

WeWow
CULTURE!



Toma asiento: llegó la hora de cuidar a tu gente

Ley Silla: ¿De verdad necesitamos una ley para ofrecerle un descanso a quien sostiene tu empresa de pie?

Imagina a Luis en la línea de producción, Carla en su laboratorio, Jaime detrás del mostrador de un banco y Mariana atendiendo clientes en una tienda. Distintos uniformes, mismo escenario: turnos enteros de pie, pocas pausas, posturas incómodas y un dolor que se acumula cada jornada. La escena se repite en fábricas, talleres, tiendas, bancos, laboratorios y cualquier industria donde el movimiento físico es la norma y la comodidad, un lujo.

Este 17 de junio entró en vigor en México la llamada Ley Silla, una reforma a la Ley Federal del Trabajo que obliga a empleadores de los sectores servicios, comercio y centros de trabajo análogos y también a la industria, siempre que la naturaleza del trabajo lo permita, a proporcionar sillas con respaldo y espacios específicos para que las personas trabajadoras puedan sentarse durante la jornada o en descansos periódicos. También prohíbe, de forma explícita, obligarlas a permanecer de pie durante todo el horario laboral, y exige que se incluya en el Reglamento Interior de Trabajo la regulación de estos descansos y su uso adecuado.

Los datos revelan lo que muchos prefieren ignorar: casi la mitad de quienes trabajan de pie no recibe ningún apoyo de su empleador para mitigar riesgos, y solo un 8% dice no sufrir dolores relacionados con su postura prolongada. Lo sabemos, pero lo normalizamos.

¿Por qué no lo hicimos antes? Invertimos en yoga corporativo, pausas activas que pocas veces bajan al piso de planta y apps de mindfulness para quien tiene escritorio, mientras quienes realmente sostienen la operación se quedan sin lo más básico: un lugar digno para descansar.





Más que una obligación legal, la Ley Silla es un recordatorio incómodo de lo que significa verdaderamente el bienestar laboral. ¿Bienestar de powerpoint? Porque no se trata de discursos, ni de slides motivacionales para presentar a la alta dirección: se trata de traducirlo en prácticas reales, visibles y comprobables en la rutina de trabajo. Se trata de líderes que comprenden que cuidar a su gente no es un gesto de bondad, sino una estrategia de negocio inteligente.

Cuando un trabajador tiene dónde sentarse y cuándo parar, hay menos lesiones, menos incapacidades, menos rotación, menos ausentismo. Hay más productividad, más compromiso y un mejor clima. Un equipo que se siente cuidado transmite ese bienestar al cliente y eso, en cualquier industria, se traduce en resultados.

¡Hazlo cultura, no sólo cumplimiento!

Hoy la ley exige algo tan simple como proveer sillas con respaldo y garantizar pausas. Mañana será otra norma. Lo que realmente debería quedar claro es que ninguna reforma sustituye a una cultura fuerte. Ningún reglamento sustituye a líderes que se preocupan genuinamente por su gente. Ningún programa de wellness sustituye a la coherencia de ofrecer lo esencial antes de presumir lo innovador.

En WeWow entendemos que cumplir la ley es el punto de partida, no la meta. Por eso, desde nuestras unidades de negocio, ayudamos a empresas de todos los tamaños a diseñar, implementar y medir políticas de bienestar real, a capacitar líderes que entiendan su impacto y a transformar prácticas básicas en una ventaja competitiva y crear una Cultura centrada en las personas.

Si la Ley Silla te incomoda, pregúntate por qué. Si la ves como una carga, o un costo adicional, debes replantearlo como inversión: en salud, en productividad, en engagement y, sí, en resultados comerciales. Es momento de pasar del discurso a la acción, del PowerPoint a la planta de producción, de la política bonita a la práctica que realmente saca un WOW a tu gente y que ellos devolverán con muchos Wow's para tu cliente.

A pesar de su entrada en vigor, la Ley Silla aún no cuenta con un marco normativo oficial que permita su aplicación plena. La Secretaría del Trabajo tiene pendiente emitir la regulación técnica que definirá aspectos esenciales como la duración mínima de los descansos, las características ergonómicas de las sillas, los espacios habilitados para sentarse, y los criterios para su inspección y cumplimiento.

También deberá especificar qué puestos son aplicables y cómo debe integrarse esta disposición en los Reglamentos Internos de Trabajo. La emisión de este reglamento será clave para pasar de la intención legal a la transformación real en el día a día de las organizaciones.

¿Tu empresa ya tiene suficientes sillas?

Mejor pregunta: ¿tu cultura está lista para sostenerlas?

Mauricio Uribe

 mauriciouribemorales

 +52 554 094 3697

 muribe@wewow.commx

 www.wewow.commx

