

Trabajo digno, igualdad sustantiva y entornos libres de violencia

Ciudad de México, a 19 de febrero de 2026

El pasado 15 de enero de 2026 se publicó en el Diario Oficial de la Federación, el Decreto mediante el cual se reformaron, adicionaron y derogaron diversas disposiciones en 17 ordenamientos legales (la “Reforma”), incluyendo la Ley Federal del Trabajo (la “LFT”). La Reforma entró en vigor el 16 de enero de 2026.

En particular, la Reforma incorpora de manera expresa el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, y establece que el trabajo digno debe desarrollarse en un entorno libre de violencia y discriminación hacia las mujeres, con respeto pleno a los derechos humanos.

De manera destacada, la Reforma obliga a las personas empleadoras a capacitar a su personal en la prevención y eliminación de conductas discriminatorias y de violencia contra las mujeres en el entorno laboral. Este aspecto es especialmente relevante, ya que introduce una obligación expresa y exigible de capacitación, susceptible de verificación en el marco de inspecciones laborales y considerada como un elemento de evaluación del cumplimiento normativo.

Para efectos de su adecuada comprensión e implementación, resulta pertinente considerar que la Ley General para la Igualdad Sustantiva entre Mujeres y Hombres define la igualdad sustantiva como el acceso al mismo trato y oportunidades para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales.

En este sentido, las empresas deberán promover políticas, prácticas y condiciones laborales que no solo eliminen la discriminación directa o explícita, sino que también atiendan y reduzcan desigualdades estructurales, garantizando un acceso equitativo a oportunidades de desarrollo profesional, remuneración, capacitación y participación en la toma de decisiones.

En paralelo a esta Reforma, actualmente se encuentran en discusión en el Congreso de la Unión diversas iniciativas para modificar la LFT, incluyendo propuestas en materia de igualdad de género en el trabajo, transparencia salarial y reducción de la jornada laboral a 40 horas semanales.

Cabe señalar que las iniciativas de reforma a la LFT orientadas a incrementar el número de días de descanso obligatorio y a introducir disposiciones específicas para personas menstruantes fueron rechazadas y no continuarán su trámite en el actual proceso legislativo.

* * *

Este documento es un resumen con fines de divulgación exclusivamente. No constituye opinión alguna ni podrá ser utilizado ni citado sin nuestra autorización previa y por escrito. No asumimos responsabilidad alguna por el contenido, alcance o uso de este documento. Para cualquier comentario respecto al mismo, favor de dirigirse con cualquier socio de nuestra firma.

