



## ALERTA LABORAL

# Ley que garantiza el derecho al descanso sentado y alternancia de la postura en los centros de trabajo: "Ley Silla" y las claves laborales para su implementación en las empresas

Ley N° 32721

- Análisis de la normativa
- ¿Qué deben tener en cuenta los empleadores?



### Análisis de la normativa

El 8 de julio de 2026 se publicó la Ley N° 32721, **Ley que garantiza el derecho al descanso sentado y alternancia de la postura en los centros de trabajo**, conocida como "Ley Silla".

**Aplicación:** La norma se aplica a **centros de trabajo públicos y privados** cuyos trabajadores deban permanecer de pie por periodos continuos iguales o mayores a tres horas durante la jornada laboral.

Cabe precisar que, **la norma prioriza determinados sectores**, entre ellos: comercio minorista y retail, hostelería, gastronomía y turismo, centros de salud, servicios financieros y administrativos presenciales, transporte y aeropuertos, centros educativos y personal de vigilancia privada en puestos fijos.



### Sobre las obligaciones

Las empresas debe implementar las siguientes obligaciones:

- **Dar sillas o asientos adecuados:** La empresa debe entregar sillas o asientos con respaldo, que respeten las condiciones ergonómicas y que permitan al trabajador la alternancia entre estar de pie y sentado.
- **Permitir el cambio de postura:** La empresa debe dejar que el trabajador alterne entre estar de pie y sentado (o darle pausas para sentarse), dependiendo del tipo de trabajo que realice y de los riesgos ergonómicos.
- **Ponerlo por escrito en el reglamento interno:** La empresa debe incluir estas reglas (sobre descanso sentado y ubicación de sillas) dentro de su Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo. Para ello, se cuenta con el plazo de 360 días calendarios desde la entrada en vigencia de la norma.
- **Verificar el cumplimiento:** La empresa debe revisar que estas medidas realmente se estén aplicando. Esto lo debe hacer junto con el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo (o el supervisor, si no hay comité), y puede apoyarse en el servicio de seguridad y salud en el trabajo para hacerlo bien.



### Sobre las excepciones

Las obligaciones no son exigibles en los siguientes casos:



- **Cuando estar de pie es parte inherente del trabajo:** por ejemplo, operarios en líneas de producción industrial, personal de campo agrícola, entre otros.
- **Cuando sentarse representa un riesgo real para usuarios o clientes:** por ejemplo, agentes de seguridad que están haciendo control activo, entre otros casos similares.

En ambos supuestos, la empresa debe establecer pausas activas, rotación de tareas, o algún otro tipo de descanso equivalente.

### Sobre el suministro proporcional y rotativo

La ley no exige que cada trabajador tenga una silla individual en todo momento. Por lo tanto, la empresa puede implementar un sistema de sillas rotativo y proporcional, siempre que cumpla con lo siguiente:



- **El número de sillas disponibles debe ser suficiente** para que todos los trabajadores puedan alternar de manera efectiva entre estar de pie y sentado durante la jornada.
- **El sistema de turnos para usar las sillas debe estar bien organizado**, ser razonable y quedar documentado, de manera que ningún trabajador se quede sin su descanso sentado cuando lo necesite por el tipo de labor que realiza.
- **El sistema de rotación y la cantidad de sillas disponibles deben estar establecidos en el Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo**, o en un anexo específico dentro de este, aprobado por el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Bajo ninguna circunstancia la rotación de sillas podrá **afectar la salud o la dignidad** de los trabajadores.

En todos los casos, la entrega de sillas o de mecanismos para alternar la postura debe ser razonable y proporcional, tomando en cuenta el tipo de funciones de cada puesto y el resultado de la identificación de peligros y evaluación de riesgos ergonómicos.

### Para tener en cuenta:

- **La Ley Silla se enmarca dentro del deber general de prevención que tiene todo empleador en materia de seguridad y salud en el trabajo**, en este caso frente a los riesgos ergonómicos de permanecer de pie por periodos prolongados.
- **Cumplir la norma implica un proceso de 4 pasos:** identificar los puestos expuestos, evaluar los riesgos, implementar medidas de control, y dejar constancia documentada de todo ello.
- **Esta obligación es fiscalizada por SUNAFIL.** En ese sentido, el incumplimiento constituye infracción grave, conforme al Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, lo cual podría ascender a una multa de 1.57 UIT (S/ 8,635.00) a 26.12 UIT (S/ 143,660.00), de conformidad a la cantidad de trabajadores afectados.
- **El cumplimiento no se limita a "comprar sillas".** Lo determinante será que el empleador pueda acreditar que identificó el riesgo, adoptó medidas razonables y documentó su implementación —especialmente en el RISST.
- **En un un plazo no mayor de 180 días calendario** contados desde la vigencia de la norma, se emitirá el reglamento de la Ley.



Para más información o asesoría sobre este tema, comunicarse con:



**Ary Alcántara**  
aalcantara@osterlingfirm.com



**Joyce Cieza**  
jcieza@osterlingfirm.com



**Patricia Medina**  
lmedina@osterlingfirm.com



**Sonia Alcántara**  
salcantara@osterlingfirm.com



**Fernanda Monty**  
fmonty@osterlingfirm.com



**Hanae Nakaya**  
hnakaya@osterlingfirm.com