ya que proporciona ingresos y medios de vida, reduce la pobreza y habilita un crecimiento equitativo, pero esencialmente permite a las personas participar plenamente en la sociedad y les confiere un sentido de dignidad y valía personal (Jahan, 2015, p. 1).

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la mayoría de los hogares en América Latina y el Caribe genera cuatro quintos de sus ingresos totales mediante el trabajo (el resto de los ingresos proviene de rentas y transferencias). Por ello, lo que suceda en los mercados de trabajo es de central importancia para las posibilidades de desarrollo de los hogares y sus miembros (2019, p.15).

Según el informe *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Avance global sobre las tendencias del empleo femenino*, en 2018, la tasa mundial de participación femenina en el mercado laboral era del 48.5% y el de los hombres 75%, lo que indica que por cada diez hombres que trabajaban, seis mujeres estaban empleadas (OIT, 2018, p. 6).

El ámbito laboral refleja y reproduce varias de las dimensiones de las disparidades de género de la sociedad. La colaboración de las mujeres para lograr esquemas de reconocimiento formal y de realización material ha estado presente en la historia del derecho del trabajo, primero, en la lucha por su derecho de inserción al mismo y, después en las condiciones de las relaciones de trabajo, así como en el reconocimiento legislativo e institucional de situaciones de discriminación, violencia y desigualdad en el entorno del trabajo.

Ahora bien, es cierto, de acuerdo con el Informe de la Comisión de Respuesta a la COVID, la pandemia del COVID-19 trajo consecuencias devastadoras en el ámbito del trabajo, el mundo enfrenta una crisis que ha exacerbado los déficits de trabajo decente preexistentes, ha provocado un aumento de la pobreza y ha incrementado las desigualdades y ha puesto al descubierto las brechas digitales dentro de los países y entre ellos (OIT, 2020, p. 2), pero algo es innegable, las mujeres viven constantemente en contextos de crisis, en un principio, por la incomprensión socio-jurídica de su condición de vulnerabilidad debido a una serie de factores de riesgo, tales como el género, el sexo, la posición social y la relación jerárquica, entre otras, y después, sostiene Daniel O'Donnell:

“...porque la tradición y una parte de la doctrina constitucional, así como el Derecho Internacional de los derechos humanos han defendido, por décadas, que la tipificación de un hecho como violación de un derecho humano requiere algún tipo de participación de parte de una institución o agente del Estado, lo que ha determinado que gran parte de la violencia, represión y discriminación que afecta a la mujer dentro de la familia y la sociedad haya sido considerada ajena al campo de los derechos humanos. Lo anterior resultó en una falta de sensibilidad sobre la importancia del género en la respuesta de los órganos internacionales a los hechos puestos en su conocimiento” (2012, pp. 950-951).

Por otra parte, la posibilidad que tienen las mujeres de empoderarse es también inherente a su misma condición, es decir, cada día, bajo distintos escenarios, en diversos ambientes, y con muchos obstáculos y dificultades, han dado muestras de autogestión, por supuesto que a esa misma inercia habría que sumarle algunos ingredientes imprescindibles, como el jurídico o normativo y el jurisdiccional, principalmente, pero es que estos ingredientes se han construido también gracias a la travesía de las mujeres en la lucha por sus derechos, al encauzar importantes precedentes judiciales con su acción.

Así, por ejemplo, hoy las mujeres tienen mayor presencia en cargos de dirección intermedia y superior que hace dos decenios, sin embargo, muy pocas llegan a ocupar un puesto ejecutivo, en especial en las grandes

empresas (OIT, 2018, p.10), aunque, como señala Murguialday, “también debe tenerse en cuenta que el incremento del número de mujeres que ocupan cargos en estos espacios no se traduce, automáticamente, en mayor empoderamiento de las mujeres” (2006, p. 38).

En México, a partir de la declaratoria de la Décima Época del Semanario Judicial de la Federación, la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) ha acuñado principios y contenidos que permiten el poder de decisión de las mujeres en varios contextos o escenarios, así, por ejemplo, el derecho de las mujeres a elegir seguir unidas en matrimonio o no, sin necesidad de acreditar causal alguna para divorciarse<sup>1</sup>; la configuración del despido injustificado por razón de embarazo no obstante la carta renuncia que pueda exhibir el patrón<sup>2</sup>; el entendimiento jurisdiccional de la perspectiva de género en asuntos que involucran derechos de las mujeres<sup>3</sup>; la regulación y sanción del acoso sexual y el hostigamiento en el trabajo<sup>4</sup>; la libre elección del orden de los apellidos de los hijos<sup>5</sup>, la equiparación legal entre el concubinato y el matrimonio y la coexistencia de ambas figuras, en una misma persona, con sus respectivos efectos legales a la par, entre otros rubros.

Sin embargo, hay que decirlo, este momento de reconocimiento formal y material de derechos fundamentales de las mujeres tiene una construcción incipiente, muchas de las manifestaciones descritas obedecen a la línea de interpretación jurídica de la Décima Época, por lo que es importante mencionar que las aportaciones de antaño se consideran icónicas porque precisamente influyen y contribuyen incesantemente a la consolidación de este momento, más profuso, de empoderamiento de las mujeres, especialmente en temáticas otrora impensables.

## 2 Metodología

1 Suprema Corte de Justicia de la Nación. Primera Sala. Ministro Ponente: Olga María del Carmen Sánchez Cordero. Amparo directo en revisión 1819/2014, sesionado el 22 de octubre de 2014.

Al efecto, véase:

DIVORCIO SIN EXPRESIÓN DE CAUSA. CONSTITUYE UNA FORMA DE EJERCER EL DERECHO AL LIBRE DESARROLLO DE LA PERSONALIDAD.

1a. LIX/2015 (10a.); [TA]; 10a. Época; Primera Sala; Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta; Libro 15, Febrero de 2015; Tomo II; Pág. 1392.

2 Al efecto, véase:

RENUNCIA. SI PARA DETERMINAR SOBRE SU VEROSIMILITUD LA JUNTA NO TOMÓ EN CUENTA EL ESTADO DE EMBARAZO DE LA TRABAJADORA, INFRINGE LOS PRINCIPIOS PREVISTOS EN EL NUMERAL 841 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, LA GARANTÍA DE NO DISCRIMINACIÓN CONTENIDA EN EL ARTÍCULO 1o. DE LA CONSTITUCIÓN FEDERAL Y LA CONVENCIÓN SOBRE LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER.

IV.3o.T.272 L; [TA]; 9a. Época; Tribunales Colegiados de Circuito; Semanario Judicial de la Federación y su Gaceta; Tomo XXIX, Febrero de 2009; Pág. 2035.

3 ( ) Al efecto, véase:

El amparo directo 489/2013 que emitiera el Tercer Tribunal Colegiado en Materia de Trabajo del Tercer Circuito, con residencia en Zapopan, Jalisco.

4 Al efecto, véase:

Suprema Corte de Justicia de la Nación. Primera Sala. Ministro Ponente: José Ramón Cossío Díaz. Amparo directo 47/2013, sesionado el 07 de febrero de 2014.

5 Al efecto, véase:

Suprema Corte de Justicia de la Nación. Primera Sala. Ministro Ponente: Arturo Zaldívar Lelo de Larrea. Amparo en revisión 208/2016, sesionado el 19 de octubre de 2016.

El presente ejercicio se realiza mediante la metodología de la deducción y la hermenéutica jurídica, a través del análisis de casos, para ello el material de ilustración se desprende de referentes jurisdiccionales de orden nacional e internacional.

El propósito es evidenciar los obstáculos que, con el tiempo, algunos derechos de las mujeres —relacionados con la igualdad sustantiva y el derecho del trabajo—, con motivo de la instrumentación jurisdiccional, han logrado superar, y destacar, precisamente, la herramienta del empoderamiento, lo anterior, en un ejercicio de comparación. En efecto, los entornos de desenvolvimiento y desarrollo de las mujeres nunca estarán lo suficientemente armonizados en la teoría y en la práctica para la realización automática de sus derechos y de su dignidad humana, es así que los planteamientos de defensa de aquellos constituyen un mecanismo de empoderamiento, porque forman precedentes fundamentales y transformadores, a los que es ineludible acudir al abordar el tema del empoderamiento de las mujeres.

Así, en el siguiente apartado se presentarán algunos supuestos fácticos, relacionados con derechos laborales —como el trabajo nocturno, el acceso al empleo, el disfrute de pensiones—, en ellos se apreciará el adelanto de las mujeres para hacer asequibles derechos consustanciales a su desarrollo, la respuesta legal e institucional y la evolución de los planteamientos.

### 3 Derechos laborales de las mujeres vinculados con el derecho al trabajo. Algunos precedentes

La discriminación laboral hacia las mujeres por su sola condición ha estado presente desde siempre y la misma se ha perpetuado legislativamente, incluso, en la práctica, con aval del propio juzgador; en otras ocasiones, ciertas prevenciones, aparentemente protectoras de las mujeres, en realidad se traducen en las denominadas *medidas paternalistas*, especialmente aquellas que consideran la aptitud física, el horario de trabajo o la consideración de que cierto tipo de actividades son desempeñadas casi exclusivamente por los hombres, otras más interfieren en el sexo, el estado civil de las mujeres o en las responsabilidades familiares.

#### 3.1 Trabajo nocturno de las mujeres

El Convenio (revisado) de la OIT, sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1948 (núm. 89), contempla la prohibición del trabajo nocturno para mujeres<sup>6</sup>, con excepción de dos supuestos, que paulatinamente se incorporaron a partir de los dos momentos de revisión de dicho Convenio, pues en un inicio la prohibición era absoluta —mujeres que ocupen puestos directivos o de carácter técnico que entrañen responsabilidad y mujeres empleadas en los servicios de sanidad y bienestar que normalmente no efectúen un trabajo manual—.

La OIT, en su documento sobre igualdad en el empleo y la ocupación, considera que dicha prohibición constituye “una medida especial de protección o asistencia”, que busca, “la protección de las mujeres en condiciones de trabajo demasiado arduas y peligrosas para su salud”, aunque recientemente su finalidad se

---

6 Artículo 3.

Las mujeres, sin distinción de edad, no podrán ser empleadas durante la noche en ninguna empresa industrial, pública o privada, ni en ninguna dependencia de estas empresas, con excepción de aquellas en que estén empleados únicamente los miembros de una misma familia.

traduce en “garantizar en los hechos una igualdad de oportunidades y de trato que tenga en cuenta la diversidad de situaciones en que se encuentran determinadas personas, para que dejen así de ser discriminadas” (1996, pp. 44-45).

Si bien, es cierto, el referido Convenio ha sido ratificado por 67 países, a la fecha presenta 23 denuncias, esto no es fortuito, la prohibición de referencia deniega el derecho de las mujeres no solo de acceso sino de ascenso en el trabajo y, por tanto, actualmente, es una medida paternalista que, lejos de abonar en el derecho de igualdad de trato de las mujeres, pudiera contribuir a denegar la participación de estas en la vida laboral, está es la razón por la cual un gran número de Estados miembros han declinado ratificar dicho instrumento jurídico.

A pesar de que la propia Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT es concluyente en aceptar que “una prohibición total del trabajo nocturno de las mujeres parece ser ahora cuestionable y no puede defenderse en relación con el principio de no discriminación”, insiste en que, en todo caso:

El logro de la igualdad de trato entre hombres y mujeres y de la no discriminación en el empleo puede requerir en algunos casos una evolución gradual hacia el objetivo deseado, [...] sería erróneo creer que eliminar de una vez toda la legislación protectora de las mujeres aceleraría el logro de la igualdad de oportunidades y de trato, en el empleo y la ocupación, en países que se encuentran en diferentes niveles de desarrollo. Antes de derogar la legislación protectora existente, los Estados Miembros deberían cerciorarse de que, como consecuencia de ello, las trabajadoras no se vean expuestas a riesgos adicionales (2001, pp. 138-139).

En México, desde 1936, se registran antecedentes jurisdiccionales de esta condición, específicamente en el incidente de suspensión en el juicio de amparo 6622/36/1a. En esa ocasión el análisis se centró en la legalidad del artículo 2o. del Reglamento de Cafés-Cantantes o Cabarets y Salones de Baile en el Distrito Federal que en ese momento establecía que después de las veintidós horas, el servicio en dichos centros debía ser desempeñado por hombres, con exclusión de las mujeres. Así, las quejas Graciela Díaz, Elisa de Landa, Mariana Hansson y Ángela Castillo, quienes laboraban en el restaurante Stransky, manifestaron sentirse afectadas con la aplicación de dicha norma que les privaba del único medio de subsistencia con que contaban para la satisfacción de sus necesidades y las de sus familiares.

Y aunque judicialmente en un principio se determinó lo siguiente:

[...] si el acto reclamado se hace consistir en la aplicación del Reglamento de Cafés Cantantes o Cabarets y Salones de Baile del Distrito Federal, que determina que después de las 22 horas, el servicio en dichos centros debe ser desempeñado por hombres, con exclusión de las mujeres aparentemente sólo se trata de disposiciones de policía y buen gobierno; pero como tal reglamento determina con su aplicación, una restricción al derecho de trabajo de la mujeres y, por lo mismo invade facultades que son privativas de las leyes y autoridades del trabajo, el mismo reglamento constituye un acto que está comprendido dentro de la materia del trabajo, independientemente de los propósitos o consideraciones que hayan animado la expedición del propio reglamento y de su procedencia y de la denominación que haya querido asignársele; pues al prevenir que las mujeres no podrán prestar sus servicios después de las 22 horas en los restaurantes, no hace esencialmente otra cosa, que reglamentar la prestación de servicios afectando, con esto, determinadas disposiciones del artículo 123 constitucional y de la Ley Federal del Trabajo, que se relacionan con el trabajo de las mujeres.

La Primera Sala de la SCJN, pese a reconocer que disposiciones como la de revisión contienen restricciones del derecho del trabajo de las mujeres<sup>7</sup>, determinó que se trataba de una medida que suponía la necesidad de proteger al gremio todo de mujeres que trabajaran en cabarets cantantes y salones de baile en horas avanzadas de la noche, y que dicha medida de protección moral eficaz de un gremio numeroso concernía al mismo tiempo a los intereses de la sociedad, por ello, la concesión del amparo en favor de las quejas Graciela Díaz, Elisa de Landa, Mariana Hansson y Ángela Castillo causaría perjuicio al interés general y contravendría disposiciones de orden público, por lo que les fue denegada su petición de protección jurisdiccional.

Sin duda esta determinación fue desatinada, se sustentó más en contenidos morales que en motivaciones jurídicas, los cuales tendencialmente han estigmatizado a las mujeres. En este supuesto no solo no se siguió un criterio jurídico, sino que se dejaron de observar disposiciones legales que protegían el derecho al trabajo de las mujeres, este es un claro ejemplo de que, en gran medida, “las estructuras sociales no alientan (y a veces no permiten) a las mujeres a actuar con independencia en favor de sus propios intereses. Diversos sesgos y prácticas económicas y culturales patriarcales actúan para mantener a las mujeres en una condición aislada [...]” (Schuler, 2007, p. 39).

En Europa, sobre este tema particular, un considerable número de fallos se han pronunciado al respecto, el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas, actual Tribunal de Justicia de la Unión Europea, consideró que estas prohibiciones, originalmente concebidas como protección de las mujeres, en la actualidad son discriminatorias contra la mujer y que por eso mismo están prohibidas por el derecho de la Unión Europea (Bronstein, 2013, p. 272), esta visión no es fortuita, Europa occidental reporta los datos cuantitativos y cualitativos de cierre de brecha de género más importantes, en efecto, de acuerdo con el Foro Económico Mundial<sup>8</sup>, sigue siendo la zona con superiores resultados por región y ha mejorado aún más, apenas en el año 2021 cerró el 77.6% de su brecha general de género, frente a 76.7% del año 2020 (2021, p. 29).

### 3.2 Derecho de las mujeres de acceder a un puesto de trabajo

Con relación al acceso al empleo, el amparo directo 9143/68/1a., ofrece un magnífico precedente nacional. En esa ocasión la viuda de un trabajador de Petróleos Mexicanos, invocando una cláusula del Contrato Colectivo, reclamó el otorgamiento de la plaza de Vigilante en el Departamento de Vigilancia en Poza Rica, Veracruz, que ocupaba su esposo y que dejó al jubilarse. Inicialmente le fue negada su petición, luego la misma prosperó, finalmente la patronal demandó protección federal y la SCJN le concedió el amparo, considerando que era imposible que la patronal cumpliera con el reclamo de la actora, dada su condición de mujer no podría desempeñar trabajos en actividades industriales ni en tiempo extraordinario para Petróleos Mexicanos.

La motivación del Tribunal Constitucional es del tenor siguiente:

[...] es fundado en cuanto implica una negativa a la procedencia de la proposición sindical en favor de la actora, para ocupar el último puesto vacante originado con motivo escalafonario

7 Al efecto véase: MUJERES, ES COMPETENTE LA CUARTA SALA DE LA SUPREMA CORTE, PARA CONOCER DEL RECURSO DE REVISION INTERPUESTO CONTRA UN FALLO DICTADO EN AMPARO, PROMOVIDO CONTRA LA REGLAMENTACION DEL TRABAJO DE LAS, POR AUTORIDAD ADMINISTRATIVA. Pleno. Quinta Época; Semanario Judicial de la Federación; Tomo LV; Pág. 2305.

8 Recuperado de: <https://es.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2021>

suscitado con el motivo de la jubilación del trabajador \*\*\* si bien tal fundamentación no proviene del concepto alegado, sino del hecho de que esta última plaza es la de Vigilante en el Departamento de Vigilancia en Poza Rica, Veracruz, de manera que aunque la actora acreditó ser esposa y dependiente económica del jubilado, y por tanto es a ella a quien correspondería el puesto reclamado, en cumplimiento de la fracción III del artículo 64 de los Estatutos Generales del Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, pero como las mujeres no pueden desempeñar trabajos en actividades industriales ni en tiempo extraordinario para Petróleos Mexicanos, sin que la actora haya demostrado en forma alguna con las pruebas aportadas al juicio laboral, que el puesto de vigilante referido sea compatible con su calidad de mujer, condición indispensable para que pudiera desempeñarlo, pues dichas pruebas se contraen exclusivamente a justificar que tal puesto se asignó a personas con menores derechos que la actora, a proposición sindical, en razón del movimiento escalafonario señalado, sin que dicha actora tenga derecho a ocupar algún otro puesto como manifiesta la quejosa, sino que forzosamente debe ser el de vigilante mencionado, que es la vacante reclamada, y cuyo puesto como la misma actora reconoce no puede desempeñar precisamente por su condición de mujer, tal como quedó asentado, en mérito de todo lo cual se concluye que el laudo reclamado es violatorio de garantías ya que en las circunstancias específicas, carecería de objeto la proposición sindical en favor de la actora, y por tanto, procede conceder la protección constitucional<sup>9</sup>.

La determinación, sin duda, se encuentra cargada de estereotipos, estigmas y de un lenguaje sexista, llama la atención que el Tribunal Supremo del país hiciera nugatorio un derecho potencialmente adquirido solo debido al sexo de su titular, lo realmente destacable es la firmeza en el reclamo de esta mujer que tenía clarísimo que el derecho le asistía. Esta sintomatología jurisdiccional sigue manifestándose y cuando se ha resuelto en contrario es debido a esa insistente lucha de las mujeres, por ello, en momento actual es inentendible la convocatoria<sup>10</sup> de la SCJN de premiar a las juezas que resuelven con perspectiva de género, como si se tratara de un premio TVNovelas, olvidándose, en primer lugar, de que esa es la responsabilidad de las y los jueces y que, en segundo lugar, en cambio, es el reclamo de las víctimas el que ha “obligado”, históricamente, al poder judicial a cumplir con su deber.

Treinta años después, una demanda similar se gestionó bajo la Sentencia del Tribunal Constitucional del España STC 229/1992, de 14 de diciembre de 1992; en esa ocasión Concepción Rodríguez Valencia cumplimentó solicitud de ingreso en la empresa Hulleras del Norte, S.A., para cubrir una de las novecientas plazas que se convocaban de ayudantes mineros, siendo declarada apta para el desempeño de la categoría indicada por los servicios médicos de empresa y por el Instituto Nacional de Silicosis. No obstante, las plazas mencionadas fueran ocupadas, todas ellas, por varones, sin que Concepción Rodríguez Valencia, solicitante del empleo, consiguiera ingresar en la empresa, lo anterior, ante la aplicación de la prohibición para las mujeres de trabajar en el interior de las minas, como medida especial de protección del sexo femenino.

9 El destacado es nuestro.

10 Por ejemplo, la Convocatoria para el otorgamiento de la medalla “María Cristina Salmorán” al mérito judicial y a juzgar con perspectiva de género interseccional. Recuperado de: <https://www.scjn.gob.mx/igualdad-de-genero/convocatoria-medalla-maria-cristina-salmoran-2022>

El órgano jurisdiccional de primera instancia sostuvo que el evento no reviste tintes discriminatorios ya que es una medida especial de protección del sexo femenino, pues la existencia de elementos diferenciadores relevantes entre los sexos puede justificar un diferente trato, que sea proporcional en relación con los supuestos contemplados y con las consecuencias que quieran obtenerse de ellos, y que no conculcaba el derecho fundamental a la igualdad una prohibición que no trata de limitar el derecho sino proteger a las personas del sexo femenino.

En conclusión, refiere que la prohibición del trabajo para las mujeres en el interior de las minas se ha de calificar como “un logro social de la mujer trabajadora”, impidiendo o prohibiendo que sea empleada en trabajos peligrosos, penosos e insalubres.

El Tribunal Constitucional, sin embargo, consideró que, bajo algunas perspectivas actuales y evolutivas, lo justo y legalmente aceptable era reconocerle a Concepción Rodríguez Valencia su derecho a ocupar la plaza solicitada de ayudante minero, que habría de ser en igualdad de condiciones laborales y salariales, antigüedad incluida, que los trabajadores varones que aprobaron aquellas pruebas de acceso contemporáneamente con la actora. Los argumentos sustanciales, y de referente, son del siguiente sentido, y en atención a su valor académico y jurídico se transcriben con amplitud:

[...] la existencia de trabajos prohibidos para la mujer es una respuesta histórica a la sobreexplotación de la mano de obra femenina. Ello explica que, desde sus inicios, la legislación laboral estableciera medidas de protección de la mujer, entre las que se incluían la prohibición de determinados trabajos, y dentro de ellos, el trabajo en el interior de las minas. No obstante, ha de tenerse en cuenta que la evolución social que desde el momento en que aquellas normas se gestaron ha tenido la política antidiscriminatoria, ha llevado a examinar con particular reserva un tipo de medidas protectoras que parten de prejuicios infundados, que responde a una división sexista del trabajo o que, por la evolución social y productiva y la mejora de las condiciones de salubridad y seguridad del trabajo en las minas, han dejado de tener razón de ser. Aunque son constitucionalmente legítimas las diferencias en las condiciones de acceso al empleo y en las condiciones de trabajo basadas en el orden biológico natural para las que el sexo no pueda ser irrelevante, para que esa diferencia biológica pueda justificar la disparidad de trato es necesario calibrar adecuadamente las razones de la tutela, teniendo en cuenta muy en particular si la protección puede ser actual o potencialmente lesiva también de los derechos y de los intereses de la mujer.

En esta línea, ha de destacarse la reciente revisión de la prohibición de trabajo nocturno de la mujer, cuyo mantenimiento el Tribunal de Justicia de las Comunidades ha estimado que no puede encontrar su justificación en la preocupación protectora que la inspiró en su origen.

En muchos casos esta legislación originariamente protectora responde a prejuicios, a opiniones preconcebidas que juegan un papel importante en la formación y mantenimiento de discriminaciones. En este caso ese prejuicio es la menor fortaleza física y mayor debilidad de la mujer en relación al varón, como algo que corresponde a la naturaleza de las cosas, y es a partir de ese prejuicio desde el que se puede llegar a entender infundadamente que la diferencia física que existe entre los hombres y las mujeres es suficiente para justificar una prohibición del trabajo de las mujeres en el interior de las minas. Sea esta una percepción defectuosa o errónea o sea una percepción desfasada tras la evolución social, lo cierto es que este tipo de prohibición responde

más a un estereotipo que a diferencias reales naturales o biológicas, y produce en todo caso en el mercado de trabajo unos efectos claramente discriminatorios al suponer para la mujer un especial límite o desventaja. A diferencia de los varones, a las mujeres se les veda la posibilidad de realizar trabajos en el interior de las minas, estableciéndose una exclusión vinculada directamente a las diferencias de sexo.

No existen razones concluyentes que permitan llevar a la conclusión de que las condiciones especialmente gravosas del trabajo en el interior de las minas o el riesgo para la salud o de accidentes se incrementen en todos los casos por la constitución y condiciones de la mujer respecto a la del varón. Aunque la especial dureza de este trabajo pueda requerir determinadas exigencias de fortaleza y condición física, éstas habrán de ser exigibles por igual al hombre o a la mujer, al margen de su sexo, sin que pueda ser relevante al respecto la eventualidad de que un mayor número de hombres que de mujeres puedan reunir en el caso concreto esas exigencias. Comprobadas las mismas, no existe razón alguna (salvo que esté en juego, lo que no ocurre en el presente caso, el embarazo o la maternidad) que pueda justificar la exclusión absoluta de la mujer de este tipo de trabajo.

Es cierto que el mantenimiento de la disposición permitiría evitar el acceso a este tipo de trabajo a mujeres cuyas condiciones físicas o cuya salud las hicieran ineptas para el mismo, pero existen medios adecuados para que esa necesaria protección se realice de forma sexualmente neutra, en favor también de los trabajadores varones más débiles o menos fuertes, sin llegar a impedir a la mujer, como hace el Decreto de 26 de julio de 1957, el acceso a estos empleos.

### 3.3 Derecho a una pensión

En temas relativos al otorgamiento de pensiones, considerando el sexo y también el estado civil de las mujeres, es posible traer a cuenta algunos precedentes.

El primer evento de reflexión se ventiló en 1989 ante el Comité de Derechos Humanos (CCPR) de la Organización de las Naciones Unidas con motivo de la Comunicación No. 218/1986, Hendrika S. Vos c. Países Bajos. La señora Hendrika señaló que desde el 1º de octubre de 1976 había recibido una pensión de la Nueva Asociación General de Comercio en virtud de la Ley general de subsidios de discapacidad (AAW) y que, en mayo de 1979, tras el fallecimiento de su marido, del que se había divorciado en 1957, se le retiró su pensión de discapacidad, de conformidad con el apartado b) del párrafo 1 del artículo 32 de dicha ley, porque tenía entonces derecho a otra pensión en virtud de la Ley general de viudas y huérfanos (AWW). Esta última pensión representaba unos 90 florines menos al mes que lo que recibía con la pensión anterior.

La señora Hendrika previamente había alegado ante los tribunales de los Países Bajos que, si bien, un hombre discapacitado cuya exesposa fallece conserva el derecho a una pensión de discapacidad, el artículo 32 de la Ley general de viudas y huérfanos hace una distinción improcedente basada en el sexo, en el sentido de que la mujer discapacitada cuyo ex marido fallece no conserva el derecho a la pensión de discapacidad.

En ese contexto, insiste, la aplicación de la mencionada ley fue especialmente injusta, porque se había divorciado de su marido hacía 22 años y atendía a su propio mantenimiento cuando quedó discapacitada. Por consiguiente, debería ser tratada en primer lugar como persona discapacitada y no como viuda, lo anterior la llevó a estimarse discriminada por motivos de sexo y estado civil.

Entre otros argumentos el Estado parte refirió que la AAW de 11 de diciembre de 1975 estableció un sistema de seguros nacionales para la discapacidad a largo plazo, por su parte, en la AWW de 9 de abril de

1956 se estableció un sistema de seguros nacionales para que las viudas y a los huérfanos reciban subsidios basados en el salario mínimo obligatorio en caso de que fallezca su marido o padre y que, en algunos casos, las mujeres tienen derecho a subsidios AWW aun cuando hayan estado divorciadas del difunto.

Pero el aspecto sustancial de los argumentos en relación a la denuncia de la señora Hendrika sostiene que:

8.9. En general, para las viudas es más ventajoso recibir la AWW que la AAW; si la legislatura hubiera decidido dar precedencia a la prestación de la AAW respecto de la AWW, muchas viudas se habrían encontrado en peor situación ya que, en la mayoría de los casos, la prestación de la AWW es superior a la prestación que la AAW paga a las mujeres casadas. Ello se debe a que la mayoría de las mujeres casadas han trabajado a tiempo parcial y, por consiguiente, solamente reciben una prestación parcial de la AAW en caso de discapacidad a largo plazo. Ello no quiere decir que la norma sobre coincidencia que da precedencia a la AWW sea siempre ventajosa para todas las viudas: simplemente beneficia a la mayoría de ellas. Es posible que haya casos en que la concesión de una prestación AWW en vez de la prestación AAW resulte en un ligero descenso de los ingresos y, evidentemente, éste es el caso de la Sra. Vos.

9.1. [...] La diferencia de posición entre una viuda discapacitada y un viudo discapacitado se puede explicar así: la disposición adoptada para el cónyuge supérstite no se aplica a los hombres y, por lo tanto, no se plantea el problema de la superposición de prestaciones. Debido precisamente a que un hombre discapacitado no puede solicitar una prestación de la AWW y a que, por consiguiente, la muerte de su esposa no repercute sobre su prestación de la AAW, es imposible comparar las normas sobre superposición.

El CCPR, sin realizar análisis alguno, simplemente se alineó a las manifestaciones del Estado parte y determinó:

12. [...] A la luz de las explicaciones proporcionadas por el Estado Parte con respecto a los antecedentes históricos de esa legislación, el propósito y la aplicación de la Ley general de subsidios de discapacidad y la Ley general de viudas y huérfanos (párrs. 8.3 a 8.10 supra), el Comité opina que el resultado desfavorable del cual se queja la Sra. Vos se debe a la aplicación de una norma uniforme para evitar superposiciones en la asignación de beneficios sociales. Esa norma se basa en criterios objetivos y razonables, especialmente si se tiene en cuenta que el propósito de las dos reglamentaciones en virtud de las cuales la Sra. Vos tendría derecho a percibir beneficios es asegurar a todas las personas comprendidas en sus disposiciones ingresos suficientes para su subsistencia. En consecuencia, el Comité no puede concluir que la Sra. Vos haya sido víctima de discriminación en el sentido del Artículo 26 del Pacto.

Pero el voto particular de los Sres. Francisco Aguilar Urbina y Bertil Wennergren, contrario al del CCPR, por mucho, congruente y más exhaustivo con el contenido y alcance del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y con el contexto particular y general que la Comunicación planeó, opinó que:

4. A nuestro juicio, debe hacerse una excepción en el caso de las mujeres que reciben subsidios completos de la AAW, cuando estos subsidios sean superiores a los subsidios completos de la AWW. Al no permitir esta excepción, la Asamblea Legislativa ha creado una situación en que las mujeres discapacitadas que reciben subsidios completos de la AAW y enviudan no pueden ya ser tratadas en condiciones de igualdad con otras mujeres discapacitadas que reciben subsidios completos de la AAW. No cabe considerar que esta situación afecte únicamente a la Sra. Vos, sino

más bien a un grupo indeterminado de personas que corresponden a la categoría de mujeres discapacitadas con derecho a pensiones completas de discapacidad. Además, la intención del legislador de conceder la máxima protección a las personas necesitadas resultaría violada cada vez que se aplica la ley en un sentido estrictamente formal, como se ha aplicado en el caso de la Sra. Vos.

5. No puede decirse que una diferenciación con respecto a los beneficios completos en virtud de la AAW entre mujeres discapacitadas, por razón únicamente de su estado civil, responda a criterios razonables objetivos. Así pues, constituye una discriminación prohibida en el sentido del artículo 26. Observamos que se está considerando la posibilidad de revisar la AAW y esperamos que se eliminen los elementos discriminatorios y se indemnice plenamente a las víctimas de un trato desigual.

Sobre este rubro en particular, recientemente en México se ha emitido jurisprudencia importantísima. Sucede que, a través del amparo en revisión 405/2019, una persona del sexo masculino promovió juicio de amparo indirecto en contra del artículo décimo transitorio, fracción II, inciso a), de la Ley del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE) con motivo de su aplicación, al considerar que era inconstitucional por contravenir el principio de igualdad y no discriminación, ya que para el otorgamiento de la pensión por jubilación establece una edad mínima y años de cotización menores para la mujer en comparación con los requeridos para los varones.

La Segunda Sala de la SCJN determinó que la distinción en edad y años de cotización para el otorgamiento de la pensión por jubilación establecida para las mujeres en relación con la prevista para los varones, en términos del artículo décimo transitorio, fracción II, inciso a), de la Ley del ISSSTE, constituye una medida legislativa que busca la igualdad sustantiva en relación con el derecho de acceso a una pensión jubilatoria, aunque ciertamente, en un principio, la SCJN consideró que la norma jurídica constituía una medida de acción positiva posteriormente corrigió ese falso entendimiento.

El sentido de la resolución, en palabras de la SCJN, encuentra su justificación en que:

Si bien se ha analizado la constitucionalidad de diversas leyes que establecen la citada distinción a partir del presupuesto de que se trata de una acción afirmativa, una nueva reflexión conduce a determinar que su examen de la regularidad constitucional no puede partir de esa premisa, pues ese tipo de medidas tienen como finalidad evitar que se siga produciendo una diferenciación injustificada, discriminación sistemática o que se reviertan los efectos de la marginación histórica y/o estructural de un grupo social relevante. Sin embargo, la distinción legislativa mencionada en modo alguno tiende a eliminar o disminuir la discriminación que las mujeres sufren en el empleo, ni a equilibrar las cargas desproporcionadas que realizan en cuanto a las labores de cuidado en el hogar, factores que generan diferencias en el monto de las pensiones. Se trata de una medida legislativa que busca la igualdad sustantiva en relación con el derecho de acceso a una pensión jubilatoria, a partir del presupuesto de que en la realidad se actualizan diversas circunstancias tanto biológicas como sociales que generan una situación desigual entre hombres y mujeres.

## 4 Discusión

La Real Academia de la Lengua Española (2021) sugiere que el “empoderamiento” concede poder —a un colectivo desfavorecido socioeconómicamente— para que, mediante su autogestión, mejore sus condiciones de vida.

En expresiones similares, la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres, a través de su documento denominado “Los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres” estima que el “*empoderamiento*” “[...] se refiere al proceso mediante el cual tanto hombres como mujeres asumen el control sobre sus vidas: establecen sus propias agendas, adquieren habilidades (o son reconocidas por sus propias habilidades y conocimientos), aumentando su autoestima, solucionando problemas y desarrollando la autogestión. Es un proceso y un resultado” (2011, p.11).

La Resolución que contiene la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing, aprobada en la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, declara que la Plataforma de Acción es un programa encaminado a crear condiciones necesarias para la “*potenciación del papel de la mujer en la sociedad*”, esta sería una de las primeras oportunidades en que la referida expresión se etiqueta en la labor de la Organización de las Naciones Unidas al abordar las problemáticas de las mujeres; es posible considerar que al relacionarse con los intereses de uno de los grupos históricamente subalternizado, el término se toma como expresión de un cambio deseable, pero sin precisar su significado, menos aún su contenido.

En efecto, el mencionado documento, si bien es amplio en razones, estructura y enfoque, se especializa en plantear objetivos estratégicos a consigna de un cambio deseable, por tanto, podría decirse que, más que un acercamiento conceptual, los esmeros marcaron un inventario de reivindicaciones<sup>11</sup> (1995, pp. 37-135).

En ese sentido, este listado se ha reproducido en innumerables estudios que dimensionan el empoderamiento de las mujeres principalmente hacia una transformación de la disparidad económica, algunas doctrinas sostienen que “el estatus económico de la mujer en sociedad ha sido identificado como el factor de mayor determinante de un país” (Cano, Pantoja & Vargas, 2016, p. 116), incluso, programas nacionales, por ejemplo la creación y operación de Centros de Justicia para las Mujeres, sustentan el empoderamiento de estas, básicamente en:

[...] programas, apoyos y prácticas que las dependencias gubernamentales federales ofrecen, por ejemplo, inscribir las en el seguro popular, apoyos para la vivienda, bolsa de trabajo, acceso a créditos o préstamos a tasas preferenciales, cajas de ahorro, becas de estudio, cursos de concientización sobre los derechos de las mujeres, talleres para capacitarlas en diversos oficios y desarrollar habilidades viables y aplicables en su entorno social (2012, p. 109).

---

11 La mujer y la pobreza  
La educación y capacitación de la mujer  
La mujer y la salud  
La violencia contra la mujer  
La mujer y los conflictos armados  
La mujer y la economía  
La mujer en el ejercicio del poder y la adopción de decisiones  
Mecanismos institucionales para el adelanto de la mujer  
La mujer y los medios de difusión  
La mujer y el medio ambiente

Y digamos que esta perspectiva, de sustento económico, es necesaria, loable y, en cierto sentido, atinada, pues tiene su razón de ser en la contextualización de la realidad; es verdad, las brechas de género más difíciles de cerrar son las dimensiones de empoderamiento económico y político, que tardarán 202 y 107 años en cerrarse, respectivamente (Foro Económico Mundial, 2018)<sup>12</sup>, por ello, se entiende que el énfasis se sostenga en este sentido. Sin embargo, también es cierto, por una parte, los intereses de las mujeres no son homogéneos además, y por otra parte, las mujeres no logran empoderarse simplemente enriqueciéndose, tampoco ocupando espacios estratégicos de decisión, no vayamos muy lejos, recientemente Olga Sánchez Cordero, Ministra en retiro, ex Secretaria de Gobernación y Presidenta de la Mesa Directiva del Senado de la República, una de las cincuenta mujeres más poderosas de México de acuerdo con Forbes México (2013)<sup>13</sup>, declaró que:

“[...] muchas gentes cercanas al Presidente, mucha gente o algunas gentes, no mucha, algunas gentes cercanas al presidente desvalorizaron mi trabajo, permanentemente desvalorizada... a pesar de que yo me esmeraba por cumplir la responsabilidad del cargo de Secretaria de Gobernación, una de las posiciones más importantes y difíciles, también, para realizar, pareciera que estas pocas personas, con la desvalorización que hacían de mi trabajo, se retroalimentaban en sus machismos [...]”<sup>14</sup> (El universal, 2021).

Eventos respecto de los cuales no hubo una reacción en consecuencia, es decir, no obstante existir los mecanismos para enfrentar esa situación, pues para entonces ya se había publicado el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual (Diario Oficial de la Federación, 2020) este no se actualizó en manos de una de sus muchas destinatarias, incluso, ella misma suscribió dicho documento legal, y justo en esta parte es donde se da el quiebre entre las crónicas del discurso del empoderamiento y el empoderamiento real y sostenible, es en este segmento donde parece que las mujeres quedan atrapadas en un suelo pegajoso; no se trata de cerrar círculos para salvaguardar la autoestima, sino de desarrollar valía, autoridad propia y capacidad para actuar, para reclamar e impulsar precedentes, es imprescindible que se transite de la simple recepción legislativa a la acción, se necesita un esquema para complementar el marco existente, y ese esquema, en mucho, lo proporciona el poseer consciencia, voluntad, decisión y participación.

Y, por último, el núcleo esencial de la noción de empoderamiento no se subsume ni exclusiva ni esencialmente en “la capacidad de las mujeres para hacerse cargo de sí mismas de forma individual” (Van, 2016, p. 5), para nada, Rafia Zakaria desarrolla esta idea de manera sumamente pertinente:

Con solo 100 dólares puedes empoderar a una mujer en India. Esta módica cantidad, según el sitio web de la organización India Partners, le proporcionará a una mujer una máquina de coser de su propiedad, lo cual le permitirá dar el primer paso en su camino al empoderamiento.

O puedes enviarle un pollo. La cría de aves, según Melinda Gates, empodera a las mujeres en países en vías de desarrollo al permitirles ‘manifestar su dignidad y tomar el control’.

12 Recuperado de: <https://www.weforum.org/reports/the-global-gender-gap-report-2018>

13 Recuperado de: <https://www.forbes.com.mx/las-50-mujeres-mas-poderosas-de-mexico-3/>

14 Recuperado de: <https://www.youtube.com/watch?v=Ci2mmPs3hAc>

Si los pollos no son tu herramienta preferida de empoderamiento, Heifer International sí lo será, pues por 390 dólares le entregará una canasta empresarial a una mujer en África. La canasta incluye conejos, peces jóvenes y gusanos de seda.

La hipótesis que subyace tras estas donaciones es la misma: el empoderamiento femenino es un tema de índole económica que puede separarse de la política. Así pues, es posible que un benévolo donador de Occidente que ofrezca máquinas de coser o pollos resuelva el problema y libere, así, a las mujeres de India (o de Kenia, Mozambique o de cualquier lugar del Sur Global) de una vida de aspiraciones sin poder (2017).

Ahora bien, definir qué es el empoderamiento de las mujeres resulta complicado, dado que el término no tiene una acepción única y concreta, sino que se trata de un concepto amplio, así, “al empoderamiento se le inscriben términos como fuerza o poder personal, control, elección y toma de decisiones propia, vida digna, lucha por los derechos, independencia, libertad, capacidad; en suma se relaciona con el sistema de valores, creencias y de valor intrínseco, en un nivel individual o grupal, expresarse en los ámbitos económicos, sociales o políticos” (Narayan, 2002).

Pese a esta dificultad, es necesario encontrar o dimensionar, al menos, un significado, al respecto, algo es indudable, el término es procesual, no tiene un resultado inmediato, y tiene cabida de múltiples maneras y en muy diversos contextos, no es y no puede ser estático, pero es paralelo en todo caso, así, la autodeterminación, la emancipación, el carácter decisorio que no son continuos, sostenibles o perdurables, no son reales. Esto es así, dado que:

“la subordinación de las mujeres aparece socio-cultural y, por ende, legalmente naturalizada, por lo que es poco probable que las propuestas de cambio aparezcan espontáneamente, más bien, estas deben ser inducidas a través de procesos de concientización que permitan a las mujeres modificar sus auto-imágenes y sus sentimientos de inferioridad, así como sus creencias sobre sus derechos y capacidades” (Murguialday, 2006, p. 13).

En este segmento es posible hacer referencia a la teoría del contenido esencial de los derechos fundamentales y trasladarla, con sus previsiones, a la idea o noción del empoderamiento, recordando que el empoderamiento femenino se manifiesta al menos, en la materia que nos ocupa, en los derechos de libertad, dignidad, igualdad, perspectiva de género.

Bajo esta teoría, a efecto de determinar los elementos mínimos necesarios para concretar un derecho fundamental, es imprescindible identificar aquella parte del contenido del derecho que es absolutamente necesaria para que los intereses jurídicamente protegidos que le dan vida resulten real y efectivamente protegidos. Por ejemplo, el núcleo o mínimo esencial del derecho al trabajo a cargo del Estado se satisface o se garantiza cuando las personas tienen acceso al empleo y dicho derecho de acceso no se ve menoscabado, entre otras circunstancias, por la aprobación, tolerancia o autocompasión de prácticas o medidas discriminatorias, de toda índole, tanto en el ámbito público como privado, y se instrumentan estrategias y planes de acción para dar lugar al pleno empleo (Peña, 2021, p. 239).

En ese sentido, tratándose del empoderamiento, para que este resulte de alguna manera tangible es necesario contar con los elementos mínimos necesarios para hacerlo practicable y evidenciable, es por ello que, desde hace un tiempo —aunque de manera progresiva, sigilosamente, con cautela— una forma de practicidad de la facultad de decidir autónomamente se encuentra en la expresión americana *legal literacy*.

La *legal literacy* apareció en el texto “Legal literacy: a tool for womwn’s empowerment” que, si bien, se traduce en la teoría de la alfabetización legal, su contenido no es meramente informativo, no se refiere a la simple destreza o “capacidad de leer y entender el ABC del derecho” como refiere Margaret Schuler (1997, p. 38), sino en la aptitud de entender, exigir, criticar y redefinir no solamente las leyes, el derecho, los derechos, sino el propio sistema legal, y sus entramados; para lograr su tangibilidad más allá de la teoría, la voluntad política o el propio entendimiento judicial.

La *legal literacy* va más allá de entender las leyes como un puro mecanismo para garantizar los derechos, la *legal literacy* es:

la manifestación de una consciencia crítica sobre el derecho y los derechos, y la forma de lograr una transformación. De ese modo el empoderamiento es considerado como un proceso de transformación de las relaciones sociales, capacidades psicológicas, cognitivas, sociales y políticas en búsqueda de una transformación de realidades, que promueve el desarrollo de la consciencia crítica y orienta el reconocimiento de unas capacidades y habilidades analíticas para toma de medidas que lleven a la transformación. (Morales, 2016, p. 37).

A pesar de esto, la materialización de los derechos de las mujeres en la vía judicial, sus implicaciones y efectos han pasado desapercibidas en los contenidos de la *potenciación del papel de la mujer*, como ocurre también con “la información pública y las políticas de transparencia y leyes de acceso a la información, que no se han reconocido en la agenda internacional como un elemento de empoderamiento del desarrollo y tampoco se han impulsado como fundamentales para combatir la pobreza” (Luna, 2013, p.1), esto, pese a que a nivel global la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer (CJySM), Organismo de las Naciones Unidas, recibe comunicaciones individuales a través de las cuales busca identificar la posible existencia de un cuadro grave de violación sistemática de los derechos humanos y facilitar su corrección; es decir, ésta facultad de la CJySM se constituye en otro mecanismo que visibiliza o deja de manifiesto situaciones de injusticia y prácticas discriminatorias, fehacientemente demostradas, contra las mujeres.

En el Informe sobre el 60° período de sesiones, celebrado el 20 de marzo de 2015 y del 14 a 24 de marzo de 2016<sup>15</sup>, se advierte que el Grupo de Trabajo examinó 66 comunicaciones confidenciales, dirigidas a 49 Estados, recibió 28 respuestas de 21 Gobiernos<sup>16</sup>. En esta ocasión el Grupo de Trabajo determinó que las categorías en las que con mayor frecuencia se habían presentado comunicaciones a la CJySM se refieren a leyes, políticas o prácticas y actitudes estereotipadas que discriminaban contra la mujer respecto de los derechos económicos, sociales y culturales; el empleo y el acceso a la justicia, entre otros<sup>17</sup>. En atención a ello el Grupo de Trabajo expresó su preocupación respecto de la persistencia de los estereotipos de género, en particular en las leyes,

15 Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer. E/2016/27-E/CN.6/2016/22. *Informe sobre el 60° período de sesiones celebrado el 20 de marzo de 2015 y 14 a 24 de marzo de 2016*. Consejo Económico y Social. [En línea]. Nueva York. 2015. [Fecha de consulta: 23 de marzo de 2017]. Disponible en: [http://www.un.org/ga/search/view\\_doc.asp?symbol=E/2016/27&referer=http://colombia.unwomen.org/es/noticias-y-eventos/articulos/2016/06/csw602016&Lang=S](http://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=E/2016/27&referer=http://colombia.unwomen.org/es/noticias-y-eventos/articulos/2016/06/csw602016&Lang=S)

16 *Ibidem*, p. 59.

17 *Ibidem*, p. 61.

las políticas y las prácticas<sup>18</sup>, pero esta información tan relevante, lamentablemente no circula como debería ni es accesible a sus principales destinatarias y destinatarios.

Así, de la revisión a los precedentes judiciales y del contexto descritos es posible establecer un punto de disertación a partir de la premisa sustancial que se dejó asentada: “la capacidad de empoderamiento también está relacionada con las instituciones y las leyes”, adicionalmente el ámbito laboral se configura como uno de los espacios más propensos a restringir la posibilidad de autodeterminación y autosugestión de las mujeres.

Al respecto, el empoderamiento de la mujer constituye una parte integral de la respuesta eficaz a los cambios en el mundo del trabajo, aunque solo sea porque las mujeres representan al menos la mitad de los recursos humanos potenciales del planeta (OIT, 2018, p. 4), así, es indiscutible que la aplicación e interpretación de las normas jurídicas, de los eventos o supuestos que estas contemplan y sus consecuencias, deben superar la metodología tradicional o convencional de análisis, reflexión y resolución, para lograrlo se requiere de una concientización jurídica o legal de las mujeres en relación tanto de las leyes, de sus derechos como del entramado judicial, y de la incidencia social que se puede lograr, en efecto, tal como quedo reseñado en los precedentes judiciales:

“una vez que se reconoce que los derechos son herramientas políticas, es claro que el acto de exigir un derecho es un acto político. Así, el discurso sobre los derechos se ancla más en las políticas del cambio social y menos en el paradigma jurídico. Las herramientas que dan sustancia al paradigma jurídico — las leyes y el litigio— resultan más útiles para fomentar el cambio cuando son empleadas como parte de una estrategia tendiente a la movilización política, en vez de en la manera más convencional: para exigir y realizar ciertos derechos específicos.” (Schuler, 1997, p. 47)

Ahora bien, no existen programas, medidas, acciones, o estrategias, ya no se diga internacionales, sino nacionales, direccionadas a promover, visibilizar, mucho menos a fomentar la *legal literacy*, tampoco esta teoría o metodología se considera en los resultados cuantitativos ni cualitativos de las políticas en favor de las mujeres. En México, el Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020-2024, que se publicó en el Diario Oficial de la Federación apenas el pasado 22 de diciembre de 2020, prescribe:

fortalecer a las nuevas generaciones *con el conocimiento de sus derechos*. La igualdad entre mujeres y hombres es un derecho humano que sienta las bases para que las mujeres y los hombres, sin exclusión, participen de las mismas oportunidades y beneficios del desarrollo social y económico. La igualdad es también un principio transversal de los derechos humanos y condición indispensable para el pleno ejercicio del conjunto de derechos humanos. Es por este carácter dual y estratégico que resulta fundamental a la labor sustantiva del Estado garantizar su plena vigencia.

Pero en sus estrategias prioritarias y acciones puntuales es omiso en considerar la concientización jurídica de las mujeres, concentrándose dicho documento en lo tradicional y trillado: promover la armonización del marco federal normativo y programático con el estatal y municipal en materia de derecho humanos de las mujeres.

---

18 *Ibidem*, p. 62.

Por su parte, y esto es vital, la SCJN, el órgano jurisdiccional por excelencia del sistema judicial del país debiera impulsar esta acción de concientización jurídica de las mujeres, pues su labor es la de salvaguardar en última y excepcional instancia los derechos de las personas, pero no lo hace, al menos no con ese ánimo.

Si bien, desde hace algún tiempo la SCJN ha considerado importante la publicidad de las actividades jurisdiccionales de aquel poder, al decir que “[...] la información derivada del ejercicio del poder público debe ser accesible a los gobernados, a fin de que estos no sólo conozcan, sino también evalúen, la forma en que funcionan y el producto del trabajo de los órganos del Estado”<sup>19</sup> (2007, p. IX), ya que sólo así, “las autoridades logran su legitimación a través del buen desempeño de sus atribuciones y de la aceptación que de éste tienen los gobernados”<sup>20</sup>, y bajo ésta postura, en su informe anual de labores 2016, el Ministro Luis María Aguilar Morales señaló que en el propósito de mantener una comunicación con la sociedad, se favoreció “[...] la difusión de mucha información tanto de la actividad de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, de la de los Juzgados de Distrito y Tribunales de Circuito, así como la del Consejo de la Judicatura Federal”<sup>21</sup> (2016, p. 38), pues si bien se instrumentó la red social denominada Facebook y la cuenta de Twitter @SCJN, además del “[...] sitio electrónico específico con las obligaciones en materia de transparencia. Este sitio consta de 45 páginas electrónicas alojadas en la sección de Transparencia del Portal de Internet de este Alto Tribunal”<sup>22</sup>, dicha postura se sustenta, en esencia, de buenas intenciones solamente, pues se apoya en insistentes discursos y en evidentes acciones aisladas y superfluas.

Lo anterior es así, pues aquellos mecanismos de interacción no hacen más que destacar pronunciamientos a los que se les autocalifica de “paradigmáticos” y los datos que expone aquel portal no son más que estadística, números, graficas robustas que nada dicen en relación con la sustancia del quehacer cotidiano de dicho poder, incluso, la estructura de los datos es tan rudimentaria y predecible como la postura de quienes gestionan esos recursos de comunicación, desafortunadamente, esto contribuye a que se pierda el valor fundamental que poseen los precedentes judiciales que encauzan las mujeres en la lucha por la reivindicación de sus derechos y que la *legal literacy* sea ajena completamente en la estructura tradicional de la noción empoderamiento de las mujeres.

## 5 Conclusiones

El trabajo es un impulsor dinámico fundamental para mejorar el desarrollo humano. En ese entendido, es uno de los pilares en los que se asientan tanto la riqueza de las economías como de las vidas humanas.

---

19 Suprema Corte de Justicia de la Nación. *La publicidad de las actividades jurisdiccionales del Poder Judicial de la Federación*. México. Suprema Corte de Justicia de la Nación. 2007, p. IX.

20 *Ídem, loc. cit.*

21 Poder Judicial de la Federación. *Informe anual de labores 2016 del Presidente de la Suprema Corte de Justicia de la Nación y del Consejo de la Judicatura Federal*. Versión ejecutiva. México. Poder Judicial de la Federación. México. 2016, p. 38.

22 *Ibidem*, p. 43.

Las mujeres viven en una constante crisis, los entornos de desenvolvimiento y desarrollo de las mujeres, especialmente en el ámbito laboral, nunca estarán lo suficientemente armonizados en la teoría y en la práctica para la realización automática de sus derechos y de su dignidad humana.

Los contextos y precedente judiciales reseñados ofrecen un desarrollo cronológico, sencillo pero verídico, del avance que han tenido, y siguen teniendo, los derechos de las mujeres en el entorno laboral. Los referentes son precisos en la temporalidad y en la evolución de criterios y pautas de resolución.

También es posible señalar que el ejercicio de los derechos encuentra camino de salvaguarda a través del cauce judicial, los obstáculos que superan los reseñados derechos son estructurales por lo que la vía para enfrentarlos, lastimosamente, es la jurisdiccional porque su concreción espontánea es sencillamente inasequible, contrario al deber ser.

La participación de las mujeres en la defensa de sus derechos es un mecanismo de empoderamiento porque forman precedentes fundamentales a los que es ineludible acudir actualmente.

La *legal literacy* se traduce en la manifestación de una conciencia crítica sobre el derecho y los derechos, y la forma de lograr una transformación que indefectiblemente contribuye al empoderamiento jurídico de las mujeres.

Desafortunadamente, por desconocimiento, falta de interés o descuido, la audacia, concientización y el cuestionamiento de las mujeres en la superposición y defensa de sus derechos y en la consecución de nuevas estructuras de escrutinio social y legal han pasado desapercibidas para la concepción más tradicional, incluso desde la agenda internacional, de la comprensión de la “*potenciación del papel de la mujer en la sociedad*”.

Promover la *legal literacy* es crucial para otorgar real sentido a la autonomía, la autodeterminación y la emancipación que se subsumen en la habilidad para que las mujeres afronten problemas que las afectan directamente y que históricamente han sido ignorados por el *statu quo*.

## 7 Referencias

Bronstein, A. (2013). *Derecho internacional del trabajo. Aplicación del derecho internacional en el ámbito nacional*. Buenos Aires: Editorial Astrea.

Cano Valle, R.F., Pantoja Nieves, M., & Vargas Rojas, M.I. (2017). La mujer y el VIH/ SIDA en México. En *Derechos de las personas con síndrome de inmunodeficiencia adquirida, SIDA*. Recuperado el 27 de diciembre de 2021, de: <http://ru.juridicas.unam.mx/xmlui/handle/123456789/13178?show=full>

Centros de Justicia para las Mujeres: Lineamientos para su creación y Operación. (2012). Recuperado el 27 de diciembre de 2021, de: [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/139384/3\\_lineamientosCJMV-F21mar2013.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/139384/3_lineamientosCJMV-F21mar2013.pdf)

Comité de Derechos Humanos. (1989). *Comunicación N.º 218/1986, Hendrika S. Vos c. Países Bajos*. Recuperado el

23 de junio de 2020, de: <http://hrlibrary.umn.edu/hrcommittee/spanish/218-1986.html>

Declaración y Plataforma de Acción de Beijing. (1995). Recuperado el 23 de diciembre de 2021, de: <https://www.unwomen.org/es/digital-library/publications/2015/01/beijing-declaration>

Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española. (2021). Recuperado el 15 de junio de 2020, de: <https://www.rae.es/dpd/empoderar>; <https://dle.rae.es/crisis>

García-Peña, A. (2016). *De la historia de las mujeres a la historia del género. Contribuciones desde Coatepec*, (31). México: Universidad Autónoma del Estado de México.

Jahan, S. (2015). *Panorama general. Informe sobre desarrollo humano 2015. Trabajo al servicio del*

desarrollo humano. Washington DC: Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo.

Lexartza Artza, L., et al. (2019). *La brecha salarial entre hombres y mujeres en América Latina: En el camino hacia la igualdad salarial*. Recuperado el 13 de junio de 2021, de: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms\\_697670.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_697670.pdf)

León, M. (1997). *Poder y empoderamiento de las mujeres*. Recuperado el 16 de diciembre de 2021, de: <https://bibliotecaiztapalapauin.files.wordpress.com/2018/07/podermujer2.pdf>

Luna, I. (2013). *Empoderamiento pro-desarrollo humano con información pública*. México: UNAM.

Malhotra, A., Schuler, S., & Boender, C. (2002). *Measuring Women's Empowerment as a Variable in International Development*. Gender and Development Group, Banco Mundial.

Murguialday, C. (2006). *Empoderamiento de las mujeres: conceptualización y estrategias*. Recuperado el 27 de diciembre de 2021, de: <https://www.vitoria-gasteiz.org/wb021/http/contenidosEstaticos/adjuntos/es/16/23/51623.pdf>

Narayan, D. (2002). *Empoderamiento y reducción de la pobreza*. México: Banco Mundial, Alfaomega.

Nash, M. (1991). Replanteando la historia: mujeres y género en la historia contemporánea. En *Los estudios sobre la mujer: desde la investigación a la docencia: Actas de las VIII Jornadas de Investigación Interdisciplinaria*. Madrid: Universidad Autónoma de Madrid.

O'Donnell, D. (2012). *Derecho internacional de los derechos humanos. Normativa, jurisprudencia y doctrina de los Sistemas Universal e Interamericano*. (2ª. Ed). México: Oficina en México del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos y Tribunal Superior de Justicia del Distrito Federal.

Organización Internacional del Trabajo. (2001). *Estudio general de las memorias relativas al Convenio sobre trabajo nocturno (mujeres), 1919 (núm. 4), al Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1934 (núm.41), al Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1948 (núm. 89) y al Protocolo, 1990 relativo al Convenio (revisado) sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1948. Conferencia Internacional del Trabajo. 89ª reunión*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.

Organización Internacional del Trabajo. (2019). *Panorama Laboral Temático 5: Mujeres en el mundo del trabajo. Retos pendientes hacia una efectiva equidad en*

*América Latina y el Caribe*. Ginebra: OIT/Oficina Regional para América Latina y el Caribe. Recuperado el 19 de junio de 2021, de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms\\_715183.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_715183.pdf)

Organización Internacional del Trabajo. (2018). *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Avance global sobre las tendencias del empleo femenino*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo. Recuperado el 19 de junio de 2021, de: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_619603.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_619603.pdf)

Organización Internacional del Trabajo. (1996). *Igualdad en el empleo y la ocupación. Estudio especial sobre la igualdad en el empleo y la ocupación prevista en el Convenio núm. 111. Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (artículo 19, 22 y 35 de la Constitución). Informe III (Parte 4B). Tercer punto del orden del día: Informaciones y memorias sobre la aplicación de convenios y recomendaciones. Conferencia Internacional del Trabajo. 83ª reunión*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.

Organización Internacional del Trabajo. (2021). *Convenio (revisado) de la OIT, sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1948 (núm. 89)*. Recuperado el 09 de junio de 2021, de: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C089](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C089)

ONU Mujeres. Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género (2011). *Los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres. La iniciativa La igualdad es buen negocio*. United Nations Global Compact. Recuperado el 09 de junio de 2021, de: <https://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20mexico/documentos/publicaciones/2011/principios%20de%20empoderamiento/7principiosempoderamiento%20pdf.pdf?la=es>

Peña Lara, J.M. (2021) *La cláusula antidiscriminatoria en el derecho de acceso al empleo*. México: Tirant lo Blanch.

Schuler, M. (2007). *Poder y empoderamiento de las mujeres*. Recuperado el 16 de diciembre de 2021, de: <https://bibliotecaiztapalapauin.files.wordpress.com/2018/07/podermujer2.pdf>

Stromquist, N. (2016). *Curso básico de empoderamiento y liderazgo ¿qué es eso del empoderamiento*. Recuperado el 22 de diciembre de 2021, de: <https://apps.leon.gob.mx/mujeres/images/mujer/documentacion/generales/gen5.pdf>

Suprema Corte de Justicia de la Nación. (2011). *Acuerdo General número 9/2011, del Pleno de la Suprema Corte*

*de Justicia de la Nación, por el que se determina el inicio de la décima época del Semanario Judicial de la Federación.* México: Diario Oficial de la Federación. Recuperado el 12 de junio de 2021, de: [http://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5215288&fecha=18/10/2011](http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5215288&fecha=18/10/2011)

Suprema Corte de Justicia de la Nación. Primera Sala. (1936). *Incidente de suspensión. Toca número 6622/36/1a.* México: Semanario Judicial de la Federación.

Suprema Corte de Justicia de la Nación. Primera Sala. (2014). *Amparo directo 47/2013.* México: Semanario Judicial de la Federación.

Suprema Corte de Justicia de la Nación. Primera Sala. (2016). *Amparo en revisión 208/2016.* México: Semanario Judicial de la Federación.

Tribunal Constitucional del España. Sala Primera. (1992). *STC 229/1992.* España: Tribunal Constitucional del España.

Van, M. (2007). *El proceso de empoderamiento de las mujeres. Guía metodológica.* Recuperado el 16 de diciembre de 2021, de: [https://dhls.hegoa.ehu.eus/uploads/resources/4668/resource\\_files/proceso\\_empoderamiento\\_mujeres\\_CFD.pdf](https://dhls.hegoa.ehu.eus/uploads/resources/4668/resource_files/proceso_empoderamiento_mujeres_CFD.pdf)

Zakaria, Rafia. (2017). *El mito del 'empoderamiento' de la mujer.* Recuperado el 19 de diciembre de 2021, de: <https://www.nytimes.com/es/2017/10/10/espanol/opinion/el-mito-del-empoderamiento-de-la-mujer.html>