



PROYECTO DE LEY QUE REGULA LA DOTACIÓN DE UNIFORME LABORAL EN LOS SECTORES PÚBLICO Y PRIVADO, GARANTIZANDO UNA REMUNERACIÓN SUFICIENTE DEL TRABAJADOR Y PROMUEVE LA REACTIVACIÓN DE LAS MYPE DEL SECTOR TEXTIL-CONFECCIONES.

Los Congresistas de la República que suscriben, a iniciativa de la congresista de la República **NELCY LIDIA HEIDINGER BALLESTEROS**, del **Grupo Parlamentario Alianza para el Progreso**, en ejercicio del derecho a iniciativa legislativa previsto en el artículo 107 de la Constitución Política del Perú y en el literal c) del artículo 22 y los artículos 75 y 76 del Reglamento del Congreso de la República, proponen el siguiente Proyecto de Ley:

## FÓRMULA LEGAL

### LEY QUE REGULA LA DOTACIÓN DE UNIFORME LABORAL EN LOS SECTORES PÚBLICO Y PRIVADO, GARANTIZANDO UNA REMUNERACIÓN SUFICIENTE DEL TRABAJADOR Y PROMUEVE LA REACTIVACIÓN DE LAS MYPE DEL SECTOR TEXTIL-CONFECCIONES

#### Artículo 1. - Objeto de la Ley

La presente ley tiene por objeto regular la entrega de dotación de uniforme laboral de manera progresiva a los trabajadores del sector público; y por acuerdo entre las partes, dentro de cada institución privada; para garantizar la no afectación de la remuneración del trabajador, y promover la reactivación de las Micros y Pequeñas Empresas – MYPE, del sector textil-confecciones en el marco de la Ley N° 32353 y del programa Compras a MYPERÚ, creado por el DS. N° 013-2021-PRODUCE.

#### Artículo 2.- Finalidad

La propuesta tiene por finalidad eliminar el gasto de bolsillo del trabajador y su familia, como consecuencia del financiamiento de prendas de vestir para cumplir con su jornada laboral. De igual forma, fortalecer la identidad, orden, seguridad e igualdad del trabajador público y privado, e incentivar la reactivación económica de la Micro y Pequeña Empresa - MYPE del sector textil-confecciones.

#### Artículo 3.- Ámbito de aplicación

3.1 La presente ley es de aplicación a los trabajadores del sector público y privado, bajo las siguientes consideraciones:

- a) Sector público: El uso del uniforme laboral se implementa cuando resulte necesario por razones de seguridad, higiene, contacto permanente con usuarios o identidad institucional, de manera progresiva y conforme a la disponibilidad presupuestal

- b) Sector privado: El uso del uniforme es obligatorio por razones de seguridad e higiene, y discrecional por acuerdo entre las partes al interior de las instituciones o empresas.

3.2 Los trabajadores del sector público y privado que laboren expuestos a los rayos solares deben usar prendas con protección UV mayor a 40 UPF y los que laboran en los establecimientos de salud deben usar prendas con acabados antimicrobial, antibacterial, y antifluidos

#### **Artículo 4.- Dotación de Uniforme Laboral**

4.1 La dotación de Uniforme Laboral es una prestación social en especie que comprende vestido y calzado de labor, financiado y proveído a título gratuito por el empleador a favor del trabajador.

4.2 La prenda de vestir es elaborada en diseño estándar, sobrios, sin marca comercial, coherente con el clima de estación, en tallas exclusivas y material seguro.

#### **Artículo 5.- Periodicidad de entrega**

5.1 La entrega de dotación de uniforme laboral se hace dos (2) veces al año como mínimo; la primera entrega se efectúa, entre los meses de enero - marzo y, la segunda, entre los meses de julio – agosto, de manera gratuita para el trabajador.

5.2 Queda prohibido sustituir la entrega de dotación por asignación económica o bono. Asimismo, se contempla la reposición por desgaste, cambio de talla o cambio climático no previsto.

#### **Artículo 6.- Uso obligatorio y prohibición**

6.1 El uso del uniforme es obligatorio, conforme a los supuestos establecidos en el artículo 3 de la presente ley.

6.2 Se prohíbe su uso en espacios públicos cuando ello constituya un peligro para la integridad del trabajador o de terceros o, sea sujeto de discriminación.

#### **Artículo 7.- Limpieza, lavado y cuidado de la prenda**

7.1 El trabajador asume la responsabilidad de la limpieza, lavado y cuidados de la prenda laboral.

7.2 En caso la prenda laboral contenga residuos peligrosos o agentes microbiológicos que pudieran afectar la salud del trabajador, el empleador asume el costo del lavado.

#### **Artículo 8.- Compras públicas**

Autorízase a las entidades públicas para que en el marco de la Ley N° 31578, Ley que promueve la reactivación económica a través de compras públicas de las MYPE manufactureras nacionales, a realizar compras a través de la Central de Compras Públicas – Perú Compras o a través de los Núcleos Ejecutores de Compras (NEC) del Programa Nacional Compras MYPERÚ conformados por el Decreto Legislativo N° 1414, a las micro y pequeñas empresas nacionales, siempre y cuando estas garanticen un



adecuado abastecimiento en condiciones de calidad, precio y competencia comparados a lo ofertado por proveedores internacionales.

### Artículo 9.- Fiscalización

Encárguese la fiscalización de lo dispuesto en la presente ley, para el caso de instituciones públicas a la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR y Contraloría General de la República; para las instituciones privadas a la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral – SUNAFIL.

### Artículo 10.- Sanción

Constituyen infracciones sancionables lo siguiente:

10.1 El incumplimiento de la norma da lugar a sanciones con multas escalonadas y progresivas, considerando agravantes por reincidencia y no cumplimiento de las disposiciones. Las sanciones y escalas se incorporan en el reglamento de la presente ley.

10.2 La no entrega de dotación de uniforme laborales en los plazos señalados, la entrega de asignación económica o bono en lugar de dotación de uniforme laboral, y la omisión de las instituciones públicas a favorecer las compras corporativas a las micro y pequeñas empresas.

Firmado digitalmente por:

CHIABRA LEÓN Roberto

Enrique FAU 20161749126 soft

Motivo: Soy el autor del documento

Fecha: 15/01/2026 16:57:08-0500

### DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA TRANSITORIA

#### PRIMERA. - Plan piloto y progresiva

Dispóngase la implementación progresiva de la presente ley en las instituciones públicas, mediante un plan piloto que se inicia con los sectores educación, salud y seguridad por doce (12) meses, y su ampliación por treinta seis (36) meses.

#### SEGUNDA. – Reglamentación

El Poder Ejecutivo en un plazo no mayor a 60 días, contados desde la publicación de la ley, elabora y publica el reglamento de la ley.



Firmado digitalmente por:

KAMICHE MORANTE Luis

Roberto FAU 20161749126 soft

Motivo: Soy el autor del documento

Fecha: 15/01/2026 16:43:08-0500



Firmado digitalmente por:

HEIDINGER BALLESTEROS

Nelcy Lidia FAU 20161749126

soft

Motivo: Soy el autor del documento

Fecha: 15/01/2026 14:01:50-0500

Lima, enero 13 de 2026



Firmado digitalmente por:

SALHUANA CAVIDES Eduardo

FAU 20161749126 hard

Motivo: Soy el autor del documento

Fecha: 15/01/2026 12:07:20-0500



Firmado digitalmente por:

ACUÑA PERALTA María

Grimaneza FAU 20161749126 soft

Motivo: Soy el autor del documento

Fecha: 15/01/2026 15:01:00-0500



Firmado digitalmente por:

RUIZ RODRIGUEZ Magaly

Rosmary FAU 20161749126 soft

Motivo: Soy el autor del documento

Fecha: 15/01/2026 16:05:30-0500



Firmado digitalmente por:

SALHUANA CAVIDES Eduardo

FAU 20161749126 hard

Motivo: Soy el autor del documento

Fecha: 15/01/2026 12:07:02-0500



Firmado digitalmente por:

GARCIA CORREA Idelso

Manuel FAU 20161749126 soft

Motivo: Soy el autor del documento

Fecha: 15/01/2026 14:39:11-0500

Plaza Bolívar, Av. Abancay s/n – Lima, Perú  
Central Telefónica: 311-7777



## EXPOSICIÓN DE MOTIVOS.

### I. FUNDAMENTOS DE LA PROPUESTA.

#### 1.1 OBJETIVO DEL PROYECTO:

La presente iniciativa legislativa propone regular el uso de uniforme de manera obligatoria para los trabajadores del sector público; y discrecional por acuerdo interno de las instituciones del sector privado; siendo obligatorio su uso sólo en caso la labor represente un peligro para la vida y salud del trabajador. Es finalidad de la propuesta legislativa evitar el gasto de bolsillo del trabajador y su familia; así como evitar a asignación económica o bono para la adquisición de dotación de uniforme parte del trabajador.

#### 1.2 ANTECEDENTES:

La Constitución Política del Perú de 1993 coloca a la persona humana como el fin supremo de la sociedad y el Estado<sup>1</sup>. En esa línea de declaración, en su artículo 2, el referido texto constitucional establece una serie de derechos para la persona, como el derecho a la vida, a su libre desarrollo y bienestar, a la igualdad, libertad, entre otros.

Asimismo, el artículo 22 de la misma Constitución establece que el trabajo es un deber y un derecho, base del bienestar social y realización personal; en ese sentido, el artículo 23 especifica que el trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria por parte del Estado, protegiendo especialmente a la madre, al menor de edad y a la persona con discapacidad que trabajan. Al respecto, el mismo artículo 23 señala que, **"El Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo"**; para continuar, **"Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador"**; por lo que, **"Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento"**.

La Constitución de 1993 es garantista de una remuneración equitativa y suficiente, con prioridad de pago sobre otras obligaciones, artículo 24. Asimismo, establece una jornada máxima de 8 horas de trabajo diaria, o 48 horas semanales, y a un descanso semanal, y remunerado al año, artículo 25. Igualmente, la Constitución de 1993 refiere principios, como la igualdad de oportunidades sin discriminación; la irrenunciabilidad de derechos laborales y de protección al trabajador en caso de dudas, artículo 26.

Asimismo, en el artículo 27 de la referida Constitución se establece la protección del trabajador ante un despido arbitrario, además, en el artículo 28 se cautela el derecho de

<sup>1</sup> Art.1, Constitución Política del Perú, 1993.



sindicación, negociación colectiva y derecho a la huelga. Mientras que, se declara el derecho de los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas, además de otras formas de participación, artículo 29.

Queda claro, que la Constitución Política del Perú en su capítulo II, de los derechos sociales y económicos, consagra el trabajo como un derecho fundamental, y deber social como base del bienestar y la realización de la persona como fin supremo del Estado y la sociedad. En ese sentido, a través de los años se ha establecido diversas leyes que desarrollan lo establecido en la Constitución Política de 1993, tal como lo compila el Compendio de Derecho Laboral elaborado por el Poder Judicial del Perú<sup>2</sup>.

Al respecto, y en tanto se relaciona con los fundamentos del espíritu del Proyecto de Ley planteado, se cuenta como antecedentes legales a la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, y su modificatoria, Ley N° 30222, de manera especial con el primer principio, de prevención, que a la letra dice, **"El empleador garantiza, en el centro de trabajo, el establecimiento de los medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores..."**; asimismo, con el noveno principio, **"Los trabajadores tienen derecho a que el Estado y los empleadores aseguren condiciones de trabajo dignas que les garanticen un estado de vida saludable, física, mental y socialmente, en forma continua..."**. En tanto, en el artículo 60, equipos para la protección, se especifica de manera categórica que, **"su costo es asumido en su totalidad por el empleador, sin que ello genere un costo o retención salarial de ningún tipo al personal a su cargo... de los trabajadores de los sectores públicos o privados..."**. así, como su reglamento aprobado con el Decreto Supremo N° 005-2012-TR. Asimismo, la Ley N° 31246, Ley que modifica la Ley N° 29783, Ley de seguridad y salud en el trabajo, para garantizar el derecho de los trabajadores a la seguridad y la salud en el trabajo ante riesgo epidemiológico y sanitario.

Pero, asimismo, se cuenta como antecedente con el Decreto Supremo N° 005-2012-TR, que aprueba el reglamento de la Ley N° 29783, donde se detalla aspectos fundamentales del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, entre ellos los Equipos de Protección Personal. En tanto el Decreto Supremo N° 024-2016-EM, detalla la obligación de portar EPP para el sector minero, como los protectores solares, entre otros. Mientras que la Resolución Ministerial N° 456-2020-MINSA, regula el uso de Equipos de Protección Personal a los trabajadores de la salud.

En esa línea de ideas, respecto a los beneficios que propone el presente proyecto de ley, se tiene el marco normativo respecto a las remuneraciones. En ese sentido, el Decreto Supremo N° 14222<sup>3</sup>, establece la metodología para fijar el salario mínimo, los que serán determinados por la Comisión Nacional de Salario Mínimo Vital creada por ley. En el Perú los sueldos se fijan de manera libre, excepto la Remuneración Mínima

<sup>2</sup> Compendio de Derecho Laboral, Equipo técnico institucional de implementación de la nueva ley procesal del trabajo. Poder Judicial del Perú. 2024. Ver link: <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2024/02/Compendio-de-Derecho-Laboral-LPDerecho.pdf>

<sup>3</sup> MINJUS, ver link: <https://spij.minjus.gob.pe/Textos-PDF/Leyes/1962/Octubre/14222.pdf>



Vital, la cual se modifica cada cierto tiempo, con el fin de actualizarla en función al incremento del costo de vida. La última modificación ajustó el SMV en S/ 1,130.00 (mil ciento treinta soles), el mismo que fue aprobado mediante el Decreto Supremo N° 006-2024-TR.

Por otro lado, la normativa peruana en materia de derecho laboral es bastante densa, destacando aquellas que regulan las prestaciones alimentarias; asignación familiar; beneficios sociales; vacaciones y descansos remunerados; licencias; gratificaciones; créditos laborales; participación en las utilidades; entre otros derechos adquiridos en beneficio del trabajador tanto de la actividad pública como privada<sup>4</sup>.

El Perú como país firmante de los acuerdos que dieron lugar a las normas internacionales del trabajo emitidas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Es así, que mediante el Convenio C026, acuerdan establecer mecanismos para fijar salarios mínimos vigentes<sup>5</sup>. Asimismo, es materia de diversos convenios lo referido a la seguridad y salud en el trabajo; como es el caso de los Convenios C062, C127; C139 y C176.

En el Perú, si bien es cierto no es obligatorio el uso de uniforme en las instituciones públicas y privadas, sin embargo, se deja su uso a cada institución; salvo en los casos de riesgo se obliga el uso de Equipo de Protección Personal – EPP, la responsabilidad de su implementación para su uso recae, en el caso de instituciones pública en el Estado, y en las privadas depende de cada institución privada. Sin embargo, algunas actividades contemplan el uso obligatorio de uniforme, como es el caso de los médicos, que se regula con la Resolución Ministerial N° 459-2025-MINSA, que aprueba la modificatoria de la Norma Técnica de Salud N° 161-MINSA/2020/DGAIN, "Norma Técnica de Salud para el uso de los equipos de protección personal por los trabajadores de las Instituciones Prestadoras de los Servicios de Salud"<sup>6</sup>.

En relación al uniforme de los escolares, para la educación pública no es obligatoria, es decir los alumnos pueden asistir con y sin uniforme; esto se regula en la Directiva 01-2017 (caso gobierno regional de Piura) y en la Resolución Ministerial 447-2020-MINEDU. En tanto, los colegios privados pueden exigir siempre en cuando informen de su obligación 30 días antes del inicio de las matrículas, y el mismo se encuentre especificado en su Reglamento Interno, según se indica en la Ley N° 26549, Ley de los Centros Educativos Privados.

<sup>4</sup> Compendio de Derecho Laboral; equipo técnico institucional de implementación de la nueva ley procesal del trabajo. Poder Judicial del Perú; 2024. Ver link: <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2024/02/Compendio-de-Derecho-Laboral-LPDerecho.pdf>

<sup>5</sup> Organización Internacional de Trabajo. Ver link: [https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx\\_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312171:NO](https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312171:NO)

<sup>6</sup> Resolución Ministerial 459-2025/MINSA. Ver link: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/8331478/6939449-resolucion-ministerial-n-459-2025-minsa.pdf?v=1751982723>



Mientras tanto, el uso de uniforme en la Policía Nacional del Perú y las Fuerzas Armadas es obligatorio, lo que se establece en el Decreto Legislativo N° 1267, Ley de la Policía Nacional del Perú; y el Decreto Supremo N° 026-2017-IN, y Ley N° 29131, Ley del régimen disciplinario de las Fuerzas Armadas. Estas compras se pueden dar a través de mecanismos de compras del Programa compra MyPerú, o licitaciones públicas de la OSCE.

### 1.3 IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA:

El Perú presenta uno de los salarios mínimos, S/ 1,130 (mil ciento treinta soles) más bajos de la zona latinoamericana en relación al salario promedio requerido, US \$ 889 dólares americanos; asimismo, una alta informalidad laboral que afecta al 71% de la fuerza laboral. Además, la baja productividad y débil institucionalidad. Asimismo, el gasto en promedio de las familias peruanas en prendas de vestir es de más del 5% del ingreso familiar, por lo que se entiende, que el desgaste, deterioro, por el uso excesivo de las prendas de vestir de los trabajadores impacta de manera negativa en la economía familiar de los trabajadores. En ese sentido, la no obligación de entrega de dotación de prendas de vestir (vestimenta y calzado) de manera gratuita para el trabajador de las instituciones públicas y privadas, representa un gasto de bolsillo para el trabajador y subsidio oculto a favor del empleador, considerando que la jornada laboral representa, en algunos casos la tercera parte del día (8 horas) y en otros más alcanzando 10 a 12 horas diarias de jornada laboral activa.

En ese sentido, el presente proyecto de ley, busca hacer justicia corrigiendo el uso de vestimenta pagado por los trabajadores en el desempeño de labores en el trabajo; por lo que, se dispone la entrega gratuita de dotación de uniforme (prenda de vestir y calzado) por parte del empleador. Además, se prohíbe la entrega de dinero o bono en lugar de dotación de uniforme, para garantizar la entrega directa de prenda y calzado.

### 1.4 EXPERIENCIA EN OTROS PAÍSES:

Como referencia exitosa de la medida de entrega directa y efectiva de dotación de uniforme laboral se tiene en Colombia. El suministro de calzado y vestimenta laboral está regulado en el artículo 230 del Código Sustantivo del Trabajo, que refiere, ***“Todo empleador que ... ocupe uno o más trabajadores permanentes, deberán suministrar cada cuatro meses, en forma gratuita, un par de zapatos y un vestido de labor al trabajador, cuya remuneración mensual sea hasta dos meses el salario mínimo más alto vigente. Tiene derecho a esta prestación el trabajador que en las fechas de entrega de calzado y vestido haya cumplido más de tres meses al servicio del empleador”***. Asimismo, queda prohibido la entrega de dinero como compensación.

En ese sentido, en Colombia también es obligatorio el uso de uniformes para los médicos y miembros de la policía y fuerzas armadas; no así para los escolares. Se puede decir, que en Colombia por ley están obligados los empleadores a proveer de

manera gratuita, de ropa y calzados a sus empleados de menores ingresos para su trabajo, quedando prohibido la entrega de dinero o bono como compensación, es decir la entrega es directa y en bienes.

Otro de las experiencias que tomamos para sustentar el presente proyecto de ley se refiere al caso boliviano. En dicho país, el uso de uniforme laboral es obligatorio sólo para los trabajadores del sector público; en tanto para el sector privado, cada institución define su uso. La norma que regula su uso se establece en la NTS-014/23, "Ropa de trabajo y equipo de protección personal"; cuyo objeto es establecer criterios mínimos de selección, uso, y mantenimiento de la ropa de trabajo y equipo de protección personal – EPP, en prevención de todo riesgo para su salud y seguridad. Igualmente, en Bolivia los médicos están obligados a usar uniforme considerando los riesgos que representa su labor, asimismo, los integrantes de la Policía y Fuerzas Armadas. Mientras que los escolares no esta obligados al uso de uniforme, quedando su uso a los acuerdos que asuman las instituciones públicas y privadas.

Por otro lado, en países como Chile, Argentina, Brasil, Uruguay y México, el uso de uniforme por alto riesgo de la salud y seguridad es obligatorio como Equipo de Protección Personal para trabajadores del sector salud, miembros de la policía y fuerzas armadas.

**Cuadro comparativo del uso de uniforme**

| SITUACIÓN       | INSTITUCIONAL PÚBLICO – PRIVADO LABORAL                                        | MÉDICO                                                                                                   | ESCOLAR                                            | INSTITUCIONES POLICIAL – FF.AA.     |
|-----------------|--------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|-------------------------------------|
| <b>Colombia</b> |                                                                                |                                                                                                          |                                                    |                                     |
| Condición       | Obligatorio                                                                    | Obligatorio                                                                                              | No es Obligatorio, cada institución define su uso. | Obligatorio                         |
| Normativa       | Código Sustantivo del Trabajo, Art. 230.                                       | Resolución 2400/1979, Art. 176-177: empleador debe suministrar ropa de trabajo o de protección adecuada. | Ley 1269 de 2008                                   | Ley 70 de 1988                      |
| Responsabilidad | Público: Estado / Privado: Cada institución.                                   | Público: Estado / Privado: Cada institución.                                                             | Público: Estado / Privado: Cada institución.       | Estado                              |
| <b>Bolivia</b>  |                                                                                |                                                                                                          |                                                    |                                     |
| Condición       | Es obligatorio para el sector público. Sector privado cada institución define. | Obligatorio / se considera EPP.                                                                          | No obligatorio, cada institución define su uso.    | Obligatorio.                        |
| Normativa       | NTS-014/23                                                                     | NTS-014/23                                                                                               | Resolución Ministerial                             | Ley del Régimen Disciplinario de la |



|                  |                                                         |                                                         |                                                                                           |                                                                                            |
|------------------|---------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|
|                  |                                                         |                                                         | 001/2023, Art. 42                                                                         | Policía Bolivariana. Ley 101 (4-abril-2011) Art. 9                                         |
| Responsabilidad  | Público: Estado / Privado: Cada institución.            | Público: Estado / Privado: Depende de cada institución. | Público: Estado / Privado: Depende de cada institución.                                   | Estado                                                                                     |
| <b>Chile</b>     |                                                         |                                                         |                                                                                           |                                                                                            |
| Condición        | No es obligatorio, cada institución define su uso.      | Obligatorio / Se considera EPP.                         | No es obligatorio, cada institución define su uso.                                        | Obligatorio                                                                                |
| Normativa        | No aplica                                               | DS. N° 594/1999, Art. 53 y 54                           | Decreto Exento 524/1997, Art. 33                                                          | Ley N° 18.961, Orgánica Constitucional de Carabineros de Chile, Art. 87                    |
| Responsabilidad  | Público: Estado / Privado: Depende de cada institución  | Público: Estado / Privado: Depende de cada institución  | Público: Estado / Privado: Depende de cada institución                                    | Estado                                                                                     |
| <b>Perú</b>      |                                                         |                                                         |                                                                                           |                                                                                            |
| Condición        | No es obligatorio, cada institución define su uso.      | Obligatorio / Se considera EPP                          | No es obligatorio, cada institución define su uso (PL 10290)                              | Obligatorio                                                                                |
| Normativa        | No aplica / Sólo para EPP.                              | EPP / RM 459-2025/MINSA (NTS 161-MINSA/2020/DGAIN)      | Directiva 01-2017 / RM 447-2020-MINEDU.                                                   | Ley N° 1267 – Ley de la Policía Nacional del Perú / D.S. N° 026-2017-IN, Ley 29131 (FFAA). |
| Responsabilidad  | Público: Estado / Privado: Depende de cada institución. | Público: Estado / Privado: Depende de cada institución. | Público: Programas Compra MyPerú, zona extrema pobreza / Privado: según cada institución. | Estado: Programa compra MyPerú / Licitación OSCE.                                          |
| <b>Argentina</b> |                                                         |                                                         |                                                                                           |                                                                                            |
| Condición        | No es obligatorio, cada institución define su uso.      | Obligatorio / Se considera EPP.                         | No es obligatorio, cada institución define su uso.                                        | Obligatorio                                                                                |
| Normativa        | No aplica / Sólo para EPP.                              | Ley N° 19.587 (Higiene y Seguridad en el Trabajo)       | Ley 26.206 Ministerio de Seguridad                                                        | Resolución 794 / 2019 Ministerio de Seguridad.                                             |
| Responsabilidad  | Público: Estado / Privado: Depende de cada institución  | Público: Estado / Privado: Depende de cada institución  | Público: Estado / Privado: Depende de cada institución                                    | Estado                                                                                     |
| <b>Brasil</b>    |                                                         |                                                         |                                                                                           |                                                                                            |

|                 |                                                                          |                                                                        |                                                                      |                                                                                                    |
|-----------------|--------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Condición       | No es obligatorio, cada institución define su uso.                       | Obligatorio / Se considera EPP                                         | No es obligatorio, cada institución define su uso.                   | Obligatorio.                                                                                       |
| Normativa       | NR-6 del Ministerio de Trabajo – Equipamientos de Protección Individual. | Resolución RDC N° 216/2004 (ANVISA) / NRs (Normas Reguladoras)         | Ley N° 9.394/96 (LDB) / Normativas estatales y municipales.          | Ordenanza Reguladora del PRF N° 25, de 27 de enero de 2023.                                        |
| Responsabilidad | Público: Estado / Privado: Depende de cada institución.                  | Público: Estado / Privado: Depende de cada institución.                | Público: Estado / Privado: Depende de cada institución.              | Estado                                                                                             |
| <b>Uruguay</b>  |                                                                          |                                                                        |                                                                      |                                                                                                    |
| Condición       | No es obligatorio, cada institución define su uso.                       | Obligatorio / Se considera EPP.                                        | No es obligatorio, cada institución define su uso.                   | Obligatorio                                                                                        |
| Normativa       | No aplica / Sólo para EPP                                                | Decreto 152/2001 (Seguridad y Salud Laboral) / Normas institucionales. | Ley General de Educación N° 18.437, actualizada por la Ley N° 19.889 | Decreto 165/021                                                                                    |
| Responsabilidad | Público: Estado / Privado: Depende de cada institución.                  | Público: Estado / Privado: Depende de cada institución.                | Público: Estado / Privado: Depende de cada institución.              | Estado.                                                                                            |
| <b>México</b>   |                                                                          |                                                                        |                                                                      |                                                                                                    |
| Condición       | No es obligatorio, cada institución define su uso.                       | Obligatorio / Se considera EPP.                                        | No es obligatorio, cada institución define su uso.                   | Obligatorio.                                                                                       |
| Normativa       | No aplica / Sólo para EPP.                                               | NOM-017-STPS-2024                                                      | El Art. 146 de la Ley General de Educación.                          | Reglamento de uniformes, condecoraciones, insignias, y divisas de la Policía del distrito federal. |
| Responsabilidad | Público: Estado / Privado: Depende de cada institución.                  | Público: Estado / Privado: Depende de cada institución.                | Público: Estado / Privado: Depende de cada institución.              | Estado.                                                                                            |

## 1.5 EL USO DEL UNIFORME LABORAL, CASO PERUANO:

Si bien es cierto, en el Perú no hay la obligación expresa de entrega de uniforme, sin embargo, existe ciertas excepciones con aquellas labores que por el nivel de riesgo representan un peligro para la seguridad y salud del trabajador, como es el caso de los médicos, policías y militares. Precisamente, en estos casos está regulado la entrega de uniformes adecuados o el de equipos de protección personal – EPP.



En ese sentido, el Decreto Supremo N° 005-90-PCM, **especifica que, si el uniforme es necesario por las funciones que cumple el trabajador, el empleador está obligado a proporcionarlo como condición básica de trabajo, según establece la norma. Asimismo, la Resolución de Sunafil N° 0055-2025, especifica que el uso del uniforme por parte del trabajador en el centro de trabajo, es sólo durante la jornada laboral, por lo que la misma debe ser remunerado.**

Además, en el Perú está regulado la entrega dineraria por vestuario, sólo cuando por diversas razones no es factible la entrega física del uniforme. Esto se detalla en la Directiva N° 002-2019-MTPE/4/12, para los regímenes laborales comprendidos en los Decretos Supremos N° 276 y N° 728.

Adicionalmente, cada institución pública emite sus propias directivas para la entrega de dotación de uniforme laboral, considerando ciertas obligaciones para su uso y responsabilidad para el cuidado del mismo. En ese sentido, cada ministerio, municipalidad o gobierno regional emiten sus propias directivas.

Por el contrario, en la actividad privada el uso y condiciones específicas del uniforme se detalla en el Reglamento Interno de Trabajo de cada empresa, siendo respetado por trabajadores y empleadores. **En ese sentido, podemos concluir, que, en el Perú, no existe una única ley que regule el uso de uniformes, va desde obligaciones generales contemplados en el D.S. N° 005-90-PCM; pasando por la jurisprudencia de SUNAFIL, mediante la Resolución N° 0055-2025, y terminando en directivas específicas para cada régimen laboral y sector público. Para el caso de la empresa privada, existe mayor flexibilidad.**

## 1.6 GASTO DE BOLSILLO DEL TRABAJADOR Y SU AFECTACIÓN ECONÓMICA:

A través de los años los trabajadores en todo el mundo fueron ganando derechos fundamentales para mejorar su calidad de vida, y una vida digna para su familia. El Estado peruano no podía ser la excepción, razón por lo que a implementado en su Constitución Política muchas de estas reivindicaciones ganadas por derecho.

En esa línea de ideas, los artículos 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, y 29, se refieren exclusivamente a temas laborales; sin embargo, resalta para el interés de la materia del presente proyecto de ley, lo referido en el artículo 23, que en su cuarto párrafo dice, **"... Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento"**. Asimismo, lo expresado en el artículo 24, **"El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual"**, además, **"El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquier otra obligación del empleador..."**

De lo anterior se desprende, que la remuneración del trabajador es un bien fundamental, que funciona como una contraprestación prioritaria sobre cualquier otra obligación, por

ser el instrumento para que el trabajador y su familia alcancen bienestar material y espiritual. Por tanto, ningún trabajador está obligado a laborar sin retribución.

Siendo así, el hecho que un trabajador asista a su jornada laboral utilizando su propia prenda de vestir, o con uniforme laboral financiada con parte de su remuneración, afecta su derecho consagrado en la Constitución Política. Esta acción se puede catalogar como una subvención encubierta del trabajador en favor de la institución donde labora.

Al respecto, el Instituto Peruano de Economía, realizó un estudio para determinar en qué gastan su sueldo o remuneraciones los peruanos<sup>7</sup>, concluyendo que el 53% lo destinan a la compra de alimentos, comida o víveres; el 43% al pago de servicios; al pago de estudios de hijos u otros familiares 38%; **GASTO EN ROPA 24%**; gasto en transporte diario, pasajes 13%.

Al respecto, el porcentaje del gasto que las familias destinan a la compra de alimentos es mayor en los quintiles menores, eso se ve en el siguiente cuadro elaborado por el Banco Central de Reserva del Perú - BCRP<sup>8</sup>. Eso quiere decir, que cualquier incremento de precio o recambio por deterioro de los otros componentes, como vestido y calzado impactará de manera negativa sobre la cantidad de alimentos que adquieran las familias de los trabajadores.

El trabajador al acudir a su jornada laboral con su propia vestimenta, esta subvencionando a su empleador, afectando su economía familiar por un mayor gasto de reposición de vestimenta y calzado. Igualmente, se ve afectado cuando su empleador le descuenta de su remuneración por la dotación de uniforme y calzado entregado para su uso.

### Perú: Estructura de Gasto Per Cápita Mensual, según quintiles 2021

| Quintiles                                     | Alimentos | Vestido y calzado | Vivienda* | Muebles y enseres | Salud | Transportes | Esparcimiento | Otros gastos | Total |
|-----------------------------------------------|-----------|-------------------|-----------|-------------------|-------|-------------|---------------|--------------|-------|
| <b>Estructura del Gasto del Hogar (Soles)</b> |           |                   |           |                   |       |             |               |              |       |
| I                                             | 152       | 11                | 49        | 13                | 15    | 23          | 12            | 11           | 285   |
| II                                            | 230       | 16                | 83        | 18                | 30    | 42          | 19            | 18           | 457   |
| III                                           | 291       | 21                | 120       | 24                | 49    | 63          | 30            | 25           | 623   |
| IV                                            | 353       | 25                | 184       | 31                | 79    | 93          | 47            | 33           | 845   |
| V                                             | 475       | 43                | 408       | 66                | 195   | 185         | 117           | 64           | 1552  |
| <b>Estructura del Gasto del Hogar (%)</b>     |           |                   |           |                   |       |             |               |              |       |
| I                                             | 53,2      | 3,9               | 17,0      | 4,5               | 5,4   | 8,0         | 4,1           | 3,9          | 100,0 |
| II                                            | 50,3      | 3,6               | 18,2      | 4,0               | 6,6   | 9,2         | 4,1           | 4,0          | 100,0 |
| III                                           | 46,8      | 3,3               | 19,2      | 3,9               | 7,9   | 10,1        | 4,9           | 4,1          | 100,0 |
| IV                                            | 41,7      | 3,0               | 21,8      | 3,7               | 9,3   | 11,0        | 5,5           | 3,9          | 100,0 |
| V                                             | 30,6      | 2,8               | 26,3      | 4,2               | 12,5  | 11,9        | 7,5           | 4,1          | 100,0 |

Fuente: INEI – ENAHO. Elaboración: BCRP.

<sup>7</sup> ¿En qué gastan su sueldo los peruanos?, IPE, 5 de junio de 2019. Ver link: <https://ipe.org.pe/en-que-gastan-sus-sueldos-los-peruanos/>

<sup>8</sup> Impacto de los precios de los alimentos y combustibles en el bienestar de los hogares peruanos. BCRP. Ver link: <https://www.bcrp.gob.pe/docs/Publicaciones/Reporte-Inflacion/2022/junio/ri-junio-2022-recuadro-5.pdf>

El presente proyecto de ley, busca evitar el gasto de bolsillo en que incurre el trabajador ya sea por el uso de su propia vestimenta y calzado en su jornada laboral; o cuando sufre el descuento de su empleador por el uniforme entregado para su uso. Esa afectación alcanza a su propia familia con la reducción de gasto en alimentación, vivienda, salud o esparcimiento.

## 1.7 ANÁLISIS DEL MARCO NORMATIVO

- Constitución Política del Perú.
- Reglamento del Congreso de la República
- Políticas de Estado del Acuerdo Nacional.
- Decreto Supremo N° 005-90-PCM, Aprueba reglamento de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público.
- Resolución 0055-2025 Sunafil, Tiempo de uniforme y control de asistencia laboral.
- Ley N° 29783, Ley de seguridad y salud en el trabajo.
- Resolución Ministerial N° 459-2025-MINSA, aprueba la modificatoria de la Norma Técnica de Salud 161-MINSA/2020/DGAIN, "Norma Técnica de Salud para el uso de los equipos de protección personal por los trabajadores de las Instituciones Prestadoras de los Servicios de Salud.
- Directiva 01-2017 / RM 447-2020-MINEDU.
- Ley N° 1267 – Ley de la Policía Nacional del Perú.
- D.S. N° 026-2017-IN, Ley 29131 (FFAA).
- Resolución Legislativa del Congreso N° 006-2024-2025-CR, aprueba la agenda legislativa.

## II. EFECTO DE LA NORMA SOBRE LA LEGISLACIÓN NACIONAL

La presente propuesta normativa plantea la regulación del uso de uniforme laboral mediante la entrega de dotación de vestuario y zapatos, de manera progresiva a la totalidad de trabajadores del sector público. Prohibir descuentos al trabajador por la entrega de uniformes laborales; así como, las compensaciones económicas o bonos en lugar de dotaciones de uniforme laboral. La propuesta es coherente con la Constitución Política del Perú, en sus artículos 1 y 2, y el capítulo II, de los derechos sociales y económicos. De manera particular, la propuesta legislativa se vincula de manera directa con el artículo 24 de la Constitución Política del Perú, que dice, **"El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure para él y su familia, el bienestar material y espiritual..."**.

Asimismo, guarda coherencia con los tratados en materia de derecho laboral firmado por el Perú en el ámbito de la Organización Internacional del Trabajo – OIT, como miembro integrante de las Naciones Unidas.



Adicionalmente, la propuesta legislativa se relaciona directamente con el Decreto Supremo N° 005-90-PCM, la Resolución N° 0055-2025 de la SUNAFIL; y las directivas específicas para cada régimen laboral y los acuerdos de convenios colectivos de los sectores público y privado.

### III. ANÁLISIS COSTO BENEFICIO

La propuesta legislativa permite garantizar lo señalado en el artículo 24 de la Constitución Política del Perú, como es el derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure para él y su familia, el bienestar material y espiritual. Siendo el gasto en vestimenta, un elemento fundamental en el presupuesto de las familias, los mismos debe consagrarse al uso particular del trabajador, y no durante la jornada laboral, por lo que es necesario regular la entrega de dotación de uniforme laboral por parte del empleador, asumiendo el cien por ciento del costo que ello representa, considerando una obligatoriedad pero de manera progresiva para las instituciones públicas; y discrecional por acuerdo al interior de las instituciones o empresas privadas. Esto representará un alivio para el trabajador, especialmente para aquel sector con las remuneraciones más bajas.

Asimismo, al prohibir el pago pecuniario en lugar de la entrega de la prestación social con uniforme laboral, se garantiza el beneficio como algo tangible e insustituible. Asimismo, al ser la obligatoriedad de manera progresiva para el sector público, no impactará sobre el propio presupuesto de las instituciones; por el contrario representará un interesante mercado para las MYPE del sector textil, quienes a través del programa Compra a MYPerú.

La propuesta legislativa no vulnera el artículo 79 de la Constitución Política del Perú, ya que su implementación está condicionada a la disponibilidad presupuestal de las instituciones públicas, y se realiza de forma progresiva, siempre para el sector público. Asimismo, si bien es cierto que en el artículo 4.1 de la presente ley, se establece la obligatoriedad de financiamiento ineludible para el Estado, sin embargo la medida no demandará recursos adicionales al Tesoro Público al considerar que la misma se ejecutará con cargo a los saldos presupuestales existentes o mediante la priorización de las partidas de gasto corriente ya asignadas a cada pliego presupuestal en la partida para vestuarios y uniformes.

En ese sentido, podemos concluir señalando que el análisis costo beneficio es ampliamente favorable con un impacto positivo en las instituciones públicas y privadas, fortaleciendo la identidad, imagen e institucionalidad, y productividad; asimismo, es muy favorable para el trabajador, que no se verá en la necesidad de seguir usando sus prendas de vestir durante sus jornadas laborales, representando un importante ahorro en la vida útil de sus prendas; por otro lado, al prohibirse entrega dinerarias en lugar de especies, y la obligatoriedad en las instituciones públicas, así sea de manera progresiva, y la compra de las instituciones del Estado a las MYPEs del sector textil, permitirá dinamizar la actividad, promoviendo su reactivación económica.

**Análisis de Beneficios post proyecto de ley**

| <b>Beneficiarios</b>            | <b>Efectos Directos</b>                                                                                             | <b>Efectos Indirectos</b>                                                                                                                                              |
|---------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Población – Trabajadores        | Reducción de gasto en compra directa de uniforme laboral y vestimenta personal por su deterioro por uso permanente. | Mejora del ingreso familiar. Incremento del consumo de más bienes y servicios.                                                                                         |
| Entidades Públicas y Privadas   | Mejoramiento de la identidad, imagen, orden, seguridad e igualdad.                                                  | Mejora del ambiente laboral, fortalecimiento de la institucionalidad y productividad.                                                                                  |
| MYPE sector textil-confecciones | Incremento del mercado a atender, incremento de ventas.                                                             | Reactivación económica, impulso a su crecimiento empresarial.                                                                                                          |
| Estado                          | Pleno cumplimiento de la Constitución Política, y convenios internacionales en materia laboral – OIT.               | Clima social adecuado para las inversiones públicas y privadas. Más tributos por crecimiento de la producción para ser destinado a los programas y servicios públicos. |

**IV.RELACIÓN DE LA INCIATIVA CON LA AGENDA LEGISLATIVA 2024 - 2025 Y EL ACUERDO NACIONAL**

El presente Proyecto de Ley se vincula directamente con la Política de Estado N° 14, **ACCESO AL EMPLEO PLENO, DIGNO Y PRODUCTIVO**; y los Tema de Proyecto de Ley: 58) Mejora en el derecho individual del trabajo; 60) Derecho colectivo del trabajo; 61) Tercerización e intermediación laboral, inspección laboral y seguridad y salud en el trabajo; 63) Equiparación de derechos laborales.

Lima, enero 13 de 2026