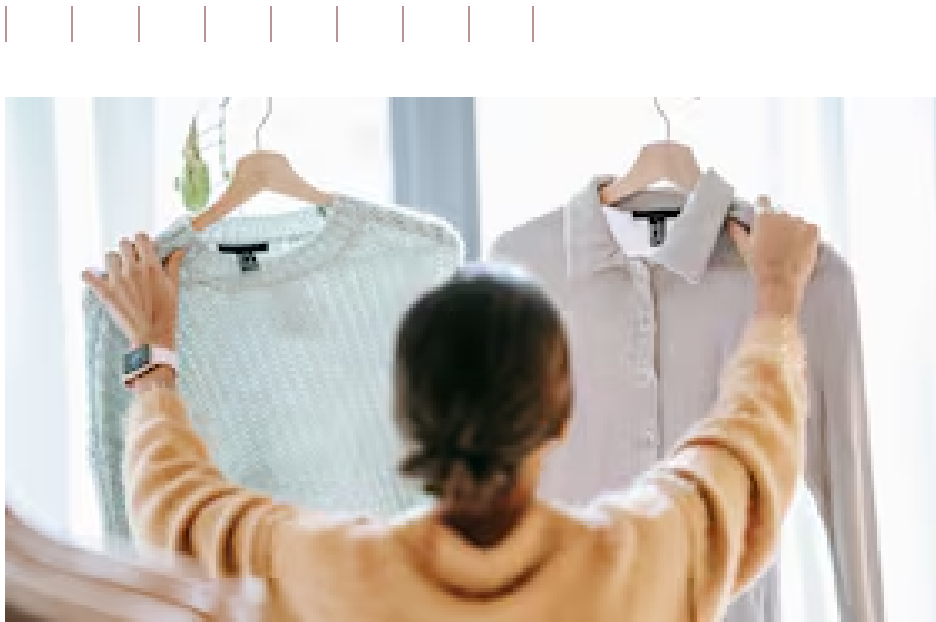


Economía

Dress code: ¿en qué casos las empresas pueden prohibir prendas específicas?

Conoce cómo las empresas pueden establecer reglas sobre vestimenta sin vulnerar derechos laborales.



Código de vestimenta | Fuente: Pexels - Liza Summer

✉ Gerardo Rosales Díaz

11/01/2025 10H48

Con la llegada del [verano](#) y el aumento de las temperaturas, surge un tema recurrente en los centros de [trabajo](#): la [vestimenta](#) adecuada para enfrentar el [calor](#) mientras se cumplen las normas de presentación exigidas por las [empresas](#).

¿Es razonable que los empleadores prohíban ciertas prendas como bermudas o camisetas sin mangas, incluso en condiciones extremas de calor?, ¿dónde está el límite entre las necesidades del negocio y el bienestar del personal?

¿HAY BASE LEGAL SOBRE EL CÓDIGO DE VESTIMENTA?

El marco jurídico peruano, en particular el artículo 9 de la Ley de Productividad, otorga a los empleadores la facultad de regular aspectos relacionados con la conducta de los trabajadores dentro del ámbito laboral.

Esto incluye, entre otros, normas sobre higiene, presentación personal y vestimenta, siempre que no se vulneren los derechos fundamentales, como la igualdad o la no discriminación.

El artículo 23 de la Constitución Política del Perú señala que los derechos laborales deben ejercerse en un contexto de respeto mutuo entre las partes, lo que incluye el establecimiento de normas relacionadas con la seguridad, salud y eficiencia en el trabajo.

REGULACIÓN DE LA VESTIMENTA: LÍMITES Y ALCANCES

De acuerdo con la base legal, explicó **Brian Ávalos, socio del área laboral de Payet, Rey, Cauvi, Pérez, Abogados**, las empresas pueden fijar códigos de vestimenta para garantizar un ambiente profesional, la seguridad laboral o una imagen corporativa adecuada. Por ejemplo, en sectores industriales, es común exigir el uso de equipos de protección personal, como calzado reforzado, para evitar accidentes laborales.

En sectores más formales, las empresas pueden solicitar a los trabajadores que se vistan de manera profesional, prohibiendo prendas como shorts, sandalias o ropa demasiado casual. Ávalos señaló que estas medidas son legítimas siempre que respondan a necesidades objetivas relacionadas con la naturaleza del trabajo.

Además, **María Haydée Zegarra, socia del estudio Rebaza, Alcázar & De Las Casas**, destacó que, tras el regreso al trabajo presencial pospandemia, muchas empresas tuvieron que reforzar lineamientos sobre vestimenta para recuperar una imagen profesional en el entorno laboral. Esto incluyó evitar el uso de prendas informales, como chaquetas deportivas o sandalias, que no se consideraban apropiadas para el lugar de trabajo.

RAZONABILIDAD Y PROPORCIONALIDAD

Ambos especialistas coincidieron en que cualquier restricción sobre vestimenta debe basarse en criterios objetivos y justificables. *“Es importante que las empresas eviten medidas arbitrarias o que generen percepciones de discriminación. Los lineamientos deben estar alineados con las necesidades específicas de la organización o del sector en el que operan”*, explicó Zegarra.

Por ejemplo, establecer un código de vestimenta formal en un banco tiene sentido dado el contacto con clientes y la imagen profesional que se espera proyectar. En cambio, en entornos creativos, como agencias de publicidad, los códigos de vestimenta tienden a ser más flexibles para adaptarse a la cultura del sector.

SANCIONES POR INCUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE VESTIMENTA

Según Ávalos, el incumplimiento de un código de vestimenta no suele derivar en sanciones severas, como el despido. En la mayoría de los casos, se opta por medidas correctivas, como advertencias verbales o escritas, o reuniones de sensibilización para explicar la importancia de las normas.

Sin embargo, en situaciones donde la vestimenta ponga en riesgo la seguridad o la salud del trabajador, como el uso de sandalias en una fábrica, podrían aplicarse sanciones más estrictas. *“El despido solo podría justificarse en casos graves, siempre que se cumpla con los principios de proporcionalidad y razonabilidad establecidos por la ley”*, señaló Ávalos.

IMPORTANCIA DE LA COMUNICACIÓN Y LA SENSIBILIZACIÓN

Ambos especialistas resaltaron la importancia de que las empresas comuniquen claramente sus políticas de vestimenta a los trabajadores y expliquen las razones detrás de estas medidas. Además, recomendaron que las empresas acompañen estas políticas con programas de sensibilización para garantizar su aceptación y cumplimiento.

“Un código de vestimenta bien diseñado debe reflejar las necesidades específicas del sector y de la empresa, pero también debe ser respetuoso con los derechos de los trabajadores. La clave está en encontrar un equilibrio entre los objetivos organizacionales y las expectativas de los empleados”, subrayaron.

REGLAS EN EL SECTOR PÚBLICO

En el ámbito público, las entidades estatales también pueden establecer lineamientos sobre vestimenta, siguiendo los mismos criterios antes mencionados.

El reciente debate en el Congreso sobre la prohibición de ciertas prendas, como minifaldas, ha generado preguntas sobre los límites en la regulación de la vestimenta laboral. Según Zegarra, de Rebaza, Alcázar & De Las Casas, este tipo de medidas deben analizarse cuidadosamente para evitar conflictos legales y percepciones negativas.

SOBRE EL AUTOR



Gerardo Rosales Diaz | [in](#)

Abogado especialista encargado de Enfoque Legal en Diario Gestión - Actualmente, ocupa la posición de analista legal en el área de Economía en el Diario Gestión.