



COMISIÓN DE SEGURIDAD SOCIAL Y LABORAL

“LEY SILLA”

L.C.P., M.D.F. y M.S.S.

Gerardo Ernesto

Martínez Chávez

Presidente Consejo

Directivo

C.P.C. Fernando Santana

Ballesteros

Vicepresidente General

C.P.C., Jose de Jesús

Preciado Arteaga

Vicepresidente de

Calidad

C.P.C. Ramón Macías

Reynoso

Vicepresidente de

Asuntos Fiscales

“Por una contaduría
Pública con Excelencia
y Nacionalista”



FNAMECP

ccpudg@ccpudg.org.mx

www.ccpudg.org.mx



INTRODUCCIÓN

A inicios del siglo XX, diversos países comenzaron a mostrar una creciente preocupación por las condiciones laborales de los trabajadores, en particular respecto a la postura corporal adoptada durante la jornada laboral. En este contexto, surgieron las primeras iniciativas legales que obligaban a los empleadores a proporcionar asientos adecuados en los centros de trabajo, entre ellas las siguientes:

España en 1912, promulgó la llamada *Ley de la Silla*, con el objetivo de regular las condiciones laborales de las mujeres que trabajaban en tiendas, talleres y comercios. Esta ley reconocía el impacto de las posturas prolongadas en la salud, por lo que exigía que las empleadas contaran con un asiento durante su jornada. En 1918, este beneficio fue extendido también a los trabajadores varones.

Chile aprobó en 1914 la *Ley Silla*. Esta normativa establecía la obligación de los propietarios de establecimientos comerciales de contar con sillas para que los trabajadores pudieran descansar sentados. La disposición aplicaba principalmente a empleados de almacenes, tiendas, bazares, bodegas y depósitos de mercancías.

Argentina, en 1935, expidió la *Ley 12.205*, también conocida como la Ley de la Silla. Esta legislación requería que los centros de trabajo contaran con asientos con respaldo para el uso de los trabajadores, con el fin de mejorar las condiciones laborales y prevenir riesgos derivados de posturas inadecuadas o prolongadas.

MARCO NORMATIVO

Ley Federal del Trabajo (LFT)

ANTECEDENTES

Mediante una iniciativa presentada ante la Cámara de Diputados, se aprobó el Proyecto de Decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo en materia del derecho al descanso de las personas trabajadoras durante la jornada laboral, denominada “**Ley Silla.**”

Esta reforma fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 19 de diciembre de 2024 y contiene un Artículo Único que reforma los artículos 132 (primer párrafo y fracción V), 133 (primer párrafo y se adiciona la fracción XVII Bis), 422 (primer párrafo) y 423 (fracciones I, V, VIII y X) de la Ley Federal del Trabajo

Cuadro Comparativo: Ley Federal del Trabajo vs Reforma "Ley Silla"

Artículo	Antes de la Reforma (LFT original)	Después de la Reforma ("Ley Silla")
Art. 132, párrafo I y fracción V	No establecía obligación específica sobre proporcionar asientos.	Obliga a empleadores a proveer sillas con respaldo para que los trabajadores puedan sentarse durante la ejecución de sus funciones o en descansos periódicos. Deben estar en áreas designadas.
Art. 133, párrafo I y fracción XVII Bis (nuevo)	No contemplaba esta prohibición.	Prohíbe obligar a los trabajadores a permanecer de pie durante toda la jornada laboral o impedirles sentarse, salvo funciones incompatibles por seguridad o naturaleza del trabajo.
Art. 422, párrafo I	Define el Reglamento Interior de Trabajo, pero sin mención específica a periodos de reposo o derecho a sentarse.	Se mantiene el concepto, pero ahora se enlaza con nuevas obligaciones del reglamento (véase art. 423).
Art. 423 fracción I	Registra horas de entrada, salida y comida.	Añade "períodos obligatorios de reposo" durante la jornada laboral.
Art. 423 fracciones I, V, VIII y X	No contemplaba regulación sobre el uso de sillas o asientos.	Establece normas para el uso de sillas con respaldo durante la jornada, de conformidad con el nuevo art. 132.
Lenguaje incluyente	Predominaba lenguaje neutro o masculino.	Se realiza adecuación con perspectiva de género: "personas trabajadoras", "personas empleadoras".

Contenido y Alcances de la Reforma: “Ley Silla”

La llamada **Ley Silla** tiene como objetivo garantizar condiciones laborales dignas, al priorizar la salud física y mental de las personas trabajadoras. Esta reforma introduce medidas específicas orientadas a prevenir los efectos negativos de las posturas prolongadas durante la jornada laboral, mediante los siguientes lineamientos:

Principales disposiciones de la Ley Silla:

- **Provisión obligatoria de sillas con respaldo** en centros de trabajo de los sectores de servicios y comercio, tanto para el desempeño de funciones como para los periodos de descanso.
- **Prohibición de exigir a las personas trabajadoras permanecer de pie durante toda la jornada**, salvo que la naturaleza del puesto lo requiera por razones técnicas o de seguridad.
- **Inclusión obligatoria en el reglamento interior de trabajo** de normas relativas a:
 - Períodos obligatorios de descanso durante la jornada laboral.
 - Condiciones para el uso de sillas o asientos con respaldo, conforme al artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo.
 - Procedimientos para exámenes médicos y medidas profilácticas.
 - Reglas sobre sanciones disciplinarias, garantizando en todo momento el derecho de audiencia.
- **Limitación de excepciones**, únicamente por razones de seguridad o integridad física, cuando permanecer sentado represente un riesgo para la persona trabajadora.

Justificación y beneficios de la reforma

El propósito central de esta reforma es reconocer y atender los efectos adversos que genera la permanencia prolongada de pie, entre los que se encuentran:

- Fatiga generalizada
- Dolores musculares
- Insuficiencia venosa
- Tendinitis
- Várices
- Afecciones en rodillas, zona lumbar, talones y tobillos

Aunque en México no se cuenta con estadísticas nacionales específicas sobre los efectos de permanecer de pie o sentado durante largos periodos, ello no implica la inexistencia del problema. Por el contrario, se trata de un tema de **salud pública**, con repercusiones directas en la productividad laboral, así como impactos económicos y sociales a mediano y largo plazo.

Impacto esperado

La Ley Silla representa una política con doble beneficio:

- Mejora de la salud y bienestar de las personas trabajadoras.
- Aumento de la productividad y eficiencia de las empresas, debido a la estrecha relación entre condiciones laborales dignas y éxito organizacional.

Estas reformas tienen como finalidad **garantizar el derecho al descanso** de las personas trabajadoras, obligando a los empleadores a proporcionar asientos adecuados cuando la naturaleza del trabajo lo permita, y prohibiendo expresamente que se exija estar de pie durante toda la jornada laboral.

Disposiciones Transitorias:

Primero. - El Decreto entró en vigor a los 180 días naturales después de su publicación en el DOF (entró en vigor el 17 de junio de 2025).

Segundo. - La Secretaria del Trabajo y Previsión Social, deberá emitir normas complementarias dentro de los 30 días posteriores a la entrada en vigor. A la fecha de publicación de este boletín, no se han dado a conocer estas normas.

Tercero. - Las personas empleadoras tendrán 180 días naturales, contados a partir de la entrada en vigor, para adecuar su normativa interna que será al 14 de diciembre de 2025.

Como en toda obligación, el incumplimiento de lo establecido dará lugar a sanciones. Las violaciones podrán ser sancionadas con multas y medidas correctivas, conforme a lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo.

Fundamento Legal para Aplicar Multas - Ley Silla

Fundamento	Descripción	Aplicación
Art. 132 LFT	Obliga a proporcionar sillas con respaldo.	Si no se cumple, se considera un incumplimiento a las obligaciones patronales.
Art. 133 LFT (fraction XVII Bis)	Prohíbe obligar a estar de pie toda la jornada o impedir sentarse.	Su incumplimiento puede ser sancionado administrativamente.
Art. 994 LFT	Multas de 50 a 5,000 UMAs por violar obligaciones laborales.	Base directa para imponer multas a los patrones.
Art. 423 LFT	Establece que el reglamento interior debe incluir periodos de descanso y uso de sillas.	Si el reglamento no se adapta, hay incumplimiento formal.
Art. 1004-A LFT	Sanciona la violación del reglamento interior del trabajo.	Complemento legal ante inspecciones y faltas de actualización.

CONCLUSIÓN

La reforma conocida como “Ley Silla” representa un avance significativo en la protección de los derechos laborales en México, al incorporar un enfoque integral que prioriza la salud y el bienestar físico y mental de las personas trabajadoras. A través de la modificación de diversos artículos de la Ley Federal del Trabajo, se establece con claridad la obligación patronal de proveer asientos adecuados y permitir el descanso sentado, cuando las funciones del puesto así lo permitan.

Esta iniciativa no solo busca reducir los riesgos derivados de posturas prolongadas, como fatiga, dolores musculares o problemas circulatorios, sino que también promueve un entorno laboral más humano y eficiente. Al establecer obligaciones específicas en los reglamentos interiores de trabajo, así como sanciones por su incumplimiento, se refuerza el compromiso legal con el respeto a la dignidad y salud de quienes integran la fuerza laboral del país.

La Ley Silla es, en esencia, una herramienta para fomentar condiciones laborales más justas, con beneficios tanto para las personas trabajadoras como para las empresas, al reconocer que el respeto a los derechos humanos laborales es clave para una mayor productividad, sostenibilidad y cohesión social.

ACLARACIÓN

El contenido del presente estudio corresponde ilustrativamente a la opinión de los miembros de la Comisión de Seguridad Social y Laboral, del Colegio de Contadores Públicos “Universidad de Guadalajara, A. C.”, así como de sus colaboradores, cuyo objetivo es única y exclusivamente el dar a conocer al lector dicha opinión, sin que con ella se pretenda orientar, influir o bien coadyuvar en forma alguna con el interés particular del interesado.

ELABORADO POR LA COMISIÓN DE SEGURIDAD SOCIAL Y LABORAL:

PRESIDENTE:	C.P.C. M.D.F. MARÍA CONCEPCIÓN GUZMÁN AGUILAR
VICEPRESIDENTE:	L.C.P. y M.D.L.S.S. VICTOR VIAIRA FLORES
SECRETARIA:	L.C.P. y M.D.L.S.S. EDITH URIBE MICHEL
TESORERO:	L.C.P. y M.D.L.S.S. JOEL QUEZADA MARTINEZ
	C.P.C. M.I. Y ABOGADO FELIPE DE JESÚS ARIAS RIVAS
	C.P.C. ANTONIO DE JESÚS ARCE ARÉCHIGA
	L.C.P. MARÍA GARCÍA QUIÑONES
	C.P.C. GERARDO GUTIÉRREZ HERNÁNDEZ
	L.C.P., M.D.F. y M.D.L.S.S. GERARDO ERNESTO MARTINEZ CHÁVEZ
	C.P.C. MARÍA DE LOURDES DE LA CRUZ PÉREZ.
COLABORADOR:	L.D. EMILIO LÓPEZ REYES Y LÓPEZ.

Usted puede consultar éste y otros boletines en:

<http://ccpudg.org.mx/servicios/boletines-seguridad-social-laboral/>