



COMISIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

DICTAMEN RECAIDO EN EL PROYECTO DE LEY 13766/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE REGULA EL USO PROGRESIVO DEL UNIFORME LABORAL POR RAZONES DE SEGURIDAD E HIGIENE Y PROMUEVE LA REACTIVACIÓN DE LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS DEL SECTOR TEXTIL CONFECCIONES.

COMISIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL PERÍODO ANUAL DE SESIONES 2025-2026

Señor presidente:

Ha sido remitido para dictamen por la Comisión de Trabajo y Seguridad Social (CTSS) el Proyecto de Ley 13766/2025-CR, 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 (el proyecto legislativo), presentado por el Grupo Parlamentario Alianza Para el Progreso, a iniciativa de la congresista Nelcy Lidia Heidinger Ballesteros.

En la décima cuarta sesión ordinaria semipresencial, celebrada el 31 de marzo de 2026, la Comisión de Trabajo y Seguridad Social, con dispensa del trámite de sanción del acta, aprobó por mayoría el dictamen recaído en los Proyectos de Ley 13766/2025-CR que, con texto sustitutorio, propone la Ley que regula el uso progresivo del uniforme laboral por razones de seguridad e higiene y promueve la reactivación de las micro y pequeñas empresas del sector textil confecciones. Votaron a favor los señores congresistas Alex Antonio PAREDES GONZALES, presidente, Segundo Teodomiro QUIROZ BARBOZA, vicepresidente, María Antonieta AGÜERO GUTIÉRREZ, Carlos Enrique ALVA ROJAS, Juan Bartolomé BURGOS OLIVEROS, Jorge Samuel COAYLA JUÁREZ, Jorge MARTICORENA MENDOZA, Bernardo Jaime QUITO SARMIENTO y Adolfo TACURI VALDIVIA. Se registraron los votos en abstención de los señores congresistas Enrique CASTILLO RIVAS, Tania Estefany RAMÍREZ GARCÍA y Cruz María ZETA CHUNGA. No se registraron votos en contra.

1. SITUACIÓN PROCESAL

1.1 Antecedentes procedimentales

1.1.1 Ingreso del proyecto legislativo a la CTSS

El proyecto legislativo fue enviado para estudio y dictamen a esta Comisión el 16

DICTAMEN RECAIDO EN EL PROYECTO DE LEY 13766/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE REGULA EL USO PROGRESIVO DEL UNIFORME LABORAL POR RAZONES DE SEGURIDAD E HIGIENE Y PROMUEVE LA REACTIVACIÓN DE LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS DEL SECTOR TEXTIL CONFECCIONES.

de enero del 2026 como segunda dictaminadora, siendo la primera la Comisión de Presupuesto y Cuenta General de la República.

La Comisión de Presupuesto y Cuenta General de la República en su undécima sesión ordinaria celebrada el miércoles 18 de marzo emitió dictamen de INHIBICIÓN sobre el proyecto legislativo, convirtiéndose la CTSS en única dictaminadora.

1.1.2 Cumplimiento de los requisitos reglamentarios

El proyecto legislativo comprendido en el presente dictamen cumple los requisitos generales y específicos establecidos en los artículos 75 y 76 del Reglamento del Congreso de la República, por cuya razón superó satisfactoriamente la segunda calificación efectuada por la Comisión de Trabajo y Seguridad Social.

1.1.3 Vinculación con las Políticas de Estado del Acuerdo Nacional

El Acuerdo Nacional, instaurado en el año 2002, tuvo como propósito definir el rumbo para el desarrollo sostenible del país y afirmar su gobernabilidad democrática, para ello se asumió un conjunto de grandes objetivos, plasmados en políticas de Estado.

El proyecto de ley materia de dictamen guarda vinculación con el segundo objetivo Equidad y Justicia Social y con la Política de Estado 14. ACCESO AL EMPLEO PLENO, DIGNO Y PRODUCTIVO.

1.2 Antecedentes parlamentarios

Revisado el Sistema de Proyectos de Ley publicado en el Portal Institucional del Congreso de la República no se encuentran proyectos legislativos con similar materia legislable.

DICTAMEN RECAIDO EN EL PROYECTO DE LEY 13766/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE REGULA EL USO PROGRESIVO DEL UNIFORME LABORAL POR RAZONES DE SEGURIDAD E HIGIENE Y PROMUEVE LA REACTIVACIÓN DE LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS DEL SECTOR TEXTIL CONFECCIONES.

2. CONTENIDO DEL PROYECTO LEGISLATIVO

Texto normativo del Proyecto de Ley 13766/2025-CR

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 32353 y del programa Compras a MYPERú, creado por el DS. 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 peruana” 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

DICTAMEN RECAIDO EN EL PROYECTO DE LEY 13766/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE REGULA EL USO PROGRESIVO DEL UNIFORME LABORAL POR RAZONES DE SEGURIDAD E HIGIENE Y PROMUEVE LA REACTIVACIÓN DE LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS DEL SECTOR TEXTIL CONFECCIONES.

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.

DICTAMEN RECAIDO EN EL PROYECTO DE LEY 13766/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE REGULA EL USO PROGRESIVO DEL UNIFORME LABORAL POR RAZONES DE SEGURIDAD E HIGIENE Y PROMUEVE LA REACTIVACIÓN DE LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS DEL SECTOR TEXTIL CONFECCIONES.

Artículo 8.- Compras públicas

Autorízase a las entidades públicas para que en el marco de la Ley 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 1414, a las micro y pequeñas empresas nacionales, siempre y cuando estas garanticen un adecuado abastecimiento en condiciones de calidad, precio y competencia comparados peruana” 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.

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.

DICTAMEN RECAIDO EN EL PROYECTO DE LEY 13766/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE REGULA EL USO PROGRESIVO DEL UNIFORME LABORAL POR RAZONES DE SEGURIDAD E HIGIENE Y PROMUEVE LA REACTIVACIÓN DE LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS DEL SECTOR TEXTIL CONFECCIONES.

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.

3. MARCO NORMATIVO

- Constitución Política del Perú.

Artículo 1. La persona humana y la defensa de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado.

Artículo 22, el trabajo es un deber y un derecho ...

-Decreto Legislativo 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público.

- Ley 28175, Ley Marco del Empleo Público.

- Decreto Legislativo 728, Ley de Fomento del Empleo.

- Ley 30057, Ley del Servicio Civil.

- Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.

- Ley 30222, Ley que modifica la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.

- Ley 31246, Ley que modifica la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.

- Decreto Legislativo 1267, Ley de la Policía Nacional del Perú.

- Ley 29131, Ley del régimen disciplinario de las Fuerzas Armadas.

- Decreto Supremo 005-90-PCM, Reglamento de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público.

DICTAMEN RECAIDO EN EL PROYECTO DE LEY 13766/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE REGULA EL USO PROGRESIVO DEL UNIFORME LABORAL POR RAZONES DE SEGURIDAD E HIGIENE Y PROMUEVE LA REACTIVACIÓN DE LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS DEL SECTOR TEXTIL CONFECCIONES.

- Decreto Supremo 024-2016-EM, Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional en Minería.
- Resolución Ministerial 459-2025-MINSA
- Resolución Ministerial 456-2020-MINSA
- 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 salud.
- C155 - Convenio sobre seguridad y salud en el trabajo, 1981, Organización Internacional del Trabajo.
- C187 - Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006, Organización Internacional del Trabajo.

4. OPINIONES E INFORMACIÓN

4.1 Solicitudes de opinión

La CTSS para efectuar el correspondiente estudio de los proyectos legislativos comprendidos en el presente dictamen, solicitó opinión a las entidades públicas e instituciones privadas, conforme se indicia a continuación.

Proyecto de Ley 13766/2025-CR

ENTIDAD O INSTITUCIÓN	OFICIO Y FECHA
Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo	Oficio 01027-2025-2026-CTSSP-CR-MTPE-20-01-2026
Ministerio de la Producción	Oficio 01028-2025-2026-CTSSP-CR-MTPE-20-01-2026
Ministerio de Economía y Finanzas	Oficio 01029-2025-2026-CTSSP-CR-MTPE-20-01-2026
Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral	Oficio 01030-2025-2026-CTSSP-CR-MTPE-20-01-2026
Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas	Oficio 01031-2025-2026-CTSSP-CR-MTPE-20-01-2026

DICTAMEN RECAIDO EN EL PROYECTO DE LEY 13766/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE REGULA EL USO PROGRESIVO DEL UNIFORME LABORAL POR RAZONES DE SEGURIDAD E HIGIENE Y PROMUEVE LA REACTIVACIÓN DE LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS DEL SECTOR TEXTIL CONFECCIONES.

Confederación General de Trabajadores del Perú	Oficio 01033-2025-2026-CTSSP-CR-MTPE-20-01-2026
Cámara de Comercio de Lima	Oficio 01032-2025-2026-CTSSP-CR-MTPE-20-01-2026
Confederación Intersectorial de Trabajadores Estatales	Oficio 01034-2025-2026-CTSSP-CR-MTPE-20-01-2026
Central Autónoma de Trabajadores del Perú	Oficio 01035-2025-2026-CTSSP-CR-MTPE-20-01-2026

4.2 Opiniones recibidas

Con relación a las opiniones recibidas la CTSS, ha recibido por parte de la autora del proyecto legislativo¹ la carta fechada el 28 de enero del 2026 remitido por el señor Adan Cobeña Gómez, presidente del Frente Nacional de Defensa de la MYPE (FREDEMYPE), mediante el cual expresa a nombre de su institución el pleno respaldo al proyecto legislativo, solicitando priorizar su estudio y aprobación.

Dicha carta fue dirigida al señor Fernando Rospigliosi Capurro, presidente del Congreso de la República y presentada mediante la Mesa de Partes Virtual institucional, en ella se expresa lo siguiente:

1. De aprobarse este proyecto de ley incidiría directamente en beneficio del sector textil confecciones que emplea a 400,000 persona de manera directa. Esta industria es fundamental para la economía debido a que integra amas de 46,000 empresas, donde cerca del 80% del empleo es generado por microempresas, y alrededor del 68% de la fuerza laboral son mujeres. El sector textil-confecciones representa alrededor del 2% del Producto Bruto Interno del país.

2. La entrega de la dotación de uniforme laboral a los trabajadores del sector público y privado ayudará a la reactivación de las micro y pequeñas empresas del sector textil-confecciones; en especial si las prendas pueden elaborarse a través del Programa Compras a MYPERu, el cual ha demostrado su capacidad operativa, en los últimos años, para adquirir importantes volúmenes a estas unidades productivas.

¹ Carta remitida a través de la asesoría del despacho congresal de la autora.

DICTAMEN RECAIDO EN EL PROYECTO DE LEY 13766/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE REGULA EL USO PROGRESIVO DEL UNIFORME LABORAL POR RAZONES DE SEGURIDAD E HIGIENE Y PROMUEVE LA REACTIVACIÓN DE LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS DEL SECTOR TEXTIL CONFECCIONES.

3. Si bien es cierto la iniciativa representa un gran avance en cuanto a los derechos laborales y en la promoción e impulso del sector textil confecciones, consideramos importante que en su texto se debe precisar que la dotación de uniforme laboral sea derivada de la producción nacional y no de productos importados.

Mediante esta opinión FREDEMYPE busca respaldar el proyecto legislativo y recomendar que se cumpla efectivamente con promover la reactivación de la micro y pequeña empresa.

Asimismo, es importante destacar que la Comisión de Presupuesto y Cuenta General de la República ha emitido dictamen en el cual, si bien es cierto se acoge al mecanismo procedimental de inhibición, expone su posición respecto a la norma propuesta, señalando lo siguiente:

En la actualidad no existe legislación que obligue al empleador del sector público o privado a entregar la indumentaria para cumplir con la jornada laboral teniendo que ser costeadada por el empleado. Por ello, para la finalidad de la propuesta, corresponde señalar como antecedente principal la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, según la cual el empleador debe garantizar en el centro de trabajo el establecimiento de medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores; asimismo, reconoce el derecho de estos a desarrollar sus labores en condiciones dignas que aseguren un estado de vida saludable en los planos físico, mental y social. En esa misma línea, el artículo 60 dispone expresamente que el empleador debe proporcionar a sus trabajadores los equipos de protección personal (EPP) adecuados, asumiendo íntegramente su costo, sin trasladarlo al trabajador ni efectuar descuentos o retenciones por dicho concepto, regla aplicable tanto en el sector público como en el privado.

Este marco legal es desarrollado por el Reglamento de la Ley 29783, aprobado por el Decreto Supremo 005-2012-TR, cuyo objeto es promover una cultura de prevención de riesgos laborales sobre la base del deber de prevención del empleador, la fiscalización estatal y la participación de los trabajadores. A ello se añade la Ley 31246, que reforzó la protección en materia de seguridad y salud en el trabajo frente a riesgos epidemiológicos y sanitarios, precisando que la obligación preventiva también comprende escenarios de exposición a enfermedades transmisibles o emergencias sanitarias. En consecuencia, desde la

DICTAMEN RECAIDO EN EL PROYECTO DE LEY 13766/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE REGULA EL USO PROGRESIVO DEL UNIFORME LABORAL POR RAZONES DE SEGURIDAD E HIGIENE Y PROMUEVE LA REACTIVACIÓN DE LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS DEL SECTOR TEXTIL CONFECCIONES.

perspectiva del sistema normativo de seguridad y salud en el trabajo, el Estado peruano ya reconoce que la protección del trabajador no es opcional ni residual, sino una obligación jurídica concreta y exigible.

De igual modo, existen normas sectoriales que desarrollan esta obligación con mayor detalle. En el caso de la actividad minera, el Decreto Supremo 024-2016-EM, que aprueba el Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional en Minería, establece deberes específicos vinculados al uso obligatorio de equipos de protección personal según los riesgos presentes en la operación. En el sector salud, la Resolución Ministerial 456-2020-MINSA aprobó la Norma Técnica de Salud 161-MINSA/2020/DGAIN, destinada a regular el uso de EPP por los trabajadores de las instituciones prestadoras de servicios de salud; posteriormente, esta norma fue modificada por la Resolución Ministerial 459-2025-MINSA, que actualizó disposiciones relativas al reuso y eliminación de dichos equipos. Estas normas evidencian que, cuando existe riesgo ocupacional, la provisión y el uso de implementos de protección dejan de ser una cuestión discrecional y pasan a integrar el núcleo de obligaciones del empleador.

Ahora bien, respecto al componente remunerativo vinculado a los beneficios que plantea la iniciativa legislativa, el ordenamiento peruano parte del reconocimiento de la Remuneración Mínima Vital (RMV) como piso legal de protección para los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada. La última actualización fue aprobada mediante el Decreto Supremo 006-2024-TR, que elevó la RMV a S/ 1 130,00, con vigencia desde el 1 de enero de 2025. Además, el sistema laboral peruano reconoce un conjunto amplio de derechos complementarios —como asignación familiar, gratificaciones, vacaciones, licencias y beneficios sociales— que integran la estructura mínima de protección del trabajo subordinado.

Por otro lado, conviene precisar que en el Perú no existe una regla general que imponga universalmente el uso de uniforme para todos los trabajadores del sector público y privado. Fuera de los supuestos de riesgo o de regulación sectorial específica, su utilización suele depender de disposiciones institucionales internas o de la naturaleza del servicio prestado. En el ámbito educativo, por ejemplo, la normativa de matrícula en educación básica prohíbe condicionar la prestación del servicio o la matrícula a la adquisición de uniformes en las instituciones educativas públicas; en el caso de los centros educativos privados, los padres deben ser informados oportunamente sobre las condiciones del servicio y el reglamento interno de la institución, en el marco de la Ley 26549, Ley de los Centros

DICTAMEN RECAIDO EN EL PROYECTO DE LEY 13766/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE REGULA EL USO PROGRESIVO DEL UNIFORME LABORAL POR RAZONES DE SEGURIDAD E HIGIENE Y PROMUEVE LA REACTIVACIÓN DE LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS DEL SECTOR TEXTIL CONFECCIONES.

Educativos Privados. En el ámbito sanitario, más que un uniforme, lo que existe es una regulación específica sobre equipos de protección personal para trabajadores de la salud.

Con la revolución industrial, el uniforme transitó hacia una función puramente utilitaria: proteger al trabajador y estandarizar la fuerza laboral en las fábricas. Sin embargo, en el siglo XX, bajo el auge del marketing moderno, las corporaciones comenzaron a utilizar el uniforme como una extensión del posicionamiento de marca. El uniforme comunica profesionalismo, genera confianza en el consumidor y refuerza el sentido de pertenencia del colaborador. En el contexto actual, la propuesta legislativa en análisis busca rescatar la naturaleza del uniforme como una "prestación social en especie", devolviéndole su rol de protección al patrimonio del trabajador.

La necesidad de esta propuesta legislativa se fundamenta en una distorsión económica del trabajador. En el Perú, la estructura de gasto de los hogares revela que el rubro de vestido y calzado representa una carga significativa, especialmente en los quintiles de menores ingresos. Según datos del análisis, las familias peruanas destinan, en promedio, más del 5% de su ingreso familiar a prendas de vestir. Por ende, Cuando un empleador exige el uso de una vestimenta específica sin proveerlo, se genera una especie de subsidio a favor de la empresa. El trabajador utiliza su remuneración, la cual constitucionalmente debe garantizar su bienestar y el de su familia, para financiar herramientas de trabajo que deberían ser responsabilidad del empleador. Esta situación es crítica dado que el salario mínimo en el Perú es uno de los más bajos de la región en relación con el costo de vida.

La propuesta se alinea con marcos normativos exitosos en la región, destacando principalmente el caso de Colombia. El Código Sustantivo del Trabajo colombiano, en su artículo 230, obliga a los empleadores a suministrar calzado y vestido de labor de forma gratuita tres veces al año a trabajadores con ingresos de hasta dos salarios mínimos¹⁰. En contraste, en Bolivia centran la obligatoriedad del uniforme en el sector público y en la ropa de trabajo como medida de seguridad. El modelo peruano propuesto busca un punto medio: una implementación progresiva en el sector público, priorizando educación, salud y seguridad, y una prohibición explícita de sustituir esta entrega por bonos en efectivo, asegurando que el beneficio llegue tangencialmente a la economía familiar.

DICTAMEN RECAIDO EN EL PROYECTO DE LEY 13766/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE REGULA EL USO PROGRESIVO DEL UNIFORME LABORAL POR RAZONES DE SEGURIDAD E HIGIENE Y PROMUEVE LA REACTIVACIÓN DE LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS DEL SECTOR TEXTIL CONFECCIONES.

La regulación de la dotación de uniformes es una medida de justicia laboral que protege la integridad de la remuneración. Al eliminar el gasto que el trabajador asume por el desgaste de sus prendas personales durante la jornada, se garantiza el principio de remuneración suficiente. Asimismo, la normativa propuesta establece un marco claro de fiscalización a cargo de SUNAFIL para el sector privado y SERVIR para el público, asegurando que la gratuidad y periodicidad de la entrega no sean facultativas, sino un derecho exigible

Nótese que a pesar de la naturaleza procedimental del dictamen emitido por la Comisión de Presupuesto y Cuenta General de la República, ha señalado en forma expresa algunos argumentos que sustentan la necesidad y viabilidad de la norma propuesta.

5. ANÁLISIS DE LA PROPUESTA CONTENIDA EN EL PROYECTO LEGISLATIVO

5.1 La seguridad y salud en el trabajo

Mirando el contexto universal existen muchas normas estructuradas sobre la seguridad y salud en el trabajo, destacando la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que, desde su creación el año 1919 en el marco del Tratado de Versalles cuya adopción permitió cerrar la Primera Guerra Mundial, ha promovido -entre otros aspectos- el establecimiento de condiciones seguras y saludables para el medioambiente laboral.

En el preámbulo de creación de la OIT se advierte “existen condiciones de trabajo que entrañan tal grado de injusticia, miseria y privaciones para gran número de seres humanos, que el descontento causado constituye una amenaza para la paz y armonía universales; y se considera que es urgente mejorar dichas condiciones, entre ellas, la “protección del trabajador contra las enfermedades, sean o no profesionales, y contra los accidentes del trabajo».²

² <https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-04/Constituci%C3%B3n-OIT-2021-%5BJUR-210720-001%5D-Web-SP.pdf>

DICTAMEN RECAIDO EN EL PROYECTO DE LEY 13766/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE REGULA EL USO PROGRESIVO DEL UNIFORME LABORAL POR RAZONES DE SEGURIDAD E HIGIENE Y PROMUEVE LA REACTIVACIÓN DE LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS DEL SECTOR TEXTIL CONFECCIONES.

Así, en el trabajo *Normas de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo – Promover la seguridad y la salud en el medio ambiente de trabajo*,³ realizado para evaluar las normas sobre la materia, entre los que destacan el Convenio 155 y la Recomendación 164 dicha institución señala:

A lo largo de los últimos noventa años, la Organización ha ido constituyendo un cuerpo significativo de instrumentos internacionales y documentos de orientación destinados a ayudar a los mandantes a potenciar sus capacidades para prevenir y gestionar los riesgos y peligros en el lugar de trabajo. El presente Estudio general examina tres instrumentos básicos en este ámbito, a saber, el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), la Recomendación sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 164) y el Protocolo de 2002 relativo al Convenio núm. 155, los cuales proporcionan un marco referencial para la creación y la aplicación de sistemas nacionales de seguridad y salud en el trabajo (SST), amplios y con base en la prevención y la mejora continua.

A pesar de los esfuerzos desplegados a escala mundial para abordar la situación de la SST se estima que cada año siguen ocurriendo cerca de dos millones de muertes y unos 330 millones de accidentes relacionados con el trabajo. Esta es la magnitud del desafío que exige desplegar continuos y renovados esfuerzos para hacerle frente. El presente Estudio general destaca los progresos realizados por los Estados Miembros de la OIT, la continuada y creciente pertinencia de los instrumentos en cuestión y la estrategia básica vehiculada en ellos. Los instrumentos de que se trata fueron concebidos para ser aplicados progresivamente y para que su aplicación se adaptara a las condiciones y la evolución nacionales. Si bien se ha de continuar desplegando esfuerzos para asegurar que todos los trabajadores y todas las ramas de la actividad económica puedan acogerse a la protección que brindan estos instrumentos, las cláusulas de flexibilidad y el principio de aplicación progresiva contenidos en el Convenio núm. 155 debería permitir que muchos otros países del mundo consideraran ratificarlo y darle efecto.

Ciertamente, el pronóstico y las cifras de este estudio tienen como finalidad enfatizar la dirección que busca la OIT a través de las normas analizadas, ergo, la protección de la vida, la integridad física, la salud y el bienestar del trabajador promoviendo políticas nacionales que deben implantar los Estados parte mediante

³https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_norm/%40relconf/documents/meetingdocument/wcms_103489.pdf

DICTAMEN RECAIDO EN EL PROYECTO DE LEY 13766/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE REGULA EL USO PROGRESIVO DEL UNIFORME LABORAL POR RAZONES DE SEGURIDAD E HIGIENE Y PROMUEVE LA REACTIVACIÓN DE LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS DEL SECTOR TEXTIL CONFECCIONES.

medidas legislativas que vinculen a los empleadores sean públicos o privados ante el incremento de los accidentes de trabajo. Para el año 2003 se consideraba:

La magnitud de la carga humana y económica generada por las enfermedades y los accidentes relacionados con el trabajo, y, por consiguiente, la importancia de la SST se entiende mejor cuando se estudian las estimaciones globales. Según cifras globales recientes de la OIT, en 2003 se produjeron en el mundo alrededor de 358.000 accidentes del trabajo mortales, otros 337 millones de accidentes de trabajo que no resultaron mortales, y cerca de 1.950.000 personas murieron como consecuencia de enfermedades relacionadas con el trabajo. Se estimó que sólo el número de muertes causadas por productos químicos peligrosos era de 651.000. Aunque en términos de sufrimiento humano el costo de estas lesiones y enfermedades es incalculable, sus costes económicos son colosales para las empresas y a escala nacional y global ⁴. Cuando se tienen en cuenta las indemnizaciones, la pérdida de horas de trabajo, las interrupciones de la producción, la formación y readaptación profesionales, los gastos médicos y la asistencia social, entre otros, se estima que estas pérdidas ascienden al 5 por ciento del PNB global anual. El coste económico anual de los accidentes industriales mayores se estima en 5.000 millones de dólares de los Estados Unidos ⁵. Se debe reconocer que las mejores estimaciones pueden resultar en una subestimación de los verdaderos costes sociales y económicos, debido a la notificación insuficiente de los accidentes de trabajo y a la falta de reconocimiento de los orígenes profesionales de algunas enfermedades.

Sin embargo, según cifras de la misma OIT contenidas en el informe “Un llamamiento en favor de entornos de trabajo más seguros y saludables”, presentado en el 23° Congreso Mundial sobre Seguridad y Salud en el Trabajo realizado en Sidney Australia del 23 al 30 de septiembre del 2023, se tienen los siguientes resultados:

Cerca de tres millones de trabajadores mueren cada año debido a accidentes y enfermedades relacionados con el trabajo, un aumento de más del 5 por ciento en comparación con 2015, según nuevas estimaciones de la OIT. La cifra subraya los desafíos persistentes para salvaguardar la salud y la seguridad de los trabajadores en todo el mundo.

La mayoría de estas muertes relacionadas con el trabajo, un total de 2,6 millones de muertes, se deben a enfermedades relacionadas con el trabajo.

DICTAMEN RECAIDO EN EL PROYECTO DE LEY 13766/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE REGULA EL USO PROGRESIVO DEL UNIFORME LABORAL POR RAZONES DE SEGURIDAD E HIGIENE Y PROMUEVE LA REACTIVACIÓN DE LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS DEL SECTOR TEXTIL CONFECCIONES.

Los accidentes laborales son responsables de otras 330.000 muertes, según el análisis. Las enfermedades circulatorias, las neoplasias malignas y las enfermedades respiratorias figuran entre las tres primeras causas de muerte relacionada con el trabajo. En conjunto, estas tres categorías representan más de tres cuartas partes de la mortalidad laboral total.

[...]

El informe subraya que mueren más hombres por incidentes relacionados con el trabajo (51,4 por 100.000 adultos en edad laboral) que mujeres (17,2 por 100.000). La región de Asia y el Pacífico registra la mayor mortalidad relacionada con el trabajo (63% del total mundial) debido al tamaño de su población activa.

La agricultura, la construcción, la silvicultura y la pesca y la industria manufacturera son los sectores más peligrosos, con 200.000 lesiones mortales al año, lo que representa el 63% de todas las lesiones profesionales mortales. En concreto, una de cada tres lesiones profesionales mortales en todo el mundo se produce entre los trabajadores agrícolas, según el informe.

[...]

Ahora bien, el Convenio 155 de la OIT denominado Convenio sobre la seguridad y salud de los trabajadores (Convenio 155), fue adoptado el 22 de junio de 1981, establece principios orientadores para que los Estados signatarios de este implementan su Política Nacional sobre seguridad y salud de los trabajadores y medioambiente de trabajo. Contiene medidas específicas para materializar dicha política contar con un sistema inspección y medidas de sanción en caso de incumplimiento de las medidas legislativas internas. Asimismo, establece acciones que deben exigir los Estados a los empleadores, entre otros aspectos.

A pesar de que Perú no ha ratificado el Convenio 155, es miembro de la OIT desde el 28 de junio de 1919, es decir, desde la fecha de fundación de este importante organismo internacional. Por ello muchas de las disposiciones de los convenios se han incorporado a nuestra legislación aunque no medie ratificación expresa, tal es el caso de la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, publicada el 20 de agosto del 2011. Esta norma contiene un catálogo de principios que inspiran su aplicación e interpretación; construye la entrada para la Política Nacional de

DICTAMEN RECAIDO EN EL PROYECTO DE LEY 13766/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE REGULA EL USO PROGRESIVO DEL UNIFORME LABORAL POR RAZONES DE SEGURIDAD E HIGIENE Y PROMUEVE LA REACTIVACIÓN DE LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS DEL SECTOR TEXTIL CONFECCIONES.

Salud en su artículo 4 cuya redacción guarda mucha similitud y consonancia con artículo 4 (párrafo 1) del Convenio 155; crea el Sistema Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como el Consejo Nacional y los Consejos Regionales de la Seguridad y Salud en el Trabajo, entre otros aspectos; también crea el Sistema de Inspección en Seguridad y Salud en el Trabajo.

El contenido bastante desarrollado de la Ley 29783, en la práctica, importa una suerte de ratificación de hecho del Convenio 155 porque implanta legislativamente casi todos los aspectos requeridos por este, situación que aproxima a nuestra legislación a los estándares exigidos por la Organización Internacional del Trabajo en seguridad y salud laboral. Sin embargo, estas bondades normativas podrían contrastar con la realidad laboral o con el medioambiente laboral en los cuales el trabajador cumple sus actividades, pero ello requiere la acción de otros actores distintos al legislativo como el Gobierno en sus tres niveles, los representantes de los trabajadores, de los empleadores y de las instituciones que trabajan o investigan sobre la materia.

5.2 Uniforme laboral, uniforme o ropa de trabajo

El uniforme laboral, también conocido como uniforme de trabajo o ropa de trabajo, es una prenda o conjunto de prendas usado con la finalidad de ofrecer protección al trabajador frente al riesgo laboral. En los últimos tiempos su uso ha sido ampliado para fines distintivos, comerciales y para posicionar marcas.

En nuestro país la regulación es sectorial y comprende actividades de riesgo mayor como la minería, la industria de la construcción, la manipulación de químicos, los trabajos en altura, los entornos con agentes biológicos, entre otros, en cuyos casos se requiere el uso de Equipos de Protección Personal (EPP).

Al respecto, el Glosario de Términos del Decreto Supremo 005-2012-TR⁴ define a los EPP como *dispositivos, materiales e indumentaria personal destinados a cada trabajador para protegerlo de uno o varios riesgos presentes en el trabajo y que puedan amenazar su seguridad y salud. Los EPP son una alternativa temporal y complementaria a las medidas preventivas de carácter colectivo.*

⁴ <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H1053881>

DICTAMEN RECAIDO EN EL PROYECTO DE LEY 13766/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE REGULA EL USO PROGRESIVO DEL UNIFORME LABORAL POR RAZONES DE SEGURIDAD E HIGIENE Y PROMUEVE LA REACTIVACIÓN DE LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS DEL SECTOR TEXTIL CONFECCIONES.

Nótese que en esta definición la frase nominal “indumentaria personal” nos indica que en nuestro ordenamiento jurídico se ha incorporado implícitamente al uniforme dentro de los EPP. Sin embargo, es recomendable no perder de vista un aspecto fundamental -como se ha señalado líneas arriba- solo será posible esta incorporación cuando la indumentaria o la prenda tenga como propósito ofrecer protección al trabajador frente al riesgo que generan las actividades antes listadas.

Siendo así, existen algunas actividades cuya regulación es importante revisar para notar la compatibilidad entre EPP y uniforme, es decir, aquellos casos en que este es obligatorio porque su uso es necesario conjuntamente con aquellos. Ello será útil para sostener la necesidad de complementar las normas vigentes sobre el uso de indumentaria o prendas de vestir que pueden formar y entenderse como uniforme laboral, uniforme o ropa de trabajo.

5.2.1 Policía Nacional del Perú

El artículo IX del Título Preliminar de la Ley de la Policía Nacional del Perú, aprobada mediante Decreto Legislativo 1267,⁵ dispone lo siguiente:

Artículo IX.- Símbolos y distintivos institucionales

[...]

Son distintivos de autoridad y mando del personal de armas, el uniforme reglamentario, la placa insignia y el carné de identidad.

Los uniformes, distintivos y las divisas de la Policía Nacional del Perú se especifican en el reglamento respectivo y son de uso exclusivo de sus integrantes, bajo responsabilidad penal y civil.

[...]

Este decreto legislativo contiene una remisión hacia el reglamento para emitir las normas complementarias sobre los uniformes, el cual es aprobado mediante resolución de la Comandancia General de la Policía Nacional del Perú.

⁵ <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#!/detallenorma/H1170025>

DICTAMEN RECAIDO EN EL PROYECTO DE LEY 13766/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE REGULA EL USO PROGRESIVO DEL UNIFORME LABORAL POR RAZONES DE SEGURIDAD E HIGIENE Y PROMUEVE LA REACTIVACIÓN DE LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS DEL SECTOR TEXTIL CONFECCIONES.

Se denomina Reglamento General de Uniformes PNP y establece las prendas que lo conforman, así como sus características y tipos que son: básicos, especiales, servicios de la salud, históricos, banda de músicos y empleados civiles. Además las prendas complementarias, los emblemas, distintivos, insignias de grado, cordones, cintillos y condecoraciones.

En torno a la Ley de la Policía Nacional del Perú se han emitido otras normas relacionadas con el uniforme pero con fines distintos al propósito del presente dictamen.

5.2.2 Fuerzas Armadas

En el **Ejército del Perú** se encuentra comprendido en los alcances del Decreto Legislativo 1137, Ley del Ejército del Perú, publicado el 10 de diciembre del 2012, el cual determina y regula la naturaleza jurídica, competencias, funciones y estructura orgánica básica del Ejército del Perú.

El RE-670-10, Reglamento de Uniformes del Ejército del Perú, es la norma que contiene regulación sobre el uso de uniformes para el personal militar, determinando la clasificación, características, diseño y las normas que rigen su uso. Vincula a oficiales, técnicos, suboficiales, en situación de actividad o retiro, cadetes de la Escuela Militar de Chorrillos, alumnos de la Escuela Técnica del Ejército y tropa del Servicio Militar Obligatorio.

Su contenido prescribe que el uso del uniforme es motivo de orgullo personal y entraña la obligación y responsabilidad de que todos los miembros del Ejército lo vestan correctamente, de acuerdo a las normas preestablecidas. Asimismo, prescribe que los uniformes son de uso general y obligatorio para todo el personal del Ejército.

La Comandancia de Armas es la repartición encargada de velar que el personal militar lleve el uniforme decorosamente. Todo Superior está en la obligación de corregir o sancionar al militar que haga mal uso del uniforme o no lo lleve en la forma prescrita por el reglamento.

DICTAMEN RECAIDO EN EL PROYECTO DE LEY 13766/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE REGULA EL USO PROGRESIVO DEL UNIFORME LABORAL POR RAZONES DE SEGURIDAD E HIGIENE Y PROMUEVE LA REACTIVACIÓN DE LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS DEL SECTOR TEXTIL CONFECCIONES.

La **Marina de Guerra del Perú**, está comprendida en las disposiciones del Decreto Legislativo 1338, Ley de la Marina de Guerra del Perú, el cual determina y regula la naturaleza jurídica, competencias, funciones su estructura orgánica básica.

El uniforme es regulado por diversas normas internas. Mediante las Resoluciones Directorales 0809-2002/DCG y 0205-2004/ DCG de fechas 11 de diciembre del 2002 y 20 de mayo del 2004, respectivamente, se aprobó la "Norma para el uso de uniformes del personal de la Marina Mercante Nacional y la Marina Mercante Fluvial, respectivamente; las mismas que fueron aprobadas durante la vigencia de la Ley 26620, Ley de Control y Vigilancia de las Actividades Marítimas, Fluviales y Lacustres, su reglamento aprobado por el Decreto Supremo 028- DE/MGP, y fueron derogadas por la primera disposición complementaria derogatoria del Decreto Legislativo 1147, que regula el fortalecimiento de las Fuerzas Armadas en las competencias de la Autoridad Marítima Nacional - Dirección General de Capitanías y Guardacostas, así como por la única disposición complementaria derogatoria del Decreto Supremo 015-2014- DE.⁶

Sin embargo mediante Resolución Directoral 766-25 del 14 de octubre del 2025, el director de la Dirección General de Capitanías y Guardacostas propuso un nuevo cuerpo normativo denominado *Norma para el uso de uniformes del personal de la Marina Mercante*. El propósito de esta nueva norma es adecuar la anterior a las disposiciones del Decreto Legislativo 1147 y otras sobre la materia que había producido un desfase con las existentes.

La **Fuerza Aérea del Perú** está normada por el Decreto Legislativo 1139, Ley de la Fuerza Aérea del Perú, publicada el 10 de diciembre del 2012.

El Manual FAP 30-4 Uniformes del Personal de la FAP contiene normas sobre los diferentes tipos de uniformes cuyo uso corresponde al personal militar FAP considerando el tipo de actividad, es decir, laboral, social, etc.

Este manual fue aprobado en el marco de la Ordenanza FAP 5-4 del 5 de noviembre del 2013 que establece las normas y procedimientos para la

⁶ <https://www.dicapi.mil.pe/storage/regulatory-framework/92cd68fb-77f9-488f-ae00-a51a434d04b4.pdf>

DICTAMEN RECAIDO EN EL PROYECTO DE LEY 13766/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE REGULA EL USO PROGRESIVO DEL UNIFORME LABORAL POR RAZONES DE SEGURIDAD E HIGIENE Y PROMUEVE LA REACTIVACIÓN DE LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS DEL SECTOR TEXTIL CONFECCIONES.

formulación, actualización, anulación y trámite de aprobación de las ordenanzas, manuales y directivas de la Fuerza Aérea del Perú.

Asimismo, la Ordenanza FAP 35-14 en el literal d) de la Presentación Individual establece:

Se considera como signo exterior de disciplina la presentación del Personal Militar FAP, a través de los siguientes aspectos:

1) Uniforme y equipo individual

a) El personal militar debe vestir con decoro y pulcritud el uniforme FAP, demostrando la formación y caballerosidad que distingue a todo miembro de la Fuerza Aérea, para ello se exige el uso en todo momento de las prendas de vestir en forma reglamentaria y de acuerdo con el Manual de Uniformes respectivo [...].

[...]

c) El uniforme del Personal Militar FAP, debe ser confeccionado y vestido de acuerdo con la talla que corresponda a su contextura física. Asimismo, debe usarse debidamente planchado, limpio, sin deterioros, con la máxima pulcritud y demás exigencias previstas en el Manual de Uniformes.

[...]

Para cerrar esta breve revisión de las normas que regulan el uso de los uniformes en las Fuerzas Armadas, cuyo significado y propósito es bastante particular o significativo, debemos agregar dos que tienen importancia para el presente dictamen:

- Con fecha 2 de mayo del 2021 se publicó la Resolución Ministerial 0200-2021-DE,⁷ cuyo artículo 1 dispone:

“Establecer que los emblemas, logos, insignias, escudos y otras formas de identidad institucional del Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas, del Ejército del Perú, de la Marina de Guerra del Perú y de la Fuerza Aérea del Perú, no pueden ser utilizados por personas naturales o jurídicas, públicas o privadas, salvo que cuenten con autorización expresa de la máxima autoridad administrativa de los mencionados órganos ejecutores del Ministerio de Defensa.”

⁷ <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#!/detallenorma/H1281616>

DICTAMEN RECAIDO EN EL PROYECTO DE LEY 13766/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE REGULA EL USO PROGRESIVO DEL UNIFORME LABORAL POR RAZONES DE SEGURIDAD E HIGIENE Y PROMUEVE LA REACTIVACIÓN DE LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS DEL SECTOR TEXTIL CONFECCIONES.

- La Ley 31342, Ley que establece la condición militar de los oficiales profesionales de reserva de las fuerzas armadas. Esta norma regula el uso de uniforme de los oficiales profesionales de reserva:

Artículo 12. Uso de uniformes

Los oficiales profesionales de reserva usan el uniforme militar únicamente cuando se encuentran cumpliendo el servicio de la reserva y/o por autorización expresa y motivada de la institución responsable de las Fuerzas Armadas a la que pertenecen. El uso inadecuado del uniforme o uso sin autorización expresa de la autoridad de la institución de las Fuerzas Armadas a la que pertenece es causal de sanción de conformidad con lo establecido en el reglamento de la presente ley.

5.2.3 La administración estatal

Sin necesidad de ampliar o profundizar mucho el análisis debemos señalar que la referencia precisa sobre el uso del uniforme laboral se encuentra en el Decreto Supremo 005-90-PCM, Reglamento de la Carrera Administrativa,⁸ cuyo artículo 142, literal f) establece:

Artículo 142. Los programas de bienestar social dirigidos a contribuir al desarrollo humano del servidor de carrera, y de su familia en lo que corresponda, procuran la atención prioritaria de sus necesidades básicas, de modo progresivo, mediante la ejecución de acciones destinadas a cubrir los siguientes aspectos:

[...]

f) Acceso a vestuario apropiado, cuando esté destinado a proporcionar seguridad al servidor.

Esta norma permite varias lecturas a saber. En primer lugar el denominado vestuario, en la práctica es el uniforme laboral que se encuentra separado de los Equipos de Protección Personal (EPP), ello podría ser resultado de la ausencia de normas expresas sobre seguridad y salud en el trabajo, pero dicho uniforme se encuentra incardinado a la seguridad del trabajador. La otra lectura nos conduce a entender que el uniforme fue considerado dentro de los programas de bienestar

⁸ <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#!/detallenorma/H746526>

DICTAMEN RECAIDO EN EL PROYECTO DE LEY 13766/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE REGULA EL USO PROGRESIVO DEL UNIFORME LABORAL POR RAZONES DE SEGURIDAD E HIGIENE Y PROMUEVE LA REACTIVACIÓN DE LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS DEL SECTOR TEXTIL CONFECCIONES.

social, de tal manera que en muchas entidades públicas se le resta eficacia por tal razón. Recordemos que en los años 80 prevalecía una concepción errada sobre los derechos sociales ubicados por debajo de los fundamentales como la vida, la libertad y la propiedad, subordinación actualmente superada dentro del Estado constitucional, social y democrático de derecho. Los derechos sociales son derechos fundamentales porque tienen relación directa con el macro principio previsto en el artículo 1 de la Constitución Política del Perú, así lo ha declarado el Tribunal Constitucional en reiterada jurisprudencia.

Sin embargo, para analizar la viabilidad respecto al uso del uniforme laboral en la administración estatal se ha tomado como muestra un caso sumamente importante, el cual nos evita ampliar demasiado el análisis.

Se trata del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, con historial normativo antiguo sobre el uso del uniforme laboral. En efecto, desde hace varios años emitió disposiciones para regular los procedimientos de la entrega y el uso adecuado del uniforme institucional de los/las servidores/as del Decreto Legislativo 276, obviamente en aplicación de la norma reglamentaria antes glosada.

Se trata de la Directiva 0002-2023-JUS/SG⁹ que en el numeral 6.1 del Capítulo VI, disposiciones generales define al uniforme laboral como:

6.1. El uniforme institucional es el conjunto de prendas de vestir y accesorios que son entregados a los/las servidores/as bajo la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, y es confeccionado de acuerdo a la estación del año (un uniforme para la temporada de verano y un uniforme para la temporada de invierno).

Asimismo, en el Subcapítulo 7.3, De la presentación y uso del uniforme institucional, se establece:

7.3.1 El uso del uniforme institucional es obligatorio para concurrir al centro de trabajo, así como en las ceremonias, actos protocolares y actos solemnes del MINJUSDH u otros que se determinen. Su uso debe ser con pulcritud y decoro, debiendo mantenerlos en óptimas condiciones.

⁹ <http://sistemas4.minjus.gob.pe/wordpress/wp-content/uploads/2024/02/3-DIRECTIVA-PARA-LA-ENTREGA-Y-USO-DEL-UNIFORME1.pdf>

DICTAMEN RECAIDO EN EL PROYECTO DE LEY 13766/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE REGULA EL USO PROGRESIVO DEL UNIFORME LABORAL POR RAZONES DE SEGURIDAD E HIGIENE Y PROMUEVE LA REACTIVACIÓN DE LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS DEL SECTOR TEXTIL CONFECCIONES.

7.3.2. El uso obligatorio del uniforme está referido al uniforme completo. Está prohibida la modificación parcial o total del diseño del uniforme institucional, así como decoraciones o alteraciones en el mismo.

7.3.3. El uniforme institucional es de uso obligatorio de lunes a jueves durante la jornada laboral por parte de los/las servidores/as. Debe emplearse el último uniforme entregado por la entidad, pudiendo utilizar los uniformes de los ejercicios anteriores, preferentemente del año próximo anterior.

El viernes de cada semana, los/las servidores/as pueden asistir a su centro laboral con vestimenta diferente (ropa casual), estando prohibido el uso de prendas o calzado deportivo, o para playa.

[...]

Existen muchas otras entidades públicas que también han aprobado la entrega y uso del uniforme institucional, sin embargo, hemos tomado el caso del Ministerio de Justicia porque según el artículo 5 de la Ley 29809, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, es la entidad encargada de promover y difundir los derechos humanos, postulando políticas de acceso a la justicia, con énfasis en las personas en condición de vulnerabilidad. Además, formula las políticas de defensa jurídica de los intereses del Estado y, en particular, contra los actos que afecten la probidad en el ejercicio de la función pública. Vela por la vigencia del Estado Constitucional de Derecho y el fortalecimiento de la institucionalidad democrática, postulando la vigencia de los principios de igualdad, legalidad, transparencia, ética pública, seguridad jurídica y paz social.

Asimismo, tiene entre sus funciones rectoras, **velar porque la labor del Poder Ejecutivo se enmarque dentro del respeto de la Constitución Política del Perú y la legalidad, brindando la orientación y asesoría jurídica que garantice la vigencia de un Estado Constitucional de Derecho y contribuya al fortalecimiento de la institucionalidad democrática** (artículo 6 literal a); y, entre sus funciones específicas, **asesorar jurídicamente al Poder Ejecutivo** emitiendo opinión sobre proyectos normativos (artículo 7 literal a).

La CTSS advierte que si el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos ha establecido la entrega del uniforme laboral sin mayores dificultades administrativas o presupuestales, es viable y puede establecerse en las demás instituciones de la administración estatal.

DICTAMEN RECAIDO EN EL PROYECTO DE LEY 13766/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE REGULA EL USO PROGRESIVO DEL UNIFORME LABORAL POR RAZONES DE SEGURIDAD E HIGIENE Y PROMUEVE LA REACTIVACIÓN DE LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS DEL SECTOR TEXTIL CONFECCIONES.

Otro caso bastante significativo para la emisión del presente dictamen sobre el uniforme laboral es el sector Salud.

Según el artículo 4 del Decreto Legislativo 1161, Ley de Organización y Funciones del Ministerio de Salud (LOF),¹⁰ el Sector Salud está conformado por el Ministerio de Salud, como organismo rector, las entidades adscritas a él y aquellas instituciones públicas y privadas de nivel nacional, regional y local, y personas naturales que realizan actividades vinculadas a las competencias establecidas en la presente Ley, y que tienen impacto directo o indirecto en la salud, individual o colectiva.

El artículo 10 de la LOF del MINSA establece las funciones del Despacho Ministerial:

Artículo 10.- Despacho Ministerial

El/La Ministro/a de Salud, con arreglo a la Constitución Política del Perú, es la más alta autoridad política del Sector. Tiene las siguientes funciones:

- a) Orientar, formular, dirigir, coordinar, aprobar, ejecutar, supervisar y evaluar las políticas nacionales y sectoriales a su cargo; asimismo asume la responsabilidad inherente a dicha gestión en el marco de la política general del gobierno.
- b) Conducir las relaciones con los gobiernos regionales, gobiernos locales y otras entidades públicas y privadas, nacionales e internacionales para la implementación de las políticas nacionales y sectoriales a su cargo.
- c) Ejercer la titularidad del pliego presupuestal del Ministerio de Salud.
- d) Representar al Sector ante entidades públicas o privadas en los ámbitos nacional e internacional, dentro del ámbito de sus competencias.
- e) Ejercer las demás funciones que le asigne la Constitución Política del Perú, la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo y el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de Salud, pudiendo delegar en los funcionarios de su cartera ministerial las facultades y atribuciones que no sean privativas a su función.

En este marco el 2 de julio del 2020 se expidió la Resolución Ministerial 456-2020-MINSA¹¹ mediante la cual se aprueba la Norma Técnica de Salud 161-MINSA/2020/DGAIN, “Norma técnica de salud para el uso de los equipos de

¹⁰ <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H1091541>

¹¹ https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/931760/RM_456-2020-MINSA.PDF?v=1687617945

DICTAMEN RECAIDO EN EL PROYECTO DE LEY 13766/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE REGULA EL USO PROGRESIVO DEL UNIFORME LABORAL POR RAZONES DE SEGURIDAD E HIGIENE Y PROMUEVE LA REACTIVACIÓN DE LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS DEL SECTOR TEXTIL CONFECCIONES.

protección personal por los trabajadores de las instituciones prestadoras de servicios de salud”. Dicha norma define en su capítulo V a los Equipos de Protección Personal (EPP) como:

Equipos de Protección Personal (EPP): Son dispositivos, materiales e indumentaria personal destinados a cada trabajador para protegerlo de uno o varios riesgos presentes en el trabajo y que puedan amenazar su seguridad y salud. Los EPP son una alternativa temporal y complementaria a las medidas preventivas de carácter colectivo. Se compone de: mandilón o traje protector completo (mameluco); pechera o delantal; respirador de grado N95, FFP2/FFP3 o su equivalente o de filtración superior; mascarilla quirúrgica; protectores oculares; protector facial; guantes; protector de calzado y gorro, según riesgo ocupacional, siendo estos componentes de uso hospitalario.

Esta definición ha sido adaptada del Glosario de términos del Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud Trabajo, aprobado por Decreto Supremo 005-2012-TRA y define sus componentes, destacando el mandilón o traje protector completo, también denominado mameluco.

Esta norma fue modificada mediante Resolución Ministerial 459-2025/MINSA,¹² fechada el 7 de julio del 2025, mediante la cual se resuelve Modificar el numeral V. “DEFINICIONES OPERACIONALES”, el sub numeral 7.1.3. “Cobertura corporal a través de mandilón o mameluco, especificaciones técnicas, recomendaciones para su uso, reúso y eliminación”, y los sub numerales 7.1.3.1. “Especificaciones Técnicas”, 7.1.3.2. “Recomendaciones de uso”, y 7.1.3.3. “Reúso y eliminación”, 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 Servicios de Salud”, aprobada mediante Resolución Ministerial 456-2020-MINSA, conforme al Anexo que forma parte integrante de la presente resolución ministerial.

Respecto a la definición de Equipos de Protección Personal (EPP) se realiza las siguientes precisiones:

¹² <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H1409805>

DICTAMEN RECAIDO EN EL PROYECTO DE LEY 13766/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE REGULA EL USO PROGRESIVO DEL UNIFORME LABORAL POR RAZONES DE SEGURIDAD E HIGIENE Y PROMUEVE LA REACTIVACIÓN DE LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS DEL SECTOR TEXTIL CONFECCIONES.

Equipos de Protección Personal (EPP): Son dispositivos, materiales e indumentaria personal destinados a cada trabajador de la IPRESS para protegerlo de uno o varios riesgos presentes en el trabajo y que puedan amenazar su seguridad y salud. Los EPP son una alternativa temporal y complementaria a las medidas preventivas de carácter colectivo. Se compone de: ropa de protección, mameluco, mandilón o bata, delantal o pechera; respirador de grado N95, FFP2/FFP3 o su equivalente o de filtración superior; mascarilla quirúrgica; protectores oculares; protector facial; guantes; protector de calzado y gorro, de acuerdo a la naturaleza del trabajo que desempeña el trabajador de salud y a los peligros y riesgo ocupacional para la salud y seguridad de este, presentes en el puesto de trabajo. (Resaltado y subrayado son nuestros).

Asimismo, en el mismo Capítulo V. Definiciones operacionales incorpora el término Ropa de Protección:

Ropa de protección: Es aquella destinada a la protección del trabajador de la IPRESS de acuerdo a la identificación de peligros y evaluación de riesgos de cada puesto de trabajo. Se considera además como parte del equipo de protección personal. Puede ofrecer protección completa de cuerpo mediante una sola pieza o varias piezas u ofrecer protección parcial cubriendo algunas partes del cuerpo.

Complementa esta norma las especificaciones técnicas que se agregan para la ropa de protección:

Ropa de protección: El tipo y sus propiedades relevantes son seleccionadas de acuerdo a la identificación de peligros y evaluación de riesgos de cada puesto de trabajo, debe ser duradera, resistente y confeccionada con los materiales que se adapten a la actividad laboral, como materiales ignífugos, antiestáticos o de alta visibilidad. La confección de la ropa de protección garantiza la barrera de protección contra los agentes de riesgo físicos, químicos y biológicos, principalmente contra fluidos corporales y penetración de patógenos transmitidos por los mismos. La ropa debe diseñarse de tal manera que sea fácil de colocar correctamente y que permanezca así, en las condiciones previstas de uso, teniendo en cuenta los movimientos y posturas que el trabajador de la IPRESS pueda adoptar durante la realización de su labor. Las características técnicas de la ropa de protección se ciñen a las normas internacionales y nacionales.

El caso del sector salud muestra una evolución importante respecto a los EPP y el uniforme laboral. En principio, solo se contemplaba a los primeros y dentro de

DICTAMEN RECAIDO EN EL PROYECTO DE LEY 13766/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE REGULA EL USO PROGRESIVO DEL UNIFORME LABORAL POR RAZONES DE SEGURIDAD E HIGIENE Y PROMUEVE LA REACTIVACIÓN DE LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS DEL SECTOR TEXTIL CONFECCIONES.

estos a algunas prendas como mandilón o traje protector completo (mameluco); pechera o delantal. Luego con la Resolución Ministerial 459 se pasa de estas prendas a lo que se denomina **Ropa de protección** que, si bien es cierto, sigue formando parte de los EPP adquiere mayor cercanía al uniforme laboral.

En todo caso, la normativa sobre el uniforme laboral en el sector Salud tiene disposiciones claras que han sido, incluso, adecuadas recientemente quedando claro que no corresponde afectar mediante la norma propuesta. En este caso se debe preservar las resoluciones ministeriales emitidas porque contienen las especificaciones técnicas requeridas de acuerdo a la naturaleza del trabajo que desempeña el trabajador de salud y a los peligros y riesgo ocupacional para la salud y seguridad de este, presentes en el puesto de trabajo.

5.2.4 El sector privado

En el sector privado el uso de uniforme laboral como parte de los Equipos de Protección Personal (EPP), comprende aquellas instituciones privadas de nivel nacional, regional y local, y personas naturales que realizan actividades vinculadas con el sector salud.

Además del sector antes referido, existen otras actividades que requieren el uso de EPP y dentro de estos uniforme o ropa de trabajo como el caso de la ACTIVIDAD MINERA.

El Decreto Supremo 024-2016-EM, Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional en Minería,¹³ contiene normas específicas respecto a los Equipos de Protección Personal. En el artículo 26, literal g) establece como obligación general del titular de la actividad minera:

- g) Proporcionar y mantener, sin costo alguno, para todos los trabajadores, equipos de protección personal de acuerdo a la naturaleza de la tarea asignada a cada uno de ellos.

Un aspecto resaltante de esta disposición es que la obligación de proporcionar dichos equipos de protección lleva adosada la de *mantenerlos*, entiéndase su

¹³ <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/#/detallenorma/H1159247>

DICTAMEN RECAIDO EN EL PROYECTO DE LEY 13766/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE REGULA EL USO PROGRESIVO DEL UNIFORME LABORAL POR RAZONES DE SEGURIDAD E HIGIENE Y PROMUEVE LA REACTIVACIÓN DE LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS DEL SECTOR TEXTIL CONFECCIONES.

conservación sin costo alguno para el trabajador. Ciertamente, el mandato de la norma es evitar la afectación de la remuneración del trabajador.

Asimismo, dicho decreto debe leerse a la luz de las demás disposiciones que integran el contenido de la norma bajo comento, dado que en la actividad minera existen muchos mecanismos de protección contra el riesgo que enfrenta el trabajador, los cuales varían de acuerdo a cada tarea, por ejemplo, los trabajadores expuestos a sustancias infecciosas, irritantes y tóxicas deben cambiarse la ropa de trabajo antes de ingerir alimentos o abandonar el lugar o área de trabajo. Esta ropa se dispondrá en lugares asignados para ello. En tal sentido, el párrafo final del artículo 81 establece que el uso de EPP será la última acción que emplear en el control de riesgos de la actividad minera, conforme a lo establecido en el artículo 96 cuyo texto dispone:

Decreto Supremo 024-2016-EM

Artículo 96.- El titular de actividad minera, para controlar, corregir y eliminar los riesgos deberá seguir la siguiente jerarquía:

1. Eliminación (Cambio de proceso de trabajo, entre otros).
2. Sustitución (Sustituir el peligro por otro más seguro o diferente que no sea tan peligroso para los trabajadores).
3. Controles de ingeniería (Uso de tecnologías de punta, diseño de infraestructura, métodos de trabajo, selección de equipos, aislamientos, mantener los peligros fuera de la zona de contacto de los trabajadores, entre otros).
4. Señalización, alertas y/o controles administrativos (Procedimientos, capacitación y otros).
5. Usar Equipos de Protección Personal (EPP), adecuados para el tipo de actividad que se desarrolla en dichas áreas.

Los artículos 81 a 94 del Reglamento y Salud Ocupacional en Minería establecen con detalle las medidas de seguridad y los equipos de protección personal para los trabajadores de las diferentes actividades ocupacionales mineras, por tanto, esta regulación tampoco requiere intervención mediante la norma propuesta

DICTAMEN RECAIDO EN EL PROYECTO DE LEY 13766/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE REGULA EL USO PROGRESIVO DEL UNIFORME LABORAL POR RAZONES DE SEGURIDAD E HIGIENE Y PROMUEVE LA REACTIVACIÓN DE LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS DEL SECTOR TEXTIL CONFECCIONES.

Debemos remarcar que la actividad minera permite advertir en forma clara la incorporación complementaria del uniforme de trabajo al uso de los EPP. El texto del artículo 108 es el siguiente:

En trabajos que implican exposición a radiación solar, el titular de actividad minera debe proveer protección como ropa de manga larga, bloqueador solar, viseras con protector de nuca y orejas, controlar la exposición en horas de mayor intensidad, entre otros.

El área de higiene ocupacional establecerá el tiempo de exposición del trabajador a los rayos solares y en tal sentido, determinará como parte del EPP el uso de bloqueador solar con el Factor de Protección Solar (FPS) recomendable, debiéndose emplear como mínimo un bloqueador con un FPS de treinta (30).

Otro sector que cuenta con normativa expresa de protección es CONSTRUCCIÓN CIVIL. Las normas aplicables en este caso están previstas en la Ley 29783, su modificatoria Ley 31246, así como distintas normas técnicas. Destaca la Norma G.050 Seguridad durante la construcción, la cual establece los lineamientos técnicos necesarios para garantizar que las actividades de construcción se desarrollen sin accidentes de trabajo ni causen enfermedades ocupacionales.

Asimismo, existen otras normas como la NTP 350.026 “Extintores portátiles manuales de polvo químico seco”, NTP 350.037 “Extintores portátiles sobre ruedas de polvo químico seco dentro del área de trabajo”, NTP 350.043-1 “Extintores portátiles: Selección, distribución, inspección, mantenimiento, recarga, y prueba hidrostática”, NTP 833.026-1 “Extintores portátiles. Servicio de mantenimiento y recarga”. NTP 833.034 “Extintores portátiles. Verificación”. NTP 833.032 “Extintores portátiles para vehículos automotores”. NTP 400.033 “Andamios. Definiciones y clasificación y sus modificaciones”. NTP 400.034 “Andamios. Requisitos y sus modificaciones”, NTP 399.010 “Señales de seguridad. Colores, símbolos, formas y dimensiones de señales de seguridad. Parte 1: reglas para el diseño de las señales de seguridad”. NTP 400.050 “Manejo de Residuos de la Actividad de la Construcción”, algunas de las cuales han sido modificadas para adecuarlas a la normativa expedida sobre la materia.

En el caso de la NORMA G.050 Seguridad durante la construcción, se aplica a todas las actividades de construcción comprendidas en los códigos: 451100,

DICTAMEN RECAIDO EN EL PROYECTO DE LEY 13766/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE REGULA EL USO PROGRESIVO DEL UNIFORME LABORAL POR RAZONES DE SEGURIDAD E HIGIENE Y PROMUEVE LA REACTIVACIÓN DE LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS DEL SECTOR TEXTIL CONFECCIONES.

451103, 452100, 452103, 452200, 452201, 452202, 452105, 453006, 453008, 453003, 452002, 453001 de la tercera revisión Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las actividades económicas. La construcción de obras de ingeniería civil que no estén comprendidas dentro del alcance de la presente norma técnica se regirá por lo establecido en los reglamentos de seguridad y salud de los sectores en los que se lleven a cabo. La norma se aplica en todo el territorio nacional y de obligado cumplimiento para los empleadores y trabajadores de la actividad pública y privada.¹⁴

El numeral 13 de esta norma establece el uso de los Equipos de Protección Individual (EPI):

El EPI debe utilizarse cuando existan riesgos para la seguridad o salud de los trabajadores que no hayan podido eliminarse o controlarse convenientemente por medios técnicos de protección colectiva o mediante medidas, métodos o procedimientos de organización de trabajo. En tal sentido, todo el personal que labore en una obra de construcción debe contar con el EPI acorde con los peligros a los que estará expuesto.

El EPI debe proporcionar una protección eficaz frente a los riesgos que motivan su uso, sin ocasionar o suponer por sí mismos riesgos adicionales ni molestias innecesarias.

En tal sentido:

- Debe responder a las condiciones existentes en el lugar de trabajo.
- Debe tener en cuenta las condiciones anatómicas, fisiológicas y el estado de salud del trabajador.
- Debe adecuarse al portador tras los ajustes necesarios.
- En caso de riesgos múltiples que exijan la utilización simultánea de varios equipos de protección individual, estos deben ser compatibles entre sí y mantener su eficacia en relación con el riesgo o riesgos correspondientes.

El EPI debe cumplir con las Normas Técnicas Peruanas de INDECOPÍ o a falta de éstas, con normas técnicas internacionalmente aceptadas. El EPI debe estar certificado por un organismo acreditado

¹⁴<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2686376/NORMA%20G.050%20Seguridad%20durante%20la%20construcci%C3%B3n%20DS%20N%C2%B0%20010-2009.pdf?v=1641411247>

DICTAMEN RECAIDO EN EL PROYECTO DE LEY 13766/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE REGULA EL USO PROGRESIVO DEL UNIFORME LABORAL POR RAZONES DE SEGURIDAD E HIGIENE Y PROMUEVE LA REACTIVACIÓN DE LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS DEL SECTOR TEXTIL CONFECCIONES.

[...].

Adicionalmente a los EPI también se contempla la ropa de trabajo:

Será adecuada a las labores y a la estación. En zonas lluviosas se proporcionará al trabajador cobertor impermeable. Para labores o trabajos expuestos a riesgos existentes a causa de la circulación de vehículos u operación de equipos y maquinarias, se hace imprescindible el empleo de colores, materiales y demás elementos que resalten la presencia de personal de trabajo o de personal exterior en la misma calzada o en las proximidades de ésta aun existiendo una protección colectiva. El objetivo de este tipo de ropa de trabajo es el de señalizar visualmente la presencia del usuario, bien durante el día o bien bajo la luz de los faros de un automóvil en la oscuridad.

Características fundamentales:

- Chaleco con cintas de material reflectivo.
- Camisa de mangas largas.
- Pantalón con tejido de alta densidad tipo jean En su defecto podrá utilizarse mameluco de trabajo.
- En climas fríos se usará además una chompa, casaca o chaquetón.
- En épocas y/o zonas de lluvia, usarán sobre el uniforme un impermeable.
- El equipo será sustituido en el momento en que pierda sensiblemente las características visibles mínimas, por desgaste, suciedad, etc.
- Se proporcionarán dos juegos de uniforme de trabajo.

También se contemplan otros elementos de protección como casco de seguridad, calzado de seguridad, protectores de oídos, protectores visuales, protectores respiratorios, arnés de seguridad, guantes de seguridad, equipos de protección para trabajo en caliente, entre otros.

A ellos se debe agregar las protecciones colectivas como señalización, redes de seguridad, barandas perimetrales, tapas y sistemas de línea de vida horizontal y vertical. Cuando se realicen trabajos simultáneos en diferente nivel, deben instalarse mallas que protejan a los trabajadores del nivel inferior, de la caída de objetos. Las protecciones colectivas deben ser instaladas y mantenidas por

DICTAMEN RECAIDO EN EL PROYECTO DE LEY 13766/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE REGULA EL USO PROGRESIVO DEL UNIFORME LABORAL POR RAZONES DE SEGURIDAD E HIGIENE Y PROMUEVE LA REACTIVACIÓN DE LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS DEL SECTOR TEXTIL CONFECCIONES.

personal competente y verificadas por un profesional colegiado, antes de ser puestas en servicio.

Conforme se puede apreciar la seguridad en el trabajo correspondiente a la actividad de construcción civil requiere el uso de Equipos de Protección Individual (EPI), ropa de trabajo y protecciones colectivas, quedando claro que su normativa debe mantenerse y no ser afectada por la norma propuesta.

Sobre las demás actividades del sector privado es importante considerar la Resolución de Sala Plena 016-2023-Sunafil/TFL en el cual se establece que el tiempo que significa para el trabajador el cambio de uniforme de trabajo exigible al cumplimiento de sus actividades laborales forma parte de su horario de trabajo.

En el punto 6.20, establecido como precedente administrativo de observancia obligatoria, se establece:

6.20 De esta manera, en consideración de esta Sala, queda claro que el cambio de vestimenta para usar (y dejar de usar) el uniforme de trabajo, cuando este sea exigido por el empleador y/o por las normas sectoriales aplicables, debe entenderse como una prestación exigible a los trabajadores en lapsos razonables, arreglados a los usos y costumbres en cada sector económico donde ello aplique. Estas prestaciones se vinculan al cumplimiento del objeto del contrato de trabajo, satisfaciendo así la puesta a disposición a su empleador de forma actual y concreta. Bajo tales consideraciones, el tiempo utilizado por los trabajadores para ponerse y quitarse la vestimenta de trabajo en la fiscalización analizada forma parte integrante de la jornada laboral. Ello debido a que el desempeño de sus funciones requería indispensablemente la utilización de dichos uniformes, conforme con lo dispuesto por el empleador desde su poder de dirección (en este caso: a través de obligaciones contenidas en el RIT del sujeto inspeccionado).

Esta resolución denota que en el sector privado también existe una tendencia creciente al uso del uniforme laboral, situación que se advierte de los pronunciamientos emitidos por la Corte Suprema de Justicia de la República para resolver conflictos entre trabajadores y empleadores, tal es el caso de la Casación Laboral 9387-2014 Lima Norte, la Casación Laboral 14239-2015 Lima, entre otras, situación que abona en favor del presente dictamen.

DICTAMEN RECAIDO EN EL PROYECTO DE LEY 13766/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE REGULA EL USO PROGRESIVO DEL UNIFORME LABORAL POR RAZONES DE SEGURIDAD E HIGIENE Y PROMUEVE LA REACTIVACIÓN DE LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS DEL SECTOR TEXTIL CONFECCIONES.

Finalmente, la CTSS acoge el criterio de la autora del proyecto legislativo cuando señala que el uso del uniforme laboral no solo tiene como finalidad cumplir razones de seguridad o de higiene, sino una forma de paliar la situación económica que enfrentan los trabajadores sea del sector público o privado, sobre todo de quienes perciben el Sueldo Mínimo Vital que asciende a S/. 1130 soles oficializado mediante Decreto Supremo 006-2024-TR cuyas obligaciones no les permiten asumir el costo de vestido para ellos y sus familiares directos.

Para guardar coherencia entre los efectos deseados mediante la norma propuesta, en forma expresa se excluye de la obligación de proveer o proporcionar uniforme a las micro y pequeñas empresas, ello con la finalidad de no afectar su formalización y competitividad regulada por la recientemente promulgada Ley 32353.

6. ANÁLISIS COSTO BENEFICIO

Respecto al costo, la norma propuesta no genera impactos directos en el presupuesto público o en el erario nacional, por cuya razón no contraviene la prohibición de iniciativa de gasto por el Congreso de la República, prevista en el artículo 79 de la Constitución Política del Perú.

Por el contrario, genera considerables e importantes beneficios los cuales tienen efecto dual:

- a) Respecto a los trabajadores, se fortalece la protección contra factores de riesgo que puedan afectar su seguridad y salud en el trabajo. Asimismo, permitirá aliviar sus obligaciones sobre todo de aquellos que perciben el sueldo mínimo legal respecto al vestido.
- b) Respecto de los empleadores podrán fortalecer las obligaciones de seguridad y salud en el trabajo, asimismo, contribuir con el bienestar y salud laboral. El impacto positivo podrá reflejarse en el aumento de la productividad de la empresa.

DICTAMEN RECAIDO EN EL PROYECTO DE LEY 13766/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE REGULA EL USO PROGRESIVO DEL UNIFORME LABORAL POR RAZONES DE SEGURIDAD E HIGIENE Y PROMUEVE LA REACTIVACIÓN DE LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS DEL SECTOR TEXTIL CONFECCIONES.

**TABLA 2.
BENEFICIARIOS DE LA NORMA PROPUESTA**

ACTORES	BENEFICIOS DIRECTOS	BENEFICIOS INDIRECTOS	COSTOS
Trabajadores del sector público y sector privado	Mejora la protección en seguridad y salud en el trabajo. Mejora el bienestar y salud laboral.	Familiares directos que dependen del trabajador Alivio en gastos de vestido permite asumir obligaciones básicas de familiares directos.	No aplica
Empleadores	Mejora de la productividad de la empresa debido al bienestar laboral de los trabajadores. Mejora de la productividad de la empresa por mejora de salud laboral de los trabajadores.	Mejora en prestación de servicios. Gestión eficiente del recurso humano.	Mínimos.

Elaboración. Propia.

7. ANÁLISIS DEL IMPACTO DE LA VIGENCIA DE LA NORMA EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO

La norma propuesta no genera efectos adversos en las normas que integran el ordenamiento jurídico nacional.

En tal sentido, es plenamente compatible con los principios y valores establecidos en la Constitución Política del Perú y con las normas del ordenamiento jurídico.

DICTAMEN RECAIDO EN EL PROYECTO DE LEY 13766/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE REGULA EL USO PROGRESIVO DEL UNIFORME LABORAL POR RAZONES DE SEGURIDAD E HIGIENE Y PROMUEVE LA REACTIVACIÓN DE LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS DEL SECTOR TEXTIL CONFECCIONES.

8. CONCLUSIÓN

Por lo expuesto, la Comisión de Trabajo y Seguridad Social, de conformidad con el literal b) del artículo 70 del Reglamento del Congreso de la República, recomienda la **APROBACIÓN** del Proyecto de Ley 13766/2025-CR con el siguiente texto sustitutorio:

LEY QUE REGULA EL USO PROGRESIVO DEL UNIFORME LABORAL POR RAZONES DE SEGURIDAD E HIGIENE Y PROMUEVE LA REACTIVACIÓN DE LA MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA DEL SECTOR TEXTIL CONFECCIONES

Artículo 1. Objeto de la Ley

La presente ley regula la implementación progresiva del uso del uniforme laboral en el sector público y en el sector privado por razones de seguridad e higiene, y promueve la reactivación de las micro y pequeñas empresas del sector textil confecciones en el marco de la Ley 32353, Ley para la formalización, desarrollo y competitividad de la micro y pequeña empresa – Mype y del Programa Nacional “Compras a MYPERÚ”, creado por Decreto Supremo 013-2021-PRODUCE.

Artículo 2. Ámbito de aplicación

2.1 La presente ley comprende a los trabajadores del sector público y del sector privado, bajo las siguientes consideraciones:

- a) Sector público. La implementación del uso del uniforme laboral es obligatoria por razones de seguridad e higiene, de manera progresiva y conforme a la disponibilidad presupuestal de cada entidad.
- b) Sector privado. La implementación del uso del uniforme laboral es obligatoria por razones de seguridad e higiene. Fuera de estos casos requiere acuerdo entre el empleador y el trabajador.

DICTAMEN RECAIDO EN EL PROYECTO DE LEY 13766/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE REGULA EL USO PROGRESIVO DEL UNIFORME LABORAL POR RAZONES DE SEGURIDAD E HIGIENE Y PROMUEVE LA REACTIVACIÓN DE LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS DEL SECTOR TEXTIL CONFECCIONES.

Artículo 3. Uniforme laboral, periodicidad de entrega y prohibición de sustitución

3.1 El uniforme laboral es proporcionado por el empleador sin que genere costo o retención salarial de ningún tipo al trabajador, ni compensación alguna. La prenda de vestir respectiva es elaborada en diseño estándar, formal, sin marca comercial, adecuado para el clima de estación, en tallas exclusivas y material seguro.

3.2 El uniforme laboral se entrega dos veces al año como mínimo. La primera entrega se efectúa durante el mes de enero y la segunda durante el mes de julio.

3.3 Está prohibido sustituir la entrega del uniforme laboral por asignación económica, pago de bonos o cualquier concepto de similar naturaleza. Asimismo, se contempla la reposición por cambio de talla en caso de embarazo o cambio climático no previsto.

Artículo 4. Uso obligatorio, cuidado del uniforme laboral y exigencias especiales

4.1 El uso del uniforme laboral es obligatorio, conforme a los supuestos establecidos en el artículo 3, excepto en espacios públicos cuando ello constituya un peligro para la integridad o la vida del trabajador o de terceros o los días viernes a criterio del empleador.

4.2 El trabajador asume la responsabilidad de la limpieza, lavado y cuidado del uniforme laboral. En caso contenga residuos peligrosos o agentes microbiológicos que pudieran afectar la salud del trabajador, el empleador asume el costo del lavado.

Artículo 5. Compras públicas

Se autoriza a las entidades públicas para que en el marco de la Ley 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

DICTAMEN RECAIDO EN EL PROYECTO DE LEY 13766/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE REGULA EL USO PROGRESIVO DEL UNIFORME LABORAL POR RAZONES DE SEGURIDAD E HIGIENE Y PROMUEVE LA REACTIVACIÓN DE LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS DEL SECTOR TEXTIL CONFECCIONES.

Decreto Legislativo 1414, a las micro y pequeñas empresas nacionales, siempre que garanticen el abastecimiento en condiciones de calidad y exigencias técnicas peruanas.

Artículo 6. Fiscalización y sanción

6.1 La fiscalización sobre el cumplimiento de la presente ley corresponde a la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) o a la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), conforme a sus atribuciones y competencias

6.2 El incumplimiento de las disposiciones de la presente ley constituye falta sancionada conforme a la Ley 28806, Ley General de Inspección del Trabajo y su reglamento aprobado por Decreto Supremo 019-2006-TR; y la Ley 30057, Ley del Servicio Civil y su reglamento aprobado por Decreto Supremo 040-2014-PCM, según corresponda.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

PRIMERA. Micro y pequeñas empresas

No están comprendidas en las disposiciones de la presente ley, referidas al uso obligatorio del uniforme laboral, las micro y pequeñas empresas.

SEGUNDA. Financiamiento en el sector público

La presente ley se implementa con cargo a los recursos del presupuesto institucional de cada entidad pública sin requerir recursos adicionales al tesoro público.

TERCERA. Compatibilidad normativa

Las disposiciones de la presente ley no afectan la regulación sobre el uso de uniformes, ropa de trabajo o similar, establecida por ley o norma de inferior jerarquía emitidas antes de la vigencia de la presente ley.

DICTAMEN RECAIDO EN EL PROYECTO DE LEY 13766/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE REGULA EL USO PROGRESIVO DEL UNIFORME LABORAL POR RAZONES DE SEGURIDAD E HIGIENE Y PROMUEVE LA REACTIVACIÓN DE LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS DEL SECTOR TEXTIL CONFECCIONES.

En tales casos el uso de uniforme laboral, ropa de trabajo o similar seguirán bajo dicha regulación.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA TRANSITORIA

ÚNICA. Aplicación progresiva de la Ley

La presente ley se aplica de manera progresiva, conforme se señala a continuación:

El año 2027 en el sector Salud y en el sector privado.

El año 2028 en el sector Educación.

El año 2029 en los demás sectores y entidades de la administración estatal.

Sala de Comisión.

Lima, 31 de marzo del 2026.



Firmado digitalmente por:
PAREDES GONZALES Alex
Antonio FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 15/04/2026 16:20:22-0500

Alex Antonio PAREDES GONZALES

Presidente



Firmado digitalmente por:
TELLO MONTES Nivardo
Edgar FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 24/04/2026 11:29:03-0500

Edgar TELLO MONTES

Secretario



Firmado digitalmente por:
QUIROZ BARBOZA Segundo
Teodomo FAU 20161749126 soft
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 16/04/2026 10:06:43-0500



Firmado digitalmente por:
ALVA ROJAS Carlos Enrique
FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 16/04/2026 16:15:47-0500



Firmado digitalmente por:
AGÜERO GUTIERREZ Maria
Antonieta FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 16/04/2026 16:04:11-0500



Firmado digitalmente por:
BURGOS OLIVEROS Juan
Bartolome FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 23/04/2026 17:15:50-0500



Firmado digitalmente por:
BURGOS OLIVEROS Juan
Bartolome FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 23/04/2026 17:16:20-0500



Firmado digitalmente por:
MARTICORENA MENDOZA Jorge
Alfonso FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 27/04/2026 10:11:47-0500



Firmado digitalmente por:
QUITO SARMIENTO Bernardo
Jaime FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 21/04/2026 10:41:26-0500

Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres
“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

**DICTAMEN RECAIDO EN EL PROYECTO DE LEY
13766/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO,
PROPONE LA LEY QUE REGULA EL USO PROGRESIVO
DEL UNIFORME LABORAL POR RAZONES DE SEGURIDAD
E HIGIENE Y PROMUEVE LA REACTIVACIÓN DE LAS
MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS DEL SECTOR TEXTIL
CONFECCIONES.**



Firmado digitalmente por:
TACURI VALDIVIA German
Adolfo FAU 20181749128 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 24/04/2026 11:00:35-0500



Firmado digitalmente por:
COAYLA JUAREZ Jorge
Samuel FAU 20181749128 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 27/04/2026 10:59:42-0500

Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres
“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

DICTAMEN RECAIDO EN EL PROYECTO DE LEY 13766/2025-CR QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE REGULA EL USO PROGRESIVO DEL UNIFORME LABORAL POR RAZONES DE SEGURIDAD E HIGIENE Y PROMUEVE LA REACTIVACIÓN DE LAS MICRO Y PEQUEÑAS EMPRESAS DEL SECTOR TEXTIL CONFECCIONES.