

13 SET. 2013

SE TURNÓ A LAS COMISIONES UNIDAS DE TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL;
Y DE ESTUDIOS LEGISLATIVOS, PRIMERA.

INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN Y ADICIONAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, EN MATERIA DEL DERECHO A SENTARSE DURANTE LA JORNADA LABORAL, PRESENTADA POR LA SENADORA PATRICIA MERCADO CASTRO DEL GRUPO PARLAMENTARIO DE MOVIMIENTO CIUDADANO.

La suscrita, **Senadora Patricia Mercado Castro**, integrante del Grupo Parlamentario de Movimiento Ciudadano, con fundamento en el artículo 71, fracción II de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y el artículo 8, fracción I del Reglamento del Senado de la República, somete a consideración la siguiente **Iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, en materia del derecho al descanso durante la jornada laboral**, conforme a la siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

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 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.

ARCO GAMA

Napoleón Gómez

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 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 reestructuración 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 1o 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 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,¹ 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

¹ 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/>

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.²

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.³

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 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.⁴

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.⁵

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

² *Ibidem*

³ 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://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2023/ENIGH/ENIGH2022.pdf>

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

⁵ *Ibidem*

trabajador estadounidense promedio, todo ello por menos de una quinta parte del salario.⁶ 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.⁷ Razón suficiente para recordar que es urgente llevar adelante en la legisladora 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.⁸ 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 comerciales,⁹ 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.

⁶Ver: <https://www.forbes.com/sites/niallmccarthy/2018/01/08/the-countries-working-the-most-hours-every-year-infographic/?sh=5bcfe35d2fbc>

⁷ Ver: <https://www.milenio.com/politica/inegi-12-renuncias-hora-acoso-laboral-discriminacion>

⁸ *Ibidem*

⁹ *Ibidem*

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.¹⁰

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.¹¹

¹⁰ Smith, P. et al. 2018. The Relationship Between Occupational Standing and Sitting 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>

¹¹ *Ibidem*

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 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.¹²

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

¹²CDC. Dick, R. 2014. Prolonged Standing at Work. Recuperado de: <https://blogs.cdc.gov/niosh-science-blog/2014/12/09/standing/>¹³ Véase en: <https://www.instagram.com/mexicolectivo/> o en <https://twitter.com/mexicolectivo>

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*¹³ 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.

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.

¹³ Véase en: <https://www.instagram.com/mexicolectivo/> o en <https://twitter.com/mexicolectivo>

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:

Artículo 423.- El reglamento contendrá:

I. Horas de entrada y salida de los trabajadores, tiempo destinado para las comidas y periodos 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 país. 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 1914¹⁴. Fue uno de los primeros logros del

¹⁴ Boletín de las Leyes y Decretos. 1914. Recuperado de: <http://www.memoriachilena.cl/archivos2/pdfs/MC0004869.pdf>

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 ellos.

*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 ley¹⁵.*

La Ley fue reescrita en el Decreto con Fuerza de Ley núm. 178,¹⁶ 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 sillas 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.*

¹⁵ *Ibid.*

¹⁶ Decreto con Fuerza de Ley núm. 178. Recuperado de: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=4941&tipoVersion=0>

*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 carabineros¹⁷.*

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 Generales¹⁸, 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**¹⁹.*

Y según su Dictamen N° 4.624/079 estableció que

*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, que sería posibilitar el descanso de los trabajadores en los espacios o intervalos que no***

¹⁷ Ibid.

¹⁸ Véase: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=207436>

¹⁹ Véase: https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-95516_recurso_1.pdf

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 citada²⁰.

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.²¹ 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.

(...)

²⁰ Ibid.

²¹ 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>

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 extenúa a la obrera que, al fin de la jornada, después de haber estado en pie nueve horas, ha perdido hasta el ánimo de alimentarse.

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(...).²²

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.***

²² Ibidem.

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.

(...)²³

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",²⁴ 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 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.²⁵

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 lo la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible.²⁶ En este sentido, la aprobación de este decreto va enfocado a el ODS 8 sobre Trabajo decente y crecimiento económico y las metas:

²³ Véase: <https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-12205-194133/texto>

²⁴ Véase:

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

²⁵ Health and Safety Executive (HSE). Seating at Work. Londres, 2011

²⁶ Objetivos de Desarrollo Sostenible: Recuperado de: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>

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,²⁷ 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:

²⁷ OIT. Pacto Mundial para el empleo. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_norm/-relconf/documents/meetingdocument/wcms_115078.pdf

- 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 equitativa²⁸, 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”

(...)

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 (...)*

²⁸ 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

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”.*

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 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:

Ley Federal del Trabajo	
Dice	Debe decir
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. ...	Artículo 132.- Son obligaciones de los patrones: I. a IV. ... 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 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. VI. a XXXIII. ...
Artículo 133.- Queda prohibido a los patrones o a sus representantes: I. a XVI. ...	Artículo 133.- Queda prohibido a los patrones o a sus representantes: I. a XVI. ...

XVII. Realizar cualquier acto tendiente a ejercer control sobre el sindicato al que pertenezcan sus trabajadores, y <i>(Sin correlativo. Se recorre el subsecuente)</i> XVIII. Las demás que establezca esta Ley.	XVII. Realizar cualquier acto tendiente a ejercer control sobre el sindicato al que pertenezcan sus trabajadores; 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 XIX. Las demás que establezca esta Ley.
Artículo 422.- 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. ...	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 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;	Artículo 423.- El reglamento contendrá: I. Horas de entrada y salida de los trabajadores, 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

VI. a VII. ... VIII. 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; IX. ... X. 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 XI. ...	durante la jornada laboral, de conformidad con lo previsto por el artículo 132, fracción V; VI. a VII. ... 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. ...
No existe correlativo.	Artículo 1000 Bis. - 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.

	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.
--	--

Por lo anteriormente expuesto y fundado, someto a la consideración de esta H. Asamblea la siguiente Iniciativa con Proyecto de:

DECRETO

Por el que se reforman y adicionan diversas disposiciones de Ley Federal del Trabajo.

ÚNICO. – Se **reforman** la fracción V del artículo 132; las fracciones XVII y XVIII, recorriéndose la subsecuente a la fracción XIX, todas del artículo 133; el artículo 422, y las fracciones I, V, VIII y X del artículo 423 y se **adiciona** un nuevo artículo 1000 Bis de la Ley Federal del Trabajo para quedar como sigue:

Artículo 132.- Son obligaciones de los patrones:

I. a IV. ...

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 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.

VI. a XXXIII. ...

Artículo 133.- Queda prohibido a los patrones o a sus representantes:

I. a XVI. ...

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

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

XIX. Las demás que establezca esta Ley.

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 los trabajadores, 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. ...

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. ...

Artículo 1000 Bis. - 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.

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.

TRANSITORIOS

Primero. El presente Decreto entrará en vigor 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 y las características del equipo aplicables que deriven del presente Decreto en un plazo de 30 días 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.

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.

Dado en el salón de sesiones del Senado de la República, a 06 de septiembre de 2023.

Sen. Emilio Álvarez Leza

ATENTAMENTE

Marybel Villegas

Marta L. Michas C

Patricia Mercado Castro

Senadora Patricia Mercado Castro

Grupo Parlamentario de Movimiento Ciudadano

Senado de la República

LXV Legislatura

Sen. Estrella Rojas Lora

Sen. Cinthia Cruz B.

Sen. Ortiz

Sen. Zepeda

En la persona y en representación del Grupo Parlamentario de Movimiento Ciudadano.