



# ► Nota de investigación

octubre de 2022

## Salarios digitales para el trabajo decente en Perú Una evaluación rápida

### Principales puntos

- Perú es un país con un gran potencial para expandir el pago de los salarios digitales, con un marco legal que promueve los pagos de salarios digitales, un entorno de políticas públicas de apoyo, un acceso creciente a la financiación y una explosión reciente en el uso de billeteras digitales.
- Los pagos de salarios digitales desempeñan un papel importante en el impulso de la titularidad de cuentas, pero los trabajadores -en particular los más vulnerables- no siempre obtienen los beneficios.
- Existe la necesidad de apoyar a las pequeñas y medianas empresas para que digitalicen sus operaciones y pagos de salarios, y existen oportunidades para que los proveedores de servicios financieros satisfagan mejor las necesidades tanto de las pequeñas empresas como de los trabajadores.
- Es necesario garantizar una transición responsable al pago de los salarios digitales que beneficie a una amplia gama de empresas y trabajadores, en particular a los que se encuentran fuera de las zonas urbanas.

### Introducción

Cuando se implementan de manera responsable<sup>1</sup>, los pagos de salarios digitales, a través de cuentas bancarias, billeteras digitales o tarjetas prepagas, se puede beneficiar a los trabajadores y las empresas, y con ello contribuir a los objetivos de las políticas públicas. Los salarios digitales pueden promover la eficiencia, el crecimiento, la transparencia, mejores condiciones de trabajo y acceso a servicios y mercados. La transición también tiene el potencial de permitir que los trabajadores, en particular los más vulnerables, tengan un mayor control sobre sus salarios y accedan a servicios

financieros formales. Sin embargo, la transición de salarios en efectivo a salarios digitales responsables presenta desafíos para las empresas, los trabajadores, los reguladores y el sector financiero, incluye también las limitaciones en la infraestructura financiera y la necesidad de que las empresas y los trabajadores adopten nuevos sistemas y herramientas.

El Centro Global sobre Salarios Digitales para el Trabajo Decente llevó a cabo una evaluación rápida en Perú para analizar el potencial de los salarios digitales responsables. El análisis se realizó de enero a abril de 2022 y se centró en dos sectores y áreas geográficas clave: el sector

<sup>1</sup> Los pagos digitales responsables se adhieren a los principios de pago digital responsable de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) y respetan los derechos de los trabajadores de acuerdo con las leyes y regulaciones nacionales y los derechos humanos reconocidos

internacionalmente, incluidos los principios y derechos fundamentales en el trabajo y las normas laborales internacionales pertinentes.

agrícola en el Norte del Perú y el sector gastronómico en Cusco<sup>2</sup>.

La evaluación consistió en un análisis de información secundaria; entrevistas con partes interesadas clave del gobierno, organizaciones de trabajadores, organizaciones de empleadores y proveedores de servicios financieros; entrevistas con empleadores; y grupos focales y entrevistas con trabajadores<sup>3</sup>. La OIT también organizó un taller con partes interesadas clave para obtener comentarios sobre la evaluación y las recomendaciones. Los resultados de la evaluación se muestran en este resumen.

## Resultados clave

### Los marcos legales y las políticas públicas en Perú apoyan los salarios digitales, pero hay oportunidades para acciones adicionales.

La regulación introducida en 1998 brindaba la opción de que los salarios se pagaran en efectivo o a través de una institución financiera<sup>4</sup>. En 2020, sin embargo, se introdujeron medidas legales para fomentar el pago digital de salarios. El gobierno peruano dispuso legislación transitoria para proteger los derechos de los trabajadores durante la emergencia sanitaria declarada a raíz del COVID-19<sup>5</sup>. La legislación requería que los salarios y prestaciones sociales de todos los trabajadores fueran pagados a través del sistema financiero. Esta legislación se mantiene vigente hasta la fecha.

Sin embargo, se necesita mayor claridad legal sobre los pagos de salarios a través del dinero móvil. Si bien las billeteras digitales ofrecidas por los bancos y conectadas a cuentas bancarias personales están incluidas dentro de la definición legal del sistema financiero, como se menciona en la ley, los proveedores de dinero móvil no están regulados como parte del sistema financiero en Perú.

Por otro lado, los objetivos de política estrechamente vinculados a los salarios digitales, incluidos el trabajo decente, la digitalización y la inclusión financiera, se promueven a través de diversas iniciativas de política pública. En particular, la Política Nacional de Inclusión Financiera 2021-2030 tiene como objetivo acelerar la inclusión financiera en Perú, incluida la adopción de servicios financieros digitales. Existe la oportunidad de incluir explícitamente objetivos para pagos de salarios digitales dentro de este marco.

El apoyo del gobierno a los pagos digitales se aceleró durante la pandemia de COVID-19, con cambios regulatorios y una transición a los pagos sociales digitales. El Banco Central de Reserva del Perú (BCRP) implementó cambios regulatorios y de políticas para facilitar los pagos digitales, incluida la interoperabilidad de los códigos QR de pago entre las billeteras digitales y los bancos, y la disponibilidad inmediata de transferencias entre bancos en todo momento en vez de dentro de los horarios establecidos. En octubre de 2022, el BCRP autorizó la interoperabilidad entre billeteras digitales, a fin de mejorar la eficiencia del mercado de pagos digitales<sup>6</sup>.

El Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social - MIDIS entregó tarjetas de débito a madres beneficiarias del programa nacional "Juntos"<sup>7</sup>. Además, para evitar que se acumulen aglomeraciones para recibir los pagos de los beneficios gubernamentales de emergencia distribuidos durante la crisis, el gobierno implementó nuevos mecanismos de pago digital, incluidos los pagos por medio de billeteras digitales, así como la plataforma de banca móvil del Banco de la Nación, que permite a los destinatarios retirar dinero en agentes o cajeros automáticos utilizando un código enviado a su teléfono móvil. Dichos mecanismos llevaron a un enorme aumento en la adopción de servicios financieros digitales. Un programa de beneficios de emergencia, conocido como "Bono 600", incitó a más de 407 000 hogares a registrarse para obtener una billetera digital, y un total de 87 000 personas abrieron cuentas bancarias personales durante

<sup>2</sup> Los sectores se eligieron en función de varios factores, incluido el nivel de conexión existente de la OIT con el sector y la viabilidad de realizar la evaluación, el nivel actual de digitalización de los salarios, el acceso a servicios financieros y digitales, el potencial de una intervención en el sector para llegar a un gran número de trabajadores, el nivel de participación de las mujeres, la naturaleza y estabilidad de las relaciones laborales.

<sup>3</sup> En la investigación participaron 9 empresarios y 30 trabajadores del sector agropecuario, y 7 empresarios y 21 trabajadores del sector de la gastronomía.

<sup>4</sup> Decreto Supremo núm. 001-98-TR sobre las disposiciones legales reguladoras de los libros de planillas y boletas de pago y documentación laboral.

<sup>5</sup> Decreto Legislativo N° 1499.

<sup>6</sup> Circular N° 0024-2022-BCRP.

<sup>7</sup> El programa "Juntos" paga un incentivo monetario de S/. 200 cada dos meses a mujeres embarazadas, niños y adolescentes de hogares clasificados como pobres o extremadamente pobres. Para más información visite: <https://www.gob.pe/juntos>.

la primera fase de los pagos de apoyo gubernamental de emergencia por el COVID-19<sup>8</sup>.

El gobierno también introdujo la “cuenta DNI” durante la pandemia, una cuenta bancaria básica que se puede abrir en el Banco de la Nación con solo una tarjeta de identificación nacional que es el Documento Nacional de Identidad (DNI). El gobierno apunta a que todos los adultos peruanos tengan estas cuentas para el año 2023. Actualmente, estas cuentas básicas no están habilitadas para el pago de salarios, debido a sus límites de transacción y saldo relativamente bajos. Sin embargo, se podrían implementar cambios para que esto sea posible en el futuro. Esto podría brindar una cuenta salario alternativa para los trabajadores con mayor accesibilidad, dado el amplio alcance geográfico del Banco de la Nación y los bajos costos asociados a la “cuenta DNI”.

## Los pagos de salarios digitales están impulsando la inclusión financiera, pero a menudo es superficial y precaria.

En 2021, el 62% de quienes recibían salarios en Perú lo hicieron en una cuenta de una institución financiera, a través de una tarjeta prepaga o mediante dinero móvil (frente al 51% en 2017)<sup>9</sup>, comparado con el 67% en América Latina y el Caribe, el 78% en otros países de ingresos medios altos y el 90% en los países de la OCDE. Los pagos de salarios impulsan la titularidad de cuentas en Perú, pero juegan un papel menos importante que en otros países. En 2021, el 27% de los encuestados por Findex reportó abrir su primera cuenta para recibir pagos de salarios en Perú, en comparación con el 36% en América Latina y el Caribe y el 41% en países de ingresos medios altos<sup>10</sup>.

Nuestra investigación mostró diferencias en los pagos de salarios entre los tipos de empleadores. En el sector agrícola, las empresas grandes y orientadas a la exportación pagan salarios en su mayoría a través de transferencias bancarias, mientras que los pagos en efectivo predominan en empresas agrícolas informales y

cooperativas de menor escala. En el sector de gastronomía, los restaurantes más grandes y urbanos, así como los que formaban parte de cadenas y orientados al mercado turístico, fueron más propensos a realizar pagos de salarios por transferencia bancaria, mientras que otros realizaban todos los pagos de salarios en efectivo. No obstante, las propinas se pagaban en efectivo en casi todos los tipos de restaurantes, lo que resultó en pagos híbridos para muchos trabajadores de restaurantes, quienes recibieron pagos de salarios mediante transferencias bancarias y pagos en efectivo como parte de las propinas.

Nuestros hallazgos también sugieren que las diferencias entre el tipo de empleador interactúan con el género y el estatus migratorio de los trabajadores. En ambos sectores, es más probable que las mujeres y los migrantes tengan trabajos a corto plazo, informales y mal pagados, que se pagan con mayor frecuencia en efectivo. Aunque un alto número de mujeres están empleadas en la agricultura, que es el segundo sector más importante del país en términos de número de mujeres empleadas<sup>11</sup>, las mujeres con responsabilidades de cuidado informaron que les resultaba más difícil acceder a un empleo formal a largo plazo. La participación de las mujeres en el sector de la gastronomía en Cusco también es alta, pero es más probable que trabajen en puestos de servicio al cliente, con relativamente pocas mujeres empleadas en roles mejor pagados como jefes de cocina, gerentes y administradores<sup>12</sup>. En ambos sectores, se informó que a los migrantes, especialmente cuando no tienen un estatus de residente formal en Perú, les resulta más difícil acceder a un empleo formal a largo plazo.

Cuando los trabajadores reciben un salario digital, es posible que no obtengan todos los beneficios. Si bien los pagos de salarios digitales brindan un impulso inicial para la propiedad de cuentas, los impactos en los trabajadores varían, siendo la disponibilidad de infraestructura y la inclusión de servicios un factor clave. La infraestructura financiera y el acceso han aumentado significativamente en los últimos años, con un aumento particularmente

<sup>8</sup> Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social de Perú (2021). Pago del Bono 600 impulsó la inclusión financiera de casi medio millón de hogares en pobreza [Nota de prensa web]. Obtenido de: <https://www.gob.pe/institucion/midis/noticias/350048-pago-del-bono-600-impulso-la-inclusion-financiera-de-casi-medio-millon-de-hogares-en-pobreza>.

<sup>9</sup> Demirgüç-Kunt, A; Klapper, L; Singer, D; Ansar, S (2022). Global Findex Database 2021: Financial Inclusion, Digital Payments, and Resilience in the Age of COVID-19. Washington, DC: World Bank.

<sup>10</sup> Demirgüç-Kunt, A; Klapper, L; Singer, D; Ansar, S (2022). Global Findex Database 2021: Financial Inclusion, Digital Payments, and Resilience in the Age of COVID-19. Washington, DC: World Bank. (The figure for this variable is not provided for OECD countries.).

<sup>11</sup> Encuesta Nacional de Hogares, 2020.

<sup>12</sup> Grupo Propuesta Ciudadana (2020). Covid-19 y Turismo en el Cusco. 2020. Grupo propuesta ciudadana. pp. 9.

marcado en la disponibilidad de cajeros automáticos y corresponsales bancarios. Entre diciembre de 2016 y diciembre de 2021, el número de puntos de atención de las entidades financieras aumentó de 648 a 1 495 por cada 100 000 adultos<sup>13</sup>.

No obstante, el acceso a la financiación sigue siendo muy desigual. Estas desigualdades son en parte geográficas: el departamento con mayor número de puntos de atención a servicios financieros del país (Arequipa, con 2 930 por cada 100 000 habitantes adultos) tiene más del cuádruple que el departamento con menor número (Loreto, con 736)<sup>14</sup>. También hay importantes desigualdades de ingresos y de género. La población de ingresos más bajos tiene cinco veces más probabilidades de no tener una cuenta financiera (79,5% de los adultos) que aquellos en la categoría de ingresos más altos (14,0%). Además, el 47% de las mujeres que declaran no tener una cuenta financiera, nueve puntos porcentuales más que los hombres (38%)<sup>15</sup>.

Cuando la infraestructura financiera no está fácilmente disponible, los pagos de salarios digitales pueden generar costos para los trabajadores. Los trabajadores fuera de los centros urbanos que reciben pagos de salarios digitales tienen que viajar al punto de acceso más cercano de la institución financiera, a veces en la ciudad más cercana, para poder acceder a sus salarios. Dado que a los trabajadores se les suele pagar al mismo tiempo, los trabajadores agrícolas en particular informaron que gastan mucho tiempo y dinero viajando y luego esperando en largas colas para acceder a sucursales bancarias, corresponsales o cajeros automáticos para acceder a sus salarios.



Si promovemos el pago de salarios a través del sistema financiero sin responsabilizarnos por la disponibilidad de la infraestructura financiera, existe el riesgo de que los costos simplemente pasen del empleador al empleado.

► Entrevistado del sector público

Además, los impactos positivos de los salarios digitales están limitados en algunos casos por la naturaleza del empleo. Es muy común que los empleadores que pagan salarios a través de transferencias bancarias abran cuentas para todos sus trabajadores en la misma institución que utilizan. Con frecuencia, estos se cierran o quedan inactivos cuando los trabajadores se van, y se abre una nueva cuenta cuando comienzan un nuevo trabajo. Los trabajadores en muchos sectores, y particularmente en la agricultura, tienden a tener contratos a corto plazo y cambiar entre varias empresas durante un año. Como resultado, muchos trabajadores agrícolas informaron haber tenido múltiples cuentas bancarias con múltiples instituciones durante el último año. Esto es particularmente común entre las mujeres y los migrantes de otros países o internamente dentro de Perú, quienes informaron tener dificultades para acceder a un empleo a largo plazo.

En el sector de la gastronomía en áreas urbanas, donde el acceso a los servicios financieros y la educación financiera es generalmente mayor, muchos trabajadores informaron mantener su propia cuenta personal, destinada principalmente al ahorro, además de las cuentas abiertas por los empleadores. Sin embargo, en el sector agrícola

<sup>13</sup> SBS (2021). Perú: Reporte de indicadores de inclusión financiera de los sistemas financiero, de seguros y de pensiones, diciembre 2021.

<sup>14</sup> SBS (2021). Perú: Reporte de indicadores de inclusión financiera de los sistemas financiero, de seguros y de pensiones.

<sup>15</sup> Demirgüç-Kunt, A; Klapper, L; Singer, D; Ansar, S (2022). Global Findex Database 2021: Financial Inclusion, Digital Payments, and Resilience in the Age of COVID-19. Washington, DC: World Bank.

esto no suele ser el caso, y la combinación de la apertura masiva de cuentas dirigida a los empleados y el empleo a corto plazo da como resultado una inclusión financiera superficial y precaria. Esto limita la capacidad de los trabajadores para beneficiarse de la titularidad de una cuenta personal a largo plazo y el acceso a servicios financieros adicionales.

Existe la oportunidad de empoderar a los trabajadores a través de la educación digital y financiera para que tomen decisiones informadas sobre los pagos de salarios digitales y los servicios financieros asociados. Además, es importante promover la elección de los trabajadores con respecto a la cuenta a la que se les pagará y que los empleadores hagan uso de las cuentas bancarias personales existentes de los trabajadores.

La mayoría de los entrevistados tanto en el sector de agricultura como en gastronomía no pertenecían a organizaciones de trabajadores. Sin embargo, cuando las organizaciones de trabajadores están presentes, pueden abogar por que los empleadores respeten la elección de cuentas bancarias de los trabajadores.

Las organizaciones de trabajadores y de empleadores también tienen un papel en la promoción de un mejor acceso a los servicios financieros para los trabajadores y en la colaboración con los proveedores para lograr este objetivo. La Asociación de Propietarios de Tierras Nuevas de Olmos – ProOlmos, es una asociación que agrupa a las empresas agroexportadoras de Olmos, representando 25 000 hectáreas de cultivos como caña de azúcar, aguacate y arándanos. En 2008, cuando se constituyó la asociación, no había cajeros automáticos en Olmos. Por lo tanto, las empresas comenzaron a insistir en que los bancos con los que trabajaban instalaran mayores puntos de acceso en los pueblos aledaños a las empresas. La presión de la asociación contribuyó a que los bancos instalaran agentes bancarios adicionales en el área, aunque todavía hay limitaciones en la infraestructura, en parte debido a problemas de conectividad dado el ancho de banda requerido para que funcionen los cajeros automáticos y los agentes.

### **Existe la necesidad de apoyar a las pequeñas y medianas empresas para que digitalicen sus operaciones y pagos de salarios.**

El efectivo sigue siendo el rey en muchas cadenas de valor y las empresas más pequeñas informaron que los pagos

de salarios en efectivo eran más fáciles de administrar, dado que manejaban otros pagos con proveedores y compradores principalmente en efectivo. Algunas empresas entrevistadas también vieron los pagos en efectivo como una forma de mantener relaciones laborales informales.

No obstante, la mayoría de las empresas que habían adoptado pagos de salarios digitales en ambos sectores lo vieron como un paso importante en el éxito de su empresa, apoyando la productividad, la eficiencia, la formalización, la competitividad y el acceso a los mercados.

Entre las empresas que participaron en la investigación en el sector de la gastronomía en Cusco, la necesidad de recibir pagos digitales por parte de los clientes demostró ser un factor importante en la adopción de herramientas financieras digitales. En particular, la pandemia de COVID-19 había obligado a los restaurantes a adoptar rápidamente dispositivos de punto de venta (POS) y pagos a través de billeteras móviles para seguir siendo competitivos. Sin embargo, esto no había llevado necesariamente a un mayor uso de herramientas financieras digitales para pagos a proveedores o trabajadores.

Entre las empresas agrícolas, los pagos de salarios digitales se consideraron un paso vital para competir en los mercados internacionales. Las grandes empresas internacionales generalmente exigen que los proveedores cumplan con ciertos estándares laborales y sociales, o que obtengan certificaciones de calidad que incluyen requisitos laborales y sociales. Los pagos de salarios digitales hacen que sea mucho más fácil para las empresas demostrar que cumplen con estos requisitos y la mayoría de las empresas consideraban que los pagos de salarios digitales eran indispensables en la práctica para lograrlos. Como resultado, los requisitos de exportación son un fuerte impulsor de los pagos de salarios digitales en el sector agrícola (Recuadro 1).

Estas certificaciones sociales y de calidad, así como las demandas de los clientes internacionales, pueden aprovecharse para promover aún más los salarios digitales responsables. A las empresas que aspiran a exportar se les puede ofrecer capacitación y apoyo para ayudar a digitalizar sus salarios como parte del proceso.

► **Recuadro 1. Un caso de formalización y digitalización en el cultivo de mango**

El equipo de investigación habló con el propietario de una empresa agrícola mediana con 50 trabajadores permanentes y 300 trabajadores temporales que produce mangos para exportación. El propietario del negocio había comenzado informalmente como comprador de mango y luego estableció su propio negocio de exportación de mango con 50 hectáreas de árboles de mango. La digitalización de los pagos de salarios de la empresa se dio a medida que la empresa crecía, para facilitar el cumplimiento de los requisitos legales y de los clientes de exportación internacional de la empresa. Inicialmente, cuando el propietario estableció formalmente la empresa, comenzó a digitalizar sus sistemas y pagos a los trabajadores permanentes en un esfuerzo por cumplir con los requisitos de las autoridades fiscales para una nómina digital. Gradualmente, también se digitalizaron los pagos de salarios a los trabajadores temporales como parte de los esfuerzos para obtener las certificaciones de calidad necesarias para la exportación.

Además, existen oportunidades para aprovechar las iniciativas existentes que promueven el éxito empresarial, la formalización y la digitalización a nivel regional, con el fin de brindar capacitación y apoyo sobre salarios digitales a los propietarios de pequeñas y medianas empresas. Las iniciativas relevantes incluyen aquellas lideradas por las agencias regionales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, las autoridades municipales, las agencias de desarrollo regional y las asociaciones empresariales.

## ► Un empresario del sector agropecuario en Lambayeque

**Existen oportunidades para que los proveedores de servicios financieros satisfagan mejor las necesidades de los trabajadores, incluidos los trabajadores rurales, las mujeres y los migrantes.**

Los participantes en el estudio reconocieron los beneficios de los salarios digitales. Algunos trabajadores agrícolas mencionaron que los salarios digitales les permitían evitar las “comisiones” que eran deducidos de su salario por los reclutadores informales del sector. Además, algunos trabajadores, especialmente aquellos con mejor educación financiera y mayor acceso a instituciones financieras, reconocieron que los pagos digitales eran más seguros y creían que los ayudaban a ahorrar.

► Si queremos exportar, tenemos que competir con empresas internacionales. Por eso necesitamos certificaciones sociales, esto nos han obligado a implementar toda una transformación en nuestro negocio.



Los pagos digitales son mejores porque no pueden ser robados. Además, es más fácil ahorrar, porque cuando ves efectivo es más probable que empieces a gastarlo.

► Un trabajador de un restaurante en Cusco

A pesar de esto, en ambos sectores, la mayoría de los trabajadores expresaron preferencias por salarios en efectivo. Este fue el caso de los trabajadores, particularmente en el sector de la gastronomía, que mantuvieron cuentas bancarias personales y utilizaron herramientas de pago digital como billeteras digitales. Esto se debió en parte a que el efectivo se usaba comúnmente para los pagos diarios, como el alquiler y la compra de alimentos, así como a las preocupaciones sobre las tarifas.

Las cuentas nómina en entidades financieras generalmente ofrecen condiciones ventajosas, como tarjetas de débito gratuitas y sin cuotas de mantenimiento. No obstante, los participantes percibieron algunos costos excesivos cobrados por las instituciones financieras, incluido los asociados con ciertos tipos de transferencias o retiros. En Perú, por ejemplo, el costo de las transferencias entre bancos ha ido en aumento y puede costar entre 2 y 15 PEN (aproximadamente USD 0,51-3,83)<sup>16</sup>. Además, a muchos trabajadores les preocupa la falta de transparencia y los cargos adicionales inesperados. Algunos participantes mencionaron, por ejemplo, que les habían cobrado coberturas de seguro que no creían haber contratado. Los participantes estimaron estos cargos entre PEN 10-15 por mes (aproximadamente USD 2,56-3,83).

Las organizaciones de trabajadores entrevistadas para este estudio conocían las quejas de los miembros sobre tales cargos. Estas organizaciones podrían desempeñar un papel más importante en la defensa ante el sector financiero, el regulador y el gobierno, de servicios y

estructuras de tarifas que se adapten mejor a las necesidades de sus miembros.

Existe la necesidad de que las instituciones financieras amplíen los servicios fuera de las áreas urbanas, aborden las experiencias negativas de los clientes y ofrezcan educación e información financiera adicional. Además, existen oportunidades para ofrecer productos y servicios financieros diseñados para satisfacer las necesidades de grupos de trabajadores que en gran medida están excluidos del sistema financiero, en particular grupos marginados, incluidos trabajadores rurales, mujeres y migrantes.

En la actualidad, las cuentas abiertas para el pago de salarios de trabajadores temporales de corto plazo, que luego son rápidamente inactivadas a medida que los trabajadores cambian de puestos de trabajo, son costosas para las instituciones financieras. Los esfuerzos para alentar a los trabajadores a mantener cuentas personales, además de ofrecer productos diseñados específicamente para sus necesidades, podrían permitir que las instituciones financieras conviertan a estos trabajadores en clientes a largo plazo, abriendo oportunidades comerciales.

## Los servicios de nómina se pueden ampliar para las pequeñas empresas.

Además de los servicios financieros para los trabajadores, también existen oportunidades para ampliar los servicios de nómina para las pequeñas empresas. Aunque está ampliamente disponible en los principales bancos, existen limitaciones en las ofertas de nómina para empresas con un número menor de trabajadores entre algunas instituciones financieras, en particular las instituciones de ahorro y crédito regionales y rurales. Estas instituciones suelen tener una mayor presencia y confianza fuera de los principales centros urbanos. La automatización y digitalización de sus servicios de nómina podría permitirles la eficiencia necesaria para llegar a las pequeñas empresas en áreas donde la presencia de los principales bancos es limitada. Las organizaciones de empleadores pueden trabajar con las instituciones financieras para ayudarlas a diseñar servicios adecuados y promoverlos entre los miembros.

<sup>16</sup> <https://www.transferenciasinterbancarias.pe/#tarifas>, consultado el 26 de septiembre de 2022

<sup>17</sup> Como punto de comparación, a partir de mayo de 2022, el salario mínimo mensual de Perú es PEN 1025 (aproximadamente USD 256).

Las billeteras digitales, que en su mayoría son ofrecidas por los bancos más grandes del país, experimentaron una enorme expansión durante la pandemia, sobre todo en las zonas urbanas. La billetera digital más frecuente del país, Yape, llegó a casi 9 millones de usuarios en marzo de 2022<sup>18</sup>. Las billeteras digitales generalmente no se utilizan para el pago de salarios, en gran parte debido a los límites en las transacciones y saldos diarios. Sin embargo, esto puede cambiar en un futuro cercano a medida que los

proveedores de billeteras digitales continúen desarrollando sus capacidades para pagos masivos y aumenten los límites para los usuarios comerciales. Los monederos digitales y el dinero móvil<sup>19</sup> luego podrían aprovecharse para proporcionar a las pequeñas empresas servicios convenientes de nómina. Dichos servicios también podrían ser más accesibles para los trabajadores, como se vio en un proyecto piloto realizado por Bim en Virú (Recuadro 2).

---

<sup>18</sup> Yape (2022). Número de usuarios. Obtenido de: <https://www.yape.com.pe/> (consultado el 17 de marzo de 2022).

<sup>19</sup> En Perú, el dinero electrónico es definido por el BCRP en 2013 en la Ley N° 29985: "Ley que regula las características básicas del dinero electrónico como instrumento de inclusión financiera" como dinero almacenado en un medio electrónico que es aceptado como medio de pago por entidades ajenas que el emisor y convertibles en efectivo. No constituye un depósito y no genera intereses. Las billeteras digitales,

por su parte, son herramientas que facilitan los pagos digitales y pueden vincularse a cuentas de dinero electrónico, tarjetas prepago o cuentas bancarias (<https://www.gob.pe/14930-conocer-mas-sobre-las-billeteras-digitales-disponibles-en-el-peru>, consultado el 26 de septiembre de 2022).



► **Recuadro 2. Piloto de pago de salario Bim en Virú, 2019-2020**

En la ciudad de Virú, al norte del Perú, existe una población de alrededor de 100,000 habitantes donde la principal actividad económica es la agroexportación. Para el 2019, en dicha ciudad, solo estaban presentes el Banco de la Nación (el banco del estado) y dos instituciones microfinancieras; además, de contar con una reducida cobertura de cajeros corresponsales y cajeros automáticos de las instituciones financieras.

Es usual que el pago de salarios de los trabajadores de las empresas de agroexportación se realice los viernes al cierre del día, poco antes del horario de cierre de las agencias de las instituciones financieras, lo que generaba una alta congestión de trabajadores retirando su salario en efectivo y otros no llegaban. Para abordar este problema, Pagos Digitales Peruanos S.A. quien ofrece la Billetera Electrónica BIM buscó hacer sinergias con una empresa agroexportadora para desarrollar y promover la adopción de salarios digitales.

Para el desarrollo de este piloto se coordinó con varias instituciones financieras y microfinancieras para hacer uso de la Billetera Electrónica BIM en sus canales y a su vez implementar cajeros corresponsales y cajeros automáticos en la ciudad. Esto permitió desarrollar un primer ecosistema de canales para promover el uso de BIM.

Cuando empezó el piloto, los trabajadores comenzaron a afiliarse a BIM y recibir sus salarios en los mismos días y horas acostumbrados, lo que conllevó rápidamente a:

- Acudir a los cajeros automáticos y cajeros corresponsales a retirar en efectivo.
- Transferir su dinero a un familiar afiliado a BIM para que lo pueda utilizar en la ciudad.

Con el transcurso de las semanas, el comportamiento fue cambiando, ya que, producto de las iniciativas de BIM, se pudieron afiliar diferentes establecimientos comerciales como bodegas y farmacias (llamados Bimers) para que pueda aceptar pagos con BIM, lo que conllevó a:

- Transferir su dinero a un familiar afiliado a BIM.
- Acudir a los Bimers y hacer compras de víveres y otros de uso diario.
- Pago de algunos servicios disponibles y compra de recargas de telefonía prepago.
- Guardar saldo.
- Retiros en efectivo a través de cajeros automáticos.

A mediados del 2020 se detuvo la iniciativa dada la coyuntura que se vivió debido al COVID-19, lo cual generó cerrar el piloto que dejó de por medio experiencias relevantes para la construcción de un servicio de pago de planillas y salarios digitales. Definitivamente, esto mostró el potencial que se tiene al utilizar una billetera electrónica para brindar un mejor acceso a los servicios financieros para los trabajadores donde la infraestructura bancaria tradicional es limitada.

## Conclusión: un panorama prometedor para promover salarios digitales responsables

Perú es un país con un gran potencial para expandir el pago de los salarios digitales. El marco legal promueve los pagos de salarios digitales, el entorno de políticas públicas es positivo y el acceso a la financiación está creciendo como resultado de las mejoras en la infraestructura física

y la reciente explosión en el uso de billeteras digitales. Sin embargo, la responsabilidad debe recaer en garantizar una transición responsable que beneficie a una amplia gama de empresas y trabajadores. Existe una necesidad particular de garantizar que la infraestructura y los servicios financieros estén en su lugar para permitir que los trabajadores, en particular los trabajadores marginados, incluidos los trabajadores rurales, las mujeres y los migrantes, así como las pequeñas empresas fuera de las áreas urbanas, se beneficien de los salarios digitales.

*Esta nota de investigación se basa en la evaluación rápida sobre salarios digitales para el trabajo decente en Perú, realizada por Alice Merry, Luz Martínez Santamaría, Gustavo Felipe Flórez Salcedo, José Manuel Angulo Jugo, Adriana Morales y Johan Sebastián Rozo Calderón, con aportes técnicos de Valerie Breda, Mansour Omeira, Julio Pérez, Vladimir Miranda y Mauricio Dierckxsens.*



Organización  
Internacional  
del Trabajo



*El Centro Global sobre Salarios Digitales para el Trabajo Decente de la OIT promueve la transición a los salarios digitales responsables a través de intervenciones multinacionales, investigación, gestión del conocimiento y promoción. El Centro Global es una iniciativa del [Programa de Finanzas Solidarias de la OIT](#).*

#### Contacto

**Organización Internacional del Trabajo**  
Route des Morillons 4  
CH-1211 Geneva 22, Suiza  
[digitalwages@ilo.org](mailto:digitalwages@ilo.org)  
[www.ilo.org/socialfinance](http://www.ilo.org/socialfinance)

**Oficina de la OIT para los países andinos**  
Las Flores 275  
San Isidro-Lima 15073, Perú  
T: (511) 615 0300  
E: [secretariosra@ilo.org](mailto:secretariosra@ilo.org)  
[www.ilo.org/lima](http://www.ilo.org/lima)