

PREDICTAMEN DEL PROYECTO DE LEY 13572/2025-CR
LEY QUE GARANTIZA EL DERECHO AL DESCANSO SENTADO EN LOS CENTROS DE
TRABAJO

El Proyecto de Ley N.º 13572/2025-CR propone establecer un marco normativo orientado a garantizar el derecho al descanso sentado en los centros de trabajo, disponiendo que las personas trabajadoras que realizan actividades en posición de pie de manera prolongada cuenten con sillas o asientos adecuados que les permitan alternar su postura durante la jornada laboral. En esa línea, la iniciativa incorpora disposiciones sobre el ámbito de aplicación, definiciones vinculadas a las modalidades de bipedestación, obligaciones del empleador, supuestos de excepción, así como criterios para la provisión y uso de asientos, fiscalización y un periodo de adecuación para las empresas.

Si bien el proyecto de ley persigue una finalidad legítima al buscar proteger la salud, dignidad y bienestar de las personas trabajadoras que permanecen de pie por periodos prolongados, se observa que parte de su contenido presenta un grado de especificidad que excede lo que razonablemente debería establecer una norma con rango de ley. En lugar de limitarse a reconocer el derecho, fijar su alcance general y establecer obligaciones básicas para el empleador, la propuesta incorpora definiciones cerradas, supuestos concretos de excepción, mecanismos específicos de implementación y una priorización sectorial determinada, aspectos que por su naturaleza deberían ser objeto de desarrollo reglamentario. Ello no solo afecta la técnica legislativa, sino que también reduce el margen de adaptación de la norma frente a la diversidad de actividades económicas, riesgos ocupacionales y realidades productivas.

En primer lugar, el artículo 5 regula las excepciones con un detalle que también resulta excesivo para una ley. No solo prevé que la obligación no será exigible en determinados puestos, sino que además enumera ejemplos concretos de actividades, como operarios en líneas de producción industrial, personal de campo agrícola o técnicos de mantenimiento en actividad, y agrega supuestos específicos vinculados a riesgos para personas usuarias, clientes o para el propio trabajador. El problema de esta técnica no radica necesariamente en el contenido de las excepciones, sino en que la ley termina anticipando casuísticamente escenarios que podrían ser mucho más amplios, variados o cambiantes en la práctica. Una regulación de este tipo corre el riesgo de volverse rígida: puede dejar fuera supuestos equivalentes no previstos expresamente o, por el contrario, generar interpretaciones literales que dificulten una evaluación técnica caso por caso. Por ello, lo más adecuado sería que la ley solo establezca que podrán existir excepciones objetivamente justificadas por la naturaleza de la labor o por razones de seguridad, dejando al reglamento la delimitación específica de esos supuestos y de las medidas alternativas aplicables.

En segundo lugar, el artículo 6 constituye probablemente el ejemplo más claro de una materia que debería reservarse al reglamento. La disposición no se limita a autorizar mecanismos alternativos de cumplimiento, sino que desarrolla de forma minuciosa cómo operaría un sistema proporcional y rotativo de sillas, exigiendo que la cantidad de asientos sea suficiente, que la rotación sea organizada, razonable y documentada, que el sistema sea establecido en el Reglamento Interno de Trabajo o en un anexo aprobado por el Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, y que en ningún caso afecte la salud o dignidad de las personas trabajadoras. Todo ello responde a un plano claramente operativo y de gestión interna. Incluir

ese nivel de detalle en la ley no solo rigidiza innecesariamente la regulación, sino que limita la posibilidad de que el reglamento diseñe mecanismos diferenciados según el tamaño de la empresa, la actividad económica, la intensidad de la labor o la organización concreta del centro de trabajo. En otras palabras, la ley está regulando el “cómo” con un grado de detalle que debería corresponder a una norma de desarrollo.

Finalmente, la disposición complementaria final sobre sectores priorizados también evidencia una opción legislativa demasiado específica. Al identificar expresamente sectores como comercio minorista, hostelería, centros de salud, servicios financieros, transporte, educación y vigilancia privada, la propuesta introduce una focalización sectorial cerrada dentro del propio texto legal. Si bien la intención puede ser ordenar la implementación de la norma en actividades donde el problema es más visible, incorporar esta lista en la ley reduce la flexibilidad regulatoria para ajustar, ampliar o redefinir la priorización en función de evidencia posterior, diagnósticos técnicos o cambios en el mercado laboral. Este tipo de decisiones, precisamente por su carácter dinámico y dependiente de la experiencia de aplicación, debería ser materia reglamentaria. De lo contrario, cualquier modificación futura exigiría una reforma legal, incluso si se tratara solo de incorporar o retirar sectores en función de nuevos hallazgos.

En ese sentido, el proyecto cumpliría con los estándares de calidad regulatoria si la ley mantuviera una redacción más general, centrada en el reconocimiento del derecho al descanso sentado, su ámbito de protección y las obligaciones esenciales del empleador, dejando al reglamento el desarrollo de las definiciones técnicas, la determinación de excepciones, los mecanismos específicos de implementación y la eventual priorización sectorial. Una delimitación más clara entre el contenido de la ley y el contenido del reglamento permitiría una aplicación más flexible, técnicamente mejor sustentada y adaptable a la heterogeneidad de los centros de trabajo.



Incorpora un nivel de detalle excesivo en la ley, regulando aspectos técnicos y operativos que deberían desarrollarse vía reglamento, lo que limita la flexibilidad normativa y reduce la capacidad de adaptación a distintas realidades productivas.