



## **CONSULTA**

### **ASOCIACIÓN DE BANCOS DEL PERÚ – ASBANC - PAGOS DE EMPRESAS A TRABAJADORES**

**LA INFORMACIÓN CONTENIDA EN ESTE DOCUMENTO Y SUS ANEXOS ES SUMINISTRADA POR LAS ASOCIACIONES BANCARIAS MIEMBROS DE LA FEDERACIÓN LATINOAMERICANA DE BANCOS – FELABAN.**

Dirigido por: Maricielo Glen de Tobón  
Revisado por: Mercedes Angarita  
Compilado por: Claudia Casas  
Archivo: Katia Tovar

**2008**

## ASOCIACIÓN DE BANCOS DEL PERÚ – ASBANC - PAGOS DE EMPRESAS A TRABAJADORES

En el Perú, el poder Ejecutivo viene estudiando la posibilidad de bancarizar todos los pagos de la relación empleador - trabajador. Por medio de esta medida un trabajador deberá cobrar su remuneración a través de una cuenta bancaria personal abierta por el empleador para tal fin en la empresa financiera en la que decida el trabajador.

En ese sentido queremos saber si en su país existe legislación al respecto. De ser positiva la respuesta adjuntar la normativa o reglamento respectivo.

<b>ARGENTINA</b>	<p>En Argentina, el artículo 124 de la Ley N° 20.744 (<b>ANEXO 1</b>) - Régimen de Contrato de Trabajo – sancionada en Septiembre de 1974, establece que las remuneraciones en dinero debidas al trabajador deberán pagarse, bajo pena de nulidad, en efectivo, cheque a la orden del trabajador para ser cobrado personalmente por este o quien el indique o mediante la acreditación en cuenta abierta a su nombre en entidad bancaria o en institución de ahorro oficial.</p> <p>Según lo dispuesto por el Decreto 847/97 (<b>ANEXO 2</b>), y el artículo 124 del Régimen de Contrato de Trabajo, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social estableció, en su Resolución 644/1997 (<b>ANEXO 3</b>), que las empresas de más de 100 trabajadores deberán abonar las remuneraciones en dinero de su personal permanente y contratado bajo cualquiera de las modalidades previstas en la legislación vigente, en cuentas abiertas a nombre de cada trabajador.</p> <p>Dichas cuentas deberán ser abiertas en entidades bancarias habilitadas que posean cajeros automáticos en un radio de influencia no superior a 2 kilómetros del lugar de trabajo.</p> <p>Posteriormente, la Resolución 790/1999 amplió este régimen a empresas de más de 25 trabajadores, y finalmente la Resolución 360/2001 (<b>ANEXO 4</b>) eliminó este margen.</p>
------------------	--

<b>BOLIVIA</b>	En Bolivia no existe legislación sobre el tema, sin embargo, desde hace aproximadamente 10 años el Poder Ejecutivo paga salarios a los funcionarios del sector público a través de una entidad bancaria.
<b>BRASIL</b>	<p>La legislación brasilera permite (es una opción) que las empresas hagan los pagos a sus trabajadores a través de crédito en cuentas corrientes.</p> <p>Esas cuentas son manejadas de acuerdo con los instructivos del Banco Central de Brasil para la apertura y mantenimiento de cuentas de depósitos (Res.2025 y Res. 3211) y también por las Resoluciones 3.402 y 3.424 <b>(ANEXO 5)</b> que disponen sobre la opción del trabajador de definir en cual banco desea recibir sus pagos.</p>
<b>COLOMBIA</b>	<p>La legislación laboral colombiana en relación con el pago del salario señala que el mismo debe pagarse por períodos iguales y vencidos, en moneda legal. Indicando que el período de pago para los jornales no puede ser mayor de una semana, y para sueldos no mayor de un mes. Se denomina jornal el salario estipulado por días y sueldo el estipulado por periodos mayores.</p> <p>De acuerdo con lo anterior la norma sustantiva no se refiere expresamente al conducto o mecanismo para ese pago, no obstante, es claro que al señalar que debe hacerse en “moneda legal” se entiende que el mismo es de carácter efectivo o de disponibilidad inmediata o corriente.</p> <p>La jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia ha señalado que el pago de los salarios y prestaciones debe realizarse en moneda legal, dado el carácter normalmente alimentario y vital de tal remuneración, al efecto en sentencia de Casación Laboral 15998 de agosto 16 de 2001 Magistrado Ponente Francisco Escobar Henríquez, indicó: (...)“es lícito que por razones de seguridad o conveniencia para las partes se utilicen medios de pago como cheques o abono en cuentas, la aceptación legal de los mecanismos implica que el medio utilizado garantice al empleado la disponibilidad inmediata de la respectiva suma, pues si ello no ocurre se vulnera su derecho a percibir la remuneración pactada en las condiciones, períodos y lugares convenidos o definidos por el legislador”</p> <p>De otra parte, en nuestra legislación existe expresa prohibición en cuanto al pago de salarios mediante mercancías u otros medios semejantes, a menos que se trate de una remuneración parcial suministrada en alojamiento, vestido y alimentación.</p>

<p><b>COLOMBIA</b></p>	<p>En este orden de ideas, se puede concluir que en Colombia la legislación expresamente no señala los mecanismos que pueden ser utilizados para el pago de los salarios pero si se refiere a que ese pago debe hacerse en moneda legal y que de otra parte se encuentra prohibido el pago por trueque o en mercaderías. De acuerdo con lo cual es clara la intención del legislador en cuanto a que el pago del salario debe permitir al trabajador la disponibilidad inmediata del mismo, sin importar, el canal o mecanismo que se emplee para ello.</p>
<p><b>COSTA RICA</b></p>	<p>En Costa Rica no existe ninguna legislación sobre el particular. No obstante lo anterior, las entidades financieras han puesto a disposición de empresas y empleados mecanismos mediante los cuales las primeras pueden depositar el salario a los segundos directamente a las cuentas bancarias.</p> <p>Esto se da bajo el esquema de un contrato en el que el banco ofrece el servicio de pago de planillas o salarios y al cual las empresas pueden optar.</p>
<p><b>CHILE</b></p>	<p>El plan de bancarización en Chile es impulsado por esta Asociación de Bancos y no por el poder Ejecutivo.</p> <p>Respecto del pago de remuneraciones a trabajadores, lo habitual es que este servicio se ofrezca a través del uso de cuenta vista. Este tipo de cuenta, que no tiene la posibilidad de tener <u>cheques</u>, es ofrecida a los clientes que no cuenten con los requisitos para optar a una cuenta corriente, debido a su nivel de renta (según las políticas comerciales del banco).</p> <p>La normativa asociada a este producto es el Capítulo 2-6 de la Recopilación Actualizada de Normas de Superintendencia de Bancos, sobre "<u>Depósitos a la vista</u>". <b>(ANEXO 6)</b></p>
<p><b>ECUADOR</b></p>	<p>En el Ecuador por disposición del Ministerio de Economía (hoy denominado de Finanzas) todo pago a empleados o proveedores del sector público, por la prestación de servicios o la provisión de bienes, debe ser realizado mediante acreditación en la cuenta bancaria de dicha persona. Tal disposición no trae aparejada ninguna otra norma que la obligación de que cuenten los empleados públicos con una cuenta bancaria y que la misma sea informada a los tesoreros de las instituciones públicas. Recientes decisiones de Gobierno están implementando la obligación de que todo pago del sector público se realice mediante transferencia de la cuenta única del tesoro la que es manejada por el Ministerio de Finanzas.</p>

<p><b>ECUADOR</b></p>	<p>única del tesoro la que es manejada por el Ministerio de Finanzas.</p> <p>En relación al sector privado no es obligatorio el pago mediante acreditación en cuenta, sin embargo es frecuente dicha forma de pago, para lo cual a efectos de disminuir costos, los bancos han creado un producto denominado "cuentas virtuales" que no son sino "anotaciones en cuenta" que dependen de la "cuenta madre" que mantiene abierta la institución en la entidad bancaria. No existe ninguna normativa que regule el uso de las cuentas virtuales, sin embargo estas regularmente se administran mediante tarjetas de débito y no mantienen ni estados de cuenta regulares (como las cuentas corrientes) o cartolas (como las cuentas de ahorro).</p> <p>Los pagos a través de acreditación en cuenta se realizan mediante el sistema de pagos interbancario, cuya normativa se adjunta. <b>(ANEXO 7)</b></p>
<p><b>EL SALVADOR</b></p>	<p>En el Salvador no se tiene legislación al respecto. Sin embargo, es un producto que los bancos vienen ofreciendo y muchas instituciones (públicas y privadas) han adoptado dicha modalidad de pago.</p>
<p><b>GUATEMALA</b></p>	<p>En Guatemala no existe legislación al respecto; sin embargo el gobierno Central y entidades estatales y municipales acreditan el pago de sueldos de sus empleados a través de cuentas que han aperturado en el sistema bancario (dos bancos del Sistema: uno estatal y otro de naturaleza mixta)</p>
<p><b>HONDURAS</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) En Honduras la Ley de Transparencia obliga al Estado a hacer todos sus pagos a Suplidores y empleados públicos a través del Sistema Bancario Nacional. Para ello desarrollaron un aplicativo electrónico que envía en forma directa a través del Banco Central de Honduras, toda la información a cada Banco que el empleado o el suplidor haya seleccionado.</li> <li>2) Cada empleado o suplidor es libre de escoger el banco y la cuenta donde quiere se acrediten los fondos.</li> <li>3) Cada banco es libre de cobrar al empleado y/o suplidor un valor mediante debito a la cuenta por este servicio.</li> <li>4) En el caso de los empleados públicos el estado solicita no debitarlo al empleado y es el Gobierno de Honduras el que paga al banco un valor de L.2.50 por transacción que equivale a US\$.0.13.</li> </ol>

<b>HONDURAS</b>	5) Estas operaciones están reguladas dentro de la Normativa de Medios de Pago que tiene Honduras, pero no hay una regulación específica ya que se maneja como las demás transferencias entre bancos en todo el país.
<b>MEXICO</b>	<p>Con la expedición de la nueva Ley de Transparencia y Ordenamiento de los Servicios Financieros, el 25 de junio del 2007, se realizaron reformas a otros ordenamientos, entre ellos, el artículo 48 Bis de la Ley de Instituciones de Crédito.</p> <p>El mencionado artículo, obliga a las instituciones de crédito que reciban depósitos bancarios de dinero a la vista de personas físicas, a ofrecer un producto básico bancario de depósito, incluyendo un producto de nómina, en los términos y condiciones que el Banco de México mediante disposiciones de carácter general, establece considerando que aquellas cuentas cuyo abono mensual no exceda el importe equivalente a ciento sesenta y cinco salarios mínimos diarios vigente en el Distrito Federal, están exentas de cualquier comisión por apertura, retiros y consultas en la institución que otorgue la cuenta.</p> <p>Ver la publicación de la Ley de Transparencia y Ordenamiento de los Servicios Financieros; de la reforma a la Ley de Instituciones de Crédito (art.48 Bis) donde se establece la obligación para los bancos de la “cuenta básica de nómina”, así como de las reglas del Banco de México, que contienen las características que deben tener dichas cuentas. <b>(ANEXOS 8 Y 9)</b></p>
<b>NICARAGUA</b>	Esta operación que de conformidad con la legislación bancaria pueden ejecutar los bancos, se basa en convenios individuales entre éste y la empresa que solicita el servicio, sin que el mecanismo de pago sea obligatorio.
<b>PANAMA</b>	En Panamá no existe una legislación a tal respecto. No obstante, se está haciendo más común cada día. Varias instituciones del gobierno ya lo hacen. Muchas empresas privadas ya lo hacen también. El gobierno ha estado estudiando desde hace años adoptar el sistema para todos los empleados públicos, pero el proceso va muy lento. Para la empresa privada es voluntario

<b>PARAGUAY</b>	No existe Legislación al respecto. Cada institución financiera realiza el servicio de pago de salarios tanto para las empresas privadas como públicas, pero en base a acuerdos bilaterales entre el banco y la empresa.
<b>PERU</b>	En el Perú, el poder Ejecutivo viene estudiando la posibilidad de bancarizar todos los pagos de la relación empleador - trabajador. Por medio de esta medida un trabajador deberá cobrar su remuneración a través de una cuenta bancaria personal abierta por el empleador para tal fin en la empresa financiera en la que decida el trabajador.
<b>REP DOMINICANA</b>	<p>El país está trabajando en un proyecto avanzado orientado a la eliminación del proceso de pagos mediante cheques por otro proceso de pago fundamentado en transferencias mediante el crédito a cuenta que tenga el empleado o también los suplidores de servicios. Dicho proceso se está comenzando a través del Gobierno Central y de las Oficinas Autónomas y Descentralizadas del sector público.</p> <p>Este proceso será todavía más fácil para su aplicación cuando entre en operación en los próximos meses el nuevo sistema de pagos que se está desarrollando en la República Dominicana liderado por el Banco Central, conjuntamente con los bancos, en interés de que las transacciones puedan ir de una cuenta a otra, independientemente del banco donde se encuentre la cuenta y a la vez se pueda realizar su liquidación en tiempo t + 1.</p> <p>Para más información se puede consultar en las páginas web de la Tesorería Nacional <a href="http://www.tesoreria.gov.do">www.tesoreria.gov.do</a>, la Secretaría de Estado de Hacienda <a href="http://www.hacienda.gov.do">www.hacienda.gov.do</a> y el Banco Central <a href="http://www.bancentral.gov.do">www.bancentral.gov.do</a>.</p>
<b>URUGUAY</b>	<p>En el Uruguay no existe legislación que obligue a los empleadores a que los salarios y pasividades se abonen a través de cuentas bancarias. Si existen normas que protegen los salarios que se abonan a través de cuentas bancarias, para la hipótesis que la institución de intermediación financiera suspenda sus actividades o sea liquidada.</p> <p>La ley referida es la Nro. 18.139 de 5.6.2007 <b>(ANEXO 10)</b></p>
<b>VENEZUELA</b>	Ver <b>(ANEXOS 11 Y 12)</b>