

La LFT y la capacitación contra la violencia hacia las mujeres: un frente continuo para las empresas



El pasado 15 de enero de 2026, el Diario Oficial de la Federación publicó un paquete de reformas legislativas que impactan directamente la gestión del capital humano. Entre estos cambios, destaca la modificación a la Ley Federal del Trabajo (LFT), la cual establece nuevas obligaciones para quienes dirigen empresas, centrando la atención en un objetivo claro: garantizar espacios de trabajo libres de violencia y discriminación.

Para el sector empresarial, comprender estos cambios no requiere ser especialista en leyes, sino tener visión de negocio y responsabilidad social. La reforma al artículo 16 de la LFT es contundente: las personas empleadoras ahora tienen

la obligación explícita de capacitar a su personal para prevenir y eliminar las violencias contra las mujeres.

¿Qué cambia en la operación diaria?

Anteriormente, la ley ya mencionaba la igualdad, pero las recientes modificaciones elevan el estándar. La legislación laboral ahora define que el “trabajo digno” debe efectuarse obligatoriamente en un entorno libre de violencia y con pleno respeto a los derechos humanos.

Esto implica que las empresas deben integrar la capacitación como una herramienta permanente, no como un evento aislado. El objetivo es erradicar conductas que históricamente han sido normalizadas o ignoradas.

Asimismo, la reforma al artículo 56 de la LFT estipula que las condiciones de trabajo deben basarse en el principio de igualdad sustantiva. Esto significa que está prohibido establecer diferencias o exclusiones por motivo de género, estado civil o condiciones de embarazo, y se debe garantizar activamente un ambiente libre de discriminación en todas sus formas.

Recomendaciones para una implementación efectiva

Para cumplir con las nuevas disposiciones de la LFT y generar un cambio real, se recomienda:

- **Realizar un diagnóstico interno**, a fin de identificar riesgos específicos y diseñar capacitaciones acordes a la realidad de la empresa.
- **Involucrar a todos los niveles jerárquicos**, asegurando que la prevención de la violencia sea una prioridad estratégica y no solo un requisito formal.
- **Abordar temas clave**, como discriminación por embarazo, acoso y hostigamiento, con contenidos claros y aplicables.
- **Actualizar y comunicar los protocolos internos**,

garantizando que el personal sepa cómo actuar y a quién acudir.

- **Documentar las acciones implementadas**, para acreditar el cumplimiento ante la autoridad laboral.

Un frente continuo

La publicación de este decreto marca el inicio de una etapa de mayor vigilancia y cumplimiento. La autoridad laboral ha dejado claro que las personas empleadoras deben contribuir al mantenimiento de estos espacios seguros.

En conclusión, la capacitación obligatoria para prevenir la violencia hacia las mujeres representa un avance relevante en la evolución del marco laboral mexicano. Más que una obligación normativa, constituye una oportunidad para fortalecer la cultura organizacional y reducir riesgos legales.

En **Stratego Firma**, acompañamos a las organizaciones en la implementación integral de estas obligaciones, asegurando cumplimiento normativo, prevención de contingencias y fortalecimiento de su seguridad jurídica.