

## ¿En qué consiste la reforma a la Ley Federal del Trabajo [LFT] para sistematizar la prevención y eliminación de la violencia laboral hacia las mujeres?

Ramón Cuevas Martínez  
Auditor de TERCERA PARTE de la  
Norma Mexicana de Igualdad Laboral y No Discriminación

¿Qué es la violencia laboral [VL] y cuál sería el alcance de la reforma?

La VL se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en **abuso de poder** que daña el autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad<sup>1</sup>.

Destaco la definición general de violencia laboral, para comentar que la reforma no solo alcanzó la violencia laboral contra las mujeres, sino que también reformó dos artículos de la LFT para continuar con la lucha contra la discriminación laboral hacia las mujeres, dado que se da por sentado que toda distinción, exclusión o preferencia que tiene como objeto menoscabar, obstaculizar o restringir sus derechos, **impacta las condiciones de igualdad en las que se desarrolla el trabajo**.

¿Qué se reformó de la LFT?

La reforma a la LFT publicada el 15 de enero de 2026 establece la necesidad de contar con entornos laborales libres de violencia y sin discriminación.

Aunque se ha prestado mayor atención -sobre todo en los medios de comunicación- a la reforma al artículo 15, relacionado con la violencia laboral contra las mujeres, no se debe perder de vista que también fueron reformados los artículos 3 y 56, porque significan la obligación de establecer controles para combatir la discriminación que sufren las mujeres en los centros de trabajo.

Entrando en materia, el reformado artículo 16 establece en el primer párrafo que “en las empresas y establecimientos, tanto las personas trabajadoras como empleadoras deberán contribuir al mantenimiento de un entorno laboral libre de discriminación y violencias hacia las mujeres<sup>2</sup>”.

Aunque por la lectura del texto pareciera que se trata de una responsabilidad compartida entre patrones y trabajadores, el segundo párrafo del mismo artículo es bastante explicativo de la obligación patronal al señalar que “**las personas empleadoras capacitarán a su personal para prevenir y eliminar las violencias contra las mujeres**”<sup>3</sup>.

En otro contexto igual de importante como es el combate a la discriminación, en el reformado artículo 3 se establece que los centros de trabajo deben propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales, “en un entorno laboral libre de discriminación y violencias”<sup>4</sup>.

Por su parte la reforma al artículo 56, complementariamente a lo establecido en el artículo 3, se plantea la necesidad de que los centros de trabajo cuenten con mecanismos para lograr **igualdad sustantiva** en el trabajo, mediante condiciones iguales para hombres y mujeres, al tiempo que determina que no deben existir “**diferencias y/o exclusiones** por motivo de origen étnico o nacionalidad, sexo, género, edad, discapacidad,

---

<sup>1</sup> Fuente: Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación. Mexican Standards for Labor Equality and Non Discrimination. Página 14.

<sup>2</sup> Diario Oficial de la Federación. Decreto por el que se reforman diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo. Artículo Décimo Cuarto.- Se reforman los artículos 2o., primer párrafo; 3o., primer párrafo y 56 y, se adiciona un segundo y tercer párrafos al artículo 16, de la Ley Federal del Trabajo. 15 de enero de 2026.

<sup>3</sup> Ibid.

<sup>4</sup> Ibidem.

condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, condiciones de embarazo, responsabilidades familiares o estado civil”.

Tanto el artículo 16 como 56 redondean la obligación de los centros de trabajo en materia de No Discriminación.

En resumen, la reforma potencia la necesidad de combatir la violencia laboral, y particularmente la violencia hacia las mujeres, **a través de una nueva obligación patronal**, a la vez que deja claro que la igualdad laboral y la no discriminación son el camino para generar ambientes organizacionales más igualitarios y libres de discriminación.