

DB | Client alert

Labor & Employment

Laboral

Enero de 2026 | January, 2026

REFORMAS EN MATERIA DE IGUALDAD SUSTANTIVA ENTRE MUJERES Y HOMRES

El 15 de enero de 2026 se publicó en el Diario Oficial de la Federación un decreto (“**Decreto**”) de reformas legales que impacta, entre otros ordenamientos, a la Ley Federal del Trabajo, con un enfoque directo en el fortalecimiento de la igualdad sustantiva, la no discriminación y la prevención de la violencia en los centros de trabajo.

El Decreto refuerza, como ejes rectores de las relaciones laborales: **(i)** la igualdad entre mujeres y hombres; **(ii)** la obligación de garantizar entornos laborales libres de violencia (en particular, violencia contra las mujeres); y **(iii)** un esquema de corresponsabilidad entre patrones y empleados para la construcción y preservación de espacios de trabajo seguros, inclusivos y respetuosos.

En este contexto, se fortalecen las obligaciones patronales de prevenir, atender y erradicar conductas de violencia y discriminación, así como de implementar políticas, protocolos, procedimientos internos y programas de capacitación en materia de igualdad de género y prevención de violencia laboral con un enfoque especial en la prevención de violencia contra las mujeres.

Derivado de lo anterior, el Decreto conlleva implicaciones relevantes para las empresas en materia de cumplimiento laboral y gestión de riesgos, incluyendo, entre otras: **(i)** la actualización de políticas internas, reglamentos y códigos; **(ii)** el

REFORMS ON SUBSTANTIVE EQUALITY BETWEEN WOMEN AND MEN

On January 15, 2026, a decree (“**Decree**”) introducing legal reforms was published in the Official Gazette of the Federation, which impacts, among other statutes, the Federal Labor Law (*Ley Federal del Trabajo*), with a direct focus on strengthening substantive equality, non-discrimination, and the prevention of violence in the workplace.

The Decree reinforces, as guiding principles of labor relations: **(i)** equality between women and men; **(ii)** the obligation to ensure violence-free work environments (particularly with respect to violence against women); and **(iii)** a shared-responsibility framework between employers and employees for the creation and preservation of safe, inclusive, and respectful workplaces.

In this context, employers’ obligations to prevent, address, and eradicate acts of violence and discrimination are strengthened, as well as their duty to implement policies, protocols, internal procedures, and training programs related to gender equality and the prevention of workplace violence, with a particular focus on preventing violence against women.

As a result, the Decree entails relevant implications for companies from a labor-compliance and risk-management perspective, including, among others: **(i)** updating internal policies, regulations and codes; **(ii)** strengthening prevention and whistleblower

reforzamiento de protocolos de prevención y denuncia; **(iii)** la capacitación estructural del personal; y **(iv)** la revisión de los tabuladores salariales y esquemas de compensación para asegurar la igualdad salarial y de prestaciones entre mujeres y hombres que desempeñen funciones iguales o equivalentes bajo condiciones similares de trabajo y de eficiencia.

Asimismo, de acuerdo con el artículo primero transitorio del Decreto, éste entró en vigor el 16 de enero de 2026.

Si bien estas disposiciones no resultan del todo novedosas desde una perspectiva normativa, sí refuerzan de manera significativa la obligación de las empresas de implementar y observar de forma efectiva políticas y prácticas internas que garanticen el respeto entre las personas en los centros de trabajo y prevengan cualquier forma de discriminación.

En De Buen Legal Consulting estamos listos para apoyarles en la evaluación del impacto de estas reformas, así como en la actualización e implementación de políticas, protocolos y medidas internas necesarias para asegurar el cumplimiento normativo y mitigar riesgos legales y reputacionales.

Quedamos a sus órdenes para cualquier duda o comentario en relación con lo anterior.

De Buen Legal Consulting, S.C.

contacto@debuenlc.com

protocols; **(iii)** implementing structured workforce training; and **(iv)** reviewing salary scales and compensation schemes to ensure equal pay and benefits for women and men performing equal or equivalent functions under similar working conditions and efficiency.

Likewise, pursuant to the first transitory article of the Decree, it entered into force on January 16, 2026.

While these provisions are not entirely new from a regulatory standpoint, they do significantly reinforce the obligation of companies to effectively implement and observe internal policies and practices that ensure respect among individuals in the workplace and prevent any form of discrimination.

At De Buen Legal Consulting, we are ready to support you in assessing the impact of these reforms, as well as in updating and implementing the policies, protocols, and internal measures necessary to ensure regulatory compliance and mitigate legal and reputational risks.

We remain at your disposal for any questions or comments that you may have.

De Buen Legal Consulting, S.C.

contacto@debuenlc.com

