



Organización
Internacional
del Trabajo

Global Centre
on Digital Wages
for Decent Work



Evaluación rápida de los salarios digitales para el trabajo decente en Perú

Presentación de resultados

AJCA Consultores

Date: Jueves / 28 / abril / 2022





Agenda (1/2)

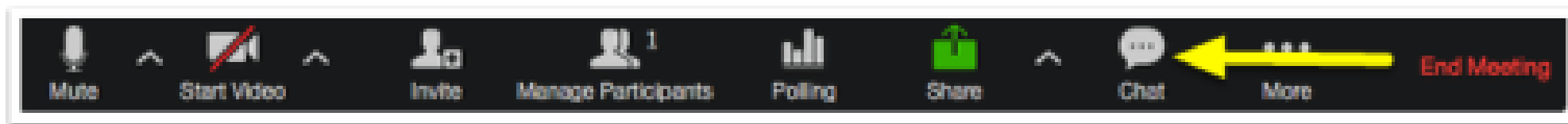
10:00 - 10:05	Bienvenida y presentación de la metodología del taller -Julio Pérez, coordinador nacional de proyecto
10:05 – 10:10	Presentación del Centro Global de Salarios Digitales para el Trabajo Decente de OIT -Valerie Breda, oficial técnica senior en Finanzas Sociales de la OIT
10:10 – 10:35	Resultados de la evaluación rápida de los salarios digitales para el trabajo decente en Perú -Alice Merry, consultora de OIT
10:35 – 10:45	Preguntas de los participantes



Agenda (2/2)

10:45 – 10:50	Estudio de caso: una empresa en camino hacia la digitalización -Gustavo Flórez, consultor de OIT
10:50 – 11:10	Discusión de grupos y socialización de resultados
11:10 – 11:15	Estudio de caso: oportunidades para profundizar la digitalización -Luz Martínez, consultora de OIT
11:15 – 11:40	Discusión de grupos y socialización de resultados
11:40 – 11:50	Recomendaciones para acelerar la digitalización de salarios en el Perú -Alice Merry, consultora de OIT
11:50 – 11:55	Próximos pasos -Mauricio Dierckxsens, especialista en Empleo y Mercado Laboral de la Oficina de la OIT para los Países Andinos
11:55 – 12:00	Palabras de cierre -Italo Cardona, director de la Oficina de la OIT para los Países Andinos

► Les invitamos a escribir sus preguntas en el chat





Organización
Internacional
del Trabajo

Global Centre
on Digital Wages
for Decent Work



Centro Global de los Salarios Digitales para el Trabajo Decente

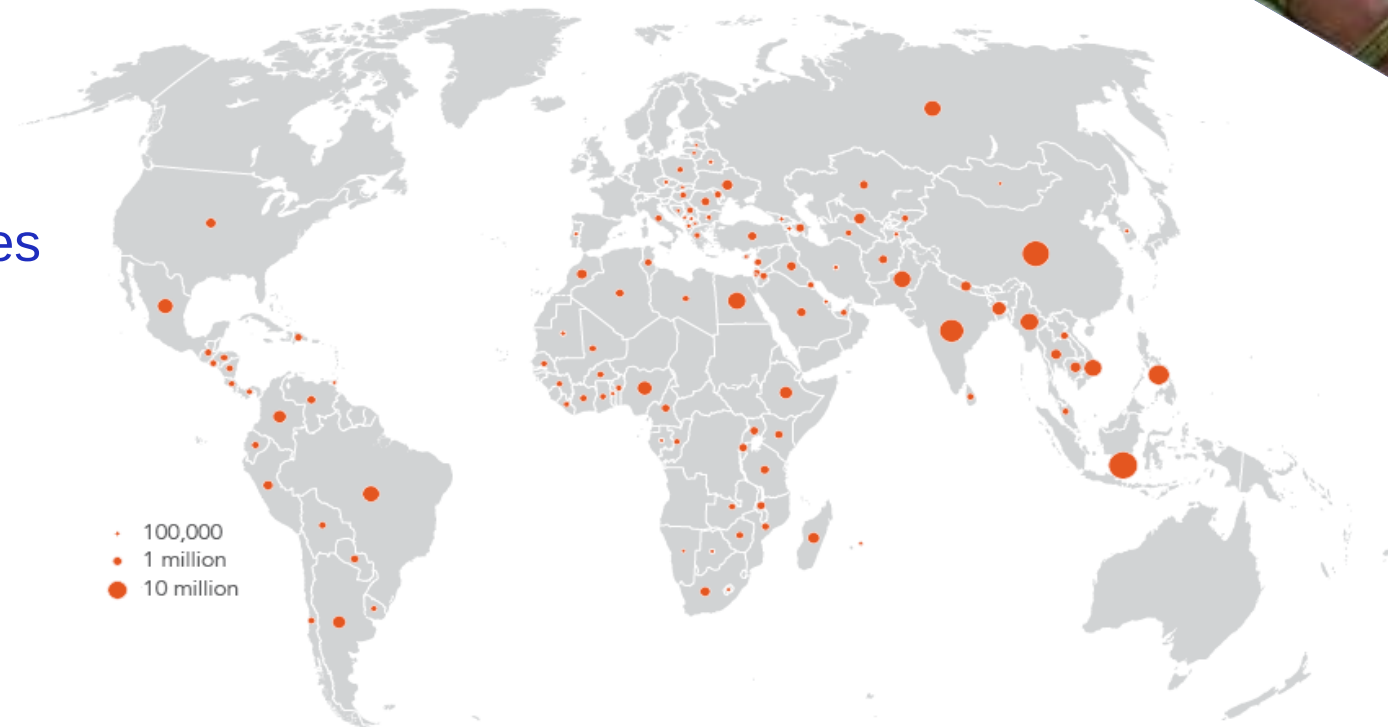
Objetivo: Promover la transición a los pagos digitales de los salarios

About 230 million unbanked adults in private sector jobs are paid in cash
Adults without an account receiving private sector wages in the past year in cash only, 2017

El uso de pagos digitales está aumentando

Sin embargo, globalmente 230m trabajadores en el sector privado recibe su salario en efectivo (2017)

Arriesgado
Ineficiente
Desempoderamiento



Source: Global Findex database.

Note: Data are not displayed for economies where the share of adults without an account is 5 percent or less or where the share receiving private sector wage payments is 10 percent or less.



► Porque promover los salarios digitales – los beneficios

Fomenta las empresas sostenibles

- Transparencia
- Eficiencia, exactitud de los pagos, rapidez
- Mejor cumplimiento con las legislaciones
- Mejor acceso a los servicios y mercados

Contribuye a las políticas públicas

- Transparencia de los pagos (facilita la inspección)
- Mejor respeto de los derechos de los trabajadores
- Mejor inclusión financiera
- Mejor formalización de las empresas y del empleo

Empodera los trabajadores y amplía su inclusión financiera

- Exactitud de los pagos
- Pagos a tiempo
- Seguridad y rapidez
- Facilita el manejo de dinero
- Fomenta el ahorro y facilita acceso a otros servicios financieros
- Mejor oportunidades económicas y resiliencia



Desafíos y riesgos

Empresas

- ▶ Falta los recursos y el conocimiento para hacer la transición y/o formalizar su empresa y trabajadores
- ▶ Inconveniente y arriesgado para sus trabajadores y para ellos (descontento posible de los trabajadores)
- ▶ La falta de transparencia oferta por el efectivo les conviene

Ecosistema financiero

- ▶ Infraestructura, productos y servicios limitados
- ▶ Apetito limitado para alcanzar el mercado de bajos ingresos
- ▶ Entorno regulatorio

Trabajadores

- ▶ No tienen cuentas bancarias
- ▶ Inconveniencia, preferencia por el efectivo
- ▶ Alfabetización digital y financiera limitada
- ▶ Riesgo de ver su salario reducido por los costes del pago digital



► Para minimizar riesgos y brindar beneficios, los salarios digitales tienen que ser responsables

- **Satisfacen las necesidades de los trabajadores y trabajadoras** – particularmente los mas vulnerables, en términos de **accesibilidad, asequibilidad, calidad y protección**, en línea con los Principios de la ONU para Pagos Digitales Responsables
- **Respectan a los derechos de los trabajadores** de conformidad con las leyes y reglamentos nacionales, los derechos humanos internacionalmente reconocidos, incluidos los principios y derechos fundamentales en el trabajo, y las normas laborales internacionales.
- **Responden a los cambios en el mundo del trabajo para la protección de los trabajadores y abordar las necesidades de las empresas sostenibles**



► Y en el Perú?

- **Cual es la situación de los salarios digitales responsables?**
- **Se puede confirmar nuestras hipótesis?**
- **Cuales son las oportunidades, costes, desafíos, riesgos?**



Organización
Internacional
del Trabajo

Global Centre
on Digital Wages
for Decent Work



► Resultados de la evaluación rápida de salarios digitales en Perú

► Metodología

1. Revisión legal, de políticas, de la literatura y mapeo de actores
2. Entrevistas con informantes clave
3. Entrevistas y grupos focales con empleadores y trabajadores de dos sectores y regiones:
 - La agroindustria en el Norte
 - El sector de gastronomía en Cusco
4. Un taller de presentación de resultados y retroalimentación con informantes clave

Elección de sectores

Agroindustria - el Norte de Perú	Gastronomía - Cusco
Presencia de la OIT Agricultura es la segunda sector del país en el empleo de mujeres (10% de mujeres asalariadas) Sector de alta importancia para el país Alta digitalización en empresas grandes de exportación, pero uso de efectivo en empresas pequeñas	Presencia de la OIT Buen acceso a infraestructura financiera y digital Servicios de alimentos y bebidas emplean 6.1% de mujeres asalariadas del país Uso alto de efectivo, pero experiencias de digitalización de salarios

Entrevistas y grupos focales

	Sector Agroindustrial			Sector Restaurantes		
Perfil	Participantes		Localización de la empresa	Participantes		Localización del restaurante
Empleadores		9 ♂	Lambayeque (6), Piura (2) y Tumbes (1)	1 ♀	6 ♂	Ciudad del Cusco (6) y Valle Sagrado (1)
Trabajadores	14 ♀	16 ♀	Lambayeque y La Libertad (1 empresa)	12 ♀	9 ♂	Ciudad del Cusco (21)
Actores Clave		2 ♂	Lambayeque (1) y Piura (1)	1 ♀	4 ♂	Ciudad del Cusco (2) y Valle Sagrado (3)
Total	41			33		

Además de 32 entrevistas con actores clave



Organización
Internacional
del Trabajo

Global Centre
on Digital Wages
for Decent Work



Antecedentes



▶ En 2017, 51% de asalariados recibieron un sueldo bancarizado o digital (Findex)

- Se compara con 56% en Latinoamérica
- Alrededor de 40% de estas personas en Perú tenía su primera cuenta para recibir su pago de salario
- Nuevos resultados de Findex esperados en 2022

El acceso a servicios financieros ha aumentado pero brechas importantes persisten

Entre junio de 2016 y junio de 2021 (SBS):

- El número de puntos de atención de entidades financieras pasó de 625 por cada 100.000 habitantes adultos, a 1.441.
- El porcentaje de población adulta con tenencia de cuentas aumentó de 33% a 52%.
- Las empresas que realizaron comercio electrónico vía Niubiz en 2021: 70% en Lima, 30% en provincia. El volumen de compras online se concentró en 97% en Lima.

Advancing social justice, promoting decent work

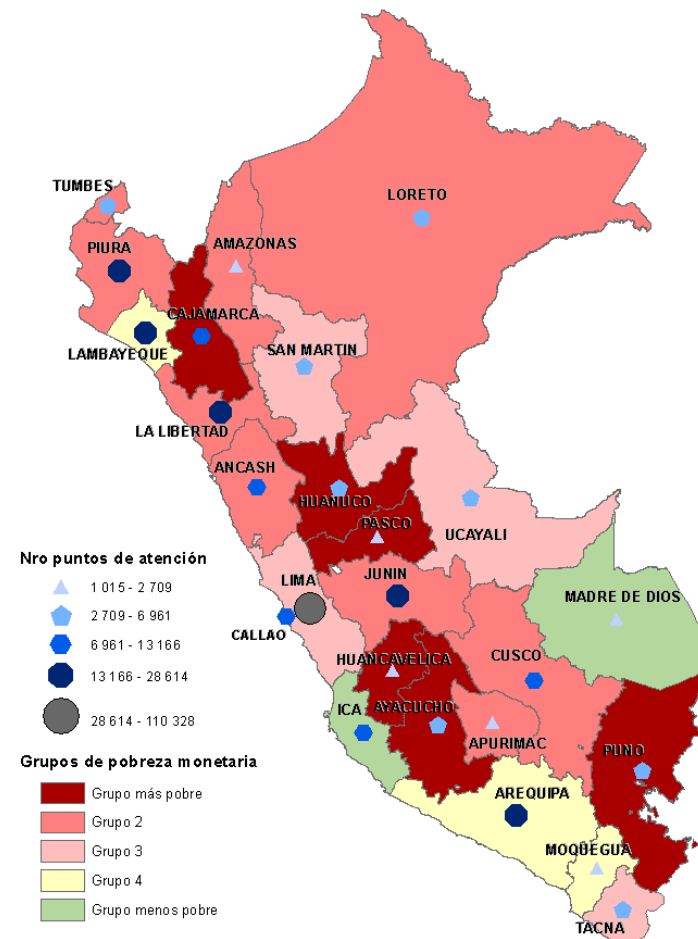


Gráfico 1. Número de puntos de atención y niveles de pobreza por departamento a junio de 2021 (SBS, 2021)



► La ley promueve la bancarización de salarios, pero falta claridad sobre el dinero electrónico

- Con motivo de la emergencia sanitaria, se estableció el mandato que los salarios sean pagados a través de empresas del sistema financiero (2020)
- Las instituciones del sistema financiero son principalmente bancos, cajas y cooperativas, lo cual limita la utilización de dinero electrónico
- De acuerdo al derecho de protección de salario, los pagos que se realizan a través del sistema financiero deben ser alojados en una cuenta individual, personal del trabajador que no permite embargos o descuentos

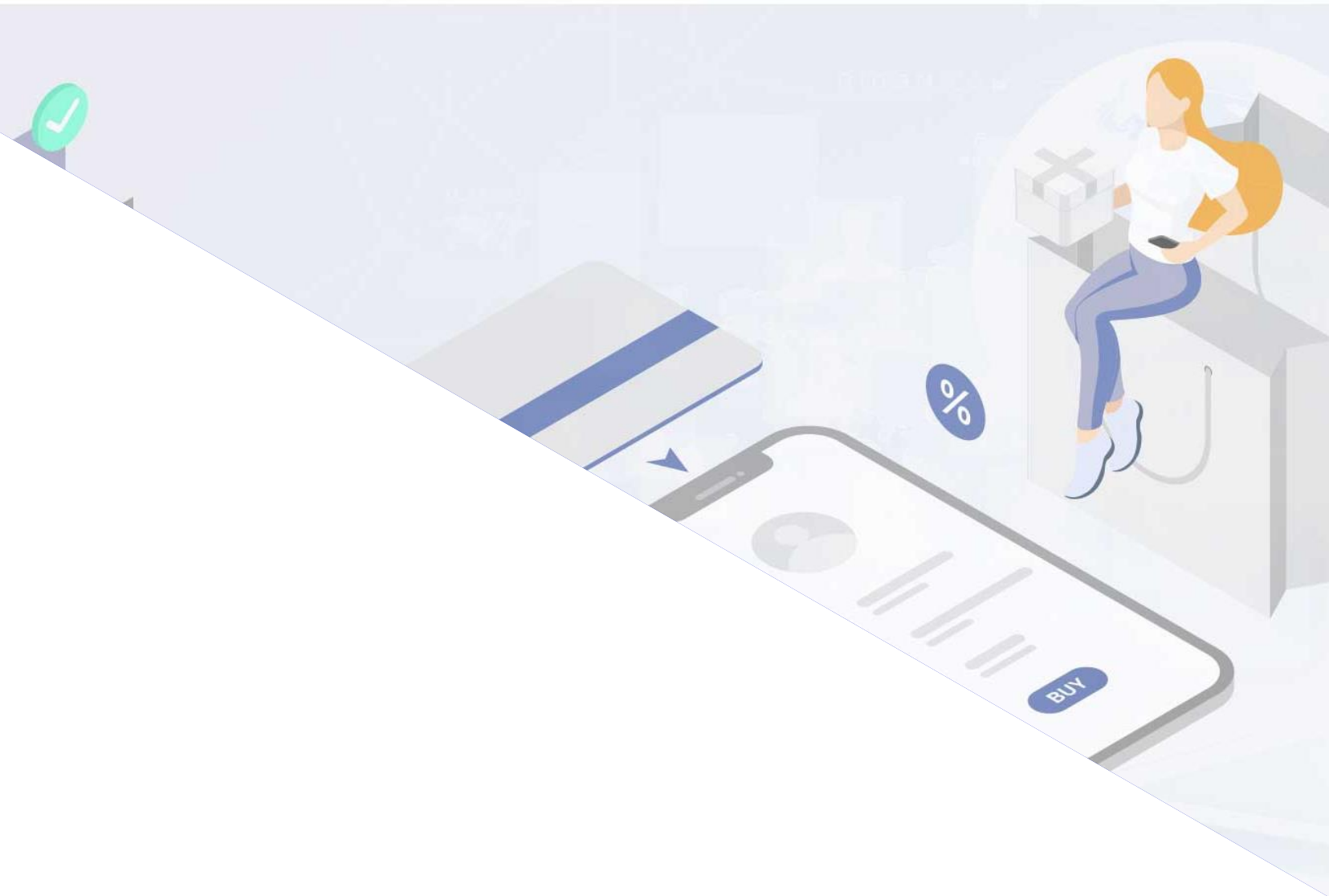


Organización
Internacional
del Trabajo

Global Centre
on Digital Wages
for Decent Work



► Sector público





► Varias políticas públicas se vinculan a los salarios digitales

Política Nacional de
Inclusión Financiera

Plan Nacional de
Educación
Financiera

Plan Nacional de
Competitividad y
Productividad

Política Nacional de
Empleo Decente

Programa
Nacional de
Telecomunicaciones

Ley de
formalización*



► El Estado promovió los pagos digitales durante la pandemia

Decreto Legislativo N° 1499: remuneraciones y beneficios sociales a trabajadores a través del sistema financiero

MIDIS: entrega de tarjetas de débito a los usuarios del Programa Nacional de Apoyo Directo a los más Pobres (Juntos)

Banco de la Nación: puntos de pago y acceso a servicios financieros como bodegas y farmacias en donde los beneficiarios de los bonos y programas sociales puedan retirar el dinero

Pago de bonos del gobierno: realizado durante el crisis sanitaria a través de medios bancarios y digitales



► ... resultando en un mayor uso de los medios digitales del sistema financiero durante la pandemia



El pago del Bono 600 impulsó la afiliación de más de 407,000 hogares a una billetera digital



87,000 personas abrieron cuentas financieras personales durante la primera etapa de entrega de subsidios



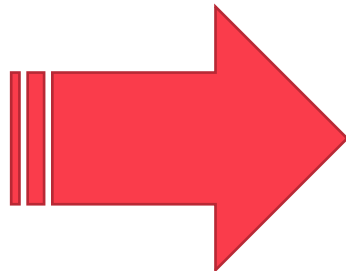
Hay oportunidades para promover la digitalización de salarios en el contexto del desarrollo económico local

Gerencias Regionales de Trabajo
y Promoción del Empleo

Municipalidades

Agencias regionales de
desarrollo

El rol de las cámaras de
comercio en articular entre los
sectores públicos y privados



Alinear con iniciativas de
promoción de la formalización y
la digitalización



Organización
Internacional
del Trabajo

Global Centre
on Digital Wages
for Decent Work



Servicios financieros





Proveedores de servicios financieros

Bancos
comerciales

Banco de la
Nación

Cajas
municipales de
ahorro y crédito

Cajas rurales de
ahorro y crédito

Bancos
Comunales

Cooperativas de
ahorro y crédito

Las entidades
de desarrollo a
la pequeña y
microempresa

Proveedor de
billeteras
móviles



El sector bancario tradicional y las cajas predominan en los servicios de nómina

Pero hay límites en su alcance:



Falta de presencia en zonas rurales



Necesidad de digitalización y automatización



Limitaciones en la oferta de servicios de nómina para PyMEs



Percepción de poca rentabilidad de cuentas para trabajadores en sectores de alta rotación

Las cuentas sueldo ofrecen beneficios, pero los trabajadores enfrentan comisiones altas para ciertos servicios

Beneficios	Costos
Mejores condiciones y mayor protección en comparación con otras cuentas financieras.	Comisiones altas para sacar dinero por algunas medias
No tener costo de mantenimiento de la cuenta	Comisiones altas para transferencias
Tarjeta de débito gratis	



► Las billeteras móviles y el dinero electrónico ofrecen oportunidades futuras

Oportunidades:

- Crecimiento importante durante la pandemia (Yape: casi 9 millones de usuarios a marzo de 2022)
- Posibilidad de inscribirse con tan solo el DNI y número telefónico

Retos actuales:

- Límites de pagos
- Retos legales en el uso de dinero electrónico para salarios
- Falta de cuenta interbancaria para cuentas de dinero electrónico



Organización
Internacional
del Trabajo

Global Centre
on Digital Wages
for Decent Work



► Empleadores



El uso de pagos digitales de salarios depende del tamaño de la empresa, nivel de formalización, y mercado





▶ Los pagos bancarizados traen beneficios para muchas compañías



Evita problemas de seguridad



Mejora transparencia y la resolución de problemas con trabajadores



La digitalización es necesaria para operaciones a gran escala



Rendición de cuentas de la SUNAT



Mayor eficiencia de gestión de pagos



Requisitos de fiscalización para empresas medianas y grandes



▶ La certificación y exportación juegan un rol importante en la digitalización del sector agroindustrial

- Facilita la evidencia de cumplimiento con leyes locales y estándares internacionales
- Criterio explícito en las verificaciones SMETA y GRASP (certificaciones sociales)
- Requerido por la mayoría de compañías grandes de exportación



“Si queremos competir en el mercado de agroexportación, luchamos contra muchas empresas. Si le tocamos las puertas a un supermercado grande, tenemos que competir con empresas chilenas y americanas que hacen bien las cosas.

Es por eso que se han implementado certificaciones sociales que nos obligan a implementar toda una transformación. Ahora vas a una oficina de Recursos Humanos y toda la gente está contratada, toda está con boletas, hay una declaratoria de no trabajo infantil. Somos auditados tal vez 7 o 10 veces al año por SUNAFIL.”

- Emprendedor, Lambayeque



► Sin embargo, muchas compañías existen en un entorno donde predomina el efectivo

1. Alta informalidad
2. La cadena de suministro (proveedores y/o distribuidores) predominada por el uso de efectivo
3. El efectivo es demandado por los trabajadores (los salarios y otras compensaciones como propinas)
4. Escasa infraestructura financiera en áreas rurales



Organización
Internacional
del Trabajo

Global Centre
on Digital Wages
for Decent Work



▶ Trabajadores





Los pagos bancarizados traen beneficios para los trabajados



Evitan las “comisiones” por parte de intermediarios de reclutamiento (‘enganchadores’ o ‘contratas’)



Transparencia y facilidad en resolución de problemas

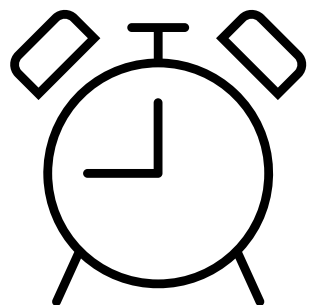


Seguridad (en algunos casos)



Facilidad de ahorros y acceso a otros servicios como créditos

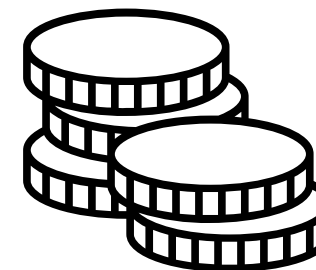
► Sin embargo, implican costos importantes también



Traslado para el retiro del salario en efectivo

Tiempo en cola

Cobro de comisiones

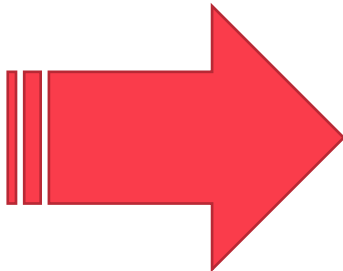




*“Si impulsamos el pago de salarios a través del sistema financiero sin responsabilizarnos por la disponibilidad de infraestructura financiera, **hay el riesgo de simplemente trasladar los costos del empleador al empleado.**”*

- Funcionario de sector público

► La inclusión financiera superficial y precaria entre los trabajadores de agroindustria

- Alta temporalidad y rotación de personal (aún más entre mujeres)
 - Baja cultura financiera y uso de pagos digitales en zonas rurales
 - Ausencia de infraestructura financiera
 - Falta de oferta adecuada
 - Desconfianza en los bancos
 - Cuentas abiertas por empleadores
- 
- Retiro del sueldo completo en efectivo
 - Cierre o abandono de cuentas
 - Falta de uso de servicios financieros adicionales



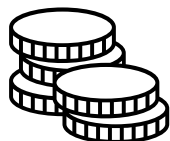
“Yo quería conservar mi cuenta, pero cuando fui al banco a retirar mi dinero me terminaron descontando como 10 o 15 soles mensuales por pago de seguros. En otra ocasión también fui al banco y me hicieron firmar un seguro, me dijeron que tenía que hacerlo, que si no, tenía que cambiarme de banco (...)

Ya desde eso no quiero usar cuentas bancarias, ahora saco mi dinero de la cuenta rápidamente antes de que me cobren cualquier cosa...”

- Trabajadora de agroindustria en Lambayeque



Los trabajadores del sector de gastronomía pueden aprovechar fuentes mixtas del pago de salarios



Sueldos

Propinas

Se valora por pagos de día a día



Uso de cuentas de ahorro
y billeteras móviles –
impacto de la pandemia

Se valora las cuentas bancarias
para ahorrar



Organización
Internacional
del Trabajo

Global Centre
on Digital Wages
for Decent Work



► Preguntas y respuestas





Organización
Internacional
del Trabajo

Global Centre
on Digital Wages
for Decent Work



► Estudio de caso 1

Hacia la digitalización completa
de los pagos de salarios en las
pequeñas empresas de
gastronomía

Micro empresa formal (restaurante turístico) en el centro histórico del Cusco

EMPRESA – digitalización parcial

Ubicación: San Blas, centro de la ciudad.

Trabajadores: 2 trabajadores de cocina (solo chef está en planilla) y 3 de atención al cliente.

Clientes principales: turistas.

Reciben pagos: en efectivo, de manera digital (POS), por Yape, o transferencia bancaria.

Propinas: se reparten en efectivo entre todos los trabajadores al finalizar la jornada.

Salarios: de forma mensual, gestionados por el propietario. Solo el chef recibe una transferencia bancaria a su cuenta, los demás reciben efectivo.

TEMPORALIDAD

BAJOS INGRESOS

PROPINAS DIARIAS EN EFECTIVO

POCOS LUGARES DONDE PAGAR DIGITAL

POCOS LUGARES DONDE RETIRAR EFECTIVO

¿Cómo promover una digitalización completa de salarios en este tipo de empresa?

TRABAJADOR(A) – bancarización débil

Vive: Larapa, lejos del centro de la ciudad.

Formación: cursando su educación superior técnica en gastronomía, trabaja temporalmente como asistente de cocina para costearla.

Carga familiar: soltero(a), sin hijos.

Gastos: utiliza sus propinas diarias para cubrir transporte y alimentación, mientras que con su sueldo paga su pensión de estudios.

Ahorros: cada mes deposita parte de su sueldo en una cuenta de ahorros en el banco.

Tenencia de cuenta: tiene una cuenta bancaria propia desde que empezó a trabajar, aunque no en todos los restaurantes la solicitan para pagarle su sueldo.

Sector público

Sugerencias del grupo

Sector financiero

Sugerencias del grupo

Otros actores

Sugerencias del grupo

Empleadores y organizaciones de empleadores

Sugerencias del grupo

Trabajadores y organizaciones sindicales

Sugerencias del grupo



Organización
Internacional
del Trabajo

Global Centre
on Digital Wages
for Decent Work



► Estudio de caso 2

Más allá de la digitalización de salarios en grandes empresas



Gran empresa formal (agroexportadora) en Lambayeque

EMPRESA – digitalización completa

Ubicación: Jayanca.

Trabajadores: 300 trabajadores fijos y 1700 temporales durante las cosechas. La mitad de ellos hombres y la otra mujeres. Todos con contratos y en planilla.

Produce: arándano, uva, palta y pimientos.

Destino: Unión Europea y EE.UU.

Contratación y pagos: gestionados a través un área de Recursos Humanos.

Salarios: transferencias a cuentas bancarias de los trabajadores de manera semanal.

Advancing social justice, promoting decent work

TEMPORALIDAD

BAJOS INGRESOS

PAGO SEMANAL

COBRO DE COMISIONES POR
TRANSACCIONES BANCARIAS

CIERRE DE CUENTA

ESCASA INFRAESTRUCTURA
BANCARIA

¿Cómo se puede garantizar que los trabajadores del sector agroindustrial se beneficien plenamente de sus salarios digitales?

TRABAJADOR(A) – débil bancarización

Vive: Ferreñafe (capital de provincia).

Formación: cursando sus estudios superiores en pedagogía, trabaja temporalmente en la agroindustria para poder costearlos.

Carga familiar: 2 hijos, debe pagar por su cuidado mientras trabaja.

Gastos: Retira todo su pago semanal para utilizarlo en el día a día.

Ahorros: no ahorra en su cuenta bancaria, solo guarda en efectivo.

Tenencia de cuenta: ha tenido tantas cuentas bancarias como trabajos en la agroindustria, cada vez que cambia de empresa su empleador le abre una nueva.



Sector público

Sugerencias del grupo

Sector financiero

Sugerencias del grupo

Otros actores

Sugerencias del grupo

Empleadores y organizaciones de empleadores

Sugerencias del grupo

Trabajadores y organizaciones sindicales

Sugerencias del grupo



Organización
Internacional
del Trabajo

Global Centre
on Digital Wages
for Decent Work



► **Cómo acelerar la digitalización responsable de salarios en el Perú**

Recomendaciones de la evaluación rápida

Recomendaciones generales

1. Promover la existencia de mayor data sobre los salarios digitales en Perú
2. Innovar en las soluciones de salarios digitales y profundizar la inclusión financiera de los trabajadores de agroindustria que reciben salarios digitales en el Norte de Perú
 - ▶ Explorar una colaboración con un proveedor de servicios financieros con enfoque en el sector agrícola para mejorar las soluciones digitales de pago de salarios y los servicios financieros asociados.
3. Promover los salarios digitales responsables en los sectores de gastronomía y turismo en Cusco
 - ▶ Aliarse con esfuerzos locales de formalización y digitalización de empresas, tanto como instituciones de educación técnica
4. Garantizar que la transición a salarios digitales a través de billeteras digitales sea responsable
5. Promover la coordinación de iniciativas que apunten a mejorar la inclusión financiera, la digitalización de las empresas, y la formalización del empleo, y fomentar el diálogo social sobre el pago digital responsable de salarios.



Recomendaciones: sector público

1. Explorar la posibilidad de habilitar las “cuentas DNI” para el pago de salarios
2. Desarrollar regulación propicia para el sector Fintech y el uso de dinero electrónico
3. Continuar los esfuerzos de garantizar la conectividad, enfocándose en el acceso y costos de los datos móviles
4. Convocar a los actores regionales para promover los salarios digitales





► Recomendaciones: organizaciones de empleadores y trabajadores

Organizaciones de empleadores

1. Organizarse para demandar mayor infraestructura financiera en zonas geográficas más remotas
2. Reconocer la importancia de aceptar las cuentas sueldo existentes de trabajadores
3. Apoyar a sus miembros, particularmente a las pequeñas empresas, en lograr procesos de digitalización de procesos y de pagos

Organizaciones de trabajadores

1. Apoyar a los trabajadores en reclamar su derecho de elección de cuenta sueldo
2. Considerar la provisión de educación financiera sobre las cuentas sueldo, los derechos de trabajadores en relación con tasas y comisiones, y las finanzas digitales
3. Dialogar con los empleadores durante los procesos de digitalización de salarios para asegurar que los trabajadores sean consultados



Recomendaciones: sector financiero

1. Innovar en la oferta de cuentas sueldo y en los servicios financieros para trabajadores para convertirlos en clientes de largo plazo de la institución y ofrecerles servicios adicionales
2. Aprovechar los esfuerzos de digitalización para automatizar servicios de nómina y expandir la oferta a empresas más pequeñas





Organización
Internacional
del Trabajo

Global Centre
on Digital Wages
for Decent Work



GRACIAS

Global Centre on Digital Wages for Decent Work

Ginebra:

Valerie Breda: breda@ilo.org

Mansour Omeira: omeira@ilo.org

Lima:

Julio Perez: perez@ilo.org

Vladimir Miranda: miranda@ilo.org