

San Raymundo Jalpan, Centro, Oaxaca; a 13 de marzo de 2025.

LIC. FERNANDO JARA SOTO.
SECRETARIO DE SERVICIOS PARLAMENTARIOS
DE LA LXVI LEGISLATURA DEL
H. CONGRESO DEL ESTADO
P R E S E N T E.

EL CONGRESO DEL ESTADO DE OAXACA
L X V I LEGISLATURA

RECIBIDO
14 MAR 2025
13:40 hrs
SECRETARIA DE SERVICIOS
PARLAMENTARIOS

Con fundamento en lo dispuesto por el artículo 50, fracción I de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Oaxaca; 104, fracción I de la Ley Orgánica del Poder Legislativo y 54, fracción I del Reglamento Interior del Congreso del Estado, remito la siguiente: **PROPOSICIÓN CON PUNTO DE ACUERDO POR EL QUE SE EXHORTA RESPETUOSAMENTE A LA SECRETARÍA DE TRABAJO DEL ESTADO DE OAXACA PARA QUE, EN EL ÁMBITO DE SUS ATRIBUCIONES, IMPLEMENTE ACCIONES DE DIFUSIÓN, NOTIFICACIÓN, SUPERVISIÓN Y VERIFICACIÓN QUE GARANTICEN EL CUMPLIMIENTO DE LA REFORMA A LOS ARTÍCULOS 132 PRIMER PÁRRAFO Y FRACCIÓN V, 133, PRIMER PÁRRAFO, 422, PRIMER PÁRRAFO, Y 423, FRACCIONES I, V, VIII Y X; Y LA ADICIÓN A LA FRACCIÓN XVII BIS AL ARTÍCULO 133 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, PUBLICADA EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN EL 19 DE DICIEMBRE DE 2024, POR LA QUE SE OBLIGA A LOS CENTROS DE TRABAJO A PROPORCIONAR UN ÁREA DE DESCANSO O SILLAS CON RESPALDO PARA QUE LAS Y LOS EMPLEADOS PUEDAN UTILIZARLAS DURANTE SU JORNADA LABORAL, MISMA QUE ENTRARÁ EN VIGOR EN JUNIO DE 2025.**

Sin otro en particular, agradeciendo de antemano la atención prestada quedo a sus órdenes.

H. CONGRESO DEL ESTADO DE OAXACA
LXVI LEGISLATURA

RECIBIDO
14 MAR 2025

Dirección de Apoyo Legislativo
y Comisiones

ATENTAMENTE

DIP. DULCE ALEJANDRA GARCÍA MORLAN



GOBIERNO CONSTITUCIONAL
DEL ESTADO DE OAXACA
PODER LEGISLATIVO

LXVI LEGISLATURA

DIP. DULCE ALEJANDRA
GARCÍA MORLAN



**DIP. ANTONIA NATIVIDAD DÍAZ JIMÉNEZ.
PRESIDENTA DE LA MESA DIRECTIVA DEL
H. CONGRESO DEL ESTADO LIBRE Y SOBERANO
DE OAXACA
P R E S E N T E.**

La que suscribe Diputada Dulce Alejandra García Morlan, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 50, fracción I de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Oaxaca; 104, fracción I de la Ley Orgánica del Poder Legislativo y 54, fracción I del Reglamento Interior del Congreso del Estado; someto a la consideración de esta Sexagésima Sexta Legislatura el siguiente: Con fundamento en lo dispuesto por el artículo 50, fracción I de la Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Oaxaca; 104, fracción I de la Ley Orgánica del Poder Legislativo y 54, fracción I del Reglamento Interior del Congreso del Estado, remito la siguiente: **PROPOSICIÓN CON PUNTO DE ACUERDO POR EL QUE SE EXHORTA RESPETUOSAMENTE A LA SECRETARÍA DE TRABAJO DEL ESTADO DE OAXACA PARA QUE, EN EL ÁMBITO DE SUS ATRIBUCIONES, IMPLEMENTE ACCIONES DE DIFUSIÓN, NOTIFICACIÓN, SUPERVISIÓN Y VERIFICACIÓN QUE GARANTICEN EL CUMPLIMIENTO DE LA REFORMA A LOS ARTÍCULOS 132 PRIMER PÁRRAFO Y FRACCIÓN V, 133, PRIMER PÁRRAFO, 422, PRIMER PÁRRAFO, Y 423, FRACCIONES I, V, VIII Y X; Y LA ADICIÓN A LA FRACCIÓN XVII BIS AL ARTÍCULO 133 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, PUBLICADA EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN EL 19 DE DICIEMBRE DE 2024, POR LA QUE SE OBLIGA A LOS CENTROS DE TRABAJO A PROPORCIONAR UN ÁREA DE DESCANSO O SILLAS CON RESPALDO PARA QUE LAS Y LOS EMPLEADOS PUEDAN UTILIZARLAS DURANTE SU JORNADA LABORAL, MISMA QUE ENTRARÁ EN VIGOR EN JUNIO DE 2025; al tenor de la siguiente:**

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El trabajo es una actividad central en la vida de las personas. No solo es el medio por el cual se obtiene el sustento, sino que también representa una parte importante de la identidad y del desarrollo personal. A lo largo de una jornada laboral, las y los trabajadores desempeñan funciones que requieren esfuerzo físico, mental y emocional, lo que hace indispensable contar con condiciones adecuadas que permitan desempeñar sus actividades de manera eficiente y, sobre todo, digna.

Históricamente, las condiciones laborales han evolucionado de manera significativa. En el pasado, el concepto de bienestar en el trabajo era prácticamente inexistente y la exigencia de largas jornadas sin descanso era una práctica común. Con el tiempo, los avances en la ciencia, la medicina y la psicología han demostrado la importancia de cuidar la salud física y mental de quienes desempeñan una labor, no

solo como una cuestión de productividad, sino como un principio fundamental de dignidad humana.

El cansancio acumulado, la fatiga extrema y la falta de espacios adecuados para el descanso son factores que pueden afectar la salud de las y los trabajadores. En muchas industrias y comercios, es común que los empleados pasen largas horas de pie, en movimiento constante, o en actividades repetitivas que, con el tiempo, generan desgaste en el cuerpo. La falta de pausas adecuadas puede provocar problemas musculares, trastornos circulatorios, fatiga crónica e incluso afectar el estado emocional de las personas.

Diversos estudios han demostrado que permitir momentos de descanso dentro de la jornada laboral no solo beneficia la salud del trabajador, sino que también contribuye a mejorar el desempeño en el trabajo. Un empleado que tiene la oportunidad de recuperar energía y reducir la fatiga tiende a cometer menos errores, a ser más productivo y a mantener una mejor actitud en su entorno. Además, el bienestar en el trabajo impacta directamente en la calidad de vida de las personas, permitiéndoles mantener un equilibrio entre sus actividades laborales y su salud.

Más allá de la productividad, el acceso a espacios de descanso dentro del entorno laboral es una cuestión de respeto y dignidad. Asegurar que las personas tengan condiciones mínimas para realizar su trabajo en un ambiente adecuado es una responsabilidad compartida entre empleadores y autoridades. Sin embargo, en muchos centros de trabajo esta sigue siendo una necesidad no cubierta, lo que pone en riesgo la integridad y el bienestar de miles de personas que día a día sostienen la economía y los servicios de nuestra sociedad.

Ante esta realidad, es necesario reflexionar sobre la importancia de promover entornos laborales donde las y los trabajadores no solo cumplan con sus obligaciones, sino que también sean reconocidos como personas con necesidades básicas que deben ser atendidas. Un ambiente laboral digno no solo mejora el desempeño individual, sino que también fortalece la relación entre empleados y empleadores, genera un clima de trabajo más positivo y, en última instancia, contribuye a una sociedad más justa y equitativa.

I.- LA IMPORTANCIA DEL DESCANSO Y CONTAR CON SILLAS EN LAS ÁREAS DE TRABAJO.

El bienestar de las y los trabajadores es un factor fundamental para el desarrollo de cualquier empresa o institución. Sin embargo, en muchas ocasiones, las condiciones laborales no priorizan la comodidad ni la salud de quienes desempeñan diversas actividades a lo largo de su jornada. Uno de los aspectos más básicos, pero a la vez más ignorados, es la posibilidad de contar con momentos de descanso

adecuados y con mobiliario que permita realizar las tareas sin generar un desgaste innecesario en el cuerpo.

Muchas personas pasan largas horas de pie en sus trabajos, ya sea en comercios, fábricas, restaurantes, oficinas o cualquier otro sector productivo. La exigencia de mantenerse en esta posición sin la oportunidad de hacer pausas o de sentarse en momentos oportunos tiene consecuencias graves en la salud física. La fatiga muscular, los problemas circulatorios y el desgaste en las articulaciones son solo algunas de las afecciones más comunes que pueden derivar de la falta de descanso adecuado.

Los expertos en ergonomía y salud ocupacional han señalado que alternar períodos de actividad con momentos de reposo es esencial para evitar daños a largo plazo en el cuerpo¹. De hecho, el simple hecho de contar con una silla accesible para utilizarla en determinados momentos de la jornada laboral puede marcar una gran diferencia en la salud y el bienestar de las y los trabajadores. Esto no solo reduce la fatiga, sino que también ayuda a prevenir enfermedades laborales relacionadas con el esfuerzo prolongado y la postura forzada.

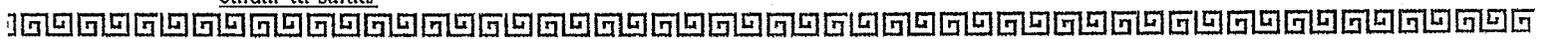
Además de los beneficios físicos, la posibilidad de descansar también impacta en el estado emocional y en la productividad. Un empleado que trabaja en condiciones adecuadas, que tiene la oportunidad de recuperar energía y evitar el agotamiento extremo, tiende a ser más eficiente, cometer menos errores y mantener una actitud más positiva. Por el contrario, quienes deben soportar condiciones de trabajo que exigen esfuerzo constante sin pausas suelen experimentar altos niveles de estrés, irritabilidad y menor rendimiento.

Otro aspecto importante es la relación entre el bienestar laboral y la dignidad de las personas. Negar la posibilidad de contar con sillas o espacios de descanso en el trabajo no solo afecta la salud, sino que también refleja una falta de respeto por la integridad de los trabajadores. En una sociedad que busca el desarrollo y la equidad, garantizar condiciones laborales dignas no debe ser visto como un lujo, sino como una necesidad básica.

Es momento de reconocer que el descanso no es una pérdida de tiempo ni un privilegio, sino un derecho fundamental. Implementar medidas que permitan a las y los empleados contar con mobiliario adecuado y espacios donde puedan recuperar energía no solo mejora su calidad de vida, sino que también genera ambientes de trabajo más saludables, productivos y humanos.

¹ World Economic Forum.

<https://es.weforum.org/stories/2019/11/si-trabajas-ochos-horas-de-pie-esto-es-lo-que-puedes-hacer-para-cuidar-tu-salud/>



II.- MARCO LEGAL INTERNACIONAL.

1.- Declaración Universal de los Derechos Humanos.²

"Artículo 23

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".

CONVENIOS DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

2.- Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947 (núm. 81).³

"Artículo 3

1. El sistema de inspección estará encargado de:

(a) velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión, tales como las disposiciones sobre horas de trabajo, salarios, seguridad, higiene y bienestar, empleo de menores y demás disposiciones afines, en la medida en que los inspectores del trabajo estén encargados de velar por el cumplimiento de dichas disposiciones".

3.- Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187).⁴

"Artículo 4.

1. Todo Miembro deberá establecer, mantener y desarrollar de forma progresiva, y reexaminar periódicamente, un sistema nacional de seguridad y salud en el trabajo, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores.

Artículo 5.

1. Todo Miembro deberá elaborar, aplicar, controlar y reexaminar periódicamente un programa nacional de seguridad y salud en el trabajo en

² <https://www.cnvinternationaal.nl/es/temas/area-resultados/derechos-laborales>

³ https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::p12100_instrument_id:312226

⁴ https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312332:NO

consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores.

2. El programa nacional deberá:

(a) promover el desarrollo de una cultura nacional de prevención en materia de seguridad y salud;

(b) contribuir a la protección de los trabajadores mediante la eliminación de los peligros y riesgos del trabajo o su reducción al mínimo, en la medida en que sea razonable y factible, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, con miras a prevenir las lesiones, enfermedades y muertes ocasionadas por el trabajo y a promover la seguridad y salud en el lugar de trabajo;

(c) elaborarse y reexaminarse sobre la base de un análisis de la situación nacional en materia de seguridad y salud en el trabajo, que incluya un análisis del sistema nacional de seguridad y salud en el trabajo;

(d) incluir objetivos, metas e indicadores de progreso, y

(e) ser apoyado, cuando sea posible, por otros programas y planes nacionales de carácter complementario que ayuden a alcanzar progresivamente el objetivo de un medio ambiente de trabajo seguro y saludable".

4.- Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155).⁵

"Artículo 4.

1. Todo Miembro deberá, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores interesadas y habida cuenta de las condiciones y práctica nacionales, formular, poner en práctica y reexaminar periódicamente una política nacional coherente en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo.

2. Esta política tendrá por objeto prevenir los accidentes y los daños para la salud que sean consecuencia del trabajo, guarden relación con la actividad laboral o sobrevengan durante el trabajo, reduciendo al mínimo, en la medida en que sea razonable y factible, las causas de los riesgos inherentes al medio ambiente de trabajo".

5.- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.⁶

"Artículo 6.

⁵

https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C155:N0

⁶ <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights>



1. Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho.

2. Entre las medidas que habrá de adoptar cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto para lograr la plena efectividad de este derecho deberá figurar la orientación y formación tecnicoprofesional, la preparación de programas, normas y técnicas encaminadas a conseguir un desarrollo económico, social y cultural constante y la ocupación plena y productiva, en condiciones que garanticen las libertades políticas y económicas fundamentales de la persona humana".

6.- Declaración sobre el progreso y el desarrollo en lo social.⁷

"Artículo 10.

a) La garantía del derecho al trabajo en todas las categorías y el derecho de todos a establecer sindicatos y asociaciones de trabajadores y a negociar en forma colectiva; el fomento del pleno empleo productivo, la eliminación del desempleo y el subempleo, el establecimiento de condiciones de trabajo justas y favorables para todos, inclusive el mejoramiento de la salud y de las condiciones de seguridad en el trabajo; la garantía de una remuneración justa por los servicios prestados sin discriminación alguna, así como el establecimiento de un salario mínimo suficiente para asegurar condiciones de vida

d) El logro de los más altos niveles de salud y la prestación de servicios de protección sanitaria para toda la población, de ser posible en forma gratuita;"

III.- MARCO NORMATIVO FEDERAL.

1.- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.⁸

"Artículo 5o. A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial."

⁷ <https://www.ohchr.org/es/instruments-mechanisms/instruments/declaration-social-progress-and-development>

⁸ <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/CPEUM.pdf>

"Artículo 123. Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley.

Apartado A

XIV. Los empresarios serán responsables de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patronos deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar, de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá aún en el caso de que el patrono contrate el trabajo por un intermediario.

XV. El patrón estará obligado a observar, de acuerdo con la naturaleza de su negociación, los preceptos legales sobre higiene y seguridad en las instalaciones de su establecimiento, y a adoptar las medidas adecuadas para prevenir accidentes en el uso de las máquinas, instrumentos y materiales de trabajo, así como a organizar de tal manera éste, que resulte la mayor garantía para la salud y la vida de los trabajadores, y del producto de la concepción, cuando se trate de mujeres embarazadas. Las leyes contendrán, al efecto, las sanciones procedentes en cada caso;"

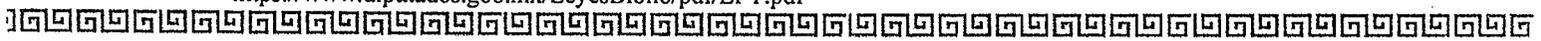
2.- Ley Federal del Trabajo.⁹

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

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;"

"Artículo 172.- En los establecimientos en que trabajen mujeres, el patrón debe mantener un número suficiente de asientos o sillas a disposición de las madres trabajadoras."

⁹ <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFT.pdf>



"Artículo 330-E.- En modalidad de teletrabajo, los patrones tendrán las obligaciones especiales siguientes: I. Proporcionar, instalar y encargarse del mantenimiento de los equipos necesarios para el teletrabajo como equipo de cómputo, sillas ergonómicas, impresoras, entre otros;"

"Artículo 423.- El reglamento contendrá:

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;"

"Artículo 283.- En materia de seguridad y salud, las personas empleadoras tienen las obligaciones especiales siguientes:

XVI. Hacer observar el descanso, pausas y limitaciones a la duración de la jornada y adoptar las medidas que, según el tipo de trabajo, la experiencia y la técnica sean necesarias para tutelar la integridad física y la dignidad de las personas trabajadoras del campo, debiendo evitar los efectos perniciosos de las tareas riesgosas o determinantes de vejez o agotamiento prematuro"

IV.- MARCO NORMATIVO ESTATAL (OAXACA).

1.- Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Oaxaca. ¹⁰

"Artículo 12.- A ninguna persona podrá impedirse que se dedique a la profesión, industria, comercio o trabajo que le acomode, siendo lícitos. El ejercicio de esta libertad sólo podrá vedarse por determinación judicial, cuando se ataquen los derechos de tercero, o por resolución gubernativa, dictada en los términos que marque la ley, cuando se ofendan los derechos de la sociedad. Nadie puede ser privado del producto de su trabajo, sino por resolución judicial."

"Artículo 129.- Toda persona tiene derecho al trabajo y para tal efecto, el Estado promoverá políticas de creación de empleos y establecerá condiciones para que sus habitantes puedan acceder a un trabajo digno, honesto, decente, bien remunerado y socialmente útil, para sufragar a sus propias necesidades y a las de sus familias."

V.- CONTEXTO NACIONAL Y ESTATAL SOBRE LA LEY SILLA.

¹⁰

[https://www.congresoaxaca.gob.mx/docs66.congresoaxaca.gob.mx/legislacion_estatal/Constitucion_Politica_del_Estado_Libre_y_Soberano_de_Oaxaca_\(Ref_dto_2518_aprob_LXV_Legis_11_nov_2024_PO_Extra_12_nov_2024\).pdf](https://www.congresoaxaca.gob.mx/docs66.congresoaxaca.gob.mx/legislacion_estatal/Constitucion_Politica_del_Estado_Libre_y_Soberano_de_Oaxaca_(Ref_dto_2518_aprob_LXV_Legis_11_nov_2024_PO_Extra_12_nov_2024).pdf)

En México, millones de trabajadores desempeñan sus funciones en condiciones que no siempre garantizan su bienestar físico y emocional. Sectores como el comercio, la industria manufacturera, los servicios y la atención al cliente son algunos de los ámbitos donde es común que las y los empleados pasen largas horas de pie sin acceso a espacios adecuados para el descanso.

Diversos estudios han documentado los efectos negativos de esta situación en la salud de los trabajadores, evidenciando que la falta de pausas y mobiliario adecuado puede derivar en enfermedades musculoesqueléticas, problemas circulatorios y fatiga extrema. A pesar de los avances en materia de derechos laborales, en muchas empresas y establecimientos comerciales persisten prácticas que priorizan la productividad por encima de la salud de las personas.

El 19 de diciembre de 2024 fue publicada en el **Diario Oficial de la Federación (DOF)** la reforma a la **Ley Federal del Trabajo**, conocida popularmente como “**Ley Silla**”, la cual entrará en vigor en junio de 2025. Esta reforma obliga a los centros de trabajo a garantizar que sus empleados cuenten con un área de descanso adecuada o con sillas para su uso durante la jornada laboral. Con esta medida, se busca evitar el desgaste físico excesivo y mejorar las condiciones laborales de quienes deben permanecer de pie por largos periodos.

OCC, la bolsa de trabajo en línea líder en México, realizó una encuesta reciente, donde el **60%** de los participantes afirmó haber escuchado sobre la Ley Silla. Además, el **92%** consideró que esta iniciativa mejoraría las condiciones de los trabajadores en México (51% de forma considerable y 41% en cierta medida).¹¹

Más de la mitad de quienes trabajan de pie (56%) señaló que contar con una silla o asiento mejoraría su bienestar físico y emocional en el trabajo y un **36%** indicó que al menos reduciría algunas molestias.

De este universo de encuestados, **la mayoría lo hace entre 4 y 8 horas al día (47%)**; un 35% trabaja de esa forma más de 8 horas; un 15% entre 2 y 4 horas; y solo un 3% lo hace menos de 2 horas. Cabe destacar que los trabajadores de la Industria Manufacturera son los que pasan más horas laborando de pie (48% entre 4 y 8 horas y 38% más de 8 horas).

Asimismo, **la mitad de los trabajadores que laboran de pie experimentan constantemente molestias físicas** como dolores de espalda y piernas cansadas; **39%** reportó que padece este tipo de molestias en menor medida y solo **8%** aseguró no sentir ningún malestar.

¹¹ <https://prensa.occ.com.mx/prensa/ley-silla-45-de-los-trabajadores-que-labora-de-pie-no-recibe-apoyo-en-su-empleo-para-mitigar-el-cansancio>

En cuanto al apoyo de sus empleadores:

- **45% aseguró que no tiene ningún tipo de apoyo en su empleo para mitigar el cansancio por trabajar de esa manera.**
- **26%** mencionó que sí recibe apoyos para descansar.
- **29%** señaló que sí tiene apoyo, pero no lo consideran efectivo.

A continuación se enlistan una serie de beneficios y retos que trae consigo la implementación de la "Ley silla" acorde a la encuesta de la OCC.

Beneficios

- Reducción de fatiga y estrés laboral (65%)
- Mejora en la salud física de los empleados (50%)
- Fomento al bienestar y satisfacción del empleado (45%)
- Aumento de la productividad (24%)
- Cumplimiento de normativas laborales (21%)

Retos

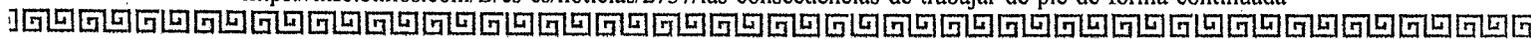
- Resistencia al cambio por parte de los altos mandos (42%)
- Desinterés en cumplir la ley (38%)
- Costos adicionales para adecuar espacios (35%)
- Confusión sobre cómo aplicar la ley en ciertas áreas de trabajo (32%)
- Falta de infraestructura adecuada (30%)

¿Cuáles son los riesgos relacionados con trabajar de pie?¹²

Tanto si el empleado está trabajando de pie en movimiento como en posición estática, las condiciones físicas del cuerpo se ven mermadas. Algunos de los riesgos relacionados con trabajar de pie son:

- Fatiga y tensión muscular en piernas, espalda y cuello al disminuir el flujo de sangre en estas zonas.
- La inflamación en las venas aumenta el riesgo de padecer varices.
- Permanecer de pie en el trabajo también puede ser origen de problemas en las articulaciones de la columna, caderas, rodillas y pies.

¹² <https://info.bimos.com/B/es-es/noticias/2737/las-consecuencias-de-trabajar-de-pie-de-forma-continuada>



- Trabajar de pie también está relacionado a largo plazo con daños en tendones y ligamentos, que pueden originar trastornos reumáticos.

A pesar de su aprobación, la correcta implementación de la Ley Silla sigue siendo un reto, ya que muchas empresas aún no han adecuado sus espacios para cumplir con la normativa. Asimismo, la supervisión y vigilancia de su cumplimiento por parte de las autoridades laborales es un factor clave para garantizar que esta reforma tenga un impacto real en la vida de los trabajadores.

Situación en Oaxaca.

En el estado de Oaxaca, donde una parte significativa de la población se emplea en el comercio informal, el sector turístico, la manufactura artesanal y los servicios, las condiciones de trabajo suelen ser aún más precarias. La falta de acceso a mobiliario adecuado y a espacios de descanso es una realidad cotidiana para muchas y muchos trabajadores que deben soportar largas jornadas en condiciones poco ergonómicas.

El sector turístico, que es una de las principales fuentes de empleo en el estado, depende en gran medida de trabajadores que permanecen en constante movimiento, atendiendo a clientes en restaurantes, hoteles, mercados y establecimientos comerciales. Muchos de estos trabajadores no cuentan con sillas para descansar durante sus turnos o deben utilizarlas de manera limitada por políticas internas de los negocios.

En el tercer trimestre de 2024, la población económicamente activa de Oaxaca fue de 1.94M personas. La fuerza laboral ocupada alcanzó las 1.92M personas (42% mujeres y 58% hombres).¹³

Las ocupaciones que concentran mayor número de trabajadores fueron Trabajadores en el Cultivo de Maíz Y/O Frijol (313k), Trabajadores de Apoyo en Actividades Agrícolas (215k) y Empleados de Ventas, Despachadores y Dependientes en Comercios (99.9k). Se registraron 20.3k desempleados (tasa de desempleo de 1.05%).¹⁴

Con la entrada en vigor de la **Ley Silla**, los empleadores en Oaxaca están obligados a garantizar que sus trabajadores tengan acceso a sillas o espacios adecuados de descanso. Sin embargo, la implementación de esta reforma enfrenta desafíos,

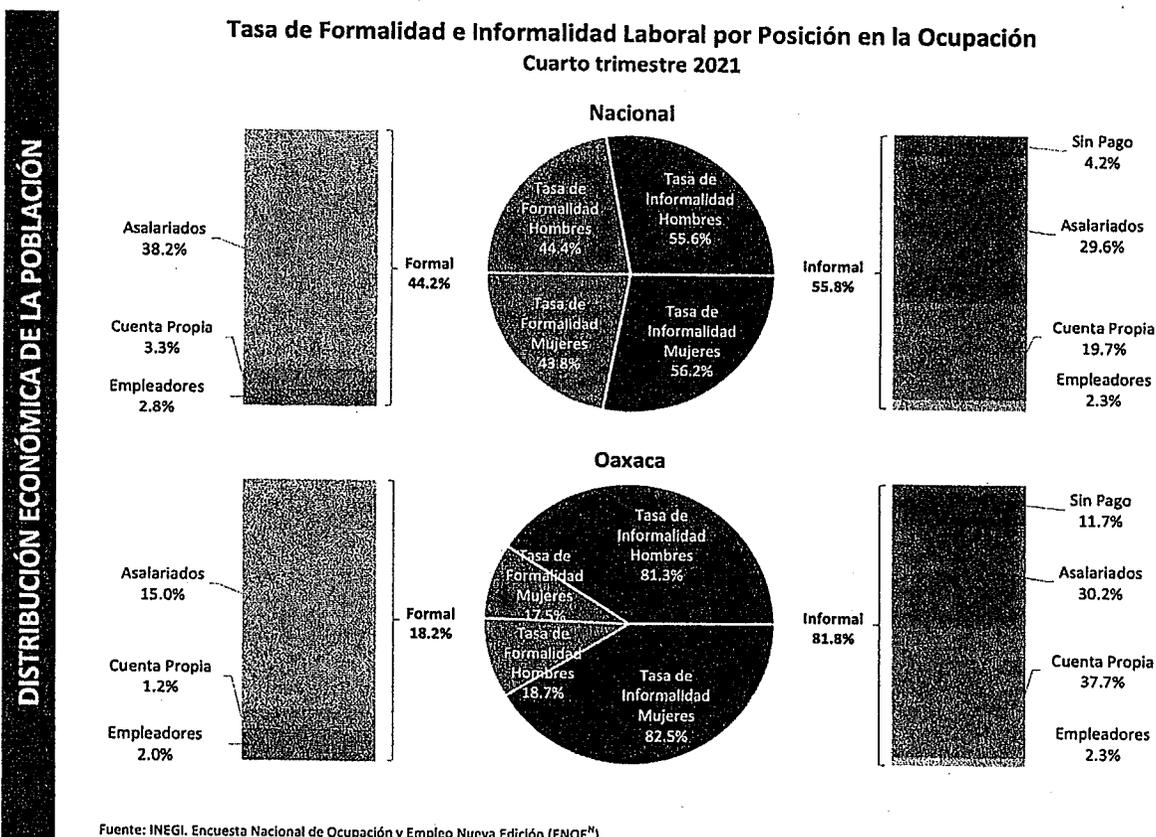
¹³ <https://www.economia.gob.mx/datamexico/es/profile/geo/oaxaca-oa?redirect=true#:~:text=En%20el%20tercer%20trimestre%20de,mensual%20de%20%243.8k%20MX.>

¹⁴ <https://www.economia.gob.mx/datamexico/es/profile/geo/oaxaca-oa?redirect=true#:~:text=En%20el%20tercer%20trimestre%20de,mensual%20de%20%243.8k%20MX.>

especialmente en pequeñas y medianas empresas, donde la falta de información o resistencia a cambiar las dinámicas laborales pueden retrasar su cumplimiento.

Además, en el ámbito del comercio informal, donde las regulaciones laborales son aún más difíciles de aplicar, la situación es más preocupante. Vendedores ambulantes, trabajadores de mercados y pequeños negocios a menudo pasan jornadas completas sin posibilidad de sentarse, exponiéndose no solo a problemas de salud, sino también a condiciones climáticas adversas que agravan su desgaste físico.

A continuación se muestra una gráfica sobre la Tasa de Formalidad e Informalidad Laboral por Posición en la Ocupación en nuestro Estado:



El reto en Oaxaca no solo radica en hacer cumplir la **Ley Silla**, sino también en generar conciencia sobre la importancia del descanso en el trabajo y fomentar que tanto empleadores como autoridades refuercen mecanismos para garantizar que

todas las personas trabajadoras cuenten con las condiciones mínimas para cuidar su salud.

VI. OBJETIVO.

El presente **punto de acuerdo** tiene como objetivo **exhortar a la Secretaría del Trabajo del Estado de Oaxaca** para que, en el ámbito de sus atribuciones, realice las acciones necesarias para garantizar la correcta implementación y cumplimiento de la reforma a la **Ley Federal del Trabajo**, conocida como "**Ley Silla**", la cual entrará en vigor en junio de 2025. Esta reforma establece la obligación de los centros de trabajo de proporcionar un área de descanso o sillas para que las y los empleados puedan utilizarlas durante su jornada laboral.

A pocos meses de su entrada en vigor, resulta fundamental que las autoridades laborales en el estado inicien acciones preventivas, de **difusión, supervisión y sensibilización** dirigidas tanto a empleadores como a trabajadores, con el fin de que esta disposición no quede solo en el papel, sino que se aplique de manera efectiva en todos los sectores productivos.

Particularmente en Oaxaca, donde un alto porcentaje de la población trabaja en el comercio, el turismo, la industria manufacturera y el sector informal, se requiere un esfuerzo coordinado para asegurar que las empresas y establecimientos adopten las medidas necesarias antes de la fecha límite establecida en la ley.

Este exhorto busca generar conciencia sobre la importancia del **descanso en el entorno laboral**, no solo como una medida de bienestar para las y los trabajadores, sino como un factor clave en la **prevención de enfermedades ocupacionales** y en la construcción de un ambiente de trabajo más digno y humano.

El cumplimiento efectivo de la **Ley Silla** en Oaxaca no solo beneficiará la salud y seguridad de miles de trabajadores, sino que también contribuirá a la construcción de un modelo laboral más justo, equitativo y alineado con los principios fundamentales de derechos humanos y dignidad en el trabajo; en razón de lo expuesto, someto a la consideración del Pleno de este Honorable Congreso del Estado Libre y Soberano de Oaxaca, para que sea tratado como de urgente y obvia resolución el presente:

PUNTO DE ACUERDO

POR EL QUE LA SEXAGESIMA SEXTA LEGISLATURA EXHORTA
RESPECTUOSAMENTE:

ÚNICO.- A LA SECRETARÍA DE TRABAJO DEL ESTADO DE OAXACA PARA QUE, EN EL ÁMBITO DE SUS ATRIBUCIONES, IMPLEMENTE ACCIONES DE DIFUSIÓN, NOTIFICACIÓN, SUPERVISIÓN Y VERIFICACIÓN QUE GARANTICEN EL CUMPLIMIENTO DE LA REFORMA A LOS ARTÍCULOS 132 PRIMER PÁRRAFO Y FRACCIÓN V, 133, PRIMER PÁRRAFO, 422, PRIMER PÁRRAFO, Y 423, FRACCIONES I, V, VIII Y X; Y LA ADICIÓN A LA FRACCIÓN XVII BIS AL ARTÍCULO 133 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, PUBLICADA EN EL DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN EL 19 DE DICIEMBRE DE 2024, POR LA QUE SE OBLIGA A LOS CENTROS DE TRABAJO A PROPORCIONAR UN ÁREA DE DESCANSO O SILLAS CON RESPALDO PARA QUE LAS Y LOS EMPLEADOS PUEDAN UTILIZARLAS DURANTE SU JORNADA LABORAL, MISMA QUE ENTRARÁ EN VIGOR EN JUNIO DE 2025.

TRANSITORIOS

PRIMERO. – El presente acuerdo entrará en vigor el día de su aprobación.

SEGUNDO.- Comuníquese a las instancias correspondientes para los efectos legales correspondientes.

Dado en la sede del Poder Legislativo del Estado Libre y Soberano de Oaxaca,

San Raymundo Jalpan, Centro, Oaxaca; a 14 de marzo de 2025.

ATENTAMENTE


DIP. DULCE ALEJANDRA GARCÍA MORLAN.



GOBIERNO CONSTITUCIONAL
DEL ESTADO DE OAXACA
PODER LEGISLATIVO

LXVI LEGISLATURA

**DIP DULCE ALEJANDRA
GARCIA MORLAN**

