



**CÁPSULA
LABORAL**

OTORGAMIENTO DE CONDICIONES DE TRABAJO

Las denominadas “Condiciones de Trabajo” corresponden a montos o beneficios otorgados al trabajador para facilitar el adecuado cumplimiento de sus funciones, sin constituir una ventaja patrimonial o ingreso de libre disposición.

Por ello, la legislación laboral peruana reconoce su naturaleza no remunerativa, siempre que dichos conceptos estén vinculados efectivamente a necesidades propias de la prestación de servicios.

¿Qué implica ello?

Las condiciones de trabajo:

- No forman parte de la remuneración.
- No se incluyen en el cálculo de CTS, gratificaciones o vacaciones.
- No generan aportes ni descuentos laborales.

Recomendaciones clave

- Vincular el otorgamiento del concepto a la efectiva prestación de servicios, cuando corresponda.
- Sustentar adecuadamente la finalidad laboral del beneficio.
- Mantener montos razonables y proporcionales a las funciones desempeñadas.

Riesgos por un otorgamiento inadecuado

Si el concepto es otorgado de manera permanente, sin sustento funcional o como un beneficio de libre disposición, existe el riesgo de que sea considerado remunerativo.

Ello podría generar:

- Reclamos judiciales por reintegro de beneficios sociales.
- Pago retroactivo de CTS, gratificaciones y vacaciones.
- Diferencias en aportes laborales y tributarios.

Es importante que las empresas documenten y sustenten adecuadamente el otorgamiento de “Condiciones de Trabajo”, a fin de evitar contingencias laborales derivadas de una eventual desnaturalización de dichos conceptos.



En caso tenga alguna consulta,
puede contactar con: **Carlos Margary**
cmargary@srpmlegal.pe

 **SALAS RIZO PATRON
& MARGARY ABOGADOS**