La Ley Silla: un reto de gestión para las empresas

JOAO PEREIRA
Abogado del área Laboral del Estudio Muñiz Piura



El pasado 8 de julio se promulgó la Ley N° 32721, denominada "Ley Silla", la cual incorpora nuevas obligaciones para los empleadores respecto de los trabajadores que permanecen de pie durante periodos continuos de tres horas o más.

La norma exige proporcionar asientos ergonómicos y garantizar periodos de descanso sentado que formen parte de la jornada laboral. Sin embargo, ello no significa que las empresas deban adquirir una silla para cada trabajador, dado que, con el fin de mantener la continuidad operativa, es posible implementar un sistema proporcional y rotativo de asientos, siempre que esté sustentado en un diagnóstico de riesgos ergonómicos y aprobado por el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo.

La ley también prevé excepciones para labores en las que permanecer de pie sea inherente a la actividad o cuando el descanso sentado genere un riesgo para el trabajador o terceros. En estos casos, el empleador deberá adoptar medidas alternativas, como la rotación de tareas, pausas activas o descansos equivalentes.

Su impacto será especialmente relevante en sectores como el retail, la industria, la agroindustria, los establecimientos de salud, los servicios logísticos y las actividades de atención al público, donde es frecuente que los trabajadores permanezcan de pie durante periodos prolongados.

Si bien las empresas cuentan con un plazo de 360 días para adecuar su Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo, resulta recomendable iniciar desde ahora la evaluación de riesgos ergonómicos y la actualización de sus procedimientos internos. Una implementación anticipada permitirá reducir contingencias frente a eventuales fiscalizaciones de Sunafil y fortalecer una gestión preventiva alineada con las nuevas exigencias legales.