



# Comisión de Trabajo y Previsión Social

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y de Estudios Legislativos, Primera, en sentido positivo, con modificaciones, recaído a la Iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se modifican diversos artículos de la *Ley Federal del Trabajo*, en materia del derecho al descanso durante la jornada laboral (Ley silla).



**PRESIDENCIA  
MESA DIRECTIVA**

05 DIC. 2023

**RECIBIDO**

## Honorable Asamblea:

Las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y la de Estudios Legislativos, Primera, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 72 de la *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*; 85, numeral 2, inciso a; 86, 89, 90, numeral 1, fracciones XIII y XXIX; 94 y 103 de la *Ley Orgánica del Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos*, así como en los diversos 113, 114, numerales 1 y 2; 117, 135, numeral 1, fracción I; 150, 162, numeral 1; 163, numeral 1, fracción I; 174, 177, numeral 1; 182, 183, 184, 186, 187, 188, 190, 191 y 212 del *Reglamento del Senado de la República*, somete a consideración de los integrantes de esta Honorable Asamblea el presente:

## Dictamen

Para ello, estas Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y la de Estudios Legislativos, Primera, encargadas del análisis y dictamen de la iniciativa de la que adelante se dará cuenta, desarrollaron los trabajos correspondientes conforme al procedimiento que a continuación se describe:

## Metodología

I. En el apartado denominado **Antecedentes Legislativos**, se da cuenta del trámite del proceso legislativo de la iniciativa que motiva el presente dictamen;

II. En el apartado **Objeto y descripción de la Iniciativa**, se expone el objetivo y se hace una descripción de su contenido, resumiendo la teleología, motivos y alcances de la iniciativa que fue turnada por la Presidencia de la Mesa Directiva;

III. En las **Consideraciones**, quienes integran estas Comisiones Dictaminadoras exponen los razonamientos y argumentos relativos a la propuesta y, con base en esto, se sustenta el sentido del presente dictamen, y





## Comisión de Trabajo y Previsión Social

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y de Estudios Legislativos, Primera, en sentido positivo, con modificaciones, recaído a la Iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se modifican diversos artículos de la *Ley Federal del Trabajo*, en materia del derecho al descanso durante la jornada laboral (*Ley Silla*).

IV. En el capítulo relativo al **Texto Normativo y Régimen Transitorio**, se plantea el Proyecto de Dictamen de las Comisiones de Trabajo y Previsión Social y de Estudios Legislativos, Primera, en **sentido positivo, con modificaciones**, mismo que contiene el Proyecto de Decreto por el que se reforman los artículos 132 fracción V; 133 fracción XVIII; 422, párrafo primero; 423, fracciones I, V, VIII y X, y se agrega el artículo 1000 Bis de la *Ley Federal del Trabajo*, en materia del derecho al descanso durante la jornada laboral (*Ley Silla*).

### I. ANTECEDENTES LEGISLATIVOS

**PRIMERO.** El 13 de septiembre de 2023, la senadora Patricia MERCADO CASTRO, del Grupo Parlamentario Movimiento Ciudadano, presentó Iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se reforma los artículos 132 fracción V; 133, fracción XVIII; 422 párrafo primero; 423, fracciones I, V, VIII y X, y se agrega el artículo 1000 Bis de la *Ley Federal del Trabajo*, en materia del derecho al descanso durante la jornada laboral (*Ley silla*).

A dicha iniciativa se adhirieron a su presentación en la Sesión Plenaria de esa misma fecha diversos senadores y senadoras de todos los Grupos Parlamentarios de esta Cámara Alta, entre los que se encuentran los senadores Napoleón GÓMEZ URRUTIA, las senadoras Martha Lucía MICHER CAMARENA, Estrella ROJAS LORETO, Gina Andrea CRUZ BLACKEDGE, Freyda Marybel VILLEGAS CANCHÉ, Verónica DELGADILLO GARCÍA, así como los senadores Emilio ÁLVAREZ ICAZA LONGORIA y Juan ZEPEDA, entre otros.

**Segundo.** Mediante oficio DGPL-1P3A.-264, de la misma fecha, la Mesa Directiva de este Órgano Legislativo dispuso el turno a las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y de Estudios Legislativos, Primera, quedando como comisiones dictaminadoras las que hoy someten a discusión y aprobación el presente dictamen. La Iniciativa de mérito puede ser consultada en: [<https://acortar.link/HecjhY>].





# Comisión de Trabajo y Previsión Social

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y de Estudios Legislativos, Primera, en sentido positivo, con modificaciones, recaído a la Iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se modifican diversos artículos de la *Ley Federal del Trabajo*, en materia del derecho al descanso durante la jornada laboral (Ley silla).



## II. OBJETO Y DESCRIPCIÓN DE LA INICIATIVA

**PRIMERO.** La Iniciativa presentada por la senadora Patricia Mercado Castro y suscrita por diversos senadoras y senadores de todos los grupos parlamentarios que conforman este Senado de la República, expone lo siguiente:

Durante la LXIV y LXV Legislaturas, el Congreso de la Unión ha concretado importantes avances legislativos en el reconocimiento de los derechos humanos laborales, quizás los más importantes desde la Constitución de 1917.

Las últimas cuatro décadas se caracterizaron por un prolongado deterioro de los salarios reales, de las prestaciones, de la seguridad social y de los servicios públicos. En contraste, la transición a la democracia ha traído un acelerado reconocimiento formal de los derechos humanos, que incluyen los derechos laborales, en el marco de un régimen cuyos principios y reglas principalmente ha generado la Organización Internacional del Trabajo y otras instancias multinacionales e internacionales.

Sin embargo, cuando conocemos casos de trabajo infantil en las minas, de la explotación a personas jornaleras agrícolas, o de horarios que exceden las normas, de acoso laboral que destruye la salud emocional, queda en entredicho la vigencia en la práctica de los derechos humanos en la esfera del trabajo. La gran deuda a hacia la población trabajadora ha puesto en evidencia la necesidad de concretar principios fundamentales de los derechos humanos como la dignidad, la integridad y la salud en el ámbito laboral.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1948, ha sentado las bases para el avance de los derechos humanos en el mundo. Estos derechos, que incluyen la libertad, la igualdad y la dignidad, son universales y deben ser garantizados a todas las personas sin ningún tipo de discriminación.

Los derechos laborales son un componente fundamental de los derechos humanos, que garantizan a las personas trabajadoras condiciones justas y dignas de trabajo, como el salario justo, la jornada laboral razonable, el descanso y las vacaciones, la seguridad social y la protección contra actos como el despido arbitrario, aunque, lamentablemente, es común que la teoría no siempre concuerde con la realidad.

En nuestro país, la lucha de las personas trabajadoras por mejores condiciones laborales ha sido larga y ardua. En el siglo XIX, las condiciones de trabajo eran deplorables. El trabajo infantil era común, las jornadas laborales eran extenuantes y las condiciones de seguridad eran inexistentes. Estas condiciones llevaron a una serie de levantamientos obreros, como las





# Comisión de Trabajo y Previsión Social

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y de Estudios Legislativos, Primera, en sentido positivo, con modificaciones, recaído a la Iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se modifican diversos artículos de la *Ley Federal del Trabajo*, en materia del derecho al descanso durante la jornada laboral (*Ley silla*).



huelgas de Cananea y de Río Blanco, que tiempo más adelante se conjugaron con otros movimientos en el contexto de la Revolución Mexicana.

Los sucesivos gobiernos posrevolucionarios enfrentaron el reto de garantizar los derechos laborales de los trabajadores como una condición básica para la gobernabilidad. Las reivindicaciones de colectivos obreros y campesinos habían ocupado un lugar central en la lucha, e ignorarlas significaba un motivo inmediato para continuar la rebelión. En 1917, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos fue un parteaguas a nivel internacional por su visión social, donde destaca la incorporación del artículo 123, que establece los derechos laborales mínimos. Este artículo fue posteriormente desarrollado por la Ley Federal del Trabajo, que entró en vigor en 1931. Y aún con la desigualdad que nos aqueja desde nuestra fundación como república independiente, la gran parte del siglo XX fue uno de mejoras en las condiciones laborales de las personas trabajadoras.

A pesar de ello, poco a poco se dejó de lado este paradigma social y empezaron a surgir nuevos modelos de trabajo y producción que precarizaron a la clase trabajadora, principalmente a partir de los años setenta y ochenta. Esto debido a los procesos de restructuración productiva, la competencia ante la apertura económica y la exigencia empresarial de una flexibilidad laboral desbalanceada, lo cual contribuyó al impulso de otro tipo de actividades laborales como la de servicios. Las luchas laborales pasaron a segundo plano y la reconfiguración del capitalismo se orientó a aumentar la productividad a costa de la salud, avance y mejoras de las personas trabajadoras.

Después de cuatro décadas de vigencia de un modelo económico que prioriza las ganancias de unos pocos y abandonó a su suerte a la clase trabajadora, las condiciones laborales de millones de personas se transformaron en sentido contrario del artículo 10 de nuestra constitución. En los últimos años, afortunadamente, se han logrado reformas y decisiones de gobierno importantes en materia laboral, como el aumento de los salarios mínimos, las vacaciones, mejoras sobre libertad sindical, de visibilizar a grupos históricamente excluidos como las personas trabajadoras del hogar, entre otros. A pesar de ello, muchas personas en nuestro país siguen experimentando condiciones laborales precarias e injustificadas, principalmente aquellos grupos en situación de vulnerabilidad, como el caso que nos ocupa, donde son mayormente mujeres.

En este sentido, es imprescindible que el estudio de toda problemática laboral se realice sea con perspectiva de género, la cual es una herramienta de análisis que nos ayuda a comprender que las mujeres y hombres pueden vivir violencias en el entorno laboral, pero que éstas pueden presentar similitudes o diferencias marcadas por el género y otros factores como la clase social, la etnia, la lengua, la orientación sexual, entre otros. Es decir, las personas trabajadoras pueden coincidir en algunas experiencias de desigualdad y de violencias dentro del entorno laboral, pero también presentan vivencias y características diferenciadas que vale la pena analizar.

Para empezar, es importante tomar en cuenta que mujeres y hombres se concentran de forma diferenciada en ciertas industrias o sectores económicos no por un hecho natural, sino porque





# Comisión de Trabajo y Previsión Social

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y de Estudios Legislativos, Primera, en sentido positivo, con modificaciones, recaído a la Iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se modifican diversos artículos de la *Ley Federal del Trabajo*, en materia del derecho al descanso durante la jornada laboral (*Ley silla*).

el género sirve como mecanismo de división sexual del trabajo y jerarquización de unos grupos sobre de otros. En ese sentido, hay profesiones y sectores productivos que se han construido como nichos que corresponden "a las mujeres" y otros "a los hombres". Por ejemplo, labores de cuidado como la enfermería suelen ligarse con mujeres y las de construcción como un ámbito de hombres. Es así que, se masculinizan o feminizan ciertos espacios en la práctica por las propias normas, estereotipos y roles de género. Pero cuando se realiza un análisis del valor de un trabajo feminizado y se compara con la remuneración de un trabajo de valor similar (en esfuerzos, capacidades, responsabilidades, etcétera) mayormente desempeñado por hombres, se encuentran brechas muy marcadas. Esto obedece a inercias históricas en que la selección o autoselección de mujeres en algún momento tuvo por efecto diferencias en los niveles de remuneración, cuando tenían un acceso minoritario al mercado laboral, o a una escolaridad promedio baja. Pero en el presente, sostener diferencias en la segregación horizontal obedece más a inercias culturales de discriminación por género.

De acuerdo con el Reporte Especial sobre exclusión económica y precariedad laboral de las mujeres en México, elaborado por Acción Ciudadana Frente a la Pobreza, en nuestro país hay casi 26 millones de mujeres sin ingreso propio. Las barreras a la participación laboral son más altas para las mujeres y hay una exclusión derivada de roles impuestos que les asignan funciones de cuidados de la familia y el hogar<sup>1</sup> que tienen efectos en la penalización de sus salarios, ascensos, prestaciones e inserción en la negociación colectiva.

Adicionalmente, el Reporte señala que las mujeres que tienen trabajo enfrentan condiciones muy precarias: 62% trabajan sin seguridad social y 72% sin ingreso suficiente para lo más básico, además de las ya mencionadas brechas salariales en los trabajos asignados a roles de género femeninos como el trabajo doméstico y menor participación en roles directivos. En promedio, las mujeres deberían trabajar 13.5 meses para ganar igual que los hombres que trabajaron 12 meses, y trabajar 14 meses para cubrir el costo de la canasta básica para dos personas.<sup>2</sup>

Por otro lado, de acuerdo con la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares (ENIGH) de 2022, el ingreso trimestral de las mujeres fue 35% menor al de los hombres, lo que indica su exclusión de otras formas de ingreso como transferencias, participación empresarial, ingresos financieros o inmobiliarios, etcétera.<sup>3</sup>

En el caso particular que nos ocupa, la industria de la moda está ocupada en su mayoría por mujeres. Sobre esto, Acción Ciudadana Frente a la Pobreza ha encontrado que, de acuerdo

<sup>1</sup> Acción Ciudadana Frente a la Pobreza. 2020. Reporte Especial sobre exclusión económica y precariedad laboral de las mujeres en México. Recuperado de: [<https://frentealapobreza.mx/barreras/>].

<sup>2</sup> *Ibidem*.

<sup>3</sup> INEGI. Comunicado de prensa Núm. 420/23. *El INEGI presenta los resultados de la encuesta nacional de ingresos y gastos de los hogares (ENIGH) 2022*. Recuperado de: [<https://acortar.link/240yFX>].

<sup>4</sup> Acción Ciudadana Frente a la Pobreza. 2023. La precariedad no pasa de moda: Segundo reporte especial. Recuperado de: [<https://frentealapobreza.mx/doc48/>].





# Comisión de Trabajo y Previsión Social

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y de Estudios Legislativos, Primera, en sentido positivo, con modificaciones, recaído a la Iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se modifican diversos artículos de la Ley Federal del Trabajo, en materia del derecho al descanso durante la jornada laboral (Ley silla).



con la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2022, en las tiendas departamentales y de autoservicios trabajan alrededor de 896 mil personas de las cuales 52% son mujeres.<sup>4</sup>

Lo anterior cobra especial relevancia porque se sabe que las tiendas departamentales son un gran ejemplo de esos trabajos en los que se imponen requisitos físicos y patrones de comportamiento a las personas trabajadoras para dar una "buena" imagen y servicio ante la clientela, por lo que suele obligarse a que las personas que atienden al público permanezcan mucho tiempo de pie. Además, Acción Ciudadana Frente a la Pobreza ha señalado que las condiciones laborales en la industria de la moda suelen estar marcadas por la precariedad. En ese sentido, en su estudio "La precariedad no pasa de moda" señalan que en dicha industria al menos 1 millón 29 mil personas trabajan jornadas excesivas, superiores a 48 horas a la semana y una gran parte trabaja con ingresos insuficientes para superar el umbral de la pobreza.<sup>5</sup>

De acuerdo con datos de la OCDE, México es el país en el que más tiempo se trabaja en promedio, 2,246 horas al año, lo cual equivale a 467 horas más que el trabajador estadounidense promedio, todo ello por menos de una quinta parte del salario. Además, sumado a esta explotación, el acoso y la discriminación laboral que en muchas ocasiones ejerce la gerencia empresarial a las y los trabajadores, provoca que cada hora 12 trabajadores renuncien a sus empleos. Según el INEGI, en el año 2022 se reportaron 109 mil 319 abandonos de empleo de personas que recibieron maltratos psicológicos por el desempeño de sus actividades.<sup>6</sup> Razón suficiente para recordar que es urgente llevar adelante en la colegisladora las reformas legislativas ya aprobadas por el Senado para prevenir y erradicar el acoso y la violencia laborales.

Adicionalmente, el estudio de Acción Ciudadana Frente a la Pobreza señala que, dentro del sector más rentable y prestigioso de la industria de la moda, que representan las tiendas departamentales, de autoservicio y de marcas de prestigio, la precariedad laboral está más acentuada, incluso, en el personal con empleo formal registrado ante el IMSS. De 2 millones 40 mil personas empleadas en este conjunto de empresas, 870 mil carecen de salario suficiente para superar el umbral de pobreza, pues su salario base de cotizaciones no alcanza para comprar dos canastas básicas. Esto representa el 43% del total de personas con trabajo formal.<sup>7</sup> A eso se le suma que las mujeres siguen enfrentando una brecha salarial, despidos injustificados en caso de embarazo, discriminación en procesos de contratación y de ascenso a ciertos puestos, entre otras violencias y situaciones de desventaja en los entornos laborales.

El universo analizado por Acción Ciudadana Frente a la Pobreza se enfoca en las 4,414 empresas grandes y medianas en el sector de comercio al menudeo, conocido como retail, que conforman 2,971 supermercados, 1,112 tiendas departamentales y 331 tiendas

<sup>5</sup> Ídem.

<sup>6</sup> Ver: <https://www.milenio.com/politica/inegi-12-renuncias-hora-acoso-laboral-discriminacion>

<sup>7</sup> Ídem.





# Comisión de Trabajo y Previsión Social

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y de Estudios Legislativos, Primera, en sentido positivo, con modificaciones, recaído a la Iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se modifican diversos artículos de la *Ley Federal del Trabajo*, **en materia del derecho al descanso durante la jornada laboral (Ley silla)**.

comerciales,<sup>8</sup> centros en los que la presente iniciativa se enfoca por la precariedad que engloban y la violación a derechos laborales, pues se ha generalizado la práctica de prohibirle a las personas trabajadoras el poder sentarse o descansar dentro de la jornada laboral.

Uno de los objetivos principales que busca esta reforma es la reducción de los problemas de salud a corto y largo plazo que genera estar de pie 8 horas continuas para las personas trabajadoras, dentro de los que destacan, entre otros:

- Fatiga
- Insuficiencia venosa
- Tendinitis
- Surgimiento de varices
- Lesiones en las rodillas
- Dolores musculares
- Hemorroides
- Lumbalgia
- Fascitis plantar



Cabe destacar que en un estudio publicado en la Revista Americana de Epidemiología en 2018 analizó durante 12 años a 7,320 participantes canadienses que trabajaban 15 horas a la semana o más y no tenían enfermedades cardíacas al inicio del estudio. Los resultados arrojaron que las ocupaciones donde predominaba estar de pie se asociaron con un riesgo dos veces más alto de sufrir una enfermedad cardíaca, en comparación con las ocupaciones en las que es predominante estar sentado.<sup>9</sup>

Las personas trabajadoras en modelos de "standing" son mayormente susceptibles a un infarto cardíaco o a sufrir un ictus (derrame cerebral), los cuales tienen que ver con el retorno venoso, es decir la tasa de flujo sanguíneo de vuelta al corazón. La razón de esto se encuentra en que el bombeo de sangre de los pies, tobillos y pantorrillas, al estar hinchadas, le dificulta el trabajo al corazón. Sin contar, además los problemas a las vértebras y articulaciones.<sup>10</sup>

La nueva cultura laboral que ha ponderado el mantenerse de pie frente a los problemas de salud que genera el sedentarismo o el estar sentado mucho tiempo, también ha generado complicaciones para la salud. La Agencia Nacional de Salud Pública (Centers for Disease Control and Prevention) de los Estados Unidos destacó que muchos empleadores del sector de retail han optado por utilizar tapetes, plantillas para zapatos, sillas ajustables, estaciones de trabajo que permiten estar de pie o sentados y medias de compresión para reducir el dolor, la incomodidad y fatiga por estar mucho tiempo de pie. Al medir la efectividad de todas esas intervenciones, llegaron a la conclusión de que el "movimiento dinámico" era la mejor

<sup>8</sup> Ídem.

<sup>9</sup> SMITH, P. et al. 2018. «The Relationship Between Occupational Standing and Incident Heart Disease Over a 12-Year Period in Ontario, Canada». *American Journal of Epidemiology*. Recuperado de <https://academic.oup.com/aje/article/187/1/27/4081581>

<sup>10</sup> Ídem.





# Comisión de Trabajo y Previsión Social

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y de Estudios Legislativos, Primera, en sentido positivo, con modificaciones, recaído a la Iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se modifican diversos artículos de la *Ley Federal del Trabajo*, en materia del derecho al descanso durante la jornada laboral (*Ley silla*).



solución. Esto quiere decir que los trabajadores que tuvieron la libertad de cambiar fácilmente de postura, ya sea de pie o sentado o hasta caminar, tuvieron beneficios en la salud.<sup>11</sup>

A pesar de los discursos empresariales que afirman que esto afecta a la imagen de la empresa, la realidad es que las condiciones de trabajo deberían establecerse a medida que la persona trabajadora tenga la libertad para cambiar de posturas, sentado o parado, según lo necesite a lo largo de su jornada. Con esta reforma, se estaría dando un paso crucial para disminuir los riesgos a la salud de las personas trabajadoras en sus lugares de trabajo.

De modo contrario, al permitir esta precariedad laboral tan generalizada se forman otros problemas que para las personas que no son partícipes de los centros de trabajo son invisibles o inexistentes. Por un lado, se disminuye su poder adquisitivo, gracias a que el salario que ganan, el cual es bastante bajo, se tiene que destinar a remedios como paracetamol o analgésicos, nuevo calzado, visitas al doctor, entre otros. Por otro lado, el desgaste del cuerpo de las personas trabajadoras de manera prematura puede impedirles en un futuro acceder a otros trabajos y afectar su calidad de vida.

Aunque no haya datos públicos nacionales, pues el Estado aún no lo reconoce como problema público, esto no significa que esta problemática no exista. Este problema público atraviesa factores como la salud y lo laboral y tiene repercusiones económicas a nivel micro, porque afecta a la fuerza de trabajo, y nivel macro porque el Estado adquiere el coste de los problemas de salud que generará a largo plazo en tanto el seguro social. La precariedad es un problema multifactorial, pero también que genera consecuencias en múltiples formas.

He aquí donde cobra fuerza lo que se ha denominado "Ley Silla". Este proyecto ya ha generado una nutrida discusión en redes sociales, pues busca solucionar un problema real de las personas trabajadoras de este ramo de la economía, y ante ello una buena parte de la población con un conocimiento inmediato o experiencias al respecto, ya se ha pronunciado. Por un lado, se habla desde un honesto sentimiento de esperanza de que esta ley llegue hasta el Diario Oficial de la Federación, a través de videos informativos como también de opiniones escritas. Por otro lado, se han dado testimonios en comentarios y videos desde la propia gente que ha vivido esta forma de precarización y explotación en los centros de trabajo.

Por ejemplo, Mexicolectivo<sup>12</sup> ha sacado una serie de videos donde se recopilan testimonios de personas trabajadoras que se les ha prohibido tomar asiento durante el desarrollo de su jornada laboral. Entre varios comentarios, podemos destacar frases como que se han generado várices, espolones, dolor de piernas "no aguantable", hinchazón de tobillos, mucho cansancio (sin contar además el camino de regreso a casa), dolor de rodillas y cadera, mayor dificultad para agacharse, entre muchas otras consecuencias a la salud.

<sup>11</sup> CDC. Dick, R. 2014. *Prolonged Standing at Work*. Recuperado de: <https://blogs.cdc.gov/niosh-science-blog/2014/12/09/standing/>.

<sup>12</sup> Véase en: [<https://www.instagram.com/mexicolectivo/>] o en [<https://twitter.com/mexicolectivo>]





# Comisión de Trabajo y Previsión Social

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y de Estudios Legislativos, Primera, en sentido positivo, con modificaciones, recaído a la Iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se modifican diversos artículos de la *Ley Federal del Trabajo*, en materia del derecho al descanso durante la jornada laboral (*Ley Silla*).



Asimismo, es oportuno resaltar frases como "necesito comprar calzado cada tres meses" debido al desgaste del mismo, así como deformación de talones, dolor y cansancio extenuantes en los pies y piernas. Otro comentario es "nos obligan a estar parados y nada más nos ponen un tapete", aquí podemos destacar que ciertas soluciones empresariales no tienen un impacto suficiente en el bienestar de los trabajadores.

Cuando se les habla sobre la Ley Silla y los problemas que intenta solucionar, las personas participantes hicieron comentarios como "estaría bueno que se llevara a cabo lo antes posible"; "incluso lo haríamos el trabajo más feliz ... incluso vender y todo eso, creo que sería más cómodo"; "A veces sí hace falta, aunque sean unos cinco minutos para descansar un poco. Yo creo que ese tiempo tampoco afectaría nuestra jornada laboral".

Asimismo, aunque es una reforma que tiene como grupo objetivo a las personas trabajadoras, no significa que no pueda traer beneficios al sector empresarial. Como sabemos, existe una correlación positiva entre el ambiente de trabajo y la productividad de la empresa. Básicamente, generar un trabajo decente impactará directamente con el cliente en su nivel de satisfacción, gracias a que mientras más dignidad tenga la actividad, el trabajador puede ser más rápido, más eficiente y con una mejor actitud.

En términos de competencia empresarial, los consumidores van a elegir, obviamente, donde se les brinde un mejor servicio o atención que donde se les trata con rudeza o con una mala actitud. De hecho, un error muy común tanto del gobierno como de las empresas es establecer en sus políticas la buena actitud, pero esto no se puede establecer por decreto: primero, se tiene que entender el malestar a la hora de realizar el trabajo y establecer medidas que lo disminuyan o eliminen para generar una actitud positiva. En esta medida, la Ley Silla sólo es una parte que puede ayudar a mejorar esa actividad y, con ello, la utilidad y eficiencia de las empresas.

De esta manera, es de destacar que en la Ley Federal del Trabajo se establece, en la fracción V del Artículo 132, sobre las obligaciones de los patrones que:

Artículo 132. - Son obligaciones de los patrones:

I. a IV. ...

V. Mantener el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los trabajadores en las casas comerciales, oficinas, hoteles, restaurantes y otros centros de trabajo análogos. La misma disposición se observará en los establecimientos industriales cuando lo permita la naturaleza del trabajo;

VI. a XXXIII. ...

Adicionalmente, en cuanto hace a lo que debe contener el Reglamento Interno de los Centros de Trabajo, las fracciones I y V del artículo 423 señalan lo siguiente:





# Comisión de Trabajo y Previsión Social

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y de Estudios Legislativos, Primera, en sentido positivo, con modificaciones, recaído a la Iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se modifican diversos artículos de la *Ley Federal del Trabajo*, en materia del derecho al descanso durante la jornada laboral (*Ley silla*).



**PRESIDENCIA  
MESA DIRECTIVA**

05 DIC. 2023

**RECIBIDO**

Artículo 423. - El reglamento contendrá:

I. Horas de entrada y salida de los trabajadores, tiempo destinado para las comidas y períodos de reposo durante la jornada;

II. a IV. ...

V. Normas para el uso de los asientos o sillas a que se refiere el artículo 132, fracción V;

VI. a XI. ...

Cabe señalar que las fracciones contenidas en estos dos artículos no han sido reformadas desde que la Ley Federal del Trabajo vigente fue publicada en el Diario Oficial de la Federación el 1º de abril de 1970, lo cual significa que tenemos un retraso de 53 años para actualizar esta materia. Por ello, el proyecto de decreto de la presente iniciativa plantea la necesidad de establecer el descanso periódico obligatorio en todos los centros de trabajo y prohibir la obligatoriedad de permanecer de pie.

Es de destacar que esta problemática ya ha suscitado acciones legislativas en favor de las personas trabajadoras en otros países. En Chile, en 1914 se promulgó la "ley silla", que consagró el derecho a un tipo de descanso para las personas trabajadoras en sus centros de trabajo. Esta Ley, también conocida como la "Ley núm. 2951", establecía el descanso en sillas a los empleados particulares y fue promulgada el 7 de diciembre de 1914.<sup>13</sup> Fue uno de los primeros logros de movimiento obrero chileno a principios del siglo XX, con lo cual se estableció en tres artículos el derecho a un descanso en el trabajo, sanciones de 10 pesos en caso de la ignorancia de esta ley y la obligación para los municipios para hacer vigilancia de su cumplimiento, como se aprecia a continuación:

Artículo 1.º En los almacenes, tiendas, bazares, bodegas, depósitos de mercaderías y todos los establecimientos comerciales semejantes, el patrón o empresario mantendrá el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los dependientes o empleados.

Art. 2.º En los establecimientos indicados en el artículo anterior, los dependientes o empleados tendrán derecho a un descanso de hora y media, por lo menos, para almorzar. La suspensión del trabajo podrá alternarse entre los empleados de un mismo establecimiento y no será obligatoriamente simultánea para todos el/os.

Art. 3.º Cada infracción a las disposiciones de la presente ley será penada con una multa de diez pesos, que ingresarán en arcas comunales. Corresponderá a las respectivas Municipalidades la vigilancia y la aplicación de estas disposiciones en la forma establecida por la ley<sup>14</sup>.

<sup>13</sup> Boletín de las Leyes y Decretos. 1914. Recuperado de: <https://www.memoriachilena.cl/archivos2/pdfs/MC0004860.pdf>

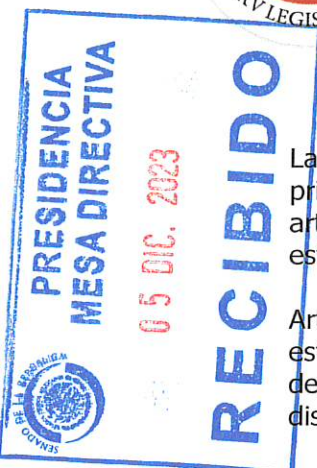
<sup>14</sup> Ibid





# Comisión de Trabajo y Previsión Social

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y de Estudios Legislativos, Primera, en sentido positivo, con modificaciones, recaído a la Iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se modifican diversos artículos de la *Ley Federal del Trabajo*, **en materia del derecho al descanso durante la jornada laboral (Ley silla)**.



La Ley fue reescrita en el Decreto con Fuerza de Ley núm. 178,<sup>15</sup> por el que formó parte del primer Código de Trabajo en Chile el 28 de mayo 1931, con la cual se mantuvieron esos tres artículos con ligeras modificaciones y reformas en el Título V Sobre sillas en los establecimientos comerciales e industriales:

Art. 333. En los almacenes, tiendas, bazares, bodegas, depósitos de mercaderías y demás establecimientos comerciales semejantes, aunque funcionen como anexos de establecimientos de otro orden, el patrón o empresario mantendrá el número suficiente de asientos o sil/as a disposición de los dependientes o empleados.

La disposición precedente será aplicable en los establecimientos industriales y a los obreros del comercio, cuando las funciones que éstos desempeñen lo permitan.

Art. 334. Cada infracción a las disposiciones del presente Título será penada con multa de veinte a cincuenta pesos, que se duplicará en caso de reincidencia.

Art. 335. Sin perjuicio de las atribuciones de la Inspección General del Trabajo, la fiscalización de las disposiciones de este Título corresponderá a los inspectores municipales y a los carabineros<sup>16</sup>.

Finalmente, esta legislación fue derogada en 1987, pero actualmente el Código de Trabajo de Chile establece este derecho en un solo artículo. Dicho derecho se encuentra en el Libro Segundo de la Protección a los Trabajadores, en el Título I de Normas Generales<sup>17</sup>, en donde establece:

Art. 193. En los almacenes, tiendas, bazares, bodegas, depósitos de mercaderías y demás establecimientos comerciales semejantes, aunque funcionen como anexos de establecimientos de otro orden, el empleador mantendrá el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los dependientes o trabajadores.

La disposición precedente será aplicable en los establecimientos industriales, y a los trabajadores del comercio, cuando las funciones que éstos desempeñen lo permitan.

La forma y condiciones en que se ejercerá este derecho deberá constar en el reglamento interno.

Cada infracción a las disposiciones del presente artículo será penada con multa de una a dos unidades tributarias mensuales<sup>18</sup>.

Y según su Dictamen N° 4.624/079 estableció que

<sup>15</sup> Decreto con Fuerza de Ley núm. 178. Recuperado de: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=4941&tipoVersion=0>

<sup>16</sup> Ibid

<sup>17</sup> Véase: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=207436>

<sup>18</sup> Véase: [https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-95516\\_recurso1.pdf](https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-95516_recurso1.pdf)





## Comisión de Trabajo y Previsión Social

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y de Estudios Legislativos, Primera, en sentido positivo, con modificaciones, recaído a la Iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se modifican diversos artículos de la *Ley Federal del Trabajo*, en materia del derecho al descanso durante la jornada laboral (*Ley silla*).

Por las expresiones asientos o sillas suficientes, utilizadas en el artículo 193 del Código del Trabajo, deberá entenderse la cantidad de ellos que resulten bastantes o aptos para los fines para los cuales se requieren, q sería posibilitar el descanso de los trabajadores en los espacios o intervalos que no atienden público o no realicen otras funciones propias. 2) En el reglamento interno de orden, higiene y seguridad de cada empresa, deberá regularse la forma y condiciones en que se ejercerá este derecho por los trabajadores, correspondiendo al Inspector del Trabajo verificar que tales exigencias permiten dar cumplimiento al objetivo perseguido por la disposición legal citada<sup>19</sup>.

En cuanto al caso de Argentina, la Ley Silla fue redactada por Alfredo Palacios en 1907, pero sancionada hasta 1935, y fue resultado de la lucha obrera de miles de mujeres tejedoras, alpargateras, sombrereras, trabajadoras de textiles y trabajadoras de comercio. En dicha ley se estableció que el empleador mantuviera un número suficiente de sillas y asientos que le permita descansar a las personas trabajadoras durante su jornada laboral.<sup>20</sup> Las palabras del senador Alfredo Palacios de hace casi un siglo marcan mucho la realidad actual que pasa la clase trabajadora frente a estas formas de precarización laboral actual:

"este proyecto tan simple y humano (. . .) lleva la firma de todos los sectores y fue votado por unanimidad (. . .) Era la disposición reglamentaria del trabajo de las mujeres y los niños que dice así: 'Los establecimientos atendidos por mujeres deberán estar provistos, para el servicio de las obreras de los asientos necesarios para su comodidad, siempre que el trabajo lo permita.

Esta prescripción legal, que sostuve con éxito hace un cuarto de siglo en la Cámara de Diputados, fue derogada al modificarse la ley relativa al trabajo de las mujeres y de los niños en el año 1924. Y lo curioso es que no se la derogó por creérsela mala; al contrario, porque se tenía el propósito de ampliarlo; porque abrigaba la esperanza de hacerla mejor. (. . .) Lo lógico hubiera sido dejar ese precepto humano que se refería a las mujeres en la ley especial que reglamenta su trabajo y luego dictar la ley ampliatoria (. . .) El carácter humano de este proyecto es tan evidente, que los hombres de las más distintas ideologías coinciden en la necesidad de su sanción.

(. . .)

la Ley de la Silla tiene una finalidad que sólo podría desconocer un espíritu frívolo, ya que persigue en su modestia la salud del pueblo y el mejoramiento de la raza. Habló en la Cámara del régimen funesto que exaspera el sistema nervioso y extenua a la obrera que, al fin de la jornada, después de haber estado en pie nueve horas, ha perdido hasta el ánimo de alimentarse.

<sup>19</sup> *Ídem*.

<sup>20</sup> Riesgolab. La Ley de La Silla en Argentina. Recuperado de: [<https://www.riesgolab.com/index.php/component/k2/item/955-ley-12-205-35-ley-de-la-silla>].





# Comisión de Trabajo y Previsión Social

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y de Estudios Legislativos, Primera, en sentido positivo, con modificaciones, recaído a la Iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se modifican diversos artículos de la *Ley Federal del Trabajo*, en materia del derecho al descanso durante la jornada laboral (*Ley silla*).

05 DIC. 2023

RECIBIDO

Los médicos e higienistas afirman que la permanencia de pie, durante muchas horas, determina trastornos orgánicos. La estación vertical prolongada, acentúa las enfermedades del bajo vientre, sobre todo de la matriz, provoca el aborto, produce perturbaciones en la circulación y trae como consecuencia la debilidad y la anemia. El estado congestivo de los órganos abdominales, obra principalmente sobre el útero, ocasionando desviaciones de consecuencias deplorables y el aflujo de la sangre a los miembros inferiores, trae enfermedades como las várices y flebitis( .. ).<sup>21</sup>

En dicho discurso, podemos resaltar en que fue una lucha de las trabajadoras, pero se buscó ampliar para todas y todos los trabajadores argentinos, puesto que tenía un carácter "humano", donde las distintas ideologías coincidieron en su sanción sin oposición. Asimismo, se resalta que ataca a un problema de salud pública, tanto de salud mental como física, donde en el caso de la mujer puede provocar problemas en el útero y flebitis. Ante esta situación, el Congreso argentino sancionó el 23 de septiembre de 1935 la Ley 12.205/35 que obligaba a proveer de asientos con respaldo a cada persona empleada a través de 8 artículos:

Artículo 1º - Todo local de trabajo en establecimientos industriales y comerciales de la Capital Federal, provincias o territorios nacionales deberá estar provisto de asientos con respaldo, en número suficiente para el uso de cada persona ocupada en los mismos.

Art. 2º - El personal de dichos establecimientos tendrá derecho a ocupar su asiento en los intervalos de descanso, así como durante el trabajo si la naturaleza del mismo no lo impide.

Art. 3º - Los vehículos de transporte, ferroviarios, tranviarios, automotores, ascensores, etc., estarán igualmente provistos de asiento con respaldo para uso exclusivo del personal que en ellos presta servicio.

Art. 4º - En todos los locales comprendidos en la presente ley se fijará en lugar visible un ejemplar de la misma y su correspondiente reglamentación, con la dirección de la autoridad encargada de su aplicación agregada al final de su texto.

(. ..)<sup>22</sup>

Adicionalmente, en los Estados Unidos, en legislaciones locales como en el estado de Nueva York, se encuentra la discusión pública en torno terminar con la prohibición de parte de los patrones de prohibir a los empleados sentarse. La propuesta de ley se llama "Standing is tiring act",<sup>23</sup> o "estar parado cansa".

En el Reino Unido, la agencia responsable de la seguridad y salud en el trabajo, llamada Health and Safety Executive (HSE) ha emitido lineamientos muy precisos para el manejo de los

<sup>21</sup> Ídem.

<sup>22</sup> Véase: <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-12205-194133/texto>

<sup>23</sup> Véase : <https://ln.a55embi.ovlle.l?default.fld=&le.video=&bn=A10697&term=2021&Summa%20%22standing%20is%20tiring,labor%20to%20determine%20whether%20the>





# Comisión de Trabajo y Previsión Social

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y de Estudios Legislativos, Primera, en sentido positivo, con modificaciones, recaído a la Iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se modifican diversos artículos de la *Ley Federal del Trabajo*, **en materia del derecho al descanso durante la jornada laboral (Ley silla)**.

riesgos asociados con sentarse, de tal manera que las características del equipamiento, la organización del trabajo, los horarios y la configuración de los espacios de trabajo prevengan enfermedades frecuentes. Todo ello derivado de la legislación en la materia que establece los principios generales para salud y seguridad en el ámbito laboral.<sup>24</sup>

El presente Decreto también está enfocado en contribuir no sólo a los derechos de las personas trabajadoras, sino, además, en el cumplimiento de diversos instrumentos internacionales del que nuestro país es parte, como la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible.<sup>25</sup> En este sentido, la aprobación de este decreto va enfocado a el ODS 8 sobre Trabajo decente y crecimiento económico y las metas:

8.5 De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

8.8 Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.

8.b De aquí a 2020, desarrollar y poner en marcha una estrategia mundial para el empleo de los jóvenes y aplicar el Pacto Mundial para el Empleo de la Organización Internacional del Trabajo.

En cuanto hace al Pacto Mundial para el Empleo de la OIT,<sup>26</sup> podemos resaltar lo siguiente:

Pacto Mundial para el Empleo (adoptado por la Conferencia Internacional del Trabajo en 2009 y enmendado en 2022)

9. Las acciones deben guiarse por el Programa de Trabajo Decente y los compromisos asumidos por la OIT y sus mandantes en la Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa (2008), en su versión enmendada en 2022. (...)

14. Las normas internacionales del trabajo constituyen una base para sustentar y apoyar los derechos en el trabajo, y contribuyen a desarrollar una cultura de diálogo social especialmente útil en tiempos de crisis. Para evitar que se desate una espiral descendente en las condiciones laborales y sustentar la recuperación, es especialmente importante reconocer que:

1) el respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo es fundamental para la dignidad humana. También es esencial para la recuperación y el desarrollo. En consecuencia, hay que aumentar:

<sup>24</sup> Health and Safety Executive (HSE). Seating at Work. Londres, 2011

<sup>25</sup> Objetivos de Desarrollo Sostenible: Recuperado de: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>

<sup>26</sup> OIT. Pacto Mundial para el empleo. Recuperado de <https://acortar.link/LcyHPh>



## Comisión de Trabajo y Previsión Social

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y de Estudios Legislativos, Primera, en sentido positivo, con modificaciones, recaído a la Iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se modifican diversos artículos de la *Ley Federal del Trabajo*, **en materia del derecho al descanso durante la jornada laboral (Ley silla)**.

- i. la vigilancia para conseguir la eliminación y evitar el incremento de las distintas formas de trabajo forzoso, trabajo infantil y discriminación en el trabajo, así como para conseguir un entorno de trabajo seguro y saludable, y (...)

Como pudimos observar, este pacto busca evitar una espiral descendente de las condiciones de trabajo, lo cual podemos resaltar el punto 2 y 5 donde subrayamos la situación de precarización ampliada y multiforme de México. Tenemos que trabajar para la dignidad humana en los lugares de trabajo desde crear un entorno seguro y saludable en los centros de trabajo, desde el uso de asientos con respaldo o sillas que mantengan eviten las enfermedades de jornadas tan grandes de trabajo de pie, como también los problemas del sedentarismo.

Entre los instrumentos básicos, está la Declaración Universal de los Derechos Humanos, de la cual podemos destacar:

### Artículo 23

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. (...)

### Artículo 24

Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas.

### Artículo 25

1. Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; (...)

De igual forma, es de destacar lo que señala la Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa<sup>27</sup>, la cual establece:

Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa (La Declaración se actualizó en 2022 para reflejar la inclusión de un entorno de trabajo seguro y saludable en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.)

"Considerando que el contexto actual de la globalización, caracterizado por la difusión de nuevas tecnologías, los flujos de ideas, el intercambio de bienes y servicios, el incremento de los flujos de capital y financieros, la internacionalización del mundo de los negocios y de sus procesos y del diálogo, así como de la circulación de personas, especialmente de trabajadoras y trabajadores, está modificando profundamente el mundo del trabajo"

<sup>27</sup> OIT. Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa. Recuperado de: [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/WCMS\\_099768/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/WCMS_099768/lang-es/index.htm)





# Comisión de Trabajo y Previsión Social

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y de Estudios Legislativos, Primera, en sentido positivo, con modificaciones, recaído a la Iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se modifican diversos artículos de la *Ley Federal del Trabajo*, en materia del derecho al descanso durante la jornada laboral (*Ley silla*).



(...)

La Conferencia reconoce y declara que:

- A. En el contexto de cambios acelerados, los compromisos y esfuerzos de los Miembros y de la Organización para poner en práctica el mandato constitucional de la OIT, en particular mediante las normas internacionales del trabajo, y para situar el empleo pleno y productivo y el trabajo decente como elemento central de las políticas económicas y sociales, deberían basarse en los cuatro objetivos estratégicos de la OIT de igual importancia, a través de los cuales se plasma el Programa de Trabajo Decente y que pueden resumirse como sigue:
- a. promover el empleo creando un entorno institucional y económico sostenible en cuyo marco (...)
  - b. adoptar y ampliar medidas de protección social —seguridad social y protección de los trabajadores— que sean sostenibles y estén adaptadas a las circunstancias nacionales, con inclusión de: (...)
- condiciones de trabajo saludables y seguras, y (...)

Esta declaración se busca eliminar las condiciones indignas de trabajo que trajo consigo la imposición de flexibilidad en las condiciones de trabajo. Con esta ley, como ya se ha dicho, se trata de eliminar este problema público, que representan condiciones de trabajo inadecuadas que impactan directamente en la salud de este amplio sector que es el de servicios y de tiendas departamentales. Por otro lado, también podemos destacar a la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento:

"Los orígenes del principio de un entorno de trabajo saludable y seguro se remontan al Preámbulo de la Constitución original de la OIT de 1919, que exigía la protección urgente del trabajador contra las enfermedades, sean o no profesionales, y contra los accidentes del trabajo. Asimismo, la Declaración de Filadelfia de 1944, anexa a la Constitución, establece que lograr una protección adecuada de la vida y la salud de los trabajadores en todas las ocupaciones es una obligación solemne de la Organización Internacional del Trabajo."

"La seguridad y salud en el trabajo también se encuentra firmemente establecida en el derecho contemporáneo en materia de derechos humanos. Además de los convenios, las recomendaciones y los protocolos adoptados por la OIT constituyen uno de los medios para hacer realidad el derecho de todos a "la vida, la libertad y la seguridad de la persona", tal y como se menciona en la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948. En el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966 se reconoce el derecho a condiciones de trabajo seguras y saludables. Asimismo, la Constitución de la Organización Mundial de la Salud afirma que "el goce del grado máximo de salud que se pueda lograr es uno de los derechos fundamentales de todo ser humano".



# Comisión de Trabajo y Previsión Social

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y de Estudios Legislativos, Primera, en sentido positivo, con modificaciones, recaído a la Iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se modifican diversos artículos de la *Ley Federal del Trabajo*, **en materia del derecho al descanso durante la jornada laboral (Ley silla)**.

PRESENCIA  
MESA DIRECTIVA  
05 DIC. 2023  
RECIBIDO

1.- Recuerda:

1. que al incorporarse libremente a la OIT, todos los Miembros han aceptado los principios y derechos enunciados en su Constitución y en la Declaración de Filadelfia, y se han comprometido a esforzarse por lograr los objetivos generales de la Organización en toda la medida de sus posibilidades y atendiendo a sus condiciones específicas;
2. que esos principios y derechos han sido expresados y desarrollados en forma de derechos y obligaciones específicos en convenios que han sido reconocidos como fundamentales dentro y fuera de la Organización.

2.- Declara que todos los Miembros, aun cuando no hayan ratificado los convenios aludidos, tienen un compromiso que se deriva de su mera pertenencia a la Organización de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de esos convenios, es decir: (...)

e) un entorno de trabajo seguro y saludable

En particular, nuestro país tiene la obligación de cumplir con lo establecido en el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores de 1981 (Convenio 155), ratificado por México desde 1984, como parte de las siguientes disposiciones para los Estados parte:

## Artículo 5

La política a que se hace referencia en el artículo 4 del presente Convenio deberá tener en cuenta las grandes esferas de acción siguientes, en la medida en que afecten la seguridad y la salud de los trabajadores y el medio ambiente de trabajo:

(a) diseño, ensayo, elección, reemplazo, instalación, disposición, utilización y mantenimiento de los componentes materiales del trabajo (lugares de trabajo, medio ambiente de trabajo, herramientas, maquinaria y equipo; sustancias y agentes químicos, biológicos y físicos; operaciones y procesos);

(b) relaciones existentes entre los componentes materiales del trabajo y las personas que lo ejecutan o supervisan, y adaptación de la maquinaria, del equipo, del tiempo de trabajo, de la organización del trabajo y de las operaciones y procesos a las capacidades físicas y mentales de los trabajadores;

Asimismo, se necesita darle seguimiento al Convenio 187, sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo de 2006 de la OIT, que es el instrumento más reciente en la materia:

## Artículo 2

1. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá promover la mejora continua de la seguridad y salud en el trabajo con el fin de prevenir las lesiones, enfermedades y muertes





# Comisión de Trabajo y Previsión Social

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y de Estudios Legislativos, Primera, en sentido positivo, con modificaciones, recaído a la Iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se modifican diversos artículos de la *Ley Federal del Trabajo*, en materia del derecho al descanso durante la jornada laboral (*Ley silla*).

ocasionadas por el trabajo mediante el desarrollo de una política, un sistema y un programa nacionales, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores.

Por todo lo anteriormente expuesto, la presente iniciativa tiene por objeto:

1. Reformar la fracción V del artículo 132 para establecer claramente que las personas empleadoras están obligadas a proveer a las personas trabajadoras asientos o sillas para su descanso dentro de la jornada laboral, reconociendo que existen funciones que podrán ser incompatibles, por lo que se deberán tener descansos periódicos;
2. Establecer como prohibición en el artículo 133 que las personas empleadoras obliguen a las personas trabajadoras a permanecer de pie durante la totalidad de la jornada laboral;
3. Reformar las fracciones I y V del artículo 423 para establecer que dentro del Reglamento Interno del Centro de Trabajo debe establecerse puntualmente los periodos de descanso obligatorios y establecerse las normas que regulen el derecho de las personas trabajadoras a usar los asientos o sillas durante su jornada laboral;
4. Adicionar un artículo 1000 Bis para establecer una multa para la persona empleadora y la opción a la suspensión de actividades en caso de reincidencia, y
5. Realizar en diversos artículos adecuaciones en materia de lenguaje.

Para mayor claridad a la propuesta, a continuación, se incluye un cuadro comparativo de la propuesta:

## III. CONSIDERACIONES

**PRIMERA.** De conformidad con lo dispuesto por los artículos 86 y 94 de la *Ley Orgánica del Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos*, y en el artículo 135 del *Reglamento del Senado de la República*, estas Comisiones resultan competentes para dictaminar la Iniciativa de mérito.

**SEGUNDA.** El artículo 183 del *Reglamento del Senado de la República*, otorga a las Comisiones la facultad de emitir dictámenes sobre las iniciativas o proyectos, minutas y proposiciones con punto de acuerdo turnados por el Pleno del Senado, por la Cámara de Diputados y por la Comisión Permanente.

**TERCERA.** Estas Comisiones dictaminadoras reconocen el interés de la Senadora Patricia MERCADO, promovente de la Iniciativa que hoy se dictamina,





## Comisión de Trabajo y Previsión Social

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y de Estudios Legislativos, Primera, en sentido positivo, con modificaciones, recaído a la Iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se modifican diversos artículos de la *Ley Federal del Trabajo*, **en materia del derecho al descanso durante la jornada laboral (Ley silla)**.

en materia del derecho al descanso durante la jornada laboral, así como de todas y todos los senadores que suscribieron la misma.

**CUARTA.** Las y los Senadores integrantes de estas Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y la de Estudios Legislativos, Primera, de la Sexagésima Quinta Legislatura del Senado de la República, analizamos la propuesta de reforma presentada por las y los promoventes de la Iniciativa que hoy se dictamina, realizando una valoración técnico-jurídica a fin de evaluar la viabilidad de la propuesta presentada y de esta manera emitir lo que consideramos como la mejor redacción legislativa en beneficio de las personas trabajadoras mexicanas, en particular con el derecho al descanso que deben de gozar y sobre todo a que se les proporcione las herramientas para dicho fin como es en lo particular un asiento para ejercer dicho derecho.

**QUINTA.** Uno de los derechos fundamentales para el ser humano es el derecho al trabajo y sin lugar a duda es a partir de la Constitución de 1917 que en México se comenzaron a reconocer los derechos humanos laborales. Tal transición no resultó sencilla derivado de que en esa época existían marcadas diferencias sociales, una gran diferencia entre ricos y pobres, entre personas empleadoras y personas trabajadoras, sin mencionar que las condiciones en las que se desarrollaba el trabajo encomendado eran de alguna manera deplorables, e inclusive en condiciones de esclavitud lo que llevó a una serie de luchas laborales con el objetivo de mejorar las condiciones laborales de la clase trabajadora.

Ya para 1948, la Asamblea General de las Naciones Unidas mediante la Declaración Universal de los Derechos Humanos sienta las bases para el desarrollo de esos derechos en el mundo. Podemos ya observar que se comienza a dar más garantías a cuestiones de libertad, igualdad y dignidad entre otros, la brecha entre persona empleadora y persona trabajadora comienza a estrecharse.





## Comisión de Trabajo y Previsión Social

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y de Estudios Legislativos, Primera, en sentido positivo, con modificaciones, recaído a la Iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se modifican diversos artículos de la *Ley Federal del Trabajo*, en materia del derecho al descanso durante la jornada laboral (*Ley silla*).

Cuando existe respeto a los derechos laborales y estos son vistos como un derecho humano, se garantiza a las personas trabajadoras salarios, jornadas y descansos justos, condiciones dignas para su desarrollo, además de que se garantiza su seguridad social y del empleo.

En México no ha sido sencillo el avance, pero se han hecho grandes logros respecto de los derechos laborales, se han logrado mejoras en las condiciones de trabajo, en los salarios, descansos, en la seguridad social y del empleo, pero aún falta mucho, pues basta con voltear la mirada a algunas de nuestras comunidades rurales y darnos cuenta que a pesar de que el trabajo infantil ya se encuentra prohibido en nuestra legislación, aun se continua contratando a menores de edad para el desarrollo diversos trabajos, existiendo otros casos similares.

La inclusión del artículo 123 en nuestra Constitución, genera que se establezcan por primera vez los derechos laborales mínimos, y que para su mejor desarrollo da pauta a la creación de lo que ahora es nuestra Ley Federal del Trabajo, la cual entra en vigor en 1931.

Sin embargo, a partir de la llegada de la globalización, el surgimiento de nuevas condiciones de trabajo generó un abandono de las personas trabajadoras, dando lugar a nuevas luchas laborales pacíficas. Logrando con ello entre algunas cosas el aumento del salario mínimo, el aumento de los días de vacaciones mínimas, libertad sindical, integración de grupos como el de trabajadoras del hogar.

Sin embargo, a pesar de lo logrado, se hace necesario hacer diversas regulaciones en cuanto a las condiciones generales del desarrollo del trabajo. Pues aún se puede observar que en la ejecución de determinados trabajos persisten condiciones de precariedad e injusticia.



## Comisión de Trabajo y Previsión Social

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y de Estudios Legislativos, Primera, en sentido positivo, con modificaciones, recaído a la Iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se modifican diversos artículos de la *Ley Federal del Trabajo*, **en materia del derecho al descanso durante la jornada laboral (Ley silla)**.

Por otra parte, es necesario mencionar que son las mujeres las que mayormente desarrollan su trabajo en condiciones de precariedad y desigualdad, sin pasar por alto, que sin caer en pretensiones de género existen trabajos que por lo general son desarrollados por mujeres, un ejemplo de ello son las labores de enfermería, trabajos de mostrador relacionados con la moda, entre otros.

Derivado de lo anterior, se hace necesario conocer las condiciones laborales en que se desarrolla el trabajo principalmente el desarrollado por mujeres, y tenemos:

Según el Reporte Especial sobre exclusión económica y precariedad laboral de las mujeres en México<sup>28</sup>, elaborado por Acción Ciudadana Frente a la Pobreza, el cual estima que en nuestro país:

- Hay 21.5 millones de mujeres excluidas del sistema laboral en México
- 4.4 millones están desempleadas y disponibles para trabajar y 17 millones realizan labores de cuidado y domésticas, sin remuneración
- La tasa real de desempleo femenino en México es de 15.7%
- México ocupa el lugar 145 del mundo, de 179 países, en la tasa de participación de mujeres en el sistema laboral

*Las raíces de la desigualdad están en la economía. Las mujeres son el sector más excluido del sistema laboral, el más violentado en sus derechos a un trabajo digno y sin ingresos suficientes que les permitan superar la pobreza.*

*En el país hay 21.5 millones de mujeres en edad de trabajar excluidas del trabajo: 4.4 millones están desempleadas, buscando trabajo o disponibles y sin impedimento para trabajar. Además, hay 17 millones que no están disponibles debido a que realizan labores de cuidado y domésticas, sin remuneración. Estas labores no remuneradas tienen un valor económico equivalente a 26 puntos del Producto Interno Bruto (PIB) del país, y aun así se les cataloga como población "no económicamente activa".*

*Tomando en cuenta estos indicadores de 2005 a 2022, en estos 18 años la proporción de mujeres no disponibles por labores de cuidado y domésticas pasó de 98% a 93%; es decir, apenas bajó cinco puntos*

<sup>28</sup> Exclusión y precariedad laboral de las mujeres, raíces de la desigualdad, encontrado en:

<https://drive.google.com/file/d/1jixAUui6r74yKrQn5tMo3sJsQ4yUP8OY/view>





## Comisión de Trabajo y Previsión Social

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y de Estudios Legislativos, Primera, en sentido positivo, con modificaciones, recaído a la Iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se modifican diversos artículos de la *Ley Federal del Trabajo*, **en materia del derecho al descanso durante la jornada laboral (Ley silla)**.

*en casi dos décadas. A ese ritmo, al país le tomaría otros 16 años bajar a 90% (en 2038) y hacia el inicio del Siglo XXII, en el año 2100, podría llegar apenas al 70%.*

*Las mujeres tienen una participación laboral de 40%, pero aportan el 60% del desempleo. En realidad, la tasa de desempleo de las mujeres es de 15.7%, considerando tanto a las desocupadas como a las disponibles, mientras que la tasa general de desempleo es de 11%.*

*Los datos del INEGI refieren que además de las mujeres excluidas, hay 23.6 millones de mujeres con trabajo, pero 7 de cada 10 (16.3 millones) carecen de ingreso suficiente para superar el umbral de pobreza y 6 de cada 10 (14.1 millones) trabajan sin acceso a los servicios de salud y protecciones de seguridad social. Más de la mitad de las mujeres ocupadas (13.2 millones) tienen trabajos informales y más de la cuarta parte (6.1 millones) trabajan en condiciones críticas.*

*Si solo nos enfocamos en quienes tienen trabajo formal, de 8.4 millones de mujeres registradas en el IMSS, 4 millones, casi la mitad, carecen de ingreso suficiente, para superar el umbral de pobreza. Pese a lo que se cree, casi 6 de cada 10 de las mujeres con trabajo formal y sin ingreso suficiente, trabajan en grandes y medianas empresas (57%).*

*En total hay 28.4 millones sin ingreso laboral propio, sumando a mujeres excluidas y a las que tienen ingreso cero, lo cual las coloca en condiciones de mayor riesgo y vulnerabilidad.*

*Un dato muy preocupante es que México ocupa el lugar 145 en una lista de 179 países por su baja tasa de participación laboral de las mujeres. La exclusión de las mujeres del trabajo remunerado es mayor a muchos países de América Latina y el Caribe, así como de la OCDE y otros países de ingreso medio alto, como México.*

Por lo que se refiere a la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo de 2023<sup>29</sup>, esta señala que:

- ❖ *En la industria de la moda trabajan 3.1 millones de personas en México, 72% de ellas carecen de un ingreso suficiente para superar la pobreza y 53% no tienen seguro social.*
- ❖ *De 2 millones de personas con empleo formal, 43% tienen salarios de pobreza en ese sector.*
- ❖ *Las grandes y medianas empresas de la moda captan 1 billón de pesos al año, y sólo el 1.2% de sus ingresos se destinan a remuneraciones.*

*La industria de la moda es de las más rentables en México, año con año los grandes consorcios, corporativos, marcas globales, tiendas departamentales y grandes cadenas de supermercados obtienen ganancias multimillonarias; sin embargo, millones de personas que trabajan dentro de ese sector padecen maltrato salarial y lamentables condiciones laborales.*

<sup>29</sup> Encontrado en: <https://frentealapobreza.mx/com-2310/>







# Comisión de Trabajo y Previsión Social

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y de Estudios Legislativos, Primera, en sentido positivo, con modificaciones, recaído a la Iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se modifican diversos artículos de la Ley Federal del Trabajo, en materia del derecho al descanso durante la jornada laboral (Ley silla).



*Actualmente, la industria de la moda ocupa a 3.1 millones de personas; de ellas, al menos 2.3 millones (72%) carecen de ingreso laboral suficiente para superar el umbral de pobreza; es decir, ganan menos de 8,600 pesos al mes.*

*Además, 1 millón trabaja jornada excesiva superior a 48 horas a la semana, al menos 1.3 millones carecen de afiliación al seguro social (53%) y 216 mil están subocupadas.*

*Del universo de personas que trabajan en esta industria, 2.2 millones tienen un empleo subordinado y asalariado; aun así, el 32% carece de seguro social y 24% no tiene prestaciones. Por si fuera poco, el 41% carece de contrato estable y la inmensa mayoría, 93%, carecen de organización sindical. En dos años, la perspectiva salarial para el personal de este sector ha sido negativa.*

*De acuerdo con el reporte de 2022 de Acción Ciudadana Frente a la Pobreza, (que integra datos al cierre del 2021) la cantidad de personas ocupadas pasó de 2.8 millones a 3.2 millones; es decir, 377 mil personas más se incorporaron a la industria de la moda.*

*Sin embargo, las condiciones de precariedad se acentuaron: el porcentaje de quienes trabajan sin ingreso suficiente para superar el umbral de pobreza pasó de 63% hace dos años a 72% en la actualidad.*

*Para decirlo en números, sin ingreso suficiente hace dos años eran 1.7 millones de personas y ahora son 2.3 millones. El incremento es de 528 mil personas que trabajan en la industria de la moda y son pobres por su ingreso laboral.*

*En el sector más rentable y prestigioso de la industria de la moda: las tiendas departamentales, de autoservicio y de marcas de prestigio, la precariedad laboral está acentuada, incluso, en el personal con empleo formal registrado ante el IMSS.*

*Se trata de 2 millones 40 mil personas; de ellas, 870 mil carecen de salario suficiente para superar el umbral de pobreza, pues su salario base de cotizaciones no alcanza para comprar dos canastas básicas. Representan 43% del total de personas con trabajo formal.*

*Por subsectores, en la manufactura están en esa condición el 53%; en el de comercio 49% y en el de tiendas departamentales y autoservicio, 32%.*

*Para dimensionar, en la industria de la moda, sólo 190 mil personas (9%) ganan salarios dignos (más de 20 mil pesos al mes y hasta 40 mil pesos); quienes ganan más de esa cantidad apenas son el 3%. Pero, con salarios de sobrevivencia; es decir, que superan el umbral de pobreza pero ganan menos de 20 mil pesos al mes, está el 44%.*

*El sector comercial de la industria no pierde, han hecho un redituable negocio aun durante la crisis por la pandemia y sin embargo las condiciones laborales no mejoran sustancialmente.*

*Una parte del análisis de Acción Ciudadana Frente a la Pobreza se enfoca en las 4,414 empresas grandes y medianas en el sector de comercio al menudeo (retail), que lo forman 2,971 supermercados, 1,112 tiendas departamentales y 331 tiendas comerciales.*





## Comisión de Trabajo y Previsión Social

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y de Estudios Legislativos, Primera, en sentido positivo, con modificaciones, recaído a la Iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se modifican diversos artículos de la Ley Federal del Trabajo, en materia del derecho al descanso durante la jornada laboral (Ley silla).



*Éstas son el 0.01% del total de las unidades económicas de la industria de la moda, pero captan poco más de la mitad del total de ingresos de la industria: 1 billón 127 mil millones de pesos al año. Ocupan al 30% del personal, tienen una producción anual de 343 mil 800 millones de pesos, 41% del total, y generan 235 mil millones de pesos de valor agregado, esto es, la mitad (49%).*

*Sin embargo, para estas grandes y medianas empresas, el total de gasto en remuneraciones representa apenas el 1.2% de sus ingresos totales, que incluyen los salarios de directivos, personal administrativo y de supervisión, así como todos los gastos de personal: salarios, seguridad social, prestaciones y participación de utilidades.*

*Sólo el costo total de los salarios del personal operativo representa la mitad de esa cantidad: 0.6% de los ingresos.*

*De contraste, en publicidad, este segmento de la industria gasta alrededor de 6 mil millones de pesos al año, más del triple de lo que destina a las contribuciones al seguro social, las prestaciones y el reparto de utilidades de todo su personal, que en conjunto suman 1,902 millones de pesos.*

*La industria de la moda es un emporio global; en México, las empresas grandes y medianas, además de ser las de mayor valor, prestigio y peso económico, cuentan con condiciones favorables para mejorar sustancialmente los salarios del personal que, hoy en día, no les alcanza para superar el umbral de pobreza.*

Asimismo, en 2022, según la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE), los mexicanos destinaron **2,226 horas** al trabajo, este promedio es 474 horas superior al de todos los países que la integran<sup>30</sup>.

Por otra parte, tenemos la explotación, el acoso y la discriminación laboral ejercida por la persona empleadora. Según el Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI], en 2022<sup>31</sup>:

*El acoso y discriminación laboral que ejercen mandos superiores de empresas u oficinas de gobierno en contra de sus subordinados provocan que cada hora 12 trabajadores renuncien a sus fuentes de empleo en el país.*

<sup>30</sup> Encontrado en: <https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/Mexico-no-puede-posponer-la-reforma-de-la-jornada-laboral-OCDE-20231106-0085.html>

<sup>31</sup> Encontrado en: <https://www.milenio.com/politica/inegi-12-renuncias-hora-acoso-laboral-discriminacion>



## Comisión de Trabajo y Previsión Social

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y de Estudios Legislativos, Primera, en sentido positivo, con modificaciones, recaído a la Iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se modifican diversos artículos de la *Ley Federal del Trabajo*, **en materia del derecho al descanso durante la jornada laboral (Ley silla)**.

*De acuerdo con estadísticas del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (Inegi), en 2022 se reportaron 109 mil 319 abandonos de empleo de personas que recibieron maltratos psicológicos por el desempeño de sus actividades e incluso algunos sufrieron amenazas y agresiones físicas.*

*Esta cifra representa el 3.4 por ciento de todas las renunciaciones registradas en el país; sin embargo, en algunos estados, como la Ciudad de México y Aguascalientes la discriminación laboral o mobbing llega a tener una prevalencia 7.8 y 6.3 por ciento, es decir, que estas entidades duplican la media nacional.*

*Una situación similar fue experimentada por 66 mil 581 mujeres que reportaron durante 2022 que dejaron su empleo por sufrir violencia psicológica de manera consciente, excesiva y frecuente por parte de su entorno laboral. A ese número se suman otros 42 mil 738 varones que renunciaron a sus puestos de trabajo.*

Ahora bien, respecto al objetivo de la propuesta de reformas y adición presentadas en la Iniciativa que hoy se dictamina, es necesario señalar que va encaminada a reducir los problemas de salud a corto y largo plazo que son generados principalmente por estar de pie 8 horas continuas o más desarrollando un determinado trabajo, dentro de las que destacan:

- Fatiga
- Insuficiencia venosa
- Tendinitis
- Surgimiento de varices
- Lesiones en las rodillas
- Dolores musculares
- Hemorroides
- Lumbalgia
- Fascitis plantar



Se ha podido comprobar que con el simple hecho de que las personas puedan realizar su trabajo sentados (en cuanto su trabajo lo permita) el riesgo de sufrir una enfermedad cardíaca disminuye prácticamente en un 50%.

La Agencia Nacional de Salud Pública<sup>32</sup> ha señalado lo siguiente:

*"Según la investigación revisada, parece haber amplia evidencia de que estar de pie durante mucho tiempo en el lugar de trabajo conduce a una serie de resultados negativos para la salud. Los estudios informaron consistentemente un aumento en los informes de dolor lumbar, fatiga física, dolor muscular,*

<sup>32</sup> Encontrado en: <https://blogs.cdc.gov/niosh-science-blog/2014/12/09/standing/>





## Comisión de Trabajo y Previsión Social

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y de Estudios Legislativos, Primera, en sentido positivo, con modificaciones, recaído a la Iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se modifican diversos artículos de la *Ley Federal del Trabajo*, **en materia del derecho al descanso durante la jornada laboral (Ley silla).**

*hinchazón de las piernas, cansancio y malestar en partes del cuerpo debido a estar de pie durante mucho tiempo. Existe evidencia significativa de que estar de pie durante mucho tiempo en el trabajo (principalmente en un solo lugar) aumenta el riesgo de dolor lumbar, problemas cardiovasculares y resultados del embarazo.*

*Los empleados han utilizado intervenciones como tapetes, plantillas para zapatos, sillas ajustables, estaciones de trabajo para sentarse y pararse y medias de compresión para reducir el dolor, la incomodidad y la fatiga causadas por estar de pie durante mucho tiempo. Al revisar los estudios que examinaron la efectividad de las intervenciones, llegamos a la conclusión de que el movimiento dinámico parecía ser la mejor solución para reducir el riesgo de estos problemas de salud debido a estar de pie durante mucho tiempo. La capacidad de los trabajadores de "tener movimiento" durante el trabajo, como caminar, o poder cambiar fácilmente de una postura de pie a sentada o inclinada durante el turno de trabajo, parecía ser una sugerencia común en casi toda la literatura, pero necesita más investigación."*

Cabe destacar que se entrevistaron a diversas personas trabajadoras que manifestaron los problemas tanto de salud como económicos a los que se enfrentan, señalando que han tenido que comprar calzado de manera más constante ya que al estar de pie desarrollando su trabajo los zapatos se le gastan más rápido, afectado su economía, ya que la persona empleadora no les brinda ayuda para realizar la compra de dicho calzado, y además de que cuando sufren alguna enfermedad por estar de pie tanto tiempo como várices, dolor de piernas, hinchazón de tobillos, dolor de rodillas y caderas, mayor dificultad para agacharse, entre otras muchas, simplemente tendrían que asistir al médico del Seguro Social.

Es importante señalar que mientras más se le facilite a la persona trabajadora el desarrollar su trabajo, y entre mejor sea su estado de salud, su producción aumentará, situación que por todos lados le conviene a la persona empleadora.

En consecuencia, se hace necesario reformar la fracción quinta de los artículos 132 y 423 de la Ley Federal del Trabajo, pues como bien se señala, que desde su creación (1970) no ha sufrido reforma alguna en beneficio de las personas trabajadoras, ya que es obligación de la persona empleadora el mantener el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los trabajadores, además de contenerse en el reglamento.





## Comisión de Trabajo y Previsión Social

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y de Estudios Legislativos, Primera, en sentido positivo, con modificaciones, recaído a la Iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se modifican diversos artículos de la *Ley Federal del Trabajo*, **en materia del derecho al descanso durante la jornada laboral (Ley silla)**.

Asimismo, la necesidad de proteger a la persona trabajadora respecto a permanecer de pie desarrollando su trabajo, es una necesidad de hace ya varios años, que ha sido tratada ya por otros países como Chile que en 1914 promulgó la "ley silla", consagrando el derecho a un tipo de descanso para las personas trabajadoras en sus centros de trabajo. Ley, también conocida como la "Ley núm. 2951<sup>33</sup>", promulgada el 7 de diciembre de 1914 que establecía el descanso en sillas a los empleados particulares, la cual señala en sus tres primeros artículos lo siguiente:

*ARTICULO 1.º En los almacenes, tiendas, bazares, bodegas, depósitos de mercaderías i todos los establecimientos comerciales semejantes, el patron o empresario mantendrá el número suficiente de asientos o sillas a disposicion de los dependientes o empleados.*

*ART. 2.º En los establecimientos indicados en 'el artículo anterior, los dependientes o empleados tendrán derecho a un descanso de hora i media, por lo ménos, para almorzar.*

*La suspensioai del trabajo podra alternarse entre los empleados de un mismo establecimiento i no será obligatoriamente simultánea para todos ellos.*

*ART. 3.º Cada infraccion a las disposiciones de la presente lei será penada con una multa de diez pesos que ingresarán en arcas comunales. Corresponderá a las respectivas Municipalidades la vijilancia i la aplicacion de estas disposiciones en la forma establecida por la lei.*

*I por cuanto, oido el Consejo de Estado, he tenido a bien aprobarlo i sancionarlo; por tanto, promúlguese i llévase a efecto como lei de la República. Santiago, a veinticinco de Noviembre de mil novecientos catorce.*

Dicha ley fue reescrita en el Decreto con Fuerza de Ley núm. 178<sup>34</sup>, y el 28 de mayo de 1931 dicho decreto reformó parte del primer Código de Trabajo en Chile, manteniéndose con pequeñas modificaciones los tres artículos anteriores, asimismo, se realizaron reformas al Título V sobre sillas en los establecimientos comerciales e industriales quedando como sigue:

*Art. 333. En los almacenes, tiendas, bazares, bodegas, depósitos de mercaderías y demás establecimientos comerciales semejantes, aunque funcionen como anexos de establecimientos de otro orden, el patrón o empresario mantendrá el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los dependientes o empleados.*

<sup>33</sup> LEY 2951, encontrada en: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=23621>

<sup>34</sup> DFL 178, encontrada en: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=207436>







## Comisión de Trabajo y Previsión Social

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y de Estudios Legislativos, Primera, en sentido positivo, con modificaciones, recaído a la Iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se modifican diversos artículos de la *Ley Federal del Trabajo*, **en materia del derecho al descanso durante la jornada laboral (Ley silla)**.

*La disposición precedente será aplicable en los establecimientos industriales y a los obreros del comercio, cuando las funciones que éstos desempeñen lo permitan.*

*Art. 334. Cada infracción a las disposiciones del presente Título será penada con multa de veinte a cincuenta pesos, que se duplicará en caso de reincidencia.*

Para 1987 esta legislación fue derogada, sobreviviendo únicamente uno solo de estos artículos, tal derecho se encuentra actualmente en el Libro Segundo de la Protección a los Trabajadores, en el Título I de Normas Generales<sup>35</sup> del Código de Trabajo de Chile en el que se establece:

*Art. 193. En los almacenes, tiendas, bazares, bodegas, depósitos de mercaderías y demás establecimientos comerciales semejantes, aunque funcionen como anexos de establecimientos de otro orden, el empleador mantendrá el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los dependientes o trabajadores.*

*La disposición precedente será aplicable en los establecimientos industriales, y a los trabajadores del comercio, cuando las funciones que éstos desempeñen lo permitan.*

*La forma y condiciones en que se ejercerá este derecho deberá constar en el reglamento interno.*

*Cada infracción a las disposiciones del presente artículo será penada con multa de una a dos unidades tributarias mensuales.*

En el caso de Argentina, en donde la Ley Silla surgida, en 1907 y sancionada en hasta 1935, se establece por primera vez que el empleador mantendría el número suficiente de sillas y asientos que permitiera descansar a las personas trabajadoras durante su jornada laboral. El autor de la Ley Silla Alfredo Palacios hace ya más de un siglo señaló que:

*"este proyecto tan simple y humano . . . lleva la firma de todos los sectores y fue votado por unanimidad ( . . . ) Era la disposición reglamentaria del trabajo de las mujeres y los niños que dice así: 'Los establecimientos atendidos por mujeres deberán estar provistos, para el servicio de las obreras de los asientos necesarios para su comodidad, siempre que el trabajo lo permita.'*

(...)

*La Ley de la Silla tiene una finalidad que sólo podría desconocer un espíritu frívolo, ya que persigue en su modestia la salud del pueblo y el mejoramiento de la raza. Habló en la Cámara del régimen funesto que exaspera el sistema nervioso y extenua a la obrera que, al fin de la jornada, después de haber estado en pie nueve horas, ha perdido hasta el ánimo de alimentarse.*

<sup>35</sup> Ibid







## Comisión de Trabajo y Previsión Social

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y de Estudios Legislativos, Primera, en sentido positivo, con modificaciones, recaído a la Iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se modifican diversos artículos de la *Ley Federal del Trabajo*, **en materia del derecho al descanso durante la jornada laboral (Ley silla)**.

Por lo que se refiera a la opinión de los médicos señaló:

*"Los médicos e higienistas afirman -continúa Palacios-, que la permanencia de pie, durante muchas horas, determina trastornos orgánicos. La estación vertical prolongada, acentúa las enfermedades del bajo vientre, sobre todo de la matriz, provoca el aborto, produce perturbaciones en la circulación y trae como consecuencia la debilidad y la anemia. El estado congestivo de los órganos abdominales, obra principalmente sobre el útero, ocasionando desviaciones de consecuencias deplorables y el aflujo de la sangre a los miembros inferiores, trae enfermedades como las várices y flebitis<sup>36</sup>. . ."*

Al respecto, el Congreso argentino, el 23 de septiembre de 1935, promulgó la Ley 12.205/35<sup>37</sup>, la cual en sus artículos 1, 2, 3 y 4 que en lo particular establecen:

*Artículo 1º - Todo local de trabajo en establecimientos industriales y comerciales de la Capital Federal, provincias o territorios nacionales deberá estar provisto de asientos con respaldo, en número suficiente para el uso de cada persona ocupada en los mismos.*

*Art. 2º - El personal de dichos establecimientos tendrá derecho a ocupar su asiento en los intervalos de descanso, así como durante el trabajo si la naturaleza del mismo no lo impide.*

*Art. 3º - Los vehículos de transporte, ferroviarios, tranviarios, automotores, ascensores, etc., estarán igualmente provistos de asiento con respaldo para uso exclusivo del personal que en ellos presta servicio.*

*Art. 4º - En todos los locales comprendidos en la presente ley se fijará en lugar visible un ejemplar de la misma y su correspondiente reglamentación, con la dirección de la autoridad encargada de su aplicación agregada al final de su texto.*

De igual forma, en los Estados Unidos de Norteamérica, la legislación local del Estado de Nueva York, se tiene conocimiento de la discusión pública referente a terminar con la prohibición por parte de los patrones de privar a los trabajadores sentarse, dicha propuesta lleva el nombre de *"standing is tiring act"*<sup>38</sup>, que traducido al español sería "estar parado cansa".

<sup>36</sup> Ley 12.205/35 - Ley de la Silla, encontrado en: <https://www.riesgolab.com/index.php/component/k2/item/955-ley-12-205-35-ley-de-la-silla>

<sup>37</sup> LEY N° 12.205, encontrada en: <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-12205-194133/texto>

<sup>38</sup> A10697 Summary: encontrado en: [https://nyassembly.gov/leg/?default\\_fld=&leg\\_video=&bn=A10697&term=2021&Summary=Y&Text=Y#:~:text=Enacts%20the%20%22standing%20is%20tiring,labor%20to%20determine%20whether%20the](https://nyassembly.gov/leg/?default_fld=&leg_video=&bn=A10697&term=2021&Summary=Y&Text=Y#:~:text=Enacts%20the%20%22standing%20is%20tiring,labor%20to%20determine%20whether%20the)





## Comisión de Trabajo y Previsión Social

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y de Estudios Legislativos, Primera, en sentido positivo, con modificaciones, recaído a la Iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se modifican diversos artículos de la *Ley Federal del Trabajo*, **en materia del derecho al descanso durante la jornada laboral (Ley silla)**.

En el mismo sentido se tiene lo previsto por el Reino Unido mediante su agencia responsable de la seguridad y salud en el trabajo denominada *Health and Safety Executive* (HSE), la cual emitió lineamientos respecto al manejo de los riesgos asociados con sentarse, con el objetivo de prevenir enfermedades frecuentes, derivados de la legislación en la materia de salud y seguridad en el ambiente laboral.

Por lo que se refiere a instrumentos internacionales tenemos a la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible<sup>39</sup> en el que uno de sus objetivos es que:

*8.5 De aquí a 2030, lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, así como la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.*

*8.8 Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.*

*8.b De aquí a 2020, desarrollar y poner en marcha una estrategia mundial para el empleo de los jóvenes y aplicar el Pacto Mundial para el Empleo de la Organización Internacional del Trabajo.*

De igual forma, tenemos lo señalado por la OIT en el Pacto Mundial para el Empleo<sup>40</sup> que en el punto nueve señala:

*9. Las acciones deben guiarse por el Programa de Trabajo Decente y los compromisos asumidos por la OIT y sus mandantes en la Declaración sobre la justicia social para una globalización equitativa (2008), en su versión enmendada en 2022.*

(...)

*14. Las normas internacionales del trabajo constituyen una base para sustentar y apoyar los derechos en el trabajo, y contribuyen a desarrollar una cultura de diálogo social especialmente útil en tiempos de crisis. Para evitar que se desate una espiral descendente en las condiciones laborales y sustentar la recuperación, es especialmente importante reconocer que:*

<sup>39</sup> La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible Una oportunidad para América Latina y el Caribe, encontrado en: <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/cb30a4de-7d87-4e79-8e7a-ad5279038718/content>

<sup>40</sup> Para recuperarse de la crisis: Un Pacto Mundial para el Empleo (adoptado por la Conferencia Internacional del Trabajo en 2009 y enmendado en 2022), encontrado en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_115078.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_115078.pdf)



# Comisión de Trabajo y Previsión Social

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y de Estudios Legislativos, Primera, en sentido positivo, con modificaciones, recaído a la Iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se modifican diversos artículos de la *Ley Federal del Trabajo*, en materia del derecho al descanso durante la jornada laboral (**Ley silla**).

1) el respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo es fundamental para la dignidad humana. También es esencial para la recuperación y el desarrollo. En consecuencia, hay que aumentar:

i) la vigilancia para conseguir la eliminación y evitar el incremento de las distintas formas de trabajo forzoso, trabajo infantil y discriminación en el trabajo, así como para conseguir un entorno de trabajo seguro y saludable, y (...)

Como podemos apreciar, el Pacto Mundial para el Empleo busca que las personas trabajadoras cuenten con un Trabajo Decente evitando que las condiciones laborales vayan de más a menos.

Otro instrumento internacional es la Declaración Universal de los Derechos Humanos<sup>41</sup> que en sus artículos 23 punto 1, 24 y 25 punto 1 establece al respecto del tema que nos ocupa lo siguiente:

#### Artículo 23

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.

#### Artículo 24

Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas.

#### Artículo 25

1. Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos señala como un derecho humano al empleo, digno, seguro, equitativo y consideramos que además que debe ser justo.

<sup>41</sup> La Declaración Universal de los Derechos Humanos, encontrada en: <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>





## Comisión de Trabajo y Previsión Social

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y de Estudios Legislativos, Primera, en sentido positivo, con modificaciones, recaído a la Iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se modifican diversos artículos de la *Ley Federal del Trabajo*, **en materia del derecho al descanso durante la jornada laboral (Ley silla)**.

Asimismo, la Declaración sobre la Justicia Social para una Globalización Equitativa<sup>42</sup>, establece al respecto:

*Considerando que el contexto actual de la globalización, caracterizado por la difusión de nuevas tecnologías, los flujos de ideas, el intercambio de bienes y servicios, el incremento de los flujos de capital y financieros, la internacionalización del mundo de los negocios y de sus procesos y del diálogo, así como de la circulación de personas, especialmente de trabajadoras y trabajadores, está modificando profundamente el mundo del trabajo:*

*(...)*

*La Conferencia reconoce y declara que:*

*A. En el contexto de cambios acelerados, los compromisos y esfuerzos de los Miembros y de la Organización para poner en práctica el mandato constitucional de la OIT, en particular mediante las normas internacionales del trabajo, y para situar el empleo pleno y productivo y el trabajo decente como elemento central de las políticas económicas y sociales, deberían basarse en los cuatro objetivos estratégicos de la OIT de igual importancia, a través de los cuales se plasma el Programa de Trabajo Decente y que pueden resumirse como sigue:*

- i) promover el empleo creando un entorno institucional y económico sostenible en cuyo marco:*  
*(...)*
- ii) adoptar y ampliar medidas de protección social —seguridad social y protección de los trabajadores— que sean sostenibles y estén adaptadas a las circunstancias nacionales, con inclusión de: (...)*  
*— condiciones de trabajo saludables y seguras, y (...)*

Por su parte la Declaración sobre la Justicia Social para una Globalización Equitativa<sup>43</sup>, vuelve a hacer énfasis en el trabajo saludable y seguro.

*Los orígenes del principio de un entorno de trabajo saludable y seguro se remontan al Preámbulo de la Constitución original de la OIT de 1919, que exigía la protección urgente del trabajador contra las enfermedades, sean o no profesionales, y contra los accidentes del trabajo. Asimismo, la Declaración de Filadelfia de 1944, anexa a la Constitución, establece que lograr una protección adecuada de la vida y la salud de los trabajadores en todas las ocupaciones es una obligación solemne de la Organización Internacional del Trabajo.*

<sup>42</sup> Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa, encontrado en:  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/genericdocument/wcms\\_099768.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/genericdocument/wcms_099768.pdf)

<sup>43</sup> Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento, encontrado en:  
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---declaration/documents/normativeinstrument/wcms\\_716596.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/normativeinstrument/wcms_716596.pdf)





## Comisión de Trabajo y Previsión Social

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y de Estudios Legislativos, Primera, en sentido positivo, con modificaciones, recaído a la Iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se modifican diversos artículos de la *Ley Federal del Trabajo*, **en materia del derecho al descanso durante la jornada laboral (Ley silla)**.

*La seguridad y salud en el trabajo también se encuentra firmemente establecida en el derecho contemporáneo en materia de derechos humanos. Además de los convenios, las recomendaciones y los protocolos adoptados por la OIT constituyen uno de los medios para hacer realidad el derecho de todos a "la vida, la libertad y la seguridad de la persona", tal y como se menciona en la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948. En el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966 se reconoce el derecho a condiciones de trabajo seguras y saludables. Asimismo, la Constitución de la Organización Mundial de la Salud afirma que "el goce del grado máximo de salud que se pueda lograr es uno de los derechos fundamentales de todo ser humano".*

### 1. Recuerda:

- a) *que al incorporarse libremente a la OIT, todos los Miembros han aceptado los principios y derechos enunciados en su Constitución y en la Declaración de Filadelfia, y se han comprometido a esforzarse por lograr los objetivos generales de la Organización en toda la medida de sus posibilidades y atendiendo a sus condiciones específicas;*
- b) *que esos principios y derechos han sido expresados y desarrollados en forma de derechos y obligaciones específicos en convenios que han sido reconocidos como fundamentales dentro y fuera de la Organización.*

2. *Declara que todos los Miembros, aun cuando no hayan ratificado los convenios aludidos, tienen un compromiso que se deriva de su mera pertenencia a la Organización de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución, los principios relativos a los derechos fundamentales que son objeto de esos convenios, es decir:*

- e) *un entorno de trabajo seguro y saludable.*

De igual forma, México en 1984 ratificó el Convenio sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores<sup>44</sup>, por lo que tiene la obligación de cumplir lo establecido en dicho Convenio que particularmente establece en su artículo 5 incisos a) y b) lo siguiente:

#### *Artículo 5*

*La política a que se hace referencia en el artículo 4 del presente Convenio deberá tener en cuenta las grandes esferas de acción siguientes, en la medida en que afecten la seguridad y la salud de los trabajadores y el medio ambiente de trabajo:*

- (a) *diseño, ensayo, elección, reemplazo, instalación, disposición, utilización y mantenimiento de los componentes materiales del trabajo (lugares de trabajo, medio ambiente de trabajo, herramientas, maquinaria y equipo; sustancias y agentes químicos, biológicos y físicos; operaciones y procesos);*

<sup>44</sup> C155 - Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), encontrado en: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C155](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C155)





# Comisión de Trabajo y Previsión Social

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y de Estudios Legislativos, Primera, en sentido positivo, con modificaciones, recaído a la Iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se modifican diversos artículos de la *Ley Federal del Trabajo*, **en materia del derecho al descanso durante la jornada laboral (Ley silla).**

(b) *relaciones existentes entre los componentes materiales del trabajo y las personas que lo ejecutan o supervisan, y adaptación de la maquinaria, del equipo, del tiempo de trabajo, de la organización del trabajo y de las operaciones y procesos a las capacidades físicas y mentales de los trabajadores;*

Finalmente, tenemos el Convenio 187 sobre el marco promocional para la Seguridad y la salud en el trabajo de la OIT creado en 2006, que en su artículo 2 establece:

*Artículo 2*

1. *Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá promover la mejora continua de la seguridad y salud en el trabajo con el fin de prevenir las lesiones, enfermedades y muertes ocasionadas por el trabajo mediante el desarrollo de una política, un sistema y un programa nacionales, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores.*

Como podemos ver, existen elementos suficientes y contundentes para llevar a cabo la reforma de los artículos 132 fracción V; 133 fracción XVIII; 422 primer párrafo; artículo 423 fracciones I, V, VIII y X; de la Ley Federal del Trabajo, en materia del derecho al descanso durante la jornada laboral, y señalar las sanciones que pudieran hacerse acreedoras las personas empleadoras en caso de incumplimiento.

**SEXTA.** La propuesta de reforma contenida en la iniciativa pretende mejorar las condiciones en las que se desarrolla el trabajo en materia del derecho al descanso durante la jornada laboral, manteniendo el número suficiente de asientos o sillas con respaldo a disposición de todas las personas trabajadoras.

Para mayor claridad, se presenta el siguiente cuadro comparativo:

LEY FEDERAL DEL TRABAJO	
TEXTO VIGENTE	TEXTO PROPUESTO EN LA INICIATIVA
<b>Artículo 132.-</b> Son obligaciones de los patrones:  I. a IV. ...  <b>V.-</b> Mantener el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los trabajadores en las casas	<b>Artículo 132.-</b> Son obligaciones de los patrones  I. a IV. ...  <b>V. Proveer</b> el número suficiente de asientos o sillas <b>con respaldo</b> a disposición de <b>todas las</b>

# Comisión de Trabajo y Previsión Social

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y de Estudios Legislativos, Primera, en sentido positivo, con modificaciones, recaído a la Iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se modifican diversos artículos de la *Ley Federal del Trabajo*, **en materia del derecho al descanso durante la jornada laboral (Ley silla).**

<p>comerciales, oficinas, hoteles, restaurantes y otros centros de trabajo análogos. La misma disposición se observará en los establecimientos industriales cuando lo permita la naturaleza del trabajo;</p>	<p><b>personas trabajadoras en los sectores de servicios, comercio y análogos, tanto para la ejecución de sus funciones como para el descanso periódico durante la jornada laboral. Esta disposición solo podrá limitarse cuando la naturaleza del trabajo implique riesgos a la seguridad e integridad de las personas trabajadoras derivados de tomar asiento durante el desarrollo de la función laboral.</b></p>
<p>VI. a XXXIII. ...</p>	<p>VI. a XXXIII. ...</p>
<p><b>Artículo 133.-</b> Queda prohibido a los patrones o a sus representantes:</p> <p>I. a XVII. ...</p> <p><i>(Sin correlativo. Se recorre el subsecuente)</i></p>	<p><b>Artículo 133.-</b> Queda prohibido a los patrones o a sus representantes:</p> <p>I. a XVII. ...</p> <p>XVIII. Obligar a las personas trabajadoras a permanecer de pie durante la totalidad de la jornada laboral y, en el caso de funciones incompatibles, prohibirles tomar asiento periódicamente durante el desarrollo de sus funciones, y</p>
<p>XVIII. Las demás que establezca esta Ley.</p>	<p>XIX. Las demás que establezca esta Ley.</p>
<p><b>Artículo 422.-</b> Reglamento interior de trabajo es el conjunto de disposiciones obligatorias para trabajadores y patrones en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento.</p> <p>No son materia del reglamento las normas de orden técnico y administrativo que formulen directamente las empresas para la ejecución de los trabajos.</p>	<p><b>Artículo 422.-</b> Reglamento interior de trabajo es el conjunto de disposiciones obligatorias para <b>personas trabajadoras y empleadoras</b> en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento.</p> <p>...</p>
<p><b>Artículo 423.-</b> El reglamento contendrá:</p> <p>I. Horas de entrada y salida de los trabajadores, tiempo destinado para las comidas y períodos de reposo durante la jornada;</p> <p>II. a IV. ...</p> <p>V. Normas para el uso de los asientos o sillas a que se refiere el artículo 132, fracción V;</p>	<p><b>Artículo 423.-</b> El reglamento contendrá:</p> <p>I. Horas de entrada y salida de los trabajadores, tiempo destinado para las comidas y períodos <b>obligatorios</b> de reposo durante la jornada;</p> <p>II. a IV. ...</p> <p>V. Normas <b>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;</b></p>





## Comisión de Trabajo y Previsión Social

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y de Estudios Legislativos, Primera, en sentido positivo, con modificaciones, recaído a la Iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se modifican diversos artículos de la *Ley Federal del Trabajo*, **en materia del derecho al descanso durante la jornada laboral (Ley silla)**.

<p>VI. a VII. ...</p> <p><b>VIII.</b> Tiempo y forma en que los trabajadores deben someterse a los exámenes médicos, previos o periódicos, y a las medidas profilácticas que dicten las autoridades;</p> <p>IX. ...</p> <p><b>X.</b> Disposiciones disciplinarias y procedimientos para su aplicación. La suspensión en el trabajo, como medida disciplinaria, no podrá exceder de ocho días. El trabajador tendrá derecho a ser oído antes de que se aplique la sanción; y</p> <p>IX. ...</p>	<p>VI. a VII. ...</p> <p><b>VIII.</b> Tiempo y forma en que <b>las personas trabajadoras</b> deben someterse a los exámenes médicos, previos o periódicos, y a las medidas profilácticas que dicten las autoridades;</p> <p>IX. ...</p> <p><b>X.</b> Disposiciones disciplinarias y procedimientos para su aplicación. La suspensión en el trabajo, como medida disciplinaria, no podrá exceder de ocho días. <b>La persona trabajadora</b> tendrá derecho a ser oído antes de que se aplique la sanción; y</p> <p>XI. ...</p>
<p><b>No existe correlativo.</b></p>	<p><b>Artículo 1000 Bis.</b> - El incumplimiento de las obligaciones a las que se refieren los artículos 132 fracción V y 423 fracción V, así como la prohibición establecida en el artículo 133 fracción XVIII de la presente Ley, se sancionará con una multa por el equivalente de 250 a 2500 veces la unidad de medida y actualización.</p> <p>En caso de reincidencia, y a juicio de la Inspección Laboral, se podrá ordenar la suspensión temporal de las actividades, en tanto no se realizan las acciones necesarias para garantizar a las personas trabajadoras lo establecido en el artículo 132 fracción V de la presente Ley.</p>
	<p>Transitorios</p> <p><b>Primero.</b> El presente Decreto entrará en vigor al día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.</p> <p><b>Segundo.</b> La Secretaría del Trabajo y Previsión Social deberá emitir las normas correspondientes sobre los factores de riesgos de trabajo y las características del equipo aplicables que deriven del presente Decreto en un plazo de 30 días posteriores a su entrada en vigor.</p> <p><b>Tercero.</b> Las personas empleadoras o empresas contarán con un plazo de 180 días contados a partir</p>



## Comisión de Trabajo y Previsión Social

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y de Estudios Legislativos, Primera, en sentido positivo, con modificaciones, recaído a la Iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se modifican diversos artículos de la *Ley Federal del Trabajo*, **en materia del derecho al descanso durante la jornada laboral (Ley silla)**.



de la entrada en vigor del presente Decreto para adecuar su normativa interna para dar cumplimiento a lo establecido en la fracción V del artículo 132, del presente Decreto.

**Cuarto.** La Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en un plazo que no podrá exceder de 60 días posteriores a lo establecido en el artículo anterior, deberá realizar las inspecciones laborales necesarias a fin de dar cumplimiento a lo estipulado en el presente Decreto.

**SÉPTIMA.** Si bien es cierto que la propuesta de Proyecto de Decreto presentada por la senadora Patricia Mercado, promovente de la Iniciativa que se dictamina, se considera que aborda los aspectos más importantes y relevantes que van encaminados a proteger a las personas trabajadoras en sus actividades diarias laborales, también lo es que, en la redacción se deben incluir las modificaciones que ayuden a dar claridad y evitar confusiones futuras en detrimento de las personas a quienes van dirigidas dichas modificaciones.

En este sentido, se recibieron opiniones de diversos sectores, públicos y privados, como la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, el Consejo Coordinador Empresarial y otros, quienes solicitaron cambios en la redacción de algunas disposiciones contenidas en la Iniciativa, por lo que estas Comisiones dictaminadoras procedieron al análisis de las propuestas, considerando la mejor opción para clarificar y consensuar el Proyecto de Decreto que se emite en el presente dictamen.

Para estas Comisiones dictaminadoras resulta de gran relevancia señalar que en el Proyecto de Decreto no se considera la adición del artículo 1000 Bis, propuesto en la Iniciativa, en el que se propone una sanción de multa por el equivalente de 250 a 2500 veces la unidad de medida y actualización a las personas empleadoras que incumplan las obligaciones a las que se refieren los artículos 132 fracción V y 423 fracción V, así como la





## Comisión de Trabajo y Previsión Social

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y de Estudios Legislativos, Primera, en sentido positivo, con modificaciones, recaído a la Iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se modifican diversos artículos de la *Ley Federal del Trabajo*, **en materia del derecho al descanso durante la jornada laboral (Ley silla)**.

prohibición establecida en el artículo 133 fracción XVIII de la Ley Federal del Trabajo. Asimismo, se propone que, en caso de reincidencia, y a juicio de la Inspección Laboral, se podrá ordenar la suspensión temporal de las actividades, en tanto no se realizan las acciones necesarias para garantizar a las personas trabajadoras lo establecido en el artículo 132 fracción V de la Ley Federal citada.

Lo anterior, derivado del análisis y estudio del Título Dieciséis de la Ley Federal del Trabajo, intitulado "Responsabilidades y Sanciones", y en el cual se aprecia que el incumplimiento al artículo 423 ya se encuentra sancionado en el diverso 1002; de igual manera, por lo que hace a las sanciones por el incumplimiento a los artículos 132 fracción V y 133 fracción XVIII, ya se encuentran previstas en el artículo 1000 de la Ley Federal que se reforma.

Por lo que hace al segundo párrafo del artículo propuesto a adicionar, referente a la reincidencia, se determinó que las reglas ya se encuentran previstas en el artículo 992, que prevé la cuantificación de las sanciones pecuniarias que se establecen en el citado Título, misma que se hará tomando como base de cálculo la Unidad de Medida y Actualización, al momento de cometerse la violación, así como el carácter intencional o no de la acción u omisión constitutiva de la infracción; la gravedad de la infracción; los daños que se hubieren producido o puedan producirse; la capacidad económica del infractor y, la reincidencia del infractor.

Asimismo, establece que en todos los casos de reincidencia se duplicará la multa impuesta por la infracción anterior y define la reincidencia señalando qué se entiende por la misma, cada una de las subsecuentes infracciones a un mismo precepto, cometidas dentro de los dos años siguientes a la fecha del acta en que se hizo constar la infracción precedente, siempre que ésta no hubiese sido desvirtuada.







## Comisión de Trabajo y Previsión Social

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y de Estudios Legislativos, Primera, en sentido positivo, con modificaciones, recaído a la Iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se modifican diversos artículos de la *Ley Federal del Trabajo*, en materia del derecho al descanso durante la jornada laboral (*Ley silla*).

**OCTAVA.** Por último, estas Comisiones dictaminadoras consideran conveniente introducir un lenguaje inclusivo en las modificaciones materia del presente dictamen. El español como lengua no es sexista o discriminatorio, pero el uso que de dicho lenguaje se haga puede llegar a serlo, si no se emplea de manera cuidadosa.

El lenguaje incluyente es un modo de expresión oral, escrito y visual que busca dar igual valor a las personas al poner de manifiesto la diversidad que compone a la sociedad y dar visibilidad a quienes de ella participan. De este modo se busca forjar una sociedad integrada que promueva en todo momento la igualdad entre los seres humanos. Expresarnos con términos neutros o que bien hacen evidente el masculino y el femenino, evita las generalizaciones, busca erradicar los estereotipos y lucha contra los roles de género tradicionales que refuerzan la idea de desigualdad al subordinar al género masculino todo lo que sea distinto a él. En el lenguaje incluyente hay que entender que el masculino no es universal ni neutro<sup>45</sup>.

El lenguaje incluyente<sup>46</sup> establece nuevas reglas que se adaptan a una sociedad igualitaria y que fomentan una cultura del respeto y la no violencia hacia las mujeres.

En ese sentido, no pasa desapercibido para estas Comisiones, la necesidad de adoptar un lenguaje inclusivo en la actualización de la Ley Federal del Trabajo; por ello, resulta fundamental desterrar las muchas formas de lenguaje y expresiones sexistas que abundan en la jerga jurídica, evitando con ello la construcción de estereotipos de género, asociando a las personas con roles y expectativas sociales entorno a lo que deben ser/hacer las mujeres y los hombres en el ámbito laboral.

<sup>45</sup> <https://igualdad.ine.mx/lenguaje-incluyente/recursos/cuademolNE-1.pdf>

<sup>46</sup> <https://www.gob.mx/conavim/articulos/que-es-el-lenguaje-incluyente-y-por-que-es-importante-que-lo-uses?idiom=es>





## Comisión de Trabajo y Previsión Social

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y de Estudios Legislativos, Primera, en sentido positivo, con modificaciones, recaído a la Iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se modifican diversos artículos de la *Ley Federal del Trabajo*, en materia del derecho al descanso durante la jornada laboral (Ley silla).

Luego entonces, con la utilización de un lenguaje inclusivo, como es el correspondiente a "personas trabajadoras" y "personas empleadoras", se promueve una mayor protección y respeto de los derechos humanos ya que se evita caer en distinciones sexistas o de género y se hace vigente lo dispuesto en el artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

**NOVENA.** Por lo anteriormente expuesto y fundado, las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y, Estudios Legislativos, Primera de la LXV Legislatura de la Cámara de Senadores, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 85, 86, 94 y 103 de la *Ley Orgánica del Congreso General de los Estados Unidos Mexicanos* y 176, 177, 178, 180, 182, 192, 193, y 194 del *Reglamento del Senado de la República*, consideran que es de aprobarse el presente dictamen con Proyecto de Decreto por el que se modifican diversos artículos de la Ley Federal del Trabajo, en materia del derecho al descanso durante la jornada laboral (Ley silla).

## IV. TEXTO NORMATIVO Y RÉGIMEN TRANSITORIO

### PROYECTO DE DECRETO

**PROYECTO DE DECRETO** por el que se reforman y adicionan diversos artículos de la Ley Federal del Trabajo, en materia del derecho al descanso durante la jornada laboral.

Artículo Único. **SE REFORMAN** los artículos 132, fracción V; 133, fracción XVII; 422, primer párrafo y 423, fracciones I, V, VIII y X; **SE ADICIONA** la fracción XVII Bis del artículo 133, todos de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:

**Artículo 132.-** Son obligaciones de las personas empleadoras:

I.- a IV.- ...



# Comisión de Trabajo y Previsión Social

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y de Estudios Legislativos, Primera, en sentido positivo, con modificaciones, recaído a la Iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se modifican diversos artículos de la *Ley Federal del Trabajo*, en materia del derecho al descanso durante la jornada laboral (*Ley silla*).

V.- Proveer el número suficiente de asientos o sillas con respaldo a disposición de todas las personas trabajadoras en los sectores de servicios, comercio y centros de trabajo análogos, para la ejecución de sus funciones o para el descanso periódico durante la jornada laboral. En el caso de descansos periódicos, los asientos o sillas con respaldo deberán estar ubicados en áreas específicas que para tal efecto se designen en las mismas instalaciones del lugar de trabajo. La misma disposición se observará en los establecimientos industriales cuando lo permita la naturaleza del trabajo;

VI. a XXXIII. ...

**Artículo 133.-** Queda prohibido a las personas empleadoras o a sus representantes:

I. a XVI. ...

XVII. Realizar cualquier acto tendiente a ejercer control sobre el sindicato al que pertenezcan sus trabajadores;

XVII Bis. Obligar a las personas trabajadoras a permanecer de pie durante la totalidad de la jornada laboral y prohibirles tomar asiento periódicamente durante el desarrollo de sus funciones, y

XVIII. ...

**Artículo 422.-** Reglamento interior de trabajo es el conjunto de disposiciones obligatorias para personas trabajadoras y empleadoras en el desarrollo de los trabajos en una empresa o establecimiento.

...

**Artículo 423.-** El reglamento contendrá:

I. Horas de entrada y salida de las personas trabajadoras, tiempo destinado para las comidas y períodos obligatorios de reposo durante la jornada;

II. a IV. ...

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;

VI. a VII. ...







# Comisión de Trabajo y Previsión Social

Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y de Estudios Legislativos, Primera, en sentido positivo, con modificaciones, recaído a la Iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se modifican diversos artículos de la *Ley Federal del Trabajo*, en materia del derecho al descanso durante la jornada laboral (*Ley silla*).

VIII. Tiempo y forma en que las personas trabajadoras deben someterse a los exámenes médicos, previos o periódicos, y a las medidas profilácticas que dicten las autoridades;

IX. ...

X. Disposiciones disciplinarias y procedimientos para su aplicación. La suspensión en el trabajo, como medida disciplinaria, no podrá exceder de ocho días. La persona trabajadora tendrá derecho a ser oído antes de que se aplique la sanción; y

XI. ...

## Transitorios

**Primero.** El presente Decreto entrará en vigor a los 180 días naturales al día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

**Segundo.** La Secretaría del Trabajo y Previsión Social deberá emitir las normas correspondientes sobre los factores de riesgos de trabajo en un plazo no mayor a 30 días naturales posteriores a su entrada en vigor.

**Tercero.** Las personas empleadoras o empresas contarán con un plazo de 180 días contados a partir de la entrada en vigor del presente Decreto para adecuar su normativa interna para dar cumplimiento a lo establecido en la fracción V del artículo 132, del presente Decreto.

**Dado en el recinto del Senado de la República el 5 de diciembre de 2023.**








# Comisión de Trabajo y Previsión Social

## Reunión Ordinaria de Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social; y de Estudios Legislativos, Primera

5 de diciembre de 2023

Proyecto de Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y de Estudios Legislativos, Primera, en sentido positivo, con modificaciones, recaído a la Iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se modifican diversos artículos de la Ley Federal del Trabajo, **en materia del derecho al descanso durante la jornada laboral (Ley Silla).**

### LISTA DE VOTOS

Senador	A Favor	En Contra	Abstención
<p>PRESIDENTE</p>  <p>Sen. Napoleón Gómez Urrutia</p> 			










## Comisión de Trabajo y Previsión Social

### Reunión Ordinaria de Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social; y de Estudios Legislativos, Primera

5 de diciembre de 2023

Proyecto de Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y de Estudios Legislativos, Primera, en sentido positivo, con modificaciones, recaído a la Iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se modifican diversos artículos de la Ley Federal del Trabajo, **en materia del derecho al descanso durante la jornada laboral (Ley Silla).**

#### LISTA DE VOTOS

Senadora	A Favor	En contra	Abstención
 Sen. Patricia Mercado 			





## Comisión de Trabajo y Previsión Social

### Reunión Ordinaria de Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social; y de Estudios Legislativos, Primera

5 de diciembre de 2023

Proyecto de Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y de Estudios Legislativos, Primera, en sentido positivo, con modificaciones, recaído a la Iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se modifican diversos artículos de la Ley Federal del Trabajo, **en materia del derecho al descanso durante la jornada laboral (Ley Silla).**

#### LISTA DE VOTOS

Senador	A Favor	En Contra	Abstención
 Sen. César Arnulfo Cravioto Romero 			










# Comisión de Trabajo y Previsión Social

## Reunión Ordinaria de Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social; y de Estudios Legislativos, Primera

5 de diciembre de 2023

Proyecto de Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y de Estudios Legislativos, Primera, en sentido positivo, con modificaciones, recaído a la Iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se modifican diversos artículos de la Ley Federal del Trabajo, **en materia del derecho al descanso durante la jornada laboral (Ley Silla).**

### LISTA DE VOTOS

Senadora	A Favor	En Contra	Abstención
 Sen. Lilia Margarita Valdez Martínez 			







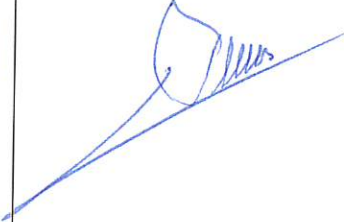
## Comisión de Trabajo y Previsión Social

### Reunión Ordinaria de Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social; y de Estudios Legislativos, Primera

5 de diciembre de 2023

Proyecto de Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y de Estudios Legislativos, Primera, en sentido positivo, con modificaciones, recaído a la Iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se modifican diversos artículos de la Ley Federal del Trabajo, **en materia del derecho al descanso durante la jornada laboral (Ley Silla).**

#### LISTA DE VOTOS

Senador	A Favor	En Contra	Abstención
 Sen. Daniel Gutiérrez Castorena 			










## Comisión de Trabajo y Previsión Social

### Reunión Ordinaria de Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social; y de Estudios Legislativos, Primera

5 de diciembre de 2023

Proyecto de Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y de Estudios Legislativos, Primera, en sentido positivo, con modificaciones, recaído a la Iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se modifican diversos artículos de la Ley Federal del Trabajo, **en materia del derecho al descanso durante la jornada laboral (Ley Silla).**

#### LISTA DE VOTOS

Senador	A Favor	En Contra	Abstención
 Sen. Rogelio Israel Zamora Guzmán 			








## Comisión de Trabajo y Previsión Social

### Reunión Ordinaria de Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social; y de Estudios Legislativos, Primera

5 de diciembre de 2023

Proyecto de Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y de Estudios Legislativos, Primera, en sentido positivo, con modificaciones, recaído a la Iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se modifican diversos artículos de la Ley Federal del Trabajo, **en materia del derecho al descanso durante la jornada laboral (Ley Silla).**

#### LISTA DE VOTOS

Senador	A Favor	En Contra	Abstención
 Sen. Aníbal Ostoa Ortega 			










## Comisión de Trabajo y Previsión Social

### Reunión Ordinaria de Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social; y de Estudios Legislativos, Primera

5 de diciembre de 2023

Proyecto de Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y de Estudios Legislativos, Primera, en sentido positivo, con modificaciones, recaído a la Iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se modifican diversos artículos de la Ley Federal del Trabajo, **en materia del derecho al descanso durante la jornada laboral (Ley Silla).**

#### LISTA DE VOTOS

Senadora	A Favor	En Contra	Abstención
 Sen. Blanca Estela Piña Gudiño 			







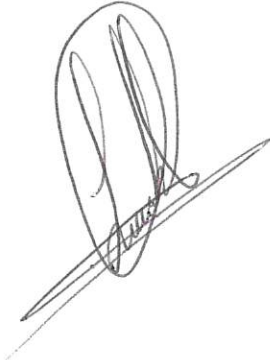
# Comisión de Trabajo y Previsión Social

## Reunión Ordinaria de Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social; y de Estudios Legislativos, Primera

5 de diciembre de 2023

Proyecto de Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y de Estudios Legislativos, Primera, en sentido positivo, con modificaciones, recaído a la Iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se modifican diversos artículos de la Ley Federal del Trabajo, **en materia del derecho al descanso durante la jornada laboral (Ley Silla).**

### LISTA DE VOTOS

Senadora	A Favor	En Contra	Abstención
 Sen. Jesús Lucía Trasviña Waldenrath 			










# Comisión de Trabajo y Previsión Social

## Reunión Ordinaria de Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social; y de Estudios Legislativos, Primera

5 de diciembre de 2023

Proyecto de Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y de Estudios Legislativos, Primera, en sentido positivo, con modificaciones, recaído a la Iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se modifican diversos artículos de la Ley Federal del Trabajo, **en materia del derecho al descanso durante la jornada laboral (Ley Silla).**

### LISTA DE VOTOS

Senadora	A Favor	En Contra	Abstención
 Sen. Bertha Alicia Caraveo Camarena 			



## COMISIÓN DE ESTUDIOS LEGISLATIVOS PRIMERA REUNIÓN ORDINARIA

5 de diciembre de 2023 12:00 pm.  
Sala 7, planta baja del Hemiciclo

3.1. Proyecto de Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y de Estudios Legislativos, Primera, en sentido positivo, con modificaciones, recaído a la Iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se modifican diversos artículos de la Ley Federal del Trabajo, en materia del derecho al descanso durante la jornada laboral (Ley Silla).

### Firmas de Votación Comisión de Estudios Legislativos Primera

Legislador (a)	A favor	En contra	Abstención
 <b>Sen. Mayuli Latifa Martínez Simón</b> Presidenta			





## COMISIÓN DE ESTUDIOS LEGISLATIVOS PRIMERA REUNIÓN ORDINARIA

5 de diciembre de 2023 12:00 pm.

Sala 7, planta baja del Hemiciclo

3.1. Proyecto de Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y de Estudios Legislativos, Primera, en sentido positivo, con modificaciones, recaído a la Iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se modifican diversos artículos de la Ley Federal del Trabajo, en materia del derecho al descanso durante la jornada laboral (Ley Silla).

### Firmas de Votación

#### Comisión de Estudios Legislativos Primera

Legislador (a)	A favor	En contra	Abstención
 <b>Sen. María Soledad Luévano Cantú</b> Integrante			



## COMISIÓN DE ESTUDIOS LEGISLATIVOS PRIMERA REUNIÓN ORDINARIA


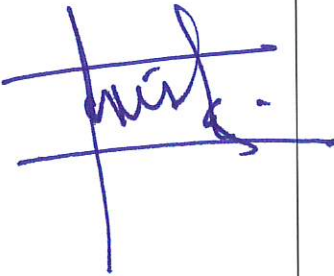
5 de diciembre de 2023 12:00 pm.

Sala 7, planta baja del Hemiciclo

3.1. Proyecto de Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y de Estudios Legislativos, Primera, en sentido positivo, con modificaciones, recaído a la Iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se modifican diversos artículos de la Ley Federal del Trabajo, en materia del derecho al descanso durante la jornada laboral (Ley Silla).

### Firmas de Votación

#### Comisión de Estudios Legislativos Primera

Legislador (a)	A favor	En contra	Abstención
 <b>Sen. Cristóbal Arias Solís</b> Integrante			







**COMISIÓN DE ESTUDIOS LEGISLATIVOS PRIMERA**  
**REUNIÓN ORDINARIA**

5 de diciembre de 2023 12:00 pm.  
Sala 7, planta baja del Hemiciclo

3.1. Proyecto de Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y de Estudios Legislativos, Primera, en sentido positivo, con modificaciones, recaído a la Iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se modifican diversos artículos de la Ley Federal del Trabajo, en materia del derecho al descanso durante la jornada laboral (Ley Silla).

**Firmas de Votación**  
**Comisión de Estudios Legislativos Primera**

Legislador (a)	A favor	En contra	Abstención
 <b>Sen. Ángel García Yáñez</b> Integrante			





## COMISIÓN DE ESTUDIOS LEGISLATIVOS PRIMERA REUNIÓN ORDINARIA

5 de diciembre de 2023 12:00 pm.  
Sala 7, planta baja del Hemiciclo

3.1. Proyecto de Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y de Estudios Legislativos, Primera, en sentido positivo, con modificaciones, recaído a la Iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se modifican diversos artículos de la Ley Federal del Trabajo, en materia del derecho al descanso durante la jornada laboral (Ley Silla).

### Firmas de Votación Comisión de Estudios Legislativos Primera

Legislador (a)	A favor	En contra	Abstención
 <b>Sen. Lilia Margarita Valdez Martínez</b> Integrante			







## COMISIÓN DE ESTUDIOS LEGISLATIVOS PRIMERA REUNIÓN ORDINARIA

5 de diciembre de 2023 12:00 pm.  
Sala 7, planta baja del Hemiciclo

3.1. Proyecto de Dictamen de las Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y de Estudios Legislativos, Primera, en sentido positivo, con modificaciones, recaído a la Iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se modifican diversos artículos de la Ley Federal del Trabajo, en materia del derecho al descanso durante la jornada laboral (Ley Silla).

### Firmas de Votación Comisión de Estudios Legislativos Primera

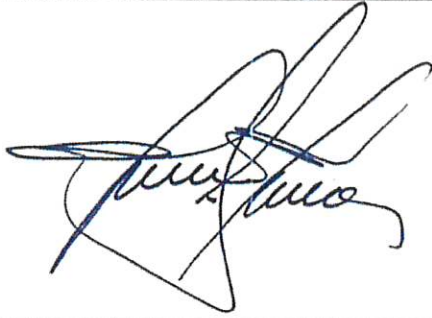




Legislador (a)	A favor	En contra	Abstención
 <b>Sen. Claudia Esther Balderas Espinoza</b> Integrante			





REUNIÓN DE COMISIONES UNIDAS DE TRABAJO Y  
PREVISIÓN SOCIAL Y ESTUDIOS LEGISLATIVOS PRIMERA  
5 de diciembre de 2023, 12:00 horas  
Sala 7, planta baja del Hemiciclo

**Lista de Asistencia**  
**Comisión de Estudios Legislativos Primera**

Legislador (a)	Firma
 <b>Sen. Mayuli Latifa Martínez Simón</b> Presidenta	
 <b>Sen. Clemente Castañeda Hoeflich</b> Secretario	
 <b>Sen. Martha Guerrero Sánchez</b> Integrante	
 <b>Sen. Lilia Margarita Valdez Martínez</b> Integrante	







REUNIÓN DE COMISIONES UNIDAS DE TRABAJO Y  
PREVISIÓN SOCIAL Y ESTUDIOS LEGISLATIVOS PRIMERA  
5 de diciembre de 2023, 12:00 horas  
Sala 7, planta baja del Hemiciclo

**Lista de Asistencia**  
**Comisión de Estudios Legislativos Primera**

Legislador (a)	Firma
 <b>Sen. Ángel García Yáñez</b> Integrante	
 <b>Sen. Cristóbal Arias Solís.</b> Integrante	
 <b>Sen. María Soledad Luévano Cantú</b> Integrante	
 <b>Sen. Claudia Esther Balderas Espinoza</b> Integrante	En línea




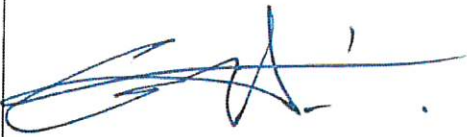
**REUNIÓN DE COMISIONES UNIDAS DE TRABAJO Y  
PREVISIÓN SOCIAL Y ESTUDIOS LEGISLATIVOS PRIMERA**

5 de diciembre de 2023, 12:00 horas

Modalidad a híbrida

**Lista de Asistencia**

**Comisión de Estudios Legislativos Primera**

Legislador (a)	Firma
 <b>Sen. Claudia Esther Balderas Espinoza</b> Integrante	










## Reunión Ordinaria de Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y, de Estudios Legislativos, Primera

5 de diciembre de 2023

### LISTA DE ASISTENCIA

Senador	Firma
<p>PRESIDENTE</p>  <p>Sen. Napoleón Gómez Urrutia</p> 	



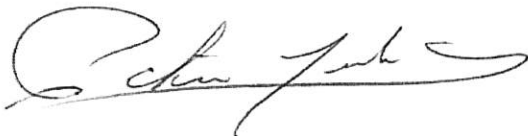




# Reunión Ordinaria de Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y, de Estudios Legislativos, Primera

5 de diciembre de 2023

## LISTA DE ASISTENCIA

Senadora	Firma
 Sen. Patricia Mercado 	



*[Handwritten mark]*



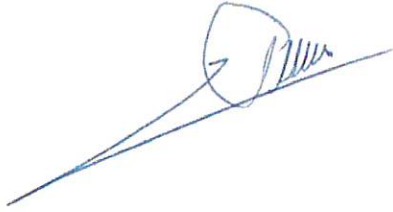




## Reunión Ordinaria de Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y, de Estudios Legislativos, Primera

5 de diciembre de 2023

### LISTA DE ASISTENCIA

Senador	Firma
 Sen. Daniel Gutiérrez Castorena 	






*M*



# Reunión Ordinaria de Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y, de Estudios Legislativos, Primera

5 de diciembre de 2023

## LISTA DE ASISTENCIA

Senador	Firma
 Sen. Rogelio Israel Zamora Guzmán 	










**Reunión Ordinaria de Comisiones Unidas de  
Trabajo y Previsión Social y, de Estudios  
Legislativos, Primera**

**5 de diciembre de 2023**

**LISTA DE ASISTENCIA**

Senadora	Firma
 Sen. Blanca Estela Piña Gudiño 	






*M*



# Reunión Ordinaria de Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y, de Estudios Legislativos, Primera

5 de diciembre de 2023

## LISTA DE ASISTENCIA

Senadora	Firma
 Sen. Lilia Margarita Valdez Martínez 	










## Reunión Ordinaria de Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y, de Estudios Legislativos, Primera

5 de diciembre de 2023

### LISTA DE ASISTENCIA

Senadora	Firma
 Sen. Jesús Lucía Trasviña Waldenrath 	






*M M*



# Reunión Ordinaria de Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y, de Estudios Legislativos, Primera

5 de diciembre de 2023

## LISTA DE ASISTENCIA

Senador	Firma
 Sen. Aníbal Ostoa Ortega 	





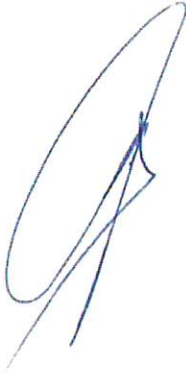




# Reunión Ordinaria de Comisiones Unidas de Trabajo y Previsión Social y, de Estudios Legislativos, Primera

5 de diciembre de 2023

## LISTA DE ASISTENCIA

Senador	Firma
 Sen. César Arnulfo Cravioto Romero 	



*[Handwritten mark]*