

AVANCES Y PRÓXIMAS DISPOSICIONES EN TORNO A LA LEY SILLA

OCTUBRE 2025

El 14 de diciembre de 2025, concluye el término otorgado por la reforma identificada como “Ley Silla” para que los empleadores adecuen su normativa interna para dar cumplimiento a lo establecido en la fracción V del artículo 132 de la Ley Federal del Trabajo, sin embargo, aún existen cuestionamientos respecto a la forma en la que se auditará la observancia de estas obligaciones.

Conforme a la publicación de la Ley Silla, los empleadores deben proveer el número suficiente de asientos o sillas con respaldo a disposición de todas las personas trabajadoras, para la ejecución de sus funciones o para el descanso periódico durante la jornada laboral.

Si bien el 17 de junio de 2025, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) publicó en el Diario Oficial de la Federación las *Disposiciones sobre los factores de riesgos de trabajo para garantizar el derecho al descanso durante la jornada laboral de las personas trabajadoras en bipedestación (Disposiciones)*, éstas son ambiguas, por lo que no existe certeza respecto a la forma en la que se auditará el cumplimiento con la Ley Silla.

La Dirección General de Inspecciones de la STPS ha anunciado en diversos foros que, ante la ambigüedad de las Disposiciones, que se está trabajando en una nueva versión de las Disposiciones que defina los periodos mínimos de descanso que deberán otorgarse a las personas trabajadoras que laboren en bipedestación prolongada.

Se tiene previsto que estas nuevas disposiciones se

publiquen previo al 14 de diciembre de 2025, y si bien se ha alegado informalmente que el cumplimiento con la Ley Silla no se auditará hasta que se aclare su alcance, esto no exime a los empleadores del cumplimiento de sus obligaciones.

Las Disposiciones imponen, entre otras, las siguientes obligaciones a los empleadores:

1. Realizar un análisis de riesgos e integrarlo al diagnóstico o programa de seguridad y salud en el trabajo, o a las acciones preventivas y correctivas correspondientes.
2. Asentar en las actas de los recorridos de verificación de la comisión de seguridad e higiene los riesgos detectados para cada una de las personas trabajadoras que permanecen de pie durante su jornada, así como las medidas preventivas a aplicar.
3. Determinar el nivel de riesgo al que está expuesta cada persona trabajadora mediante el procedimiento de puntaje previsto en las Disposiciones.
4. Proveer el tipo de asiento o silla con respaldo más adecuado: **banco alto o tipo perchero**: si se requiere estar de pie con apoyo ocasional;

silla alta con respaldo medio: para alternar posturas; **silla ergonómica ajustable:** si la tarea se puede hacer sentado; o **reposapiés:** si la altura del asiento lo requiere.

5. Informar a las personas trabajadoras sobre los riesgos a los que se exponen y las medidas de prevención implementadas en el centro de trabajo.

6. Señalizar las áreas donde se ubiquen asientos o sillas con respaldo cuando estas sean diferentes al lugar de trabajo.

7. Canalizar a las personas trabajadoras expuestas a bipedestación para atención médica, cuando haya síntomas de molestias o afectación que puedan estar relacionados con su postura.

Con motivo a lo expuesto, se exhorta a los empleadores a

i) evaluar los riesgos a los cuales las personas trabajadoras que permanecen de pie durante su jornada están expuestos;

ii) adecuar su reglamento interior conforme a las obligaciones que derivan de la Ley Silla; así como

iii) monitorear la publicación de esta nueva versión de las Disposiciones, pues esto puede cambiar la estrategia que se definió para cumplir con la ley en cuestión.

Francisco Udave
Socio
fudave@s-s.mx

Alejandro Valadez
Asociado
alejandro.valadez@s-s.mx