



Comunicado Técnico e Informativo para Clientes:

Implementación y Alcance de la “Ley Silla”

1. Marco Legal y Cronograma Oficial

La reforma a la Ley Federal del Trabajo (LFT) en materia de derecho al descanso y prevención de riesgos ergonómicos —conocida como **Ley Silla**— se desarrolló bajo las siguientes fechas clave:

- **19 de diciembre de 2024:** Publicación del Decreto Oficial en el Diario Oficial de la Federación (DOF).
- **17 de junio de 2025:** Entrada en vigor general del decreto tras concluir el periodo de gracia de 180 días.
- **17 de julio de 2025:** Publicación por parte de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) de las disposiciones específicas en el DOF sobre evaluación de factores de riesgo ergonómico vinculados a la bipedestación (permanecer de pie).
- **14 - 15 de diciembre de 2025:** Vencimiento de plazo máximo para la modificación y registro del **Reglamento Interior de Trabajo (RIT)** en todos los centros de trabajo obligados.
- **Ejercicio 2026:** Inclusión prioritaria de la verificación de la Ley Silla en el **Programa Anual de Inspección de la STPS**.



2. Disposiciones de la STPS e Implicaciones Ergonómicas

Las normas publicadas por la STPS fijan los criterios normativos y científicos para clasificar la bipedestación y evaluar la fatiga muscular:

1. Clasificación del Trabajo de Pie:

- **Bipedestación estática:** Permanecer en el mismo punto de trabajo sin desplazamiento apreciable.
- **Bipedestación dinámica:** Trabajos con desplazamientos constantes dentro de una zona.
- **Bipedestación prolongada:** Mantenerse de pie por más de **3 horas continuas** o acumuladas en la jornada laboral.

2. Requisitos Técnicos del Mobiliario (Sillas y Asientos):

- **Respaldo obligatorio:** Queda expresamente prohibido el uso de bancos, taburetes o asientos sin respaldo.
- **Diseño ergonómico e interactivo:** La silla o asiento debe contar con soporte lumbar, posibilidad de ajuste de altura para asegurar el apoyo pleno de los pies en el suelo (o apoyo con reposapiés) y profundidad adecuada del asiento.



- **Ubicación:** Si las características operativas imposibilitan colocar el asiento de forma fija en la estación de trabajo, la empresa debe adecuar áreas de descanso con sillas a una distancia cercana y accesible para el personal.

3. Retos de Operación e Incertidumbre Operativa y Legal

Diversos sectores patronales y de comercio han señalado retos prácticos durante su implementación:

- **Adecuación de Espacios e Infraestructura:** Adaptar módulos de atención, cajas o líneas de producción para incorporar asientos altos ergonómicos con apoyapiés sin invadir pasillos o vías de circulación.
- **Regulación de Pausas vs. Productividad:** La Ley Silla prohíbe la bipedestación continua ininterrumpida pero delega el esquema específico de pausas al Reglamento Interior de Trabajo de la empresa (p. ej., pausas de 5 a 10 minutos por cada hora de trabajo de pie).
- **Sectores Industriales y Servicios Específicos:** En cadenas de suministro, restaurantes o seguridad donde la naturaleza del puesto requiere movilidad fija, las empresas deben adoptar esquemas mixtos de rotación de tareas y descansos estructurados.



4. Lista de Verificación y Plan de Acción Obligatorio

Paso	Acción de Cumplimiento	Responsable
1. Diagnóstico de Puestos	Mapear las áreas con trabajadores de pie más de 3 horas e identificar el tipo de bipedestación (estática o dinámica).	Recursos Humanos / EHS
2. Adquisición de Mobiliario	Proporcionar asientos ergonómicos con respaldo que cumplan la pauta técnica.	Mantenimiento / Compras
3. Actualización del RIT	Integrar formalmente los derechos de descanso, horarios de pausas y ubicación de asientos.	Jurídico Laboral / RH
4. Capacitación e Inspección	Capacitar al personal sobre pausas activas, hábitos posturales y conservar evidencia para inspecciones de la STPS.	RH / Capacitación



5. Sanciones por Incumplimiento

El incumplimiento de la norma o la prohibición explícita de sentarse se sanciona conforme a los montos de la **Unidad de Medida y Actualización (UMA)**:

- **Rango de Sanción Ordinaria:** De **250 a 5,000 UMAs** por cada trabajador afectado o infracción detectada.
- **Impacto Económico Estimado (con UMA 2026 de \$117.31 MXN):** Multas que van desde **\$29,327.50 MXN** hasta **\$586,550.00 MXN** por infracción o casos de reincidencia.
- **Sanciones Adicionales:** Riesgo de suspensiones temporales de actividades o reclamaciones por riesgos de trabajo e incapacidades musculoesqueléticas ante el IMSS.