



INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO QUE REFORMA DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN MATERIA DE ACOSO LABORAL.

La suscrita, Julieta Ramírez Padilla, Senadora de la República, integrante del Grupo Parlamentario de Morena de la LXVI Legislatura de la Cámara de Senadores del Honorable Congreso de la Unión, con fundamento en lo dispuesto en los artículos 71, fracción II, y 72 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; así como en los artículos 8 numeral 1, fracción I, 164 numeral 1, 169 y demás disposiciones aplicables del Reglamento del Senado de la República, someto a consideración de esta Soberanía la siguiente **Iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se reforman diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, en materia de acoso laboral, conforme a lo siguiente:**

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos consagra en el artículo 123 el derecho humano al trabajo, estableciendo que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil. Mientras que, la Ley Federal del Trabajo (LFT) señala en su artículo 3o que el trabajo es un derecho y un deber social, y que debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida digna y la salud para las y los trabajadores y sus familiares dependientes. Además, añade, que es de interés social garantizar un ambiente laboral libre de discriminación y de violencia.

En este sentido, la presente iniciativa con proyecto de decreto pretende incorporar al *acoso laboral*, y sus respectivas consecuencias jurídicas, a la legislación federal; entendido precisamente como una forma de violencia que se ejerce comúnmente en los entornos laborales.

En 2019, en la Conferencia del Centenario de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), fue adoptado el Convenio sobre la violencia y el acoso, *C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190)*, como el primer tratado internacional que reconoce el derecho de toda persona a un mundo laboral libre de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género.¹

¹ Organización Internacional del Trabajo. *C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190)*. 2019. Disponible en: https://normlex.ilo.org/dyn/nrmix_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190



Reconociéndose que el acoso en el mundo del trabajo puede constituir una violación o un abuso de los derechos humanos; que se trata de una amenaza para la igualdad de oportunidades; que es inaceptable e incompatible con el trabajo, que afecta a la salud psicológica, física y sexual de las personas, a su dignidad, y a su entorno familiar y social.

Resaltando la importancia de promover entornos laborales de cero tolerancia al acoso y con un enfoque particular en las mujeres, ya que el acoso por razón de género las afecta de manera desproporcionada, en ocasiones impidiendo que accedan al mercado laboral, su permanencia o desarrollo laboral o profesional.

Por último, el Convenio define la expresión *violencia y acoso* en el trabajo, como un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género.

En México, la Ley Federal del Trabajo, en el artículo 3o Bis, establece los conceptos de *hostigamiento*, así como de *acoso sexual*, retomándolos posteriormente en distintos supuestos normativos, y definiéndolos de la siguiente manera: ²

Artículo 3o. Bis. - Para efectos de esta Ley se entiende por:

a) Hostigamiento: el ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas; y

b) Acoso sexual: una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

Sin embargo, la LFT es omisa en definir el acoso laboral, aun tratándose de una práctica en concreto, recurrente, distinta al hostigamiento y al acoso sexual, y que conlleva consecuencias nocivas y directas al gran número de víctimas que lo padecen día con día en el país.

Incluso, la figura del acoso laboral está ampliamente reconocida por distintas instituciones públicas mexicanas, como lo son, entre otros, el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE), o la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo (PROFEDET).

² Ley Federal de Trabajo. Artículo 3o Bis, artículo adicionado DOF 30-11-2012. Disponible en: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>



El IMSS señala que el acoso laboral o el acoso moral en el trabajo, también conocido con el anglicismo *mobbing*, representa una situación en la que un trabajador o grupo de trabajadores realizan una serie de acciones psicológicas violentas de forma sistemática, durante un tiempo determinado, sobre una persona en el lugar de trabajo; y que se define como el trato hostil o vejatorio al que es sometida una persona en el ámbito laboral de forma sistemática, que le provoca problemas psicológicos y profesionales.³

Además, considera criterios establecidos previamente por la Suprema Corte de Justicia de la Nación que configuran el acoso laboral, entre las que se encuentran: objetivo de intimidar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, con miras a excluirla o a satisfacer la necesidad de agredir; se presenta de manera sistémica, es decir, a partir de una serie de actos o comportamientos hostiles hacia uno de los integrantes de la relación laboral; y que la dinámica en la conducta hostil varía, ya que puede llevarse a cabo mediante la exclusión total en la realización de cualquier labor asignada a la víctima, las agresiones verbales contra su persona, hasta una excesiva carga en los trabajos que ha de desempeñar, todo con el fin de mermar la autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad de la persona que recibe el hostigamiento.

Por su parte la PROFEDET, institución del Gobierno de México que pertenece a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social y que defiende los derechos laborales de las y los trabajadores en el país, desglosa distintos tipos de actitudes de violencia que suelen sufrir las personas trabajadoras en mundo laboral, retomando los conceptos de *hostigamiento* y de *acoso sexual* empleados en la LFT, pero añadiendo y diferenciando al acoso laboral, definiéndolo como los actos o comportamientos, en el entorno del trabajo o con motivo de éste, con independencia de la relación jerárquica de las personas involucradas, que atenten contra la autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad de las personas.⁴

Cabe hacer mención que, si bien la Ley Federal del Trabajo no considera el supuesto normativo del acoso laboral de manera concreta, la Norma Oficial Mexicana *NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención* realiza una aproximación más cercana, diferenciando los tipos de violencia laboral, en 1) acoso, acoso psicológico; 2) hostigamiento, y; 3) malos tratos.⁵

³ Dirección de Prestaciones Médicas del Instituto Mexicano del Seguro Social. *¿Qué hacer en caso de acoso laboral?* 2020. Disponible en: https://educacionensalud.imss.gob.mx/ces_wp/wp-content/uploads/2021/06/quehacer-acoso-laboral.pdf

⁴ Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo. *Lo que debes saber en materia de discriminación y violencia laboral*. 2016. Disponible en: <https://www.gob.mx/profedet/articulos/lo-que-debes-saber-en-materia-de-discriminacion-y-violencia-laboral?idiom=es#:~:text=Son%20los%20actos%20o%20comportamientos,o%20seguridad%20de%20las%20personas>

⁵ Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo - identificación, análisis y prevención. Publicado en el DOF el 23/10/2018. Disponible en: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018



Respecto al acoso, o acoso psicológico, establece que se trata de aquellos actos que dañan la estabilidad psicológica, la personalidad, la dignidad o integridad del trabajador; y que consiste en acciones de intimidación sistemática y persistente, tales como: descrédito, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales llévan al trabajador a la depresión, al aislamiento, o a la pérdida de su autoestima. Finalmente, señala dicha definición que, para efectos de la NOM, no se considera el acoso sexual.

En el caso del hostigamiento, igualmente se retoma la definición de la LFT; mientras que, respecto a los malos tratos, los define como aquellos actos consistentes en insultos, burlas, humillaciones y/o ridiculizaciones del trabajador, realizados de manera continua y persistente.

Continuando con el análisis de la legislación vigente en la materia, destaca de igual manera el contenido de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, específicamente en el *Capítulo II, de la Violencia Laboral y Docente*, en el que se aborda, como lo indica el nombre del capítulo, la violencia laboral, mas no se menciona de manera concreta el acoso laboral.⁶

Al respecto, en el artículo 10 de esta Ley, se establece que la violencia laboral se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad. Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño.

Como se puede apreciar, el acoso laboral, como una manifestación de violencia en el trabajo, es una práctica plenamente identificada, la cual afecta principalmente a las mujeres, tratándose además de una práctica recurrente, como lo reflejan distintas encuestas, algunas de las cuales se señalan a continuación:

Según la Organización de las Naciones Unidas (ONU), a través de la OIT, alrededor del 23% de las personas empleadas ha sufrido algún tipo de violencia en su lugar de trabajo, ya sea física, psicológica o sexual. Además de que, las mujeres jóvenes tienen el doble de probabilidades que los hombres de haber enfrentado algún tipo de violencia y acoso,

⁶ Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Publicada en el DOF 01/02/2007. Disponible en: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV.pdf>



mientras que las mujeres migrantes casi el doble de probabilidades que las no migrantes de haber sido víctimas de este tipo de acciones.⁷

En el caso de México, con información retomada por el Centro de Estudios Sociales y de Opinión Pública de la Cámara de Diputados (CESOP), de la Encuesta Nacional Sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares 2021, casi el 30 por ciento de mujeres que trabajan han experimentado algún acto violento en el ámbito laboral.⁸

Además, cada mujer padeció, en promedio, de tres agresores en el último año; ocurriendo los actos de violencia principalmente en el centro de trabajo, con casi el 80 por ciento de los casos en estas circunstancias; y siendo el 48.4 por ciento del total de las acciones de violencia, de carácter emocional, en directa relación con el acoso laboral.

Asimismo, la Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDH) ha señalado que, tan solo en un año, hasta 18 mil personas renunciaron a sus puestos de trabajo como consecuencia de ser víctimas de acoso laboral; con un 80 por ciento de las y los trabajadores señalando haber presenciado actos de acoso laboral contra compañeras y compañeros de trabajo; adicional a un 74 por ciento haber declarado que los actos de acoso laboral fueron ejercidos principalmente por los jefes.⁹

Lo anterior, bajo un contexto en el que existe una enorme participación de las mujeres en el campo laboral. Como prueba de ello, al segundo trimestre de 2024, hubo 59.3 millones de personas con empleo en el país, con un aumento de 805 mil en el último año, de las cuales 59% son mujeres. Aunado a que, en ese periodo, se presentó un 46.3% de participación económica femenina en el país, el tercer registro más alto de los últimos 10 años, de acuerdo con la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo del INEGI, pasando la desocupación entre las mujeres a los 657 mil, la cifra más baja desde 2005.¹⁰

Como lo señala el referido documento de trabajo del CESOP, y como se ha comentado durante la presente iniciativa, a pesar de que en la legislación mexicana las figuras jurídicas del acoso, violencia y hostigamiento en el entorno laboral se encuentran previstas e identificadas, éstas no han sido suficientemente precisadas y diferenciadas dentro del marco legal federal, particularmente en lo que concierne al acoso laboral, ante

⁷ Organización de las Naciones Unidas. *Cerca de un 23% de los empleados en todo el mundo sufren algún tipo de violencia en su trabajo*. 2022. Disponible en: <https://news.un.org/es/story/2022/12/1517277>

⁸ CESOP, Comunicado de prensa. *Acoso, violencia y hostigamiento laborales*, p. 2. 2022. Disponible en: <https://portalhcd.diputados.gob.mx/PortalWeb/Micrositios/8583ecb3-13f6-444f-9b32-478b07f796e2.pdf>

⁹ CESOP, Documento de trabajo núm. 371 *Acoso, violencia y hostigamiento laborales*, p. 13. 2022. Disponible en: <https://portalhcd.diputados.gob.mx/PortalWeb/Micrositios/9f5bc213-e7e4-4b27-a5cf-664df866fcfa.pdf>

¹⁰ Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Boletín número 41/24. *Cifras históricas en empleo para las mujeres mexicanas*. 2024. Disponible en: <https://www.gob.mx/stps/prensa/cifras-historicas-en-empleo-para-las-mujeres-mexicanas?idiom=es#:~:text=Bolet%C3%ADn%20n%C3%BAmero%3A%2041%2F24&text=Al%20segundo%20trimestre%20de%202024,las%20cuales%2059%25%20son%20mujeres>.



la ausencia de esta figura en la Ley Federal del Trabajo, con las consecuentes implicaciones jurídicas en los distintos supuestos en que puede suscitarse.

Más aún cuando, como se ha mostrado, se trata de una práctica con mayor prevalencia en las mujeres, las que comúnmente suelen ser víctimas de estas agresiones en el entorno laboral. Situaciones que se propician, entre otras cuestiones, por estereotipos de género que siguen perpetuando estigmas y roles sexistas. Aunado a que, los efectos lesivos que generan suelen trascender más allá del ámbito laboral, afectando tanto su salud física como psicológica, y mermando su desarrollo laboral, económico y humano.

Asimismo, cabe destacar que el acoso laboral puede manifestarse de distintas maneras, como lo son exclusión social de la víctima; agresiones verbales o insultos; imposición de cargas de trabajo excesivas; críticas constantes sobre la vida privada del trabajador; amenazas y tácticas de desestabilización; o asignación de tareas degradantes o fuera del nivel de habilidades de la víctima.¹¹

Ante este panorama, se requiere, en primer término, establecer la regulación correspondiente en la Ley Federal del Trabajo, definiendo claramente qué se considera acoso laboral, y cuáles son las consecuencias jurídicas de llevar a cabo estos actos de violencia en el entorno del trabajo. Mientras que, de manera conjunta, es necesario redoblar esfuerzos en los centros de trabajo para implementar medidas preventivas contra el acoso laboral, en cumplimiento de la legislación previamente establecida, como lo pueden ser protocolos internos de atención, mejorar los canales de comunicación y de denuncia, sensibilización e información sobre el tema, entre otras que se consideren oportunas; lo cual permita abonar a disminuir su incidencia, y que contribuyan, en general, a contar con espacios laborales dignos y seguros, que permitan a toda persona trabajadora ejercer plenamente su derecho humano al trabajo digno y socialmente útil.

A continuación, se reproducen las modificaciones propuestas en un cuadro comparativo, a fin de facilitar su estudio y análisis:

Ley Federal del Trabajo	
Texto vigente	Texto propuesto
Artículo 3o. Bis.- Para efectos de esta Ley se entiende por:	Artículo 3º. Bis.- Para efectos de esta Ley se entiende por:
a) ...; y	a) ...; y

¹¹ Mariana Campos, Infobae. *Qué se considera acoso laboral, según la Ley Federal del Trabajo y cómo se castiga.* 2024. Disponible en: <https://www.infobae.com/mexico/2024/09/23/que-se-considera-acoso-laboral-segun-la-ley-federal-del-trabajo-y-como-se-castiga/#:~:text=Las%20y%20los%20empleados%20cuentan,de%20habilidades%20de%20la%20v%C3%ADctima>

<p>b) ...</p> <p>(Sin correlativo)</p>	<p>b) ...</p> <p>c) Acoso laboral, son los actos o comportamientos, en el entorno del trabajo o con motivo de este, con independencia de la relación jerárquica de las personas involucradas, que atenten contra la autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad de las personas.</p>
<p>Artículo 47.-:</p> <p>I. a VII. ...</p> <p>VIII. Cometer el trabajador actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo;</p> <p>IX. a XV. ...</p> <p>...</p>	<p>Artículo 47.-:</p> <p>I. a VII. ...</p> <p>VIII. Cometer el trabajador actos inmorales o de hostigamiento, acoso laboral y/o acoso sexual contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo;</p> <p>IX. a XV. ...</p> <p>...</p>
<p>Artículo 51.-:</p> <p>I. ...</p> <p>II. Incurrir el patrón, sus familiares o cualquiera de sus representantes, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, hostigamiento y/o acoso sexual, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;</p>	<p>Artículo 51.-:</p> <p>I. ...</p> <p>II. Incurrir el patrón, sus familiares o cualquiera de sus representantes, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, hostigamiento, acoso laboral y/o acoso sexual, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;</p>
<p>Artículo 132.-:</p> <p>I. a XXX. ...</p>	<p>Artículo 132.-:</p> <p>I. a XXX. ...</p>



<p>XXXI. Implementar, en acuerdo con los trabajadores, un protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual, así como erradicar el trabajo forzoso e infantil;</p> <p>XXXII. a XXXIII. ...</p>	<p>XXXI. Implementar, en acuerdo con los trabajadores, un protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia, acoso laboral y acoso u hostigamiento sexual, así como erradicar el trabajo forzoso e infantil;</p> <p>XXXII. a XXXIII. ...</p>
<p>Artículo 133.-</p> <p>I. a XI. ...</p> <p>XII. Realizar actos de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el lugar de trabajo;</p> <p>XIII. Permitir o tolerar actos de hostigamiento y/o acoso sexual en el centro de trabajo;</p>	<p>Artículo 133.-</p> <p>I. a XI. ...</p> <p>XII. Realizar actos de hostigamiento, acoso laboral y/o acoso sexual contra cualquier persona en el lugar de trabajo;</p> <p>XIII. Permitir o tolerar actos de hostigamiento, acoso laboral y/o acoso sexual en el centro de trabajo;</p>
<p>Artículo 378.-</p> <p>I. a III. ...</p> <p>IV. Ejercer actos de violencia, discriminación, acoso u hostigamiento sexual en contra de sus miembros, el patrón, sus representantes o sus bienes, o en contra de terceros;</p>	<p>Artículo 378.-</p> <p>I. a III. ...</p> <p>IV. Ejercer actos de violencia, discriminación, acoso laboral, acoso u hostigamiento sexual en contra de sus miembros, el patrón, sus representantes o sus bienes, o en contra de terceros;</p>
<p>Artículo 685 Ter.-</p> <p>I. Discriminación en el empleo y ocupación por embarazo, así como por razones de sexo, orientación sexual, raza, religión, origen étnico, condición social o acoso u hostigamiento sexual;</p>	<p>Artículo 685 Ter.-</p> <p>I. Discriminación en el empleo y ocupación por embarazo, así como por razones de sexo, orientación sexual, raza, religión, origen étnico, condición social, acoso laboral o acoso u hostigamiento sexual;</p>



<p>Artículo 994.</p> <p>I. a V. ...</p> <p>VI. De 250 a 5000 Unidades de Medida y Actualización, al patrón que cometa cualquier acto o conducta discriminatoria en el centro de trabajo; al que realice actos de hostigamiento sexual o que tolere o permita actos de acoso u hostigamiento sexual en contra de sus trabajadores, así como al que viole las prohibiciones establecidas en las fracciones IV y V del artículo 133 de la Ley, o lo dispuesto en el artículo 357, segundo y tercer párrafo de ésta;</p>	<p>Artículo 994. ...:</p> <p>I. a V. ...</p> <p>VI. De 250 a 5000 Unidades de Medida y Actualización, al patrón que cometa cualquier acto o conducta discriminatoria en el centro de trabajo; al que realice actos de hostigamiento sexual o que tolere o permita actos de acoso laboral, o acoso u hostigamiento sexual en contra de sus trabajadores, así como al que viole las prohibiciones establecidas en las fracciones IV y V del artículo 133 de la Ley, o lo dispuesto en el artículo 357, segundo y tercer párrafo de ésta;</p>
--	--

Por lo anteriormente expuesto y fundado, someto a la consideración de esta Soberanía el siguiente proyecto de:

DECRETO

ÚNICO. Se adiciona un inciso c) al artículo 3o Bis; y se reforma la fracción VIII del artículo 47, la fracción II del artículo 51, la fracción XXXI del artículo 132, las fracciones XII y XIII del artículo 133, la fracción IV del artículo 378, la fracción I del 685 Ter, y la fracción VI del artículo 994; todas de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

Artículo 3º. Bis.- ...

a) ...

b) ...

c) Acoso laboral, son los actos o comportamientos, en el entorno del trabajo o con motivo de este, con independencia de la relación jerárquica de las personas involucradas, que atenten contra la autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad de las personas.

Artículo 47.- ...



I. a VII. ...

VIII. Cometer el trabajador actos inmorales o de hostigamiento, **acoso laboral** y/o acoso sexual contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo;

Artículo 51.- ...

I. ...

II. Incurrir el patrón, sus familiares o cualquiera de sus representantes, dentro del servicio, en faltas de probidad u honradez, actos de violencia, amenazas, injurias, hostigamiento, **acoso laboral** y/o acoso sexual, malos tratamientos u otros análogos, en contra del trabajador, cónyuge, padres, hijos o hermanos;

III. a X. ...

Artículo 132.- ...

I. a XXX. ...

XXXI. Implementar, en acuerdo con los trabajadores, un protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia, **acoso laboral** y acoso u hostigamiento sexual, así como erradicar el trabajo forzoso e infantil;

Artículo 133.- ...

I. a XI. ...

XII. Realizar actos de hostigamiento, **acoso laboral** y/o acoso sexual contra cualquier persona en el lugar de trabajo;

XIII. Permitir o tolerar actos de hostigamiento, **acoso laboral** y/o acoso sexual en el centro de trabajo;

Artículo 378.- ...

I. a III. ...

IV. Ejercer actos de violencia, discriminación, **acoso laboral**, acoso u hostigamiento sexual en contra de sus miembros, el patrón, sus representantes o sus bienes, o en contra de terceros;



Artículo 685 Ter.- ...

I. Discriminación en el empleo y ocupación por embarazo, así como por razones de sexo, orientación sexual, raza, religión, origen étnico, condición social, **acoso laboral** o acoso u hostigamiento sexual;

Artículo 994. ...

I. a V. ...

VI. De 250 a 5000 Unidades de Medida y Actualización, al patrón que cometa cualquier acto o conducta discriminatoria en el centro de trabajo; al que realice actos de hostigamiento sexual o que tolere o permita actos de **acoso laboral**, o acoso u hostigamiento sexual en contra de sus trabajadores, así como al que viole las prohibiciones establecidas en las fracciones IV y V del artículo 133 de la Ley, o lo dispuesto en el artículo 357, segundo y tercer párrafo de ésta;

TRANSITORIOS

Único. El presente Decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

Dado en la Cámara de Senadores, a los 04 días del mes de febrero de 2025.

JULIETA RAMÍREZ PADILLA
SENADORA DE LA REPÚBLICA