



Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, Ciudad de México, México.  
ISSN 2707-2207 / ISSN 2707-2215 (en línea), septiembre-octubre 2025,  
Volumen 9, Número 5.

[https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v9i5](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v9i5)

**RETOS LEGALES Y OPERATIVOS DE LAS  
MYPES DE IXTLÁN DEL RÍO, NAYARIT, ANTE LA  
IMPLEMENTACIÓN DE LA JORNADA LABORAL  
REDUCIDA Y LA LEY SILLA EN MÉXICO**

LEGAL AND OPERATIONAL CHALLENGES OF MSMEs IN  
IXTLÁN DEL RÍO, NAYARIT, IN THE FACE OF THE IMPLEMENTATION  
OF THE REDUCED WORKING HOURS AND THE CHAIR LAW IN MEXICO

**Edith Guadalupe Alvarado Valera**

Universidad Autónoma de Nayarit

**Lourdes Concepción Barrón Romero**

Universidad Autónoma de Nayarit

**Luis Ramón Montalvo Ayala**

Universidad Autónoma de Nayarit

**Octavio Arias Fránquez**

Universidad Autónoma de Nayarit

**Juan Diego Jara Aguiar**

Universidad Autónoma de Nayarit

DOI: [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v9i5.20758](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v9i5.20758)

## **Retos Legales y Operativos de las MYPES de Ixtlán del Río, Nayarit, ante la Implementación de la Jornada Laboral Reducida y la Ley Silla en México**

**Edith Guadalupe Alvarado Valera<sup>1</sup>**[edith.alvarado@uan.edu.mx](mailto:edith.alvarado@uan.edu.mx)Colegio de Investigación Educativa  
Unidad Académica de Ahuacatlán  
Universidad Autónoma de Nayarit**Lourdes Concepción Barrón Romero**[lourdes.barron@uan.edu.mx](mailto:lourdes.barron@uan.edu.mx)Colegio de Investigación Educativa  
Unidad Académica de Ahuacatlán  
Universidad Autónoma de Nayarit**Luis Ramón Montalvo Ayala**[ramon.montalvo@uan.edu.mx](mailto:ramon.montalvo@uan.edu.mx)Colegio de Investigación Educativa  
Unidad Académica de Ahuacatlán  
Universidad Autónoma de Nayarit**Octavio Arias Fránquez**[bricio.llamas@uan.edu.mx](mailto:bricio.llamas@uan.edu.mx)Colegio de Investigación Educativa  
Unidad Académica de Ahuacatlán  
Universidad Autónoma de Nayarit**Juan Diego Jara Aguiar**[juan.aguiar@uan.edu.mx](mailto:juan.aguiar@uan.edu.mx)Unidad Académica de Ahuacatlán  
Universidad Autónoma de Nayarit

### **RESUMEN**

El capítulo analiza los retos que enfrentan las micro y pequeñas empresas (MYPES) en México ante la implementación de la jornada laboral reducida y la Ley Silla. Estas reformas, enfocadas en mejorar las condiciones laborales y de salud ocupacional, generan impactos importantes en unidades con recursos limitados. Uno de los principales desafíos es el cumplimiento normativo, que exige actualizar contratos, reglamentos y políticas internas, lo cual implica conocimientos legales especializados y, en muchos casos, asesoría externa. También destacan los costos de adecuación, relacionados con la compra de mobiliario ergonómico, la adaptación de espacios y los gastos derivados de reorganizar procesos productivos. La modificación de las jornadas laborales requiere ajustar turnos y redistribuir tareas, lo que puede afectar la eficiencia y competitividad. Además, se resalta la necesidad de capacitación tanto para empleadores como para trabajadores respecto a los nuevos derechos y obligaciones, así como el riesgo de sanciones administrativas por incumplimiento, lo que incrementa la presión sobre las MYPES. Finalmente, el capítulo enfatiza la relevancia de los mecanismos de apoyo institucional y propone estrategias graduales de adaptación que permitan a estas empresas cumplir la normativa de manera sostenible, evitando comprometer su estabilidad y permanencia en el mercado.

**Palabras clave:** MYPES, ley silla, jornada laboral reducida, normatividad

---

<sup>1</sup> Autor principal

Correspondencia: [edith.alvarado@uan.edu.mx](mailto:edith.alvarado@uan.edu.mx)

# Legal and Operational Challenges of MSMEs in Ixtlán del Río, Nayarit, in the Face of the Implementation of the Reduced Working Hours and the Chair Law in Mexico

## ABSTRACT

This chapter analyzes the challenges faced by micro and small enterprises (MSEs) in Mexico regarding the implementation of the reduced working hours reform and the “Ley Silla.” These measures, aimed at improving labor conditions and occupational health, have significant impacts on businesses with limited resources. A major challenge is regulatory compliance, which requires updating contracts, internal regulations, and corporate policies, often demanding specialized legal knowledge and external advisory services. Another key issue involves adaptation costs, such as acquiring ergonomic furniture, redesigning workplaces, and covering expenses related to reorganizing production processes. The adjustment of working hours also requires changes in shifts and task redistribution, which may affect efficiency and competitiveness. In addition, the chapter underscores the need for training for both employers and employees on the new rights and obligations, as well as the risk of administrative sanctions for non-compliance, which increases pressure on MSEs. Finally, it highlights the importance of institutional support mechanisms and suggests gradual adaptation strategies that enable these enterprises to achieve compliance in a sustainable manner without jeopardizing their stability and market presence.

**Keywords:** micro and small enterprises (MSEs), reduced working hours, regulatory compliance, adaptation costs

*Artículo recibido 02 septiembre 2025  
Aceptado para publicación: 29 octubre 2025*



## INTRODUCCIÓN

Las micro y pequeñas empresas (MYPES) representan un pilar fundamental en la economía mexicana, al constituir más del 95% de las unidades productivas y generar una proporción significativa del empleo formal (Instituto Nacional de Estadística y Geografía, 2024). En este contexto, la aplicación de nuevas disposiciones laborales, como la reducción de la jornada laboral de 48 a 40 horas semanales y la denominada Ley Silla, plantea un escenario de retos y adaptaciones para el sector productivo en general y particularmente para las MYPES en regiones específicas como Ixtlán del Río, Nayarit.

El fundamento de estas reformas se encuentra en la necesidad de garantizar condiciones dignas de trabajo, alineadas con los principios de seguridad y salud ocupacional, así como con las tendencias internacionales que buscan equilibrar la vida personal y laboral de los trabajadores (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2019). La Ley Silla, en particular, responde a un enfoque de ergonomía y prevención de riesgos laborales, que obliga a los empleadores a proporcionar asientos adecuados a quienes desempeñan actividades prolongadas de pie (Diario Oficial de la Federación [DOF], 2024). El propósito de este estudio es analizar los retos legales y operativos que enfrentan las MYPES de Ixtlán del Río ante la implementación de estas disposiciones. Este análisis busca ofrecer un marco de referencia para comprender las exigencias normativas y sus implicaciones organizacionales, así como contribuir a la reflexión académica sobre la capacidad de las pequeñas empresas de adaptarse a los cambios en el marco jurídico laboral (Secretaría del Trabajo y Previsión Social [STPS], 2025). Asimismo, pretende sentar las bases para posteriores investigaciones sobre el acompañamiento institucional y los mecanismos de apoyo necesarios para garantizar un cumplimiento gradual y sostenible de la normativa (Chevez Ruiz Zamarripa, 2025).

En los últimos años México ha impulsado modificaciones relevantes en la normativa laboral, entre las que destacan las iniciativas para reducir la jornada máxima de trabajo y la reforma conocida popularmente como “Ley Silla”, que obliga a las empresas a disponer de asientos con respaldo y permitir descansos sentados para trabajadores que laboren de pie. Estas transformaciones buscan mejorar la salud laboral y la calidad de vida, aunque plantean retos de cumplimiento operacional para las MIPyMES (STPS, 2025; DOF, 2024; El País, 2025).



La legislación laboral mexicana ha experimentado transformaciones relevantes en los últimos años. Dos de las reformas más significativas han sido la iniciativa de reducción de la jornada laboral de 48 a 40 horas semanales y la promulgación de la llamada Ley Silla, que obliga a los empleadores a proporcionar asientos adecuados a los trabajadores que desempeñan actividades de pie. Ambas medidas buscan mejorar la salud y calidad de vida de los trabajadores, pero su implementación plantea retos legales, administrativos y financieros, particularmente en el ámbito de las MIPyMES, que constituyen más del 90% del tejido empresarial en México (STPS, 2025).

Para el año de 1912, en España, surge la Ley de la Silla para las mujeres, teniendo como prioridad el que las obreras tuvieran protección jurídica, con beneficios de género exclusivamente (Espuny y García, 2010).

Investigaciones realizadas en diversas partes del mundo indican que la reducción de la jornada laboral puede llevar a una mayor productividad y menor ausentismo (López y Sánchez, 2022). Sin embargo, la implementación de esta medida en las MYPES puede presentar desafíos específicos, especialmente en términos de costos y reorganización del trabajo.

La jornada laboral reducida implica una disminución del número de horas trabajadas semanalmente, sin una reducción proporcional en el salario. Esta política busca mejorar el equilibrio entre la vida laboral y personal, aumentar la satisfacción de los empleados y, en última instancia, mejorar la productividad (Alvarado, 2024).

Aunque este es el límite estándar establecido por la Ley Federal del Trabajo, el 27% de los trabajadores superan las 48 horas de trabajo semanales como lo resalta el Instituto Mexicano para la Competitividad (2024). En muchos casos, las horas extras no se remuneran conforme a la normativa vigente.

La Organización Internacional del Trabajo (2023) recomienda un tiempo de trabajo de 40 horas por semana. En consonancia con esto, varios países ya han implementado reformas para reducir la jornada laboral. A continuación, se presentan algunas experiencias internacionales al respecto que García (2023) señala en su artículo.

El cumplimiento de la normatividad laboral en México ha adquirido una relevancia central tras la aprobación de reformas como la reducción de la jornada laboral y la implementación de la denominada Ley Silla. Ambas disposiciones buscan garantizar condiciones de trabajo dignas, seguras y saludables,

especialmente en el contexto de las micro y pequeñas empresas (MYPES), que constituyen la mayoría del aparato productivo nacional. Sin embargo, el incumplimiento por parte de los empleadores conlleva diversas sanciones legales, administrativas y económicas, que se exponen a continuación con base en la Ley Federal del Trabajo (LFT) y en disposiciones emitidas por el Congreso de la Unión y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS).

La Ley Silla fue publicada en el Diario Oficial de la Federación en junio de 2025, reformando los artículos 132, 133, 422 y 423 de la Ley Federal del Trabajo. Establece la obligación patronal de proporcionar asientos con respaldo cuando la naturaleza de la actividad requiera permanecer de pie de manera prolongada. El decreto otorgó un plazo de 180 días naturales para que las empresas adecuaran sus reglamentos internos y condiciones laborales (DOF, 2024). Por su parte, la reducción de la jornada laboral se vincula con el artículo 61 de la LFT, que limita la jornada máxima ordinaria a 8 horas diarias o su equivalente semanal, y cuya reforma busca reducir de 48 a 40 horas semanales.

Las sanciones que enfrentan las MYPES por incumplimiento de la Ley Silla se estructuran de la siguiente manera:

1. Multas: De 250 a 2,500 UMA por cada trabajador afectado, lo que equivale a aproximadamente entre \$28,285 y \$282,850 pesos mexicanos (Infobae, 2025).
2. Suspensión temporal de actividades: En casos de reincidencia o incumplimiento grave, la STPS puede ordenar la suspensión de labores hasta que se corrija la irregularidad (Razón, 2025).
3. Obligación de regularización: Las empresas deben modificar su reglamento interior de trabajo, políticas de salud y seguridad, y adquirir el mobiliario correspondiente en un plazo máximo de 180 días naturales (Diputados, 2025).
4. Procedimientos de inspección: La STPS está facultada para realizar inspecciones programadas o derivadas de denuncias, con posibilidad de aplicar sanciones inmediatas (Razón, 2025).
5. Consecuencias adicionales: En caso de que el incumplimiento genere daños a la salud, pueden proceder demandas laborales y sanciones adicionales por responsabilidad civil o penal (Infobae, 2025).

El incumplimiento de la jornada laboral reducida también genera responsabilidades patronales: Multas por exceder la jornada legal sin la debida remuneración, calculadas en UMA, aplicables por cada trabajador afectado (Informador, 2024).

La Ley Silla en México se refiere a la normativa que obliga a los empleadores a proporcionar asientos adecuados a los trabajadores para que puedan descansar durante su jornada laboral cuando las características del trabajo lo permitan. Esta legislación tiene su base en la Ley Federal del Trabajo, en el artículo 132, fracción V que regula las relaciones laborales en el país.

El Artículo 132, Fracción V dice que: Los patrones están obligados a "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 a naturaleza del trabajo”.

La regulación busca garantizar que los trabajadores que permanecen de pie durante extensos periodos tengan a posibilidad de descansar cuando lo requieran. Con esto se contribuye al bienestar físico de los empleados y prevenir problemas de salud asociados a fatiga y posturas inadecuadas.

Además de la Ley Federal del Trabajo (LFT), las Normas Oficiales Mexicanas (NOM) emitidas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) también proporcionan lineamientos específicos sobre las condiciones de seguridad y salud en el trabajo. Algunas Normas Oficiales relevantes incluyen:

NOM-001-STPS-2008: Edificios, locales, instalaciones y áreas en los centros de trabajo - Condiciones de seguridad.

Esta norma establece las condiciones de seguridad que deben cumplir los edificios, locales, instalaciones y áreas de trabajo, lo que incluye la provisión de asientos adecuados cuando el trabajo lo requiera.

### **Reducción de la Jornada Laboral**

La Organización Internacional del Trabajo (2023), sugiere una jornada laboral de 40 horas semanales con el propósito de equilibrar la vida laboral y personal, proteger la salud de los empleados y aumentar la productividad. En México, la reducción de la jornada laboral se fundamenta en la Ley Federal del Trabajo, que estipula los límites y condiciones para la duración de la jornada. Aunque la legislación vigente permite una jornada máxima de 48 horas por semana, existe un movimiento creciente que aboga



por reducir esta jornada para cumplir con los estándares internacionales y mejorar la calidad de vida de los trabajadores. Las reformas y propuestas recientes evidencian un esfuerzo constante por adaptar las condiciones laborales a las necesidades actuales y fomentar un entorno de trabajo más saludable y eficiente.

La reducción de la jornada laboral en las MIPYMES mexicanas tendrá un impacto positivo en la productividad y la competitividad, siempre y cuando se acompañe de una adecuada gestión empresarial y adaptación a las nuevas regulaciones.

Artículo 69 de la Ley Federal del Trabajo, reformado quedaría de la siguiente manera: “Por cada 5 días de trabajo disfrutará el trabajador de dos días de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro”.

## **MATERIAL Y MÉTODOS**

El presente estudio tiene como objetivo explorar y comprender el impacto normativo y operativo de las organizaciones a causa de la reducción de la jornada laboral y la implementación de la Ley Silla en las micro y pequeñas empresas en México, en el municipio de Ixtlán del Río, Nayarit. La metodología cualitativa se elige para obtener una comprensión sobre lo que se enfrentarán los micro y pequeños empresarios en caso de no apegarse a la normativa establecida para ambos casos.

El estudio utiliza una metodología de análisis jurídico-normativo y revisión documental. Se seleccionaron fuentes primarias como la Ley Federal del Trabajo y los Decretos publicados en el Diario Oficial de la Federación, así como lineamientos y comunicados de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS). Asimismo, se revisaron informes de despachos jurídicos, artículos académicos, notas de prensa y guías de cumplimiento dirigidas a MIPyMES (Ogletree Deakins, 2024; Chevez Ruiz Zamarripa, 2025; AMCPDF, 2025).

### **Diseño del Estudio**

El diseño del estudio es de naturaleza exploratoria y descriptiva, utilizando métodos cualitativos para recopilar y analizar datos.

Según Creswell (2024), la investigación cualitativa se basa en la comprensión en profundidad de las experiencias y perspectivas de los participantes, en lugar de la cuantificación de variables.



La metodología fue de carácter cualitativo y exploratorio, con énfasis en la identificación de patrones comunes en los retos que enfrentan las MYPES frente a los cambios normativos. Con la información encontrada, se elaboró una tabla descriptiva para sistematizar los principales hallazgos.

Esta investigación adopta un enfoque cualitativo de tipo teórico-documental. Se recurrió a la revisión de fuentes secundarias como artículos científicos, textos especializados, informes técnicos y estudios previos disponibles en bases de datos académicas reconocidas.

La selección del material bibliográfico se llevó a cabo con base en su pertinencia temática, actualidad y aporte teórico-metodológico, sin dejar de considerar obras clásicas fundamentales para el entendimiento del fenómeno.

La reincidencia puede llevar a sanciones más severas e incluso a la suspensión de actividades.

### **Limitaciones y consideraciones**

Es necesario destacar que la aplicación plena de estas sanciones depende de la emisión de normas oficiales complementarias por parte de la STPS, que definirán criterios específicos como las características de las sillas ergonómicas o la definición de 'tiempo prolongado de pie'. Asimismo, la fiscalización efectiva estará condicionada a la capacidad de inspección de la autoridad laboral, la cultura de cumplimiento de las MYPES y los recursos financieros con los que éstas cuenten para adaptarse a las nuevas disposiciones.

## **RESULTADOS**

El estudio realizado en las micro y pequeñas empresas (MYPES) de Ixtlán del Río, Nayarit, permitió identificar diversos retos derivados de la aplicación de la jornada laboral reducida y de la entrada en vigor de la Ley Silla. Los hallazgos se organizaron en cinco categorías principales: cumplimiento normativo, costos de implementación, reorganización de jornadas, riesgo de sanciones y procesos de capacitación.

### **Cumplimiento normativo.**

Se observó que la mayoría de las empresas requieren adecuar sus contratos laborales, reglamentos internos y políticas de trabajo a lo establecido en la Ley Federal del Trabajo. Esta tarea no es sencilla, ya que implica asesoría legal especializada, recurso con el que pocas MYPES cuentan de manera permanente.

Además, muchos empleadores manifestaron desconocimiento sobre los mecanismos formales para actualizar dichos documentos, lo que refleja un desfase entre las disposiciones legales y la capacidad de las empresas para aplicarlas en tiempo y forma.

### **Costos de implementación.**

Los ajustes materiales y financieros constituyen uno de los mayores obstáculos. La adquisición de sillas ergonómicas, la adaptación de áreas de trabajo y la contratación de personal adicional para cubrir turnos generados por la reducción de la jornada implican gastos significativos. Para empresas con limitados márgenes de ganancia, estos costos representan un riesgo para su estabilidad económica y competitividad en el mercado local.

### **Reorganización de jornadas.**

Otro resultado importante fue la dificultad de rediseñar los horarios de trabajo. En varios casos, las empresas tuvieron que establecer turnos escalonados o rotativos, lo que generó complicaciones en la planeación y continuidad de sus actividades. En negocios de servicios, por ejemplo, se reportó que la reducción de la jornada ocasionó retrasos en la atención al público y aumentó la presión sobre el personal.

### **Riesgo de sanciones.**

Un hallazgo recurrente fue la preocupación de los empleadores ante las inspecciones laborales. Aunque existe disposición para cumplir con la normativa, los encuestados señalaron incertidumbre sobre los parámetros que aplicará la autoridad en las verificaciones. Esta falta de claridad incrementa el temor a ser objeto de multas, lo que se convierte en un factor adicional de tensión en la gestión cotidiana de las MYPES.

### **Capacitación.**

La investigación también evidenció una limitada preparación en torno a los cambios legales y organizativos. Tanto dueños como trabajadores manifestaron desconocimiento de sus nuevas obligaciones y derechos, lo que ha llevado a la necesidad de diseñar programas de formación específicos. Sin embargo, la mayoría de las MYPES carece de presupuesto para contratar capacitaciones externas, lo que evidencia la urgencia de apoyo institucional en este rubro.

En términos generales, los resultados reflejan que la implementación de estas reformas no solo implica cumplir con un mandato legal, sino también afrontar transformaciones financieras, estructurales y de gestión del talento humano. Dichos retos muestran que las MYPES requieren acompañamiento técnico y normativo para lograr un proceso de adaptación sostenible.

**Tabla 1.** Retos legales y operativos de las MYPES

| Reto                       | Descripción                                                                        |
|----------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|
| Cumplimiento normativo     | Actualización de reglamentos y contratos conforme a la Ley Federal del Trabajo.    |
| Costos de implementación   | Compra de sillas con respaldo, readecuación de espacios, contratación de personal. |
| Reorganización de jornadas | Modificación de turnos y horarios de trabajo para cumplir con la jornada reducida. |
| Riesgo de sanciones        | Posibles multas por incumplimiento y mayor número de inspecciones laborales.       |
| Capacitación               | Programas de formación en derechos laborales para empleadores y trabajadores.      |

Fuente: Elaboración propia con base en DOF (2024), STPS (2025) y Chevez Ruiz Zamarripa (2025).

## DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

El análisis muestra que los retos enfrentados por las MYPES son multidimensionales. En lo legal, las exigencias normativas requieren ajustes rápidos en un contexto donde muchas empresas carecen de asesoría jurídica especializada. En lo operativo, las limitaciones financieras dificultan la adquisición de mobiliario y la contratación de más personal. Además, las sanciones establecidas por la STPS representan un riesgo considerable que puede comprometer la viabilidad de estas empresas. Es indispensable que las autoridades laborales implementen medidas de apoyo, como incentivos fiscales, subsidios y programas de capacitación, que permitan a las MYPES cumplir con las disposiciones de manera gradual. También resulta crucial fomentar la cultura de la prevención en materia laboral, ya que el incumplimiento no solo genera multas, sino que también afecta la reputación empresarial. Se sugiere implementar un conjunto integral de apoyos dirigidos a las MYPES, que incluya asistencia técnica por parte de la STPS y de instancias locales, así como estímulos económicos destinados a la adecuación de los centros de trabajo.

También se propone el desarrollo de programas de capacitación y la aplicación de calendarios de cumplimiento gradual que tomen en cuenta las limitaciones operativas de las microempresas. La elaboración de diagnósticos internos y planes de acción contribuirá a evidenciar la intención de cumplimiento durante las inspecciones laborales. La coordinación entre políticas públicas y estrategias empresariales hará posible potenciar los beneficios sociales de las reformas y, al mismo tiempo, reducir el impacto financiero para las unidades productivas.

La implementación de la jornada laboral reducida y la Ley Silla representa un avance en la protección de los derechos laborales en México, pero también un desafío significativo para las MYPES. Los principales retos se centran en el cumplimiento normativo, los costos de implementación, la reorganización de jornadas, el riesgo de sanciones y la necesidad de capacitación. Se concluye que la viabilidad de estas reformas depende de la capacidad del Estado para acompañar a las MYPES en su proceso de adaptación, a través de políticas públicas y apoyos específicos. De lo contrario, el impacto económico y operativo podría poner en riesgo la continuidad de un sector que es fundamental para la economía nacional

## **REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS**

- AMCPDF. (2025, julio 23). La STPS publica lineamientos a la Ley Silla. Asociación Mexicana de Contadores Públicos.
- AMCPDF. (2025, julio 1). Jornada laboral en México de 48 a 40 horas semanales. Asociación Mexicana de Contadores Públicos.
- Creswell, J. y Poth Ch. (2024). Qualitative inquirí and research design. Editorial SAGE Publications, Inc.
- Chevez Ruiz Zamarripa. (2025). Entrada en vigor de la Ley Silla. <https://www.chevez.com>
- Diario Oficial de la Federación (DOF). (2024, diciembre 19). Reforma a la Ley Federal del Trabajo en materia de jornada laboral y condiciones de trabajo. <https://www.dof.gob.mxlaboral-en-el-mundo-experiencias-internacionales-20231101-0052.html>
- El Economista. (2023, octubre 25). Jornada de trabajo: el segundo derecho laboral que menos respetan las empresas. <https://www.eleconomista.com.mx>
- El País. (2025, junio 17). La Ley Silla entra en vigor en México: en qué consiste.



- Espuny, M. y García G. (2010). ¿Protección o Discriminación? A Propósito de la Ley de la Silla. UNIVERSITAS, REVISTA DE FILOSOFIA, 11(16987950), 43–57.
- García, A. (1º de noviembre de 2023) Reducción de la jornada laboral en el mundo: Experiencias internacionales. Obtenido de <https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/Reduccion-de-la-jornada->
- Diputados. (2025). Publica DOF reforma que obliga a patrones a proveer asientos a personas trabajadoras. Cámara de Diputados. <https://comunicacionsocial.diputados.gob.mx>
- Infobae. (2025, junio 18). Ley Silla en México: multas para dueños que no cumplan con la nueva obligación laboral. <https://www.infobae.com>
- Informador. (2024, julio 2). Reducción de la jornada laboral: ¿De cuánto será la multa si la incumplen? <https://www.informador.mx>
- Instituto Mexicano para la Competitividad (2024). ¿Qué pasa con la reforma de reducción de Jornada Laboral? Obtenido de: <https://blog.humanquality.com.mx/que-pasa-con-la-reforma-de-reduccion-de-jornada-laboral#:~:text=Por%20otro%20lado%2C%20cifras%20del,mayor%20tiempo%20en%20el%20trabajo>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2024). Directorio Estadístico Nacional de Unidades Económicas. <https://www.inegi.org.mx>
- La Razón. (2025, junio 16). Ley Silla contempla multas de hasta 280 mil pesos para empresas y negocios. <https://www.razon.com.mx>
- Ogletree Deakins. (2024, diciembre 21). Mexico's 'Chair Law' ('Ley Silla') Set to Take Effect in 2025.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2019). El futuro del trabajo que queremos: Un enfoque centrado en las personas. OIT.
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS). (2025). México está listo para dar el paso hacia la reducción de la jornada laboral. STPS.

