

Horas extras: Corte Suprema resuelve si estos pagos suman para la CTS, gratificaciones y vacaciones

La decisión reconoce que los pagos vinculados directamente al trabajo no pueden quedar fuera de la remuneración básica. Expertos señalan que las compañías deberían revisar sus estructuras salariales.

- [Trabajador puede denunciar hostilidad si no accede a todos los reportes propios de su puesto](#)



Trabajar más horas también eleva la base de los beneficios laborales. (Imagen: Andina)



Únete a nuestro canal



Suscríbete a YouTube



Gerardo Rosales Díaz

13/06/2026 13H21

Algunos trabajadores laboran más horas de las originalmente pactadas y, en consecuencia, reciben pagos adicionales por dicho tiempo extra. Sin embargo, no siempre existe claridad sobre si esos montos forman parte del sueldo y deben ser considerados para calcular beneficios laborales.

En ese contexto, la Corte Suprema analizó un caso relacionado con un pago otorgado por la ampliación de la jornada laboral y evaluó si este concepto podía integrarse a la remuneración básica.

El análisis plantea una pregunta de fondo: ¿qué características debe tener un pago para ser considerado parte del sueldo y **generar efectos en beneficios como la CTS, las gratificaciones o las vacaciones?**



La Corte Suprema redefine el tratamiento de pagos por ampliación de jornada (Foto: América TV - Difusión)

● **LEA TAMBIÉN:** [Desvinculación laboral: ¿informar al trabajador con anticipación o esperar a fin de mes?](#)

La controversia surgió cuando una trabajadora que percibía un pago adicional por la ampliación de su jornada laboral cuestionó que dicho monto no fuera considerado parte de su remuneración básica.

Aunque la empresa le abonaba este concepto de manera permanente por las horas adicionales trabajadas, lo mantenía separado del sueldo principal, por lo que no era tomado en cuenta para el cálculo de determinados beneficios laborales. Frente a ello, la trabajadora solicitó que el pago fuera incorporado a su remuneración y que se reconocieran los reintegros correspondientes.

Al analizar el caso, la Corte Suprema señaló que para determinar si un concepto tiene naturaleza remunerativa no basta revisar la denominación que le asigna el empleador. Lo relevante es verificar cuál es su verdadera finalidad.

En este caso, observó que el pago era entregado como contraprestación directa por el trabajo realizado durante la ampliación de la jornada, **se percibía de forma regular y permanente**, y además era de libre disposición para la trabajadora. Por ello, concluyó que reunía las características propias de una remuneración.

PUBLICIDAD

A partir de ello, la Suprema determinó que el pago por ampliación de jornada debía integrar la remuneración básica y no mantenerse como un concepto aislado.

En consecuencia, estableció que también debía ser considerado para el cálculo de beneficios laborales como gratificaciones, CTS, vacaciones y otros conceptos de naturaleza remunerativa. Con este pronunciamiento, la Corte reafirmó que la verdadera naturaleza de un pago prevalece sobre la forma en que es registrado o denominado por el empleador.

MÁS ALLÁ DE LA AMPLIACIÓN DE JORNADA

Si bien el caso se refiere a un pago derivado de la ampliación de la jornada laboral, Jorge Luis Acevedo, socio del área laboral del estudio Benites, Vargas & Ugaz (BVU), consideró que el alcance de la sentencia podría ir más allá de este supuesto específico.

Según explicó, **la Corte reafirmó un criterio ampliamente reconocido en materia laboral: la naturaleza remunerativa de un concepto no depende de cómo sea denominado por la empresa, sino de las características que presenta en la práctica.**

En ese sentido, advirtió que el razonamiento utilizado por la Suprema podría ser invocado en controversias relacionadas con bonos, asignaciones u otros conceptos que se pagan de manera habitual y que, pese a estar fuera de la remuneración básica, funcionan en los hechos como una contraprestación por el trabajo realizado.

UN LLAMADO A REVISAR LAS ESTRUCTURAS SALARIALES

Para Daniel Robles Ibazeta, abogado laboralista y socio fundador de Robles Ibazeta Consultores, una de las principales lecciones que deja la resolución es la necesidad de revisar la composición de las remuneraciones dentro de las empresas.

A su juicio, muchas organizaciones mantienen conceptos separados del sueldo básico por razones históricas, operativas o convencionales, sin evaluar periódicamente si estos conservan realmente una naturaleza no remunerativa.

Por ello, consideró recomendable realizar auditorías internas que permitan identificar pagos recurrentes que podrían ser cuestionados judicialmente en el futuro. *“La realidad del servicio prestado termina prevaleciendo sobre las formas”*, sostuvo.

¿DÓNDE ESTÁN LOS LÍMITES DEL CRITERIO?

Aunque ambos especialistas coincidieron con la decisión de la Corte, apuntaron que uno de los debates que deja abierto el fallo es determinar hasta dónde puede extenderse este análisis a otros conceptos salariales.

Acevedo señaló que no todo pago frecuente se convierte automáticamente en remuneración, pues la legislación mantiene excepciones expresas para determinados conceptos no remunerativos.

Robles agregó que el reto para las empresas será diferenciar correctamente aquellos pagos que retribuyen directamente el trabajo de aquellos que responden a una finalidad distinta. **De lo contrario, podrían surgir nuevos reclamos vinculados con reintegros de beneficios sociales y diferencias remunerativas.**

UN CRITERIO QUE CONSOLIDA UNA TENDENCIA

Los especialistas también comentaron que la sentencia no representa un cambio de rumbo en la jurisprudencia laboral. Más bien, reforzó una línea interpretativa que viene privilegiando la primacía de la realidad sobre las formalidades utilizadas por las partes.

A criterio de los abogados, el fallo confirmó que los jueces seguirán evaluando la verdadera naturaleza de los pagos efectuados al trabajador, independientemente de la denominación utilizada en convenios, contratos o planillas, especialmente cuando estos constituyen una contraprestación directa por los servicios prestados.

LEA TAMBIÉN: [Si un trabajador no marca su hora de ingreso o salida, ¿la empresa puede ser multada?](#)