

# EY LAW Flash

23 de diciembre de 2024



## Publicación de la Ley Silla en el Diario Oficial de la Federación

El 19 de diciembre de 2024 se publicó, en el Diario Oficial de la Federación (DOF), una reforma y adición a diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, conocida como la "Ley Silla," enfocada en garantizar el derecho al descanso durante la jornada laboral.

La reforma es exigible a partir del **17 de junio de 2025**, fecha a partir de la cual, las empresas deben contar con sillas con respaldo para los trabajadores que lo requieran para la prestación de sus servicios o descansos periódicos.

Los patrones tienen **180 días naturales** desde la entrada en vigor del decreto para adecuar la documentación interna, así como las políticas y el reglamento interior de trabajo. El decreto entra en vigor el 17 de junio de 2025, por lo que las obligaciones de los patrones serán exigibles desde el 14 de diciembre de 2025.



A partir de la fecha mencionada, las empresas deberán estar en cumplimiento con lo siguiente:

1. **Provisión de asientos:** contar con un número suficiente de asientos o sillas con respaldo para que todas las personas trabajadoras en los sectores de servicios, comercio y actividades análogas puedan utilizarlas, tanto para el desempeño de sus funciones como para descansos periódicos durante la jornada laboral.
2. **Ubicación adecuada:** asegurar que los asientos o las sillas destinadas a los descansos periódicos estén ubicados en áreas específicas dentro de las instalaciones del lugar de trabajo, facilitando su acceso y uso adecuado por parte de los empleados.
3. **Evitar restricciones indebidas:** prohibir cualquier práctica que obligue a las personas trabajadoras a permanecer de pie durante la totalidad de la jornada laboral o que les impida hacer uso de los asientos proporcionados mientras realizan sus labores.
4. **Regulación en el Reglamento Interior:** incorporar en el Reglamento Interior de Trabajo los periodos de descanso obligatorios y las normas específicas que regulen el derecho de los empleados a usar los asientos o las sillas durante la jornada laboral, asegurando su cumplimiento.

El decreto señala que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social deberá emitir las normas correspondientes sobre los factores de riesgo de trabajo en un plazo no mayor a **30 días naturales** posteriores a su entrada en vigor.

En caso de alguna duda en particular, no dude en ponerse en contacto con los siguientes profesionales:

**Legal - Laboral**

Jacqueline Álvarez  
[jacqueline.alvarez@mx.ey.com](mailto:jacqueline.alvarez@mx.ey.com)

Alejandro Caro  
[alejandro.caro2@mx.ey.com](mailto:alejandro.caro2@mx.ey.com)

Yeshua Gómez  
[yeshua.gomez2@mx.ey.com](mailto:yeshua.gomez2@mx.ey.com)

Juan Carlos Curiel  
[juan.curiel@mx.ey.com](mailto:juan.curiel@mx.ey.com)

Nancy Robles  
[nancy.b.robles@mx.ey.com](mailto:nancy.b.robles@mx.ey.com)

Mónica Montemayor  
[monica.montemayor.mora@mx.ey.com](mailto:monica.montemayor.mora@mx.ey.com)

**EY**

Aseguramiento | Asesoría | Fiscal | Transacciones

**Acerca de los Servicios Fiscales de EY**

Su negocio solo alcanzará su verdadero potencial si lo construye sobre sólidos cimientos y lo acrecienta de manera sostenible. En EY creemos que cumplir con sus obligaciones fiscales de manera responsable y proactiva puede marcar una diferencia fundamental. Por lo tanto, nuestros 45 mil talentosos profesionales de impuestos, en más de 150 países, le ofrecen conocimiento técnico, experiencia en negocios, metodologías congruentes y un firme compromiso de brindar un servicio de calidad, en el lugar del mundo donde se encuentre y sin importar el servicio fiscal que necesite. Así es como EY marca la diferencia.

Para mayor información visite [www.ey.com/mx](http://www.ey.com/mx)

© 2024 Mancera, S.C. Integrante de EY Global Derechos reservados

EY se refiere a la organización global de firmas miembro conocida como EY Global Limited, en la que cada una de ellas actúa como una entidad legal separada. EY Global Limited no provee servicios a clientes.

Este boletín ha sido preparado cuidadosamente por los profesionales de EY, contiene comentarios de carácter general sobre la aplicación de las normas fiscales, sin que en ningún momento, deba considerarse como asesoría profesional sobre el caso concreto. Por tal motivo, no se recomienda tomar medidas basadas en dicha información sin que exista la debida asesoría profesional previa. Asimismo, aunque procuramos brindarle información veraz y oportuna, no garantizamos que la contenida en este documento sea vigente y correcta al momento que se reciba o consulte, o que continuará siendo válida en el futuro; por lo que EY no se responsabiliza de eventuales errores o inexactitudes que este documento pudiera contener. Derechos reservados en trámite.