



LEY SILLA EN MÉXICO: ANÁLISIS DE SUS IMPLICACIONES LEGALES, EMPRESARIALES Y DE SALUD OCUPACIONAL

THE CHAIR LAW IN MEXICO: AN ANALYSIS OF ITS LEGAL, BUSINESS, AND OCCUPATIONAL HEALTH IMPLICATIONS

Ana Jiménez Suazo <https://orcid.org/0000-0001-9937-9927> | Universidad Veracruzana, Facultad de Derecho, Sistema de Enseñanza Abierta, México | anajimenez@uv.mx

María Esther Carmona Guzmán* <https://orcid.org/0009-0002-8824-6656> | Universidad Veracruzana, Facultad de Administración, Sistema de Enseñanza Abierta, México | marcarmona@uv.mx

Susana Gallegos Cázares <https://orcid.org/0009-0007-3078-6226> | Universidad Veracruzana, Facultad de Administración, Sistema de Enseñanza Abierta, México | sgallegos@uv.mx

Francisco Ruiz García <https://orcid.org/0009-0008-1517-2602> | Universidad Veracruzana, Facultad de Medicina, México | fr Ruiz@uv.mx

RESUMEN

La denominada "Ley Silla" constituye una reforma a la Ley Federal del Trabajo en México que garantiza el derecho de las personas trabajadoras a contar con períodos de descanso cuando sus funciones exigen permanecer de pie durante gran parte de la jornada laboral. Su fundamento jurídico se sustenta en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en la Ley Federal del Trabajo y en las Normas Oficiales Mexicanas relacionadas con ergonomía, seguridad y salud ocupacional. Las disposiciones correspondientes entraron plenamente en vigor el 15 de diciembre de 2025. La evidencia científica respalda esta medida al demostrar que la bipedestación prolongada incrementa el riesgo de insuficiencia venosa, dolor lumbar y cervical, fatiga muscular y trastornos musculoesqueléticos, por lo que la alternancia entre posiciones de pie y sentado constituye una estrategia preventiva ampliamente recomendada. Si bien algunos sectores empresariales han manifestado preocupaciones por los costos de implementación y las adecuaciones en los espacios de trabajo, los beneficios asociados a una mejor salud ocupacional, como la disminución del ausentismo, la rotación de personal y los costos médicos, compensan la inversión inicial. En conjunto, esta reforma representa un avance significativo en la protección de la salud, la dignificación del trabajo y el fortalecimiento de los derechos laborales, aunque su impacto dependerá de una adecuada fiscalización y cumplimiento.

Palabras clave: Ley Silla, salud ocupacional, ergonomía, derechos laborales.

ABSTRACT

The "Chair Law" (Ley Silla) is a reform to Mexico's Federal Labor Law that guarantees workers the right to rest periods when their duties require them to remain standing for extended periods during the workday. Its legal foundation is established in Article 123 of the Political Constitution of the United Mexican States, the Federal Labor Law, and the Official Mexican Standards governing ergonomics, occupational safety, and health. The corresponding provisions came fully into force on December 15, 2025. Scientific evidence strongly supports this measure, demonstrating that prolonged standing increases the risk of venous insufficiency, lower back and neck pain, muscle fatigue, and chronic musculoskeletal disorders. Consequently, alternating between standing and sitting is widely recommended as a key preventive ergonomic strategy. Although some business sectors have expressed concerns regarding implementation costs and workplace adaptations, the long-term benefits of improved occupational health, including reduced absenteeism, lower staff turnover, and decreased medical expenses, are expected to outweigh the initial investment. Overall, this reform represents a significant step toward protecting workers' health, promoting decent working conditions, and strengthening labor rights. Nevertheless, its effectiveness will ultimately depend on adequate enforcement, monitoring, and compliance.

Keywords: Chair Law, occupational health, ergonomics, labor rights



INTRODUCCIÓN

En México, miles de personas desempeñan diariamente labores en los sectores comercial y de servicios, particularmente en actividades de atención al público y ventas, permaneciendo de pie durante gran parte o la totalidad de su jornada laboral. Históricamente, esta práctica se ha normalizado bajo la premisa de que determinadas ocupaciones no requieren períodos de descanso en posición sentada. Sin embargo, la evidencia disponible demuestra que esta condición puede afectar la salud física y emocional de las personas trabajadoras, especialmente de quienes presentan factores de riesgo como sobrepeso, enfermedades preexistentes o edad avanzada.

En este contexto surge la denominada Ley Silla, una reforma a la Ley Federal del Trabajo (LFT) orientada a garantizar condiciones mínimas de descanso y bienestar en los centros de trabajo. Aunque aún existen aspectos relacionados con su aplicación específica que requieren mayor desarrollo normativo, esta reforma representa un avance significativo hacia la consolidación de ambientes laborales más seguros, saludables y respetuosos de la dignidad humana.

Cabe señalar que la LFT ya contenía disposiciones que respaldaban este enfoque. En particular, el artículo 132, fracción I, establece la obligación del empleador de proporcionar condiciones que prevengan riesgos laborales y protejan la seguridad y la salud de las personas trabajadoras, mientras que el artículo 133 prohíbe actos que vulneren su dignidad. En conjunto, estos preceptos reflejan un principio fundamental del derecho laboral: el trabajo no debe desarrollarse en detrimento de la salud ni del respeto a la persona.

Normas para el uso de los asientos o sillas a que se refiere el artículo 132, fracción V; Normas que regulen el derecho de las personas trabajadoras para usar los asientos o sillas con respaldo durante la jornada laboral, de conformidad con lo previsto por el artículo 132, fracción V;” LFT 132 V. (Pérez Chávez et al., 2025, pág. 391)

La reforma conocida como Ley Silla constituye uno de los cambios más relevantes en la legislación laboral mexicana reciente. Además de reconocer el derecho al descanso durante la jornada cuando las funciones lo permitan, fortalece las obligaciones patronales en materia de seguridad y salud ocupacional, así como los mecanismos de supervisión e inspección laboral (El economista, 2024).

Desde esta perspectiva, el debate trasciende la simple posibilidad de que las personas trabajadoras puedan sentarse durante la jornada. En realidad, la reforma materializa derechos ya reconocidos por el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y por la propia Ley Federal del Trabajo, adaptando estos principios a las necesidades actuales del mundo laboral y reforzando el concepto de trabajo digno.

Desde este punto de vista, (Pérez Chávez et al.) indica que será competente para substanciar el procedimiento de la conciliación que deberán agotar los trabajadores y patrones, antes de acudir a los Tribunales, conforme lo establece el párrafo quinto de la fracción XX del artículo 123, apartado A, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. (2025, pág. 483)

En este sentido, Hernández (2025) explica que la Ley Silla tiene como finalidad prevenir los riesgos derivados de la bipedestación prolongada en el trabajo. El autor señala que, según una encuesta realizada por OCC, aproximadamente la mitad de las personas que desempeñan actividades de pie reportan molestias físicas, entre ellas dolor de espalda y fatiga en las piernas. Asimismo, precisa que la reforma no establece un régimen



uniforme sobre el uso de las sillas, sino que concede a cada empresa la responsabilidad de definir las condiciones y tiempos de descanso considerando la evaluación de riesgos, la naturaleza de las actividades y las características de su operación.

En consecuencia, esta investigación tiene como propósito analizar las implicaciones jurídicas, empresariales y de salud derivadas de la Ley Silla, destacando la importancia de garantizar condiciones laborales que protejan tanto el bienestar físico como emocional de las personas trabajadoras. Con ello, se busca contribuir al análisis de una reforma que promueve la humanización de las relaciones laborales y fortalece la protección de los derechos fundamentales en el ámbito del trabajo.

Historia de la normativa

La preocupación por garantizar condiciones ergonómicas adecuadas en el trabajo no constituye un fenómeno exclusivo de México. Desde comienzos del siglo XX, diversos países europeos comenzaron a desarrollar investigaciones y regulaciones orientadas a mejorar la seguridad, la salud y el bienestar de las personas trabajadoras. Estas iniciativas respondían al reconocimiento de que el trabajo debía organizarse considerando el factor humano como un elemento central, independientemente del tipo de actividad desempeñada.

Con el paso del tiempo, distintos países incorporaron disposiciones específicas destinadas a proteger a quienes permanecen largos períodos de pie durante la jornada laboral. En España, por ejemplo, la normativa ha puesto especial atención en ocupaciones como cajeros y personal de atención en mostrador, cuyas funciones exigen una permanencia prolongada en posición de pie. En Chile, por su parte, la denominada Ley Silla, aprobada en 2019, reconoció el derecho de las personas trabajadoras a disponer de un asiento cuando la naturaleza de sus funciones lo permita. Estas experiencias internacionales reflejan una evolución en la comprensión del trabajo digno, incorporando el bienestar físico y la ergonomía como componentes esenciales de los derechos laborales.

En relación con los antecedentes normativos europeos, Lozano Díez sostiene que el estudio de la legislación preventiva requiere distinguir entre normas generales de prevención de riesgos laborales, normas específicas para determinados sectores productivos y disposiciones mixtas que, aun siendo de carácter general, contienen regulaciones particulares para actividades concretas (Lozano Díez, s.f.). Esta clasificación evidencia la evolución progresiva de la normativa hacia modelos de protección más especializados.

En México, la aprobación de la Ley Silla respondió a la necesidad de subsanar un vacío legislativo en materia de condiciones ergonómicas durante la jornada laboral. Las reformas impulsadas por el Poder Legislativo no solo buscaron establecer la obligación de proporcionar condiciones adecuadas de descanso, sino también fortalecer los mecanismos de supervisión y sanción frente a su incumplimiento. Además de prevenir afectaciones físicas asociadas a la permanencia prolongada de pie, la reforma reconoce que la ausencia de condiciones mínimas de bienestar puede repercutir en la salud mental, la percepción de reconocimiento laboral y el sentido de dignidad de las personas trabajadoras. En este sentido, la Ley Silla representa un avance hacia un marco jurídico más sensible a las necesidades reales del trabajo contemporáneo y orientado a promover relaciones laborales más humanas, equitativas y respetuosas de los derechos fundamentales.



Legalidad

El fundamento jurídico de la denominada Ley Silla se encuentra en el artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, el cual reconoce el derecho de toda persona a un trabajo digno y socialmente útil. Este principio constitucional impone a los empleadores la obligación de garantizar condiciones laborales que protejan la integridad, la salud y el bienestar de las personas trabajadoras. En consecuencia, el incumplimiento de estas obligaciones puede generar responsabilidades y sanciones para las empresas, independientemente de su tamaño.

En concordancia con este mandato constitucional, la Ley Federal del Trabajo (LFT) desarrolla los principios relacionados con la seguridad, la higiene y la prevención de riesgos laborales. Aunque la legislación no establecía originalmente la obligación expresa de proporcionar un asiento durante la jornada laboral, la interpretación sistemática de sus disposiciones permite concluir que la protección de la salud de las personas trabajadoras comprende la adopción de medidas que favorezcan condiciones ergonómicas adecuadas y un desempeño laboral digno.

Asimismo, el marco institucional encargado de garantizar el cumplimiento de la legislación laboral forma parte del sistema judicial mexicano. Como señalan Pérez Chávez et al. (2025), la administración de justicia corresponde a los tribunales federales, de las entidades federativas y de la Ciudad de México, integrados por jueces, secretarios y demás funcionarios designados conforme a las respectivas leyes orgánicas del Poder Judicial (Pérez Chávez et al., 2025, p. 491). Esta estructura constituye el mecanismo encargado de resolver los conflictos derivados del incumplimiento de las obligaciones laborales.

Por su parte, las Normas Oficiales Mexicanas (NOM) complementan este marco jurídico mediante la regulación de aspectos técnicos relacionados con la ergonomía, la seguridad y la salud ocupacional. Estas disposiciones establecen criterios preventivos destinados a reducir los riesgos derivados de las condiciones físicas del trabajo y constituyen un referente para la implementación de medidas orientadas a proteger la salud de las personas trabajadoras.

Las Normas Oficiales Mexicanas (NOM) son regulaciones técnicas de observancia obligatoria expedidas por las dependencias competentes, que tienen como finalidad establecer las características que deben reunir los procesos o servicios cuando estos puedan constituir un riesgo para la seguridad de las personas o dañar la salud humana; así como aquellas relativas a terminología y las que se refieran a su cumplimiento y aplicación. (Normas Oficiales Mexicanas, 2015)

Si bien la Ley Silla constituye una reforma reciente, el reconocimiento del derecho a desempeñar las actividades laborales en condiciones ergonómicas adecuadas tiene antecedentes en la evolución del derecho laboral mexicano. Durante años, las obligaciones relacionadas con la seguridad e higiene se interpretaron principalmente desde una perspectiva preventiva; sin embargo, la incorporación expresa del derecho al descanso durante la jornada representa un cambio relevante en la protección de la dignidad laboral. En este nuevo contexto, negar condiciones mínimas de descanso cuando la naturaleza del trabajo lo permite puede interpretarse como una vulneración de los derechos fundamentales vinculados a la salud, la seguridad y la dignidad en el trabajo.

Dignidad laboral

Durante décadas, en establecimientos comerciales, tiendas departamentales, farmacias, supermercados y otros espacios de atención al público se normalizó que las personas trabajadoras permanecieran de pie



durante toda la jornada laboral. Esta práctica respondió más a una cultura organizacional que asociaba la permanencia de pie con mayor productividad y mejor atención al cliente que a criterios sustentados en evidencia científica o en la protección de los derechos laborales.

En este sentido, Pérez Chávez y Fol Olguín (2020) explican que el concepto de trabajo digno o decente comprende el respeto irrestricto de la dignidad humana, la igualdad y la no discriminación, el acceso a la seguridad social, una remuneración suficiente, oportunidades de capacitación y condiciones adecuadas de seguridad e higiene que permitan prevenir riesgos laborales (Pérez Chávez & Fol Olguín, 2020, p. 214). Desde esta perspectiva, las condiciones ergonómicas forman parte de los elementos esenciales que garantizan un trabajo digno.

Históricamente, la relación laboral estuvo centrada principalmente en el intercambio entre trabajo y remuneración, relegando a un segundo plano aspectos relacionados con el bienestar físico y emocional de las personas trabajadoras. La aprobación de la Ley Silla representa un cambio de paradigma al reconocer que la calidad del empleo no depende únicamente del salario, sino también de las condiciones en que se desarrolla la actividad laboral. En consecuencia, la protección de la salud, la prevención de enfermedades ocupacionales y el respeto por la dignidad humana pasan a ocupar un lugar central dentro de las relaciones de trabajo.

La evidencia disponible indica, además, que disponer de períodos de descanso contribuye no solo a reducir el riesgo de lesiones musculoesqueléticas y otros problemas asociados a la bipedestación prolongada, sino también a favorecer el bienestar psicológico, disminuir la fatiga y mejorar el desempeño laboral. Asimismo, esta reforma amplía las oportunidades de inserción laboral para personas que anteriormente encontraban limitaciones para desempeñar trabajos que exigían permanecer de pie durante toda la jornada.

De acuerdo con Randstad (2025), la Ley Silla obliga a los empleadores a garantizar períodos de descanso para quienes realizan actividades que requieren permanecer de pie durante su jornada laboral. Esta obligación se aplica principalmente a los sectores comercial y de servicios, aunque también puede extenderse a otros ámbitos productivos cuando la naturaleza de las funciones lo permita (Randstad, 2025).

Otro aspecto relevante de esta reforma es su contribución a la igualdad y la inclusión. Una proporción importante de los empleos que requieren permanecer de pie son desempeñados por mujeres, muchas de ellas responsables del sostenimiento económico de sus hogares o que compatibilizan el trabajo con estudios y responsabilidades familiares. Asimismo, las personas con discapacidad o con determinadas condiciones de salud pueden beneficiarse significativamente de condiciones ergonómicas que favorezcan su permanencia y desempeño en el empleo.

En este contexto, la Ley Silla trasciende la incorporación de un elemento material como un asiento. Su verdadero alcance radica en el reconocimiento del descanso como un componente del derecho al trabajo digno, fortaleciendo la protección de la salud, la equidad y la justicia laboral. De esta manera, la reforma contribuye a consolidar un modelo de relaciones laborales en el que la productividad y el bienestar de las personas trabajadoras dejan de entenderse como objetivos opuestos y pasan a concebirse como elementos complementarios.

Enfoque empresarial

La implementación de la Ley Silla ha generado un amplio debate entre los distintos actores del ámbito laboral. Desde el sector empresarial, algunas organizaciones manifestaron inicialmente preocupación por



los costos asociados a la adquisición de mobiliario ergonómico, la adecuación de los espacios de trabajo y la reorganización de determinados procesos operativos. Estas inquietudes se centraron principalmente en la inversión inicial requerida para cumplir con las nuevas disposiciones.

No obstante, diversos organismos especializados sostienen que la reforma representa una inversión con beneficios tanto para las personas trabajadoras como para las organizaciones. En este sentido, el Colegio de Contadores Públicos (2025) señala que la Ley Silla favorece simultáneamente la salud y el bienestar del personal, al tiempo que contribuye a incrementar la productividad y la eficiencia organizacional mediante la mejora de las condiciones laborales. Asimismo, destaca que la reforma obliga a proporcionar asientos adecuados cuando la naturaleza de las funciones lo permita y prohíbe exigir que las personas permanezcan de pie durante toda la jornada (Colegio de Contadores Públicos, 2025).

Desde la perspectiva de la gestión organizacional, las mejoras ergonómicas generan beneficios que trascienden el cumplimiento normativo. La reducción de lesiones ocupacionales, la disminución del ausentismo, el fortalecimiento del clima laboral, el incremento del compromiso organizacional y la reducción de la rotación de personal constituyen ventajas ampliamente documentadas en la literatura sobre salud ocupacional. En consecuencia, aunque la implementación de la reforma implique inversiones iniciales, estas pueden verse compensadas a mediano y largo plazo mediante una mayor productividad y menores costos derivados de incapacidades médicas y reemplazo de personal.

El debate también ha puesto de manifiesto diferencias entre las posiciones empresariales y sindicales. Mientras algunos representantes del sector productivo enfatizan los costos de implementación y las modificaciones operativas requeridas, las organizaciones sindicales sostienen que garantizar condiciones ergonómicas adecuadas constituye un derecho fundamental vinculado a la dignidad del trabajo. En este contexto, la Ley Silla busca equilibrar la protección de los derechos laborales con la viabilidad operativa de las empresas, promoviendo condiciones que benefician tanto a las personas trabajadoras como a las organizaciones.

La experiencia internacional respalda esta perspectiva. En países como España y Chile, donde regulaciones similares se encuentran vigentes desde hace varios años, no se han observado efectos económicos adversos significativos derivados de su implementación. Por el contrario, diversos antecedentes muestran mejoras en la cultura organizacional, el compromiso de las personas trabajadoras y la percepción social de las empresas que priorizan la salud y el bienestar de su personal. En consecuencia, la aplicación de la Ley Silla puede entenderse no solo como una obligación legal, sino también como una estrategia orientada al fortalecimiento de organizaciones más sostenibles, competitivas y socialmente responsables.

(Fankhauser) nos notifica que la llamada Ley Silla —también conocida como Ley de la Silla— dejó de ser un tema futuro. Desde finales de 2025 todas sus disposiciones son exigibles, y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) la incorporó a su Programa Anual de Inspección 2026. En la práctica esto significa una cosa: una inspección puede llegar a tu centro de trabajo este año y revisar, expediente en mano, si cumples. En una frase: la Ley Silla obliga al patrón a poner asientos con respaldo a disposición del personal que trabaja de pie y a permitirle descansar sentado durante la jornada; en 2026 ya no hay periodo de gracia y la STPS la verifica en campo. (2025).

Salud y ergonomía

La discusión en torno a la permanencia prolongada de pie durante la jornada laboral suele asociarse únicamente con el cansancio en piernas y pies. Sin embargo, la evidencia científica demuestra que sus

efectos sobre la salud son considerablemente más amplios. La bipedestación prolongada, especialmente cuando supera las cuatro horas continuas sin pausas adecuadas, constituye un factor de riesgo para el desarrollo de diversas alteraciones musculoesqueléticas y vasculares, independientemente de la edad, el índice de masa corporal o los antecedentes clínicos de las personas trabajadoras.

Entre las principales afecciones asociadas a esta condición se encuentran la insuficiencia venosa crónica y la aparición de várices, el dolor lumbar y cervical, el edema en pies y tobillos, la fatiga muscular y articular, así como un mayor riesgo de desarrollar trastornos osteomusculares de carácter crónico. Estas patologías no solo afectan la calidad de vida de los trabajadores, sino que también repercuten en la productividad, el ausentismo laboral y los costos asociados a la atención sanitaria.

La literatura científica respalda consistentemente esta relación. Waters y Dick (2015), mediante una revisión sistemática publicada en *Rehabilitation Nursing*, identificaron evidencia sólida que vincula la permanencia prolongada de pie con un mayor riesgo de dolor musculoesquelético, fatiga persistente e insuficiencia venosa en las extremidades inferiores. En la misma línea, Coenen et al. (2017), a través de un metaanálisis, confirmaron una asociación significativa entre la bipedestación ocupacional y la aparición de síntomas musculoesqueléticos en cuello, hombros y región lumbar. Estos hallazgos evidencian que la exposición continua a posturas estáticas constituye un riesgo ocupacional acumulativo y no una simple incomodidad transitoria.

Respecto a las enfermedades venosas, Tüchsen et al. (2005), tras realizar un seguimiento durante doce años a una cohorte de trabajadores daneses, demostraron que quienes permanecían de pie durante gran parte de su jornada presentaban una mayor probabilidad de hospitalización por insuficiencia venosa crónica en comparación con aquellos cuyos puestos permitían alternar entre distintas posturas. Este hallazgo adquiere especial relevancia debido a que las enfermedades venosas generan incapacidades laborales, tratamientos prolongados y un incremento de los costos tanto para los sistemas de salud como para las organizaciones.

En relación con la salud de la columna vertebral, Roffey et al. (2010) revisaron la evidencia disponible sobre los factores ocupacionales asociados al dolor lumbar y concluyeron que la permanencia prolongada en posición de pie constituye un factor relacionado con la aparición de lumbalgia, aunque esta tenga un origen multifactorial. Lejos de debilitar la necesidad de intervención, esta característica refuerza la importancia de implementar estrategias preventivas que reduzcan simultáneamente diversos factores de riesgo presentes en el entorno laboral.

Otro aspecto frecuentemente subestimado es el efecto de la fatiga física sobre el rendimiento laboral. La acumulación de esfuerzo muscular disminuye la capacidad de concentración, incrementa el agotamiento y puede afectar la calidad del trabajo realizado. En este sentido, Buckley et al. (2015) sostienen que reducir el tiempo de exposición a posturas estáticas prolongadas, ya sea sentado o de pie, favorece simultáneamente la salud de los trabajadores y la productividad organizacional. Del mismo modo, la Organización Internacional del Trabajo (2010) recomienda la alternancia postural como una medida ergonómica básica para prevenir trastornos musculoesqueléticos derivados del trabajo.

Desde esta perspectiva, considerar la incorporación de asientos ergonómicos únicamente como un gasto representa una visión limitada. La evidencia demuestra que la prevención de lesiones ocupacionales reduce las incapacidades médicas, disminuye el ausentismo y favorece la permanencia del personal en las organizaciones, generando beneficios económicos que superan ampliamente la inversión inicial.



Alternancia postural como estrategia preventiva

La ergonomía contemporánea no plantea que permanecer de pie sea perjudicial por sí mismo; el problema radica en mantener una misma postura durante períodos prolongados sin posibilidad de alternancia. En consecuencia, las recomendaciones actuales enfatizan la necesidad de combinar posiciones de pie y sentado a lo largo de la jornada laboral para reducir la carga biomecánica sobre el organismo.

En este sentido, Buckley et al. (2015) sostienen que la alternancia entre ambas posturas constituye una de las estrategias más efectivas para disminuir la fatiga y prevenir trastornos musculoesqueléticos. De forma similar, Waters y Dick (2015) concluyen que las intervenciones ergonómicas más eficaces no consisten en eliminar una postura específica, sino en favorecer cambios posturales frecuentes durante la jornada de trabajo.

La evidencia también demuestra que breves períodos de descanso en posición sentada disminuyen la presión mecánica sobre la columna vertebral y favorecen el retorno venoso, reduciendo la acumulación de líquidos en las extremidades inferiores (Coenen et al., 2017). Estos beneficios no dependen de mobiliario complejo o altamente especializado, sino de la posibilidad efectiva de que las personas trabajadoras puedan interrumpir periódicamente la bipedestación mediante pausas de descanso.

En este contexto, la Ley Silla incorpora al marco jurídico un principio ampliamente respaldado por la medicina del trabajo y la ergonomía ocupacional. La reforma no pretende eliminar aquellas actividades que requieren permanecer de pie, sino garantizar que las personas trabajadoras puedan alternar dicha postura con períodos razonables de descanso cuando la naturaleza de sus funciones lo permita. Desde una perspectiva preventiva, esta medida constituye una condición mínima para proteger la salud ocupacional y evitar la acumulación progresiva de daños derivados de la exposición prolongada a posturas estáticas.

Impacto social

La implementación de la Ley Silla ha generado un amplio debate social que trasciende el ámbito jurídico y laboral. Como ocurre con otras reformas orientadas a fortalecer los derechos de las personas trabajadoras, su entrada en vigor ha despertado opiniones diversas entre empleadores, trabajadores, medios de comunicación y opinión pública. En el centro de esta discusión se encuentra la tensión entre los costos de implementación para las empresas y el reconocimiento del derecho a desempeñar el trabajo en condiciones compatibles con la salud y la dignidad humana.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social informó que las disposiciones finales de la Ley Silla entraron plenamente en vigor el 15 de diciembre de 2025, como resultado del decreto publicado el 19 de diciembre de 2024 y de las disposiciones específicas sobre factores de riesgo para trabajadores que desempeñan actividades en bipedestación, publicadas el 17 de junio de 2025 (Gobierno de México, 2025).

Desde el inicio de su discusión legislativa, la reforma ha recibido una amplia cobertura por parte de los medios de comunicación nacionales e internacionales. Mientras algunos sectores empresariales han expresado preocupación por las inversiones necesarias para adecuar los espacios de trabajo, otros actores sociales han destacado que la reforma constituye un avance significativo en la protección de los derechos humanos laborales. Esta visibilidad pública ha contribuido a fortalecer la conciencia social respecto de la importancia de garantizar condiciones ergonómicas adecuadas y ha incrementado la presión para que las organizaciones adopten prácticas compatibles con la nueva normativa.

A pesar de la existencia de antecedentes exitosos en países como España y Chile, donde regulaciones similares han mostrado resultados positivos, en México persisten opiniones divergentes sobre su implementación. Quienes respaldan la reforma sostienen que proporcionar un asiento representa una condición mínima para proteger la salud, preservar la dignidad de las personas trabajadoras y garantizar el ejercicio efectivo de sus derechos laborales. Por el contrario, algunos sectores consideran que la medida podría incrementar los costos operativos o afectar la percepción del servicio al cliente, argumentando que la permanencia de pie proyecta una mayor disposición hacia la atención del público.

(De la Rosa) informa que derivado de los movimientos obreros en el territorio chileno, la Ley Silla o también conocida como “N° 2951” fue promulgada en 1914, misma que obliga a los propietarios de los establecimientos comerciales a tener sillas para sus trabajadores. Fue en 1912, cuando autoridades españolas aprobaron la Ley Silla, misma que en un inicio estaba enfocada hacia todas las mujeres del sector obrero, ya que se detectó que laborar de pie por muchas horas generaba daños a la salud. (2024)

No obstante, el debate actual refleja una transformación cultural más profunda. La discusión ya no gira únicamente en torno al suministro de una silla, sino al reconocimiento de que las condiciones ergonómicas forman parte del concepto contemporáneo de trabajo digno. Desde esta perspectiva, la Ley Silla constituye un avance en la consolidación de una cultura laboral orientada a compatibilizar productividad, bienestar y respeto por los derechos fundamentales de las personas trabajadoras.

Casos de implementación

La aplicación de la Ley Silla ha comenzado a evidenciar cambios en diversos sectores del comercio y los servicios, especialmente en aquellos donde tradicionalmente las personas trabajadoras permanecían de pie durante toda la jornada laboral. La reforma, vigente desde 2025, introdujo nuevas obligaciones para los empleadores y reconoció expresamente el derecho de las personas trabajadoras a disponer de períodos de descanso mediante el uso de asientos adecuados cuando la naturaleza de sus funciones lo permita (Randstad, 2025).

En supermercados, tiendas de autoservicio, farmacias y establecimientos comerciales se observan avances graduales en la incorporación de mobiliario destinado al descanso del personal. Sin embargo, la implementación continúa siendo heterogénea. En algunos casos, los empleadores han proporcionado asientos que no cumplen plenamente con criterios ergonómicos o cuya utilización se encuentra restringida por prácticas organizacionales que privilegian la permanencia constante de pie durante la atención al público.

Esta situación evidencia que el cumplimiento formal de la norma no garantiza necesariamente el ejercicio efectivo del derecho reconocido por la legislación. La sola disponibilidad de un asiento resulta insuficiente si las personas trabajadoras enfrentan limitaciones explícitas o implícitas para utilizarlo durante la jornada laboral. En consecuencia, la eficacia de la reforma dependerá no solo de la existencia del mobiliario, sino también de mecanismos adecuados de supervisión, fiscalización y promoción de una cultura organizacional compatible con sus objetivos.

Diversas experiencias empresariales muestran que la adaptación a la nueva normativa puede generar resultados positivos. De acuerdo con La Cultura Empresarial (2026), las organizaciones que han incorporado criterios ergonómicos en el diseño de sus espacios de trabajo reportan mejoras en el clima laboral, una reducción de la rotación de personal y un fortalecimiento de su reputación corporativa. Asimismo, la



implementación de la Ley Silla ha impulsado el desarrollo de soluciones relacionadas con el mobiliario ergonómico y la reorganización de espacios comerciales.

Por otra parte, continúan registrándose denuncias sobre incumplimientos de la reforma, particularmente en establecimientos donde, pese a contar con asientos, las personas trabajadoras reciben instrucciones de no utilizarlos durante la atención al público. Estas situaciones ponen de manifiesto la necesidad de fortalecer los mecanismos de inspección laboral y garantizar que el derecho reconocido por la legislación pueda ejercerse de manera efectiva.

En este contexto, Out Helping (2025) señala que la reforma obliga a los empleadores a proporcionar sillas con respaldo en espacios adecuados para los períodos de descanso y prohíbe exigir que las personas permanezcan de pie durante toda la jornada laboral, especialmente en los sectores comercial y de servicios. De este modo, el asiento deja de constituir un elemento accesorio del mobiliario para convertirse en un componente esencial de las condiciones de trabajo y de la protección de la salud ocupacional (Out Helping, 2025).

En conjunto, los primeros casos de implementación muestran que la Ley Silla representa una oportunidad para promover una cultura organizacional centrada en el bienestar, la prevención de riesgos y el respeto de los derechos laborales. No obstante, su éxito dependerá de la articulación entre el cumplimiento normativo, la fiscalización efectiva y el compromiso de las organizaciones con la construcción de entornos de trabajo más saludables, seguros y dignos.

DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Del análisis desarrollado se desprende que la implementación efectiva de la Ley Silla no depende únicamente de la existencia de un marco normativo, sino también de la transformación de la cultura organizacional en las empresas. En este sentido, resulta indispensable promover procesos de capacitación dirigidos a directivos, gerentes y mandos medios que permitan comprender que las medidas destinadas a proteger la salud y el bienestar de las personas trabajadoras no deben interpretarse como un gasto, sino como una inversión estratégica que puede traducirse en beneficios para la organización, tales como una mayor productividad, menor ausentismo, reducción de la rotación de personal y un mejor clima laboral.

Asimismo, el análisis evidencia la necesidad de fortalecer políticas públicas e incentivos que promuevan la responsabilidad social empresarial y favorezcan la adopción de prácticas ergonómicas más allá del mero cumplimiento legal. La incorporación de condiciones adecuadas para el descanso representa un cambio en la forma de comprender las relaciones laborales, al reconocer que el bienestar de las personas constituye un componente esencial para la sostenibilidad y competitividad de las organizaciones.

En concordancia con el propósito de este trabajo, orientado a examinar las implicaciones legales, empresariales y de salud ocupacional de la Ley Silla en México, puede sostenerse que esta reforma trasciende la obligación de proporcionar un asiento durante la jornada laboral. Su alcance radica en consolidar un modelo de trabajo fundamentado en la protección de la salud, la prevención de riesgos ocupacionales y el respeto por la dignidad de las personas trabajadoras,



principios que encuentran sustento tanto en la legislación nacional como en la evidencia científica sobre ergonomía y salud ocupacional.

Como proyección, resulta pertinente continuar profundizando el estudio de esta reforma mediante investigaciones que evalúen su nivel de implementación en los distintos sectores productivos, su impacto en indicadores de salud ocupacional, productividad y bienestar laboral, así como la eficacia de los mecanismos de supervisión establecidos para garantizar su cumplimiento. Del mismo modo, será relevante

analizar las percepciones de empleadores y trabajadores respecto de los cambios culturales y organizacionales derivados de esta normativa.

En definitiva, la Ley Silla representa mucho más que una modificación a la legislación laboral. Constituye un avance hacia un modelo de relaciones de trabajo más humano, donde el respeto por la dignidad, la protección de la salud y la responsabilidad social empresarial se integran como pilares fundamentales para la construcción de entornos laborales más seguros, equitativos y sostenibles.

REFERENCIAS

- Buckley, J., Hedge, A., Yates, T., Copeland, R., Loosemore, M., Hamer, M., Bradley, G., Dunstan, D. (2015). The sedentary office: An expert statement on the growing case for change towards better health and productivity. *British Journal of Sports Medicine*, 6. <https://doi.org/10.1136/bjsports-2015-094618>
- Coenen, P., Willenberg, L., Parry, S., Shi, J.W., Romero, L., Blackwood, D.M., Maher, C.G., Healy, G.N., Dunstan, D.W., Straker, L.M. (2017). Associations of occupational standing with musculoskeletal symptoms: a systematic review with meta-analysis. *Sports Medicine*, 52(3), 176-183. doi: 10.1136/bjsports-2016-096795.
- Colegio de Contadores Públicos. (2025). Comisión de Seguridad Social y Laboral. Guadalajara: Universidad de Guadalajara. <https://ccpudg.org.mx/wp-content/uploads/Boletin-89-SSyL-LEY-SILLA.pdf>
- Cultura Empresarial. (8 de enero de 2026). Cultura Empresarial. <https://culturaempresarial.mx/empresas-mexicanas-frente-al-reto-de-la-ley-silla/>
- De la Rosa, E. (13 de diciembre de 2024). El Economista. <https://www.eleconomista.com.mx/capital-humano/ley-silla-regulacion-nueva-mexico-100-anos-otros-paises-20241213-738196.html>
- El Economista. (19 de diciembre de 2024). ¡Es oficial! Ley Silla entrará en vigor en junio del 2025. Capital Humano. <https://www.eleconomista.com.mx/capital-humano/oficial-ley-silla-entrara-vigor-junio-20241219-739028.html>
- Fankhauser, J. (18 de diciembre de 2025). Consultoría EHS para plantas industriales en México. <https://congenius.com.mx/blog/ley-silla-en-mexico-que-es-a-quien-aplica-y-como-cumplir-correctamente-en-tu-empresa/>



- Gobierno de México. (2025). La STPS informa sobre la entrada en vigor de la totalidad de disposiciones de la "Ley Silla". <https://www.gob.mx/stps/prensa/la-stps-informa-sobre-la-entrada-en-vigor-de-la-totalidad-de-disposiciones-de-la-ley-silla?idiom=es>
- Hernández, G. (12 de 08 de 2025). El Economista. <https://www.eleconomista.com.mx/capital-humano/toma-nota-empresas-pocos-dias-cumplir-segunda-etapa-ley-silla-20251208-790232.html>
- Lozano Díez, R. V. (s.f.). Antecedentes normativos específicos del coordinador de seguridad y salud en España. 1ª etapa 1900-1939. *Escuela Universitaria Arquitectura Técnica*, 9. <https://oa.upm.es/21314/1/ponencia.pdf>
- Normas Oficiales Mexicanas. (20 de agosto de 2015). Gobierno de México. <https://www.gob.mx/salud/en/documentos/normas-oficiales-mexicanas-9705>
- Organización Internacional del Trabajo. (2010). Impulsar la justicia social, promover el trabajo decente. La OIT es un organismo especializado de las Naciones Unidas. <https://www.ilo.org/es/acerca-de-la-oit>
- Out Helping. (2025). Out Helping Soluciones en Recursos Humanos. <https://outhelping.mx/blog/todo-lo-que-recursos-humanos-debe-saber-sobre-la-ley-silla-2025>
- Pérez Chávez, J., & Fol Olguín, R. (2020). Ley Federal del Trabajo y Leyes de Seguridad Social: académica: Tax Editores Unidos. <https://elibro.net/es/ereader/bibliotecauv/128230?prev=fs>
- Pérez Chávez et al. (2025). *Ley federal del trabajo y leyes de seguridad social*. Tax Editores Unidos.
- Randstad. (2025). "Ley Silla" en México: ¿qué implica para las empresas y los trabajadores? <https://www.randstad.com.mx/noticias-rh/tendencias-laborales/ley-silla-en-mexico-que-implica-para-las-empresas-y-los/>
- Roffey, D., Wai, E., Bishop, P., Kwon, B., & Dagenais, S. (2010). Causal assessment of occupational standing or walking and low back pain: Results of a systematic review. *The Spine Journal*, 11. <https://doi.org/10.1016/j.spinej.2009.12.023>
- Tüchsen, F., Hannerz, H., Burr, H., & Krause N. (2005). Prolonged standing at work and hospitalisation due to varicose veins: a 12 year prospective study of the Danish population. *Occupational and Environmental Medicine*, 62(12), 847-850. <https://doi.org/10.1136/oem.2005.020537>
- Waters, T. R., & Dick, R. B. (2015). Evidence of health risks associated with prolonged standing at work and intervention effectiveness. *Rehabilitation Nursing*, 18. <https://doi.org/10.1002/rnj.166>