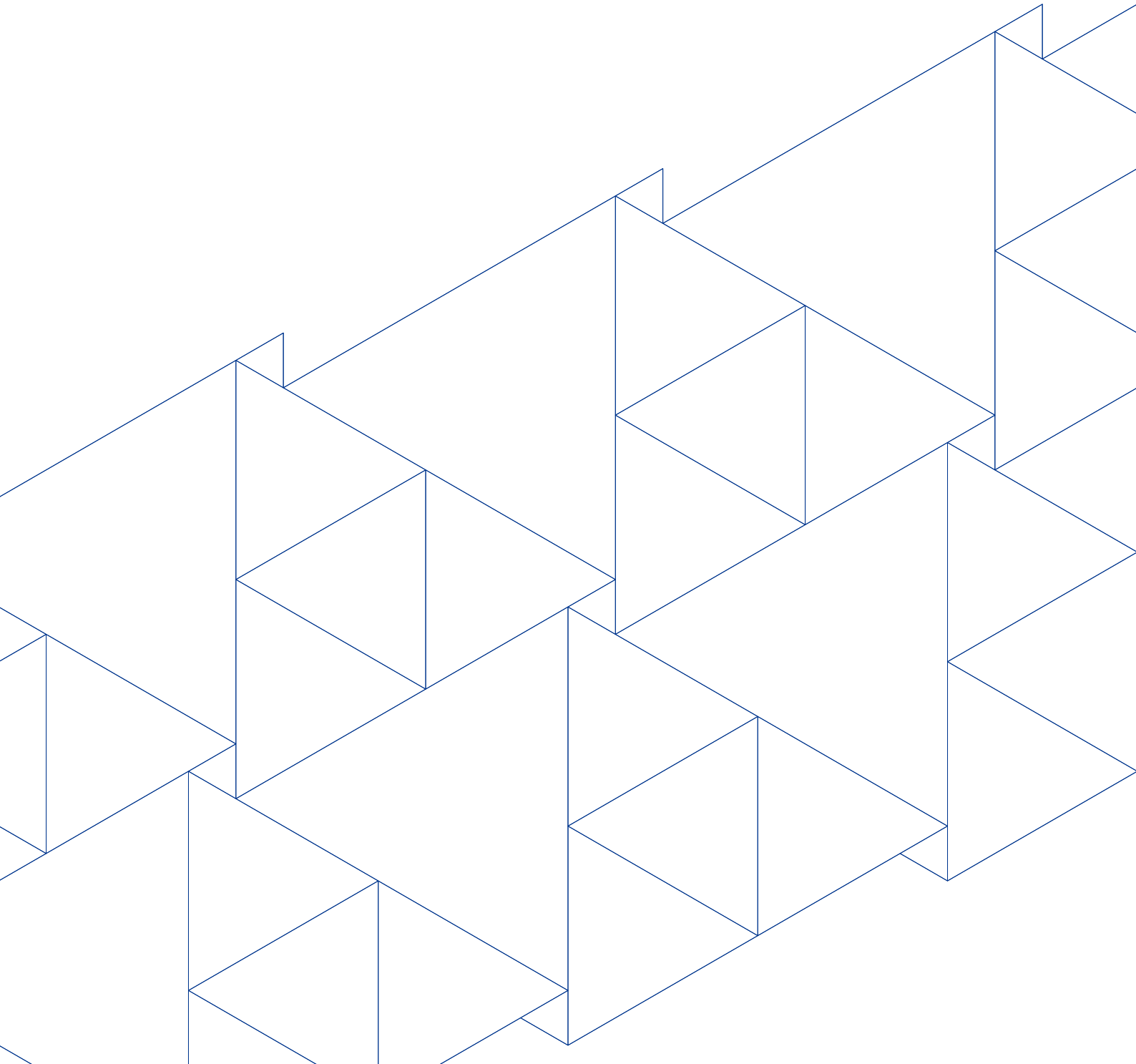
Organización Internacional del Trabajo | Centro Global de Salarios Digitales para el Trabajo Decente

Digitalización responsable de los pagos de salarios para mipymes en Perú

Guía del formador y asesor



Digitalización responsable de los pagos de salarios para mipymes en Perú

Guía del formador y asesor

© Organización Internacional del Trabajo 2026.

Primera edición 2026.

Atribución 4.0 Internacional (CC BY 4.0)

Esta obra está sujeta a una licencia Creative Commons Atribución 4.0 Internacional. Véase: creativecommons.org/licences/by/4.0. El usuario podrá reproducir, compartir (copiar y redistribuir), adaptar (mezclar, transformar y desarrollar el contenido de la obra original), conforme a los términos detallados en la licencia. El usuario deberá citar claramente a la OIT como fuente del material e indicar si se han introducido cambios en el contenido original. No está permitido reproducir el emblema, el nombre ni el logotipo de la OIT en traducciones, adaptaciones u otras obras derivadas.

Atribución de la titularidad - El usuario deberá indicar si se han introducido cambios y citar la obra como sigue: OIT, *Digitalización responsable de los pagos de salarios para mipymes en Perú: Guía del formador y asesor*, Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2026, © OIT.

Traducciones - En caso de que se traduzca la presente obra, deberá añadirse, además de la atribución de la titularidad, el siguiente descargo de responsabilidad: La presente publicación es una traducción de una obra protegida por derechos de autor de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Esta traducción no ha sido realizada, revisada ni aprobada por la OIT y no debe considerarse una traducción oficial de la OIT. La OIT declina toda responsabilidad en cuanto a su contenido o exactitud. La responsabilidad incumbe exclusivamente al autor o autores de la traducción.

Adaptaciones - En caso de que se adapte la presente obra, deberá añadirse, además de la atribución de la titularidad, el siguiente descargo de responsabilidad: La presente publicación es una adaptación de una obra protegida por derechos de autor de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Esta adaptación no ha sido realizada, revisada ni aprobada por la OIT y no debe considerarse una adaptación oficial de la OIT. La OIT declina toda responsabilidad en cuanto a su contenido o exactitud. La responsabilidad incumbe exclusivamente al autor o autores de la adaptación.

Materiales de terceros - Esta licencia Creative Commons no se aplica a los materiales incluidos en la presente publicación que, aunque no son de la OIT, están protegidos por derechos de autor. Si el material se atribuye a una tercera parte, el usuario que utilice dicho material será el único responsable de obtener las autorizaciones necesarias del titular de los derechos y de responder ante cualquier reclamación por vulneración de los derechos de autor.

Toda controversia derivada de la presente licencia que no pueda ser resuelta de manera amistosa será sometida a arbitraje de conformidad con el Reglamento de Arbitraje de la Comisión de las Naciones Unidas para el Derecho Mercantil Internacional (CNUDMI). Las partes quedarán vinculadas por el laudo arbitral resultante de dicho arbitraje, que resolverá con carácter definitivo dicha controversia.

Toda consulta sobre derechos y licencias deberá dirigirse a: rights@ilo.org. Puede obtenerse información sobre las publicaciones y los productos digitales de la OIT en: www.ilo.org/publns.

ISBN: 9789220430927 (impreso); 9789220430934 (PDF)

DOI: https://doi.org/10.54394/QWMQ0657

Las denominaciones empleadas en las publicaciones y las bases de datos de la OIT, que están en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos que contienen no implican juicio alguno por parte de la OIT sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras o límites. Véase: www.ilo.org/descargo-de-responsabilidad.

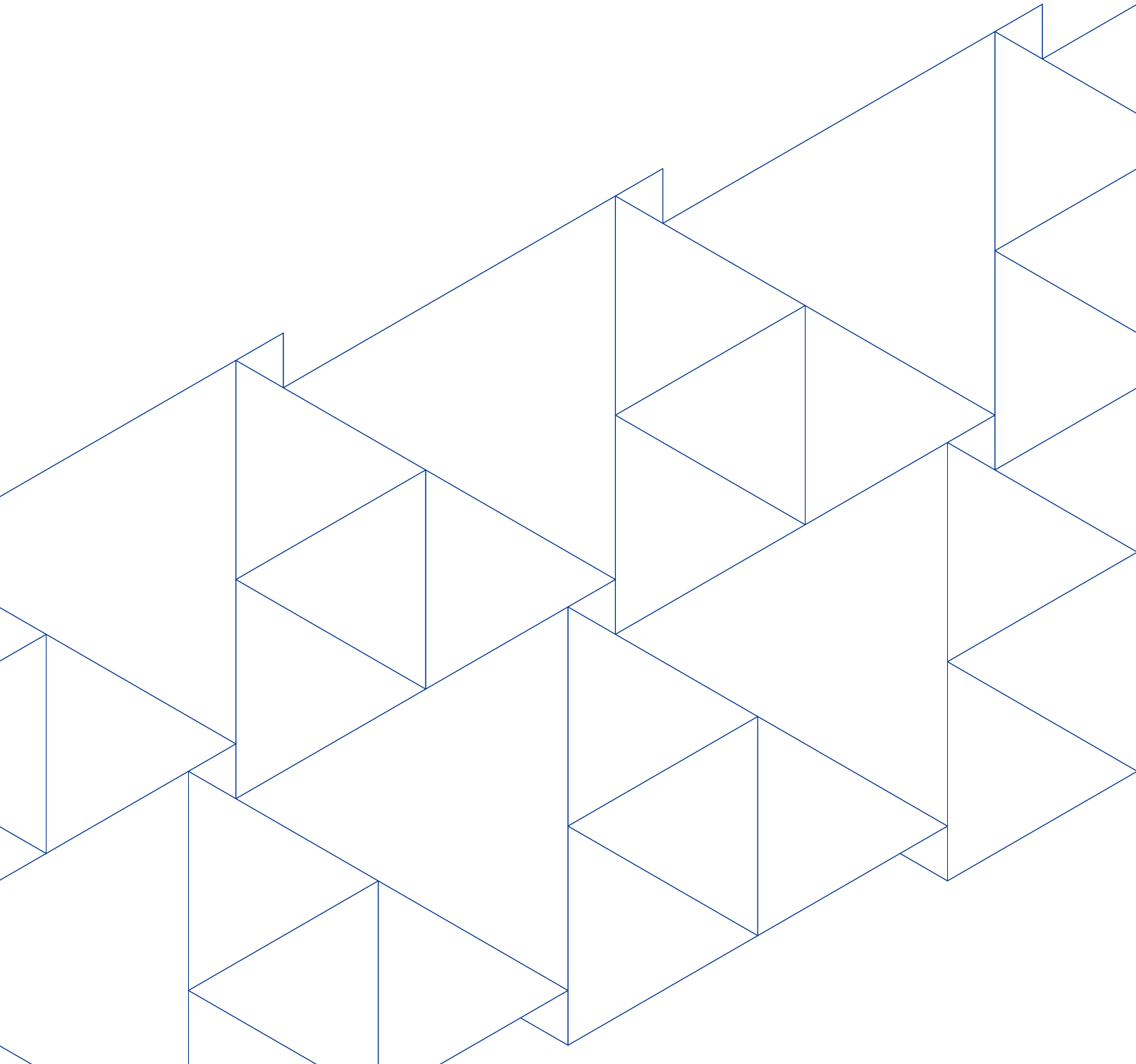
Las opiniones y puntos de vista expresados en esta publicación incumben solamente a su autor o autores y no reflejan necesariamente las opiniones, puntos de vista o políticas de la OIT.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la OIT, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Impreso en Perú

Advertencia

El uso de lenguaje que no discrimine ni establezca diferencias entre hombres y mujeres es una de nuestras preocupaciones. Sin embargo, no existe un acuerdo oficial lingüístico en nuestro idioma. En tal sentido, y con el fin de evitar la sobrecarga gráfica en esta edición, que supondría utilizar en español «o/a» para marcar la existencia de ambos sexos, se ha optado por considerar el masculino genérico clásico, que incluye tanto a hombres como a mujeres.



▶ Índice

Agradecimientos 8
Prefacio 9
Siglas y acrónimos 10
Introducción 11

▶ 1. Bases conceptuales

1.1. Objetivo del programa 13
1.2. Público al que está dirigido 13
1.3. Metodología y técnicas utilizadas en el curso de formación 14
1.4. Duración 15
1.5. Esquema de formación 16
1.6. Agenda de capacitación 17
1.7. Materiales del curso 17
1.8. Recomendaciones para el formador 18

▶ 2. Desarrollo del curso

Sesión de introducción 20
Sesión 1: ¿Por qué debería pagar los salarios digitalmente? 24
Sesión 2: Preparándonos para una digitalización salarial responsable 33
Sesión 3: Configurando y digitalizando el sistema de planilla de pago 46
Sesión 4: Seleccionando y trabajando con proveedores de servicios financieros (PSF) 61
Sesión 5: Apoyando a los trabajadores durante la transición 72
Sesión 6: Planificando la acción 81

▶ 3. Desarrollo de la asesoría

3.1 Asesoría grupal 88
3.2 Asesoría individual 93

▶ 4. Material de referencia

4.1. Glosario 96
4.2. Principios de las Naciones Unidas sobre los pagos digitales responsables 97
4.3. Servicios de apoyo a empresas y trabajadores 101
4.4. Material de referencia legal 101
4.5. Consejos para la formalización y la fiscalización laboral 102

▶ Agradecimientos

Este material de formación para mipymes en el Perú ha sido elaborado por el Centro Global de Salarios Digitales para el Trabajo Decente de la OIT, concretamente por Valerie Breda, Andrej Slivnik y Julio Pérez, con el apoyo de Imelda Vargas y Rocío Zegarra.

Deseamos expresar nuestro agradecimiento a quienes participaron en el taller de validación y formación de formadores sobre la digitalización responsable de los pagos de salarios y en la formación sobre digitalización responsable de los pagos de salarios para pequeñas empresas del Perú, tanto en el Cusco como en La Libertad.

La formación es parte del proyecto *Salarios Digitales para el Trabajo Decente en el Perú*, que se benefició de la orientación general del director de la Oficina de la OIT para los Países Andinos.

▶ Prefacio

La transición del pago de salarios en efectivo hacia modalidades de pago digital —como cuentas bancarias y billeteras electrónicas— ofrece múltiples ventajas: reduce riesgos operativos para las empresas, promueve la transparencia en el pago de salarios, facilita la formalización laboral y empodera a los trabajadores, al brindarles mayor control sobre sus ingresos laborales. Además, fomenta el ahorro, mejora el acceso a servicios financieros y, por ende, contribuye a la resiliencia financiera de sus familias.

Para el caso del Perú, datos recientes (marzo 2025) de la planilla electrónica del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo revelan que todavía el 34 por ciento (1 405 000) de los trabajadores formales del sector privado recibió salarios en efectivo y más del 80 por ciento de las micro y pequeñas empresas en el país utilizan esquemas de remuneración en efectivo. Más del 40 por ciento de la población adulta aún no tiene acceso a cuentas bancarias o instrumentos formales de ahorro, lo que limita su inclusión financiera y su participación plena en la economía moderna.

Para avanzar hacia la inclusión financiera de los trabajadores y mejorar la eficiencia, la seguridad y la trazabilidad de la nómina de las empresas, la transición al pago digital de salarios representa una oportunidad para que el Perú construya y consolide un instrumento financiero que promueva el trabajo decente.

Para acelerar el ritmo de avance, es necesario desarrollar y ampliar el alcance de los programas de información destinados a las empresas, facilitar el cumplimiento de los requisitos que exige el sistema financiero formal, fortalecer la confianza de las micro, pequeñas y medianas empresas (mipymes) y sus trabajadores en el sistema, fortalecer el derecho a la elección de cuentas de los trabajadores, mejorar la atención al usuario de servicios financieros, incrementar el número de puntos de retiro de efectivo o de comerciantes que aceptan pagos digitales, desarrollar programas de alfabetización digital y financiera, entre otros.

En este contexto, el Centro Global de Salarios Digitales para el Trabajo Decente, a través de la Oficina de la OIT para los Países Andinos, ha preparado un nuevo programa de capacitación sobre digitalización responsable de los pagos de salarios para mipymes del Perú, con el propósito de poner a su disposición los conocimientos, las herramientas y las estrategias que les permitan realizar una transición exitosa y responsable, en beneficio de la empresa y de sus trabajadores.

Este programa ofrece una visión general del uso y los beneficios de los pagos digitales por parte de las micro y pequeñas empresas, brinda información sobre la importancia de una transición responsable hacia los salarios digitales y plantea medidas para implementar una digitalización salarial responsable. Además, incluye elementos de gestión de recursos humanos, como el registro de empleados, el sistema de planillas y la emisión de boletas de pago.

El llamado es claro: avancemos hacia un modelo de trabajo decente e inclusivo, donde la digitalización del pago de salarios se constituya en una herramienta para la digitalización de las empresas, se facilite la inclusión financiera que apoye la mejora de la salud financiera de los trabajadores y la productividad de los negocios, se fomente el respeto de los derechos de los trabajadores y se contribuya a optimizar los procesos de formalización empresarial y laboral. Con este propósito, invitamos a todas las empresas y a las organizaciones públicas y privadas a utilizar este programa de capacitación para promover el trabajo decente e impulsar la justicia social en el Perú.

▶ Siglas y acrónimos

AFP	Administradora de Fondos de Pensiones
BCRP	Banco Central de Reserva del Perú
CCE	Cámara de Compensación Electrónica
CTS	Compensación por Tiempo de Servicios
DL	Decreto legislativo
DNI	Documento Nacional de Identidad
DS	Decreto supremo
ESSALUD	Seguro Social de Salud
Mipymes	Micro, pequeñas y medianas empresas
OIT	Organización Internacional del Trabajo
ONP	Oficina de Normalización Previsional
PBI	Producto Bruto Interno
PDT PLAME	Programa de Declaración Telemática – Planilla Mensual de Pagos
PRODUCE	Ministerio de la Producción
PSF	Proveedor de servicios financieros
REMYPE	Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa
RRHH	Recursos humanos
RUC	Registro Único de Contribuyentes
SBS	Superintendencia de Banca, Seguros y AFP
SCTR	Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo
SIS	Seguro Integral de Salud
SUNAFIL	Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral
SUNAT	Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria
T-Registro	Registro de Información Laboral
UIT	Unidad Impositiva Tributaria

▶ Introducción

Los pagos salariales digitales —es decir, aquellos efectuados en cuentas bancarias, billeteras electrónicas o tarjetas prepagas— tienen el potencial de mejorar la eficiencia y la transparencia de los sistemas de pago de planillas, impulsando el desempeño de las empresas y mejorando el bienestar de los trabajadores. La transición a los pagos salariales digitales también empodera a los trabajadores al aumentar el control sobre sus salarios y el acceso a servicios financieros, como ahorros, créditos y seguros, lo que genera oportunidades económicas adicionales y una mayor resiliencia ante las crisis económicas.

Las pequeñas empresas son un motor de las economías globales y de la creación de empleo en todo el mundo y son responsables del 99 por ciento del empleo formal en el Perú y del 21 por ciento del producto bruto interno (PBI)[1]. Muchos trabajadores de pequeñas empresas, particularmente en economías en desarrollo, como el Perú, reciben sus salarios en efectivo. Asimismo, los propietarios y los trabajadores de pequeñas empresas frecuentemente enfrentan desafíos para la transición a la economía digital[2] y para tener acceso a servicios financieros. Evaluaciones y estudios rápidos sobre salarios digitales en Filipinas, Indonesia, México[3] y Perú sugieren que las pequeñas empresas reconocen los beneficios de los pagos digitales y, en general, manifiestan estar dispuestas a adoptar pagos digitales de salarios. La evidencia también muestra que la transición hacia los pagos responsables de salarios digitales no es un camino fácil para las pequeñas empresas y a menudo conlleva desafíos.

Esta guía del formador está diseñada para brindar a las micro, pequeñas medianas empresas los conocimientos, las herramientas y las estrategias que les permitan realizar una transición exitosa y responsable, para beneficiar tanto a la propia empresa como a sus trabajadores. Ofrece una visión general del uso y los beneficios de los pagos digitales por parte de las micro, pequeñas y medianas empresas, así como de los salarios digitales en particular. Además, se presenta la importancia de una transición responsable hacia los salarios digitales y se plantean medidas para implementar una digitalización salarial responsable. En la guía se incluyen elementos de gestión de recursos humanos, como el registro de empleados, un sistema de planilla y la emisión de boletas de pago.

Las diferentes sesiones de **capacitación y asesoría** están destinadas a ser impartidas por organizaciones que apoyan el desarrollo de micro y pequeñas empresas (incluidas instituciones gubernamentales, proveedores de servicios de desarrollo empresarial, organizaciones de empleadores y otras).

---

[1] El Peruano, "Mypes representan el 21 % del PBI y el 99 % del empleo formal", 15 de junio de 2023

[2] OIT, Digital wages: *A guide to digital wage payments for decent work*, 2021

[3] Para obtener más información sobre la evaluación rápida, visite la Plataforma de Conocimiento (en inglés) del Centro Global sobre Salarios Digitales para el Trabajo Decente.

1

Bases conceptuales

1.1. Objetivo del programa

El Programa de digitalización responsable del pago de salarios busca ayudar a las empresas en su proceso de transformación digital para la gestión y el pago de salarios. En cuanto a su implementación, contempla dos fases fundamentales: la capacitación y la asesoría.

La fase de capacitación: se refiere al curso de formación desarrollado en este documento, y está orientada a preparar a los empleadores en el uso adecuado de los canales digitales de pago, promoviendo el acceso a herramientas financieras digitales de manera segura, eficiente y responsable.

La fase de asesoría: brinda acompañamiento técnico grupal o individual a los empresarios, con el fin de profundizar en el contenido técnico, responder a problemáticas prácticas que surjan durante las etapas de la transición y facilitar la implementación completa del proceso de digitalización del pago de salarios. Esta etapa permite adaptar las soluciones digitales a las particularidades de cada empresa, así como fortalecer las capacidades internas del personal responsable, promoviendo las buenas prácticas y la mejora continua.

Idealmente, el programa se imparte en su totalidad, incluyendo ambas fases. Sin embargo, de acuerdo con las prioridades, la disponibilidad de las empresas y los formadores, así como los recursos disponibles, pueden realizarse ajustes que aseguren su puesta en marcha de manera efectiva y alineada con las necesidades de los empresarios.

1.2. Público al que está dirigido

El programa está diseñado para propietarios, personal directivo y responsables de áreas clave como recursos humanos y finanzas de micro, pequeñas y medianas empresas (mipymes), en particular aquellas con un aproximado de 3 a 70 trabajadores. Debido al enfoque práctico y la metodología participativa utilizada para el curso de capacitación, se recomienda que los grupos estén conformados por un mínimo de 12 y un máximo de 25 participantes. Esta distribución permite fomentar el intercambio de experiencias y el aprendizaje colaborativo, a la vez que facilita la apropiación de contenidos.

Asimismo, el programa está diseñado para atender a mipymes en todas las fases del proceso de digitalización del pago de salarios, lo cual incluye:

- empresas que aún pagan los salarios en efectivo;
- empresas que se encuentran en proceso de digitalizar el pago de los salarios, y
- empresas que ya pagan todos o una parte de los salarios digitalmente.

Incluso las mipymes que ya han realizado la transición a los salarios digitales siguen enfrentándose a desafíos operativos, tecnológicos o culturales y puede que todavía no lo hagan de forma totalmente responsable.

También es importante mencionar que en muchas empresas conviven distintas formas de contratación y, por tanto, diversas modalidades de pago. Algunos trabajadores están contratados en planilla y reciben un salario, mientras que otros prestan servicios de forma independiente y reciben honorarios. Si bien el contenido de este programa está dirigido principalmente a la digitalización del pago de salarios a empleados en planilla, los conocimientos impartidos son relevantes para cualquier modalidad de pago.

El público meta debe definirse considerando los contextos específicos de implementación en cada territorio o sector productivo. Es fundamental que los formadores consideren que para las microempresas en el Perú (ventas anuales de hasta 150 UIT) o las empresas medianas (ventas anuales entre 1 700 y 2 300 UIT)[4], el contenido del material formativo puede requerir una adaptación adicional. Estas adaptaciones pueden responder a las características particulares definidas en el perfil del participante.

[4] La UIT (Unidad Impositiva Tributaria) varía cada año. Para 2026, asciende a S/. 5 500,00.

1.3. Metodología y técnicas utilizadas en el curso de formación

El curso de formación para la transición a la digitalización responsable de los pagos de salarios se basa en el aprendizaje por acción, es decir, los participantes construyen nuevos conocimientos a partir de saberes previos, los cuales se fortalecen con la experiencia concreta.

Durante las sesiones de aprendizaje, se guiará a los participantes a través de ejercicios y dinámicas que reflejen situaciones cotidianas de su trabajo en la empresa. El objetivo es construir un plan de acción que les permita definir estrategias y respuestas frente a un desafío específico relacionado con la digitalización del pago de salarios. El curso se basa en la metodología vivencial; es decir, en el ciclo del aprendizaje experiencial[5] que contempla las siguientes etapas:

a. experiencia concreta: aprender experimentando;
b. observación reflexiva: aprender procesando;
c. conceptualización abstracta: generalización del aprendizaje, y
d. experimentación activa: aprender haciendo.

Durante el desarrollo de sesiones se utilizarán las siguientes técnicas y procesos participativos:

- **diálogo didáctico:** para iniciar el diálogo didáctico, el formador debe realizar preguntas dirigidas al grupo, con la finalidad de generar respuestas basadas en ideas reflexivas; no solo se debe responder, sino también preguntar en función de los objetivos. Es de gran utilidad escribir la pregunta principal y los puntos más importantes de las respuestas en un rotafolio.
- **grupos de debate:** las sesiones se desarrollan como talleres, por lo que gran parte de estas se llevarán a cabo a través de trabajos en grupos, lo que permitirá que la enseñanza sea interactiva y participativa. El formador debe posibilitar que todos los asistentes participen, opinen y formulen preguntas, para construir aprendizajes en un sentido colectivo.
- **juego de roles:** consiste en una dramatización de lo que pasa en la vida real, cuyo objetivo es generar confianza y fortalecer las capacidades de los participantes. Esta técnica ayuda a reflexionar desde la práctica y ayuda a que surjan posibles alternativas en las situaciones simuladas. El juego de roles debe ser voluntario y los formadores deben animar el ejercicio en todo momento.
- **plenarias:** es el espacio donde los participantes dan a conocer los resultados de sus trabajos individuales o grupales. En esta técnica, el formador debe moderar y organizar las intervenciones.
- **lluvia de ideas:** método usado para generar ideas, cuyo objetivo es crear una lista de soluciones alternativas. Consiste en descubrir y hacer una lista de nuevas ideas, comentarios y soluciones. Se puede hacer en grupos pequeños y grandes.
- **videos motivacionales:** permiten que los participantes analicen experiencias reales de empresarios que han logrado digitalizar el pago de salarios en sus empresas. Estos videos son fuente de inspiración y compromiso, ya que muestran los beneficios, los desafíos superados y las buenas prácticas implementadas por empresarios locales.
- **hilo conductor:** recurso que permite mantener la estructura y el significado de las sesiones de aprendizaje. Recapitula las principales ideas de la sesión anterior y añade el valor de la siguiente.

---

[5] Asociación Latinoamericana de Facilitadores, Modelo de David Kolb, aprendizaje basado en experiencias, 2020

1.4. Duración

El curso de formación está conformado por una sesión de introducción y seis sesiones de aprendizaje, diseñadas para ser impartidas en 465 minutos.

El diseño permite que se puedan desarrollar las sesiones de aprendizaje en horarios flexibles, de acuerdo con las necesidades de las empresas en cada contexto, de modo que su ejecución puede implementarse en:

- una jornada continua de ocho horas de capacitación;
- dos medias jornadas: con ajustes mínimos en la distribución de tiempo, y
- modalidad flexible de horario, adaptado a las necesidades específicas de los participantes del taller de formación.

1.5. Esquema de formación

Sesión	Duración	Objetivos
Sesión de introducción	45 minutos	▶ conocer a los participantes y nivelar sus expectativas; ▶ presentar y socializar los objetivos del curso, y ▶ aplicar el formulario: antes del curso.
Sesión 1: ¿Por qué debería pagar los salarios digitalmente?	60 minutos	▶ tomar conciencia de nuestra posición frente a los pagos digitales; ▶ reconocer las ventajas de la digitalización de los pagos comerciales, incluidos las ventas, el pago a proveedores, el pago de impuestos y el pago de salarios, y ▶ conocer los principales beneficios, costos, desafíos y riesgos vinculados a la digitalización salarial.
Sesión 2: Preparándonos para una digitalización salarial responsable	110 minutos	▶ reconocer la importancia de una transición responsable y las características de los pagos de salarios digitales responsables; ▶ revisar el marco legal/regulatorio básico relacionado con el pago de salarios del país; ▶ comprender que el camino real que tomen las empresas hacia la digitalización variará, y ▶ examinar una hoja de ruta para la digitalización responsable de los salarios de las pequeñas empresas.
Sesión 3: Configurando y digitalizando el sistema de planilla de pago	90 minutos	▶ conocer los pasos básicos de un sistema de planilla de pago; ▶ conocer los recursos brindados por el estado para el registro de trabajadores y el control del pago de salarios; ▶ realizar un ejercicio para analizar el ahorro potencial de tiempo y costos de la implementación de salarios digitales, y ▶ conocer aspectos básicos de la gestión de remuneración, teniendo en cuenta los beneficios sociales y los descuentos al trabajador por ley.
Sesión 4: Seleccionando y trabajando con proveedores de servicios financieros	65 minutos	▶ explorar métodos de pago digitales (cuentas bancarias y billeteras móviles); comprender sus ventajas y desventajas; ▶ identificar y aplicar criterios clave para elegir un proveedor de servicios financieros (PSF), y ▶ conocer los servicios proporcionados por los PSF, el apoyo que los trabajadores esperan y cómo garantizar que los servicios respondan a sus necesidades.
Sesión 5: Apoyando a los trabajadores durante la transición	65 minutos	▶ comprender los desafíos comunes que enfrentan los trabajadores durante la transición a los salarios digitales; ▶ discutir la importancia de consultar al personal al inicio y durante la transición a los pagos de salarios digitales; ▶ comprender los posibles riesgos para el personal y la importancia de apoyar a los trabajadores, particularmente a los más vulnerables, durante la transición responsable de salarios en efectivo a salarios digitales, y ▶ aprender información básica, prácticas y herramientas para apoyar al personal a través de estos desafíos.
Sesión 6: Planificando la acción	30 minutos	▶ planificar los próximos pasos en la transición hacia el pago de salarios digitales responsables para su empresa; ▶ conocer las herramientas y el apoyo disponible para las empresas y los trabajadores, y ▶ aplicar la evaluación de salida.

1.6. Agenda de capacitación

La siguiente agenda contempla una jornada tipo de capacitación; sin embargo, cada formador puede ampliarla según las necesidades del grupo, el tiempo y ritmo de aprendizaje de los participantes y las alianzas institucionales con las que cuente.

Horario	Sesión
8:30 – 9:15	Sesión de introducción
9:15 – 10:15	**Sesión 1:** ¿Por qué debería pagar los salarios digitalmente?
10:15 – 10:30	Pausa para café
10:30 - 12:20	**Sesión 2:** Preparándonos para una digitalización salarial responsable
12:20 – 13:50	**Sesión 3:** Configurando y digitalizando el sistema de planilla de pago
13:50 – 14:50	Almuerzo
14:50 – 15:55	**Sesión 4:** Seleccionando y trabajando con proveedores de servicios financieros
15:55 – 17:00	**Sesión 5:** Apoyando a los trabajadores durante la transición
17:00 – 17:15	Pausa para café
17:15 – 17:45	**Sesión 6:** Planificando la acción

1.7. Materiales del curso

- **Guía del formador y asesor:** contiene información básica e instrucciones para el desarrollo de las sesiones de aprendizaje y de la asesoría. En ella encontraremos los siguientes elementos:
  - **introducción sobre los objetivos, el contenido y la metodología del curso**
  - **planes detallados de las sesiones de capacitación**
  - **ejercicios:** consisten en actividades que permiten el desarrollo de habilidades prácticas y propician la reflexión acerca de un determinado comportamiento, afianzando sus conocimientos para ponerlos en práctica.
  - **apoyos pedagógicos:** son materiales diseñados para analizar los contenidos con la finalidad de complementar y fortalecer el proceso de aprendizaje-enseñanza, facilitando la consolidación y la ampliación de los conocimientos adquiridos.
  - **material de consulta:** son recursos que amplían los contenidos de la guía y le permiten al formador tener acceso a la localización de la información de manera rápida.
  - **estudios de caso:** son un medio didáctico a través del cual se simula una realidad concreta, para promover en los participantes el desarrollo de capacidades y actitudes. permiten analizar situaciones de la realidad para plantear posibles soluciones.
  - **lineamientos para la asesoría empresarial:** son útiles para facilitar la transición al pago digital de salarios. Cada uno de los recursos antes mencionados se anexan al desarrollo de cada sesión.
- **Manual del participante:** es un recurso que proporciona a los participantes información detallada para transitar hacia el pago digital responsable de los salarios, mediante ejemplos y actividades; asimismo, contiene el plan de acción que es una hoja de ruta para alcanzar objetivos y metas trazadas durante el curso.

- **presentaciones PowerPoint (PPT):** este material contiene información relevante de cada sesión, presentada mediante textos, gráficos e imágenes, lo que permite que el formador pueda contar con un apoyo visual que sustente las explicaciones de las sesiones, reforzando los nuevos aprendizajes.

1.8. Recomendaciones para el formador

A continuación, planteamos algunas recomendaciones para el óptimo desarrollo del curso de capacitación. Estas surgen de la validación y el testeo de los formadores:

- **uso del lenguaje:** el contenido del curso aborda conceptos clave para la digitalización responsable de los salarios. Dado que se utiliza un lenguaje técnico y expositivo, podría resultar complejo para algunos empresarios y gerentes. En este caso, conviene simplificar el lenguaje, manteniendo su claridad y valor informativo.

- **gestión del tiempo:** el curso está diseñado para impartirse en ocho horas, lo que implica una excelente gestión del tiempo por parte del formador. Sin embargo, cuando los participantes no están familiarizados con los pagos digitales, tienden a aportar abundantes experiencias, preguntas y anécdotas, y el tiempo asignado puede resultar insuficiente. En tales casos, dependiendo del perfil de los participantes, la capacitación puede plantearse a través de dos jornadas de cuatro horas cada una.

- **profundidad de los contenidos:** el curso en general tiene como fuente la legislación peruana. En ese sentido, algunas sesiones requerirán conocimientos específicos, que puedan surgir durante las plenarias y los diálogos didácticos. Se recomienda, en principio, visitar los enlaces de referencia. Si estos no resuelven las dudas de los participantes, será importante informar que las inquietudes pendientes serán consultadas con especialistas y resueltas durante las sesiones de asesoría o mediante información complementaria que se enviará por medios físicos o electrónicos.

- **invitación a instituciones especializadas:** quienes participaron en la capacitación de formadores pueden impartir el curso; es decir, no se necesita conocimiento experto adicional. Sin embargo, se puede considerar invitar a instituciones especializadas para absolver las dudas de los participantes. Para la sesión 3, un oficial del Centro Integrado Formalízate Ahora o del Programa Nacional Tu Empresa podría ayudar. Para la sesión 4, representantes de al menos dos proveedores de servicios financieros podrían presentar de manera informativa sus productos o servicios, tales como cuentas sueldo, pagos digitales, billeteras electrónicas, entre otros. Es fundamental mantener un enfoque institucional neutral, para garantizar la objetividad, la transparencia y la libertad de elección informada por parte de los participantes. Hay que tener en cuenta que invitar a representantes de instituciones especializadas tomará más tiempo del planificado en esta guía. De manera alternativa, podrían planificarse otras actividades con ellos después del curso, como webinars o charlas.

- **técnicas de capacitación:** las técnicas sugeridas en la presente guía han sido validadas en el Perú y conducen al logro de objetivos a través de aprendizajes significativos de manera dinámica. Es posible que algunas tomen más tiempo de lo planificado, por lo que se sugiere revisar las alternativas que propone la guía.

- **uso de recursos:** cada sesión contiene recursos que complementan, refuerzan y amplían los contenidos. De acuerdo con el perfil de los participantes, se recomienda adecuar el lenguaje a sus usos y costumbres. Los recursos visuales guardan la secuencia de cada sesión; sin embargo, es responsabilidad del formador adecuarlos al perfil y las necesidades de los participantes.

2

Desarrollo del curso

Sesión de introducción

Objetivos	▶ Conocer a los participantes y nivelar sus expectativas ▶ Presentar y socializar los objetivos del curso ▶ Aplicar el formulario: antes del curso
Duración	45 minutos
Recursos	▶ Rotafolio, pizarra, notas adhesivas/tarjetas de colores, papel bond ▶ Marcadores, lapiceros ▶ Cinta *masking tape*, limpiatipo ▶ Presentación de diapositivas en PowerPoint ▶ Formulario 1: Inscripción del participante ▶ Ficha 1: Cuestionario de inicio
Mensajes clave	▶ Sus compañeros serán sus aliados. ▶ Saber cuáles son las expectativas nos permite alinear nuestros aprendizajes hacia los objetivos del curso. ▶ El curso es un espacio donde los participantes pueden expresarse y tener confianza.
Etapas	1. Bienvenida 2. Presentación de participantes 3. Nivelación de expectativas 4. Presentación de objetivos 5. Presentación de Programa de formación 6. Aplicación de la ficha de inicio

Bienvenida

5 minutos

Inicie la sesión dando la bienvenida a los participantes; asegúrese de que cada uno tenga un gafete con su nombre y aproveche este momento para que firmen la lista de asistencia.

Se recomienda que previamente se haya creado un grupo de comunicación digital. A través de este, antes del entrenamiento, envíe el **Formulario 1: Inscripción del participante**.

Entregue las guías del participante si las tiene impresas; si no es así, compártalas en formato digital.

Si están presentes representantes de instituciones aliadas, invítelos a dirigirse a los participantes, dándoles la bienvenida al curso. No olvide indicarles que sean breves.

Presentación de participantes

10 minutos

La primera sesión es determinante en un proceso de capacitación. Considere que esta sesión marcará la pauta para toda la jornada de capacitación.

Actividad grupal

Opción 1: la entrevista

Invite a los participantes a ponerse de pie y formar un semicírculo. Indíqueles que se agrupen en parejas y mencione que uno de ellos debe asumir el rol de entrevistador, y el otro, del entrevistado. El tiempo disponible es de un minuto para formular las siguientes preguntas al entrevistado:

- ¿Cuál es tu nombre?
- ¿Cómo te gusta ser llamado?
- ¿Cómo se llama tu empresa?
- ¿A qué te dedicas?
- ¿Cuál es tu plato favorito?

Después de formular las preguntas y obtener respuestas, indique que se hará un cambio de roles: el entrevistador se convertirá en entrevistado. Una vez concluido el ejercicio, volverán al semicírculo. Invite a presentar a sus entrevistados.

Nota para formadores

La actividad podría requerir más de 15 minutos. En ese caso, puede optar por pedir voluntarios para presentar a su entrevistado; no es necesario que sean todos.

Opción 2: el muro de la fama digital (si el tiempo es más limitado)

Prepare material que se titule El muro de la fama digital. Anuncie que a partir de este momento los participantes se convertirán en personajes que alcanzarán la fama; cada uno de ellos recibirá una tarjeta y un marcador con la siguiente indicación:

- Escribe tu nombre o cómo te gustaría ser llamado durante el taller.
- Preséntate en voz alta.
- Coloca las tarjetas con los nombres en el muro de la fama digital.

Nivelación de expectativas

10 minutos

Los formadores deben conocer qué es lo que los participantes esperan del curso de formación, qué quieren aprender y cómo pueden contribuir al curso. Conocer las expectativas de los participantes permitirá nivelarlas a los objetivos del curso, además de posibilitar el uso de los recursos que se pueden aprovechar dentro del grupo.

Actividad individual

Entregue a cada participante una tarjeta de color o una nota adhesiva y un marcador.

Formule la siguiente pregunta (esta debe ser visible mientras dure el ejercicio):

- ¿Qué esperas del curso?

Responderán esta pregunta en sus tarjetas o notas adhesivas. Recomiende que lo hagan con letra legible y lo suficientemente grande como para cubrir la tarjeta. Dé cinco minutos para esta actividad y pida que peguen sus respuestas en un rotafolio. A medida que van pegándolas, deben ir agrupando las exceptivas similares.

Los resultados:

Lea las expectativas y mencione hasta qué punto el contenido del curso y sus materiales pueden satisfacerlas. Si surgen expectativas totalmente ajenas al curso, mencione que esos temas no están contemplados en el desarrollo del programa.

Se recomienda ser totalmente honesto con los participantes, puesto que, si no se satisfacen totalmente las expectativas, estos pueden calificar el curso como negativo.

Presentación de objetivos del curso

5 minutos

Agradezca a los participantes por mencionar sus expectativas.

Dígales que al finalizar este curso podremos cumplir los siguientes objetivos:

Objetivos del curso

- comprender cómo los pagos salariales digitales ayudan a la transformación digital general de las pequeñas empresas y descubrir las ventajas de hacerlo;
- comprender e identificar los beneficios y los desafíos del pago de salarios digitales para las empresas y los trabajadores en el contexto de su país;
- estar preparado para identificar, planificar y llevar a cabo la digitalización del pago de salarios de manera responsable;
- ser capaz de tomar medidas prácticas para establecer un sistema de pagos, comprendiendo los requisitos básicos para el registro de trabajadores, la elaboración de la planilla y la emisión de boleta de pago;
- comprender cómo interactuar eficazmente con los proveedores de servicios financieros para identificar soluciones digitales de pago de salarios y otros servicios financieros adaptados a sus necesidades, y
- ser capaz de apoyar a sus trabajadores durante la transición a los salarios digitales.

Presentación del contenido del curso de formación

5 minutos

Presente a los participantes la agenda de formación, poniendo énfasis en la relevancia de cada uno de los temas que serán abordados.

Aplicación de la ficha de inicio de curso

10 minutos

Luego de presentar el contenido del curso de formación, se solicitará a los participantes que completen la **Ficha 1: Cuestionario de inicio**. Su objetivo es conocer el punto de partida de cada participante y establecer una línea base que permita identificar la situación actual de la empresa en relación con el pago de salarios digitales, de manera que los contenidos puedan adaptarse mejor a sus necesidades. La ficha puede completarse en formato físico (papel) o electrónico, según los recursos disponibles, y deberá solicitarse al Centro Global de Salarios Digitales para el Trabajo Decente de la OIT (escribiendo a socialfinance@ilo.org), quien se encargará de aplicarla con los empresarios participantes del taller.

La ficha de inicio está compuesta por preguntas breves, organizadas en tres bloques:

Bloque 1: Datos personales

Permite tener información del participante del curso: nombre apellidos, sexo, nombre de la empresa, cargo en la empresa.

Bloque 2: Hablemos de sus trabajadores

Se les solicita información relacionada con los trabajadores, como la cantidad, el sexo de cada uno de ellos, la modalidad de trabajo y su situación formal.

Bloque 3: Hablemos de negocio y pago de salarios

Explora información relacionada con el manejo de la nómina, su relación con el sistema financiero y la forma en que paga a sus trabajadores.

Sesión 1: ¿Por qué debería pagar los salarios digitalmente?

Objetivos	▶ Tomar conciencia de nuestra posición frente a los pagos digitales ▶ Reconocer las ventajas de la digitalización de los pagos comerciales, incluidos las ventas, el pago a proveedores, el pago de impuestos y el pago de salarios ▶ Conocer los principales beneficios, costos, desafíos y riesgos vinculados a la digitalización salarial
Duración	60 minutos
Recursos	▶ Rotafolio, pizarra, notas adhesivas, tarjetas de colores, papel bond, marcadores, lapiceros, cinta *masking tape* ▶ Proyector multimedia ▶ Presentación de diapositivas en PowerPoint ▶ Ejercicio 1: Autoevaluación de pagos digitales
Mensajes clave	▶ Los pagos digitales son más transparentes, rápidos y seguros en comparación con los pagos en efectivo. ▶ Esta realidad está acelerando la adopción de los pagos digitales por parte de las empresas, incluido el pago de los salarios. ▶ Saber dónde se encuentra respecto a los pagos digitales, le permitirá entender mejor los beneficios y los desafíos de los pagos digitales de salarios y planear una transición sin problemas.
Etapas	1. Presentando los pagos digitales 2. Señales de que el mercado avanza hacia los pagos digitales 3. Autoevaluación sobre pagos digitales 4. ¿Qué son los pagos de salarios digitales? 5. Ventajas y desafíos de los pagos de salarios digitales

▶ Sesión 1: ¿Por qué debería pagar los salarios digitalmente?

Actividad grupal: rompehielos

5 minutos

Invite a los participantes a que se pongan de pie y asegúrese de que la sala esté preparada para que puedan moverse.

Pídales a quienes tengan una cuenta bancaria que formen un grupo. Cuando se haya formado el primer grupo, pídales a quienes tengan una cuenta bancaria y una cuenta de dinero móvil que formen otro, en otro espacio del ambiente de capacitación. Quienes sean propietarios o trabajen para o con mipymes que ya estén pagando salarios de algunos empleados a través de cuentas bancarias, cuentas sueldo o cuentas de dinero móvil deben formar otro grupo. Finalmente, quienes tienen o trabajan para o con mipymes que ya pagan todos los salarios digitalmente deben formar un grupo.

Después de la actividad:

- Muestre el título de la sesión.
- Comparta los objetivos de la sesión.

Presentando los pagos digitales

10 minutos

Para alcanzar el objetivo, primero debemos definir:

¿Qué son los pagos digitales?

- Son transferencias de una cuenta de pago a otra mediante un dispositivo electrónico (un teléfono móvil o una computadora) y un canal de comunicaciones (un canal inalámbrico móvil, por ejemplo).
- Incluyen transferencias a través de tarjetas bancarias, banca en línea, aplicaciones de pago móvil, billeteras electrónicas, entre otras.

Presente algunas razones importantes que explican el cambio hacia los pagos digitales: el mundo es cada vez más digital, con una mayor posesión de teléfonos móviles e inteligentes, más disponibilidad de internet y datos móviles, capacidad de pagar electrónicamente, competencia y opciones en los servicios financieros y de pago digital. Todo ello está acelerando la transición a los pagos digitales. En este contexto, las empresas están optando por digitalizar sus pagos.

La siguiente actividad nos permitirá indagar en algunas razones que explican este cambio.

Actividad grupal: rompecabezas

Preparación e instrucción:

Lleve impresas las cinco razones y los cinco hallazgos (tabla de abajo) para digitalizar los pagos de salarios. Forme grupos de dos o tres personas y distribuya una razón o un hallazgo a cada grupo. Invíteles a que busquen la razón que corresponde al hallazgo o viceversa.

Recomendación: la tarjeta de la razón tendrá un color distinto al de la tarjeta de hallazgos.

Una vez que hayan unido la razón y el hallazgo, invite a leer en voz alta en plenaria.

Razón	Hallazgo
Ahorro de costos	Pasar del efectivo y los cheques a los pagos digitales reduce significativamente los costos para las empresas.
Transparencia	Los pagos digitales mejoran los procesos, lo que reduce las pérdidas por pagos a destinatarios incorrectos, así como los errores humanos asociados al manejo del efectivo.
Rapidez y seguridad	Los pagos digitales pueden ser instantáneos, lo que reduce el tiempo que los beneficiarios deben esperar para recibirlos y aminora el riesgo de pérdida, robo o uso de billetes falsos asociados a la gestión del efectivo.
Inclusión financiera	Los pagos digitales a empleados o pequeñas empresas respaldan el uso de otros servicios financieros formales.
Desarrollo de las mipymes	El uso de los pagos digitales mejora la eficiencia a nivel empresarial y fomenta la productividad y el crecimiento de las mipymes.

Señales de que el mercado avanza hacia los pagos digitales

5 minutos

Antes de empezar, proporcione información específica del país sobre el ecosistema de pagos digitales y el contexto nacional en el que las empresas optan por digitalizar sus pagos. Se sugiere revisar la página oficial del Banco Central de Reserva de Perú (BCRP)[6]:

De acuerdo con el BCRP, desde hace más de dos décadas, el sistema de pagos en el Perú ha tenido un desarrollo significativo, lo que ha permitido que un mayor número de personas tengan acceso a servicios de pagos digitales que son innovadores, seguros y eficientes, pasando los pagos digitales per cápita de 256 en 2023 a 334 en 2024.

[6] Reporte del Sistema Nacional de Pagos y del sector Fintech en Perú, 2024.

Este crecimiento ha sido favorecido por la adopción de instrumentos de pago que ofrecen una mejor experiencia de uso por su inmediatez, disponibilidad (horarios 24x7), identificación del beneficiario (transferencias inmediatas vía la CCE) y bajos o nulos costos (transferencias mediante billeteras intra e interbancarias)[7].

Número de pagos digitales per cápita

1/ El número de pagos considera los últimos 12 meses a junio 2024. Para la población entre 18 y 70 años se toma la proyección del INEI para el año 2024.
Fuente: BCRP.

Explique que realizarán un ejercicio de evaluación rápida en grupo para ver qué tan preparado está el mercado para los pagos digitales en la ciudad o zona donde se lleva a cabo la capacitación.

Nota para formadores

Prepare el material en un rotafolio, con una fila para el puntaje, o use la animación en las diapositivas. Lea en voz alta y asegúrese de que todos le están escuchando y entendiendo.

Actividad en plenaria

De acuerdo con la lectura, pídales a los participantes que levanten la mano si el punto se aplica al caso de su negocio. Marque en el rotafolio cada punto en el que vea al menos la mitad de las manos levantadas. Los participantes también pueden llevar su propia puntuación personal. Al final, vea cuántos puntos sobre diez se aplicaron al grupo.

[7] Ibid.

Señales de que el mercado avanza hacia los pagos digitales

- Un proveedor ya se ha acercado a usted para pedirle que le pague electrónicamente.
- La mayoría de sus empleados probablemente ya tengan sus propias cuentas bancarias o estén utilizando dinero móvil.
- Es posible que la mayoría de sus empleados aún no tengan cuentas bancarias, pero viven en zonas urbanas.
- El riesgo de tener efectivo en las instalaciones de la empresa para realizar pagos está aumentando.
- Sus preocupaciones sobre el fraude relacionado con pagos con cheques o en efectivo están aumentando.
- El gobierno exige o recomienda a las empresas que paguen impuestos de forma digital.
- Su banco se ha puesto en contacto con usted en los últimos seis meses para informarle sobre nuevas opciones o servicios mejorados que quiere ofrecerle.
- Un nuevo proveedor de pagos digitales o banco digital se ha acercado a usted en los últimos seis meses para explicarle nuevas ofertas de pagos electrónicos.
- Usted es consciente de que algunos competidores están utilizando pagos electrónicos a sus proveedores y empleados.
- La responsabilidad que tiene con el cumplimiento y el rigor de la aplicación de las leyes laborales o fiscales está aumentando en su país.

Analice los resultados y mencione que este ejercicio está diseñado para dar una idea aproximada de qué tan avanzado está el mercado en cuanto a los pagos digitales. Si se aplican la mayoría de los puntos, es urgente que las empresas digitalicen los pagos. Si solo se aplican unos cuantos, el mercado está menos desarrollado, pero todavía hay oportunidades para digitalizar algunos pagos.

Autoevaluación sobre pagos digitales

10 minutos

Actividad individual

Inicie la actividad invitando a los participantes a hacer una reflexión acerca de su situación frente al pago de salarios digitales.

Distribuya una copia del **Ejercicio 1: Autoevaluación de pagos digitales.** Destine de cinco a ocho minutos para completarlo individualmente. Puede circular respondiendo cualquier duda. Una vez transcurridos los cinco u ocho minutos, pida a un par de participantes que compartan sus observaciones del ejercicio y las oportunidades que destacaron.

Recuérdeles el ejercicio anterior y pídales que discutan acerca de las brechas que identifican respecto al compromiso de sus empresas con los pagos digitales en relación con el mercado.

Promueva una reflexión acerca de los pagos digitales; no se limite solo al pago de salarios, ya que las empresas pueden utilizarlos para diferentes transacciones como:

- pagos a proveedores;
- pagos de clientes;
- pagos de impuestos;
- pagos de salarios y beneficios sociales,
- cotizaciones a la Seguridad Social;
- pagos de facturas y servicios, y
- pagos de alquileres.

¿Qué son los pagos de salarios digitales?

5 minutos

Mencione la importancia de los pagos digitales, de modo que los participantes recapitulen sobre el punto anterior.

Genere reflexión acerca del pago digital de salarios a los trabajadores del negocio.

Señale que los pagos de salarios también son un elemento importante en la tendencia general de la digitalización de los pagos y presente brevemente qué son los pagos de salarios digitales:

¿Qué son los pagos salariales digitales?

- Los pagos de salarios digitales son los que se realizan a través de medios electrónicos o digitales, como transferencias a cuentas bancarias de ahorro o sueldo o cuentas de dinero móvil.
- Es importante pasar de los salarios en efectivo a los salarios digitales de manera responsable para garantizar que los empleadores y los trabajadores se beneficien de ello.
- La digitalización de los salarios está en marcha en muchos países, incluso entre las pequeñas empresas, y tiene importantes ventajas. Los salarios digitales suelen ser más rápidos, seguros, transparentes y eficientes que el dinero en efectivo. También presentan ventajas en crisis como la pandemia de la COVID-19.

Ventajas y desafíos de los pagos digitales de salarios

20 minutos

Actividad grupal: café digital

Forme tres grupos de trabajo; puede hacerlo por afinidad o a través de una dinámica.

Proporcione a cada grupo una hoja de rotafolio y marcadores de dos colores.

Comparta las siguientes instrucciones:

- Cada grupo designará un anfitrión para el café digital, quien será responsable de facilitar el diálogo en el grupo.
- El anfitrión recibirá un rotafolio y marcadores.
- Debe colocar en la parte izquierda del rotafolio las ventajas del pago digital de salarios.
- Debe colocar en la parte derecha del rotafolio los desafíos del pago de salarios digitales.

Funciones del anfitrión:

- Permanece en la mesa durante todo el café digital.
- Lleva el registro de ideas.

Desarrollo del café digital

La primera ronda de conversación debe tener una duración de cinco minutos, aproximadamente. Todos los participantes, excepto el anfitrión, podrán rotar hacia una mesa contigua.

El anfitrión debe resumir los avances de las ventajas y los desafíos hallados por los participantes anteriores que pasaron por su mesa y completar con nuevas ideas de los otros participantes. Esta ronda durará tres minutos. Una vez transcurridos los tres minutos, pídales que vuelvan a rotar y repitan el ejercicio. Deles solo dos minutos para la última ronda.

Tras la última ronda, abra un debate plenario pidiéndoles a los anfitriones que informen sobre las ventajas y los retos que han enumerado. Compare sus resultados y complemente el debate, si es necesario, destacando las ventajas y los retos que aún no se hayan tratado (lista de abajo).

Nota para formadores

Si dispone de poco tiempo, puede utilizar la técnica lluvia de ideas. Prepare dos rotafolios: uno con el título "Ventajas" y el otro con "Desafíos". Lleve tarjetas de dos colores diferentes y póngalas a disposición de los participantes. Indique que un color de tarjeta es para escribir las ventajas y el otro es para escribir los desafíos del pago de salarios digitales. A medida que llenan las tarjetas pueden ir colocándolas en el rotafolio. Finalmente, socialice los resultados, motivando a que surjan más ideas.

Tenga en cuenta que utilizar la técnica lluvia de ideas para esta etapa podría generar la repetición de ideas.

Ventajas del pago digital de salarios a las empresas

- La eficiencia de la planilla contribuye a una gestión más ágil y precisa del pago de salarios.
- La transparencia, la exactitud y la seguridad de los pagos fortalecen la confianza en los procesos de remuneración.
- Un mayor cumplimiento de los requisitos de los compradores conduce a un mejor acceso a los mercados y servicios.
- Un mayor cumplimiento de la legislación es fundamental para participar en la contratación pública, acceder a mecanismos de financiación pública o servicios de desarrollo empresarial por parte del gobierno.
- La mejora de la relación con los proveedores de servicios financieros facilita el acceso a servicios y productos financieros adicionales (líneas de crédito, servicios de pago, entre otros).
- Los beneficios para el bienestar general y financiero de los trabajadores conducen a una mayor productividad en el lugar de trabajo.

Desafíos del pago digital de salarios a las empresas

- falta de conocimientos, tiempo y recursos para la transición al pago digital de salarios;
- costo de los servicios digitales de pago de planillas (tasas de establecimiento y transacción, entre otros);
- falta de infraestructura financiera y digital en torno a los locales de la empresa (cajeros automáticos, sucursales bancarias, agentes bancarios/móviles, interoperabilidad, conectividad a internet y móvil, entre otros);
- costos para los trabajadores (comisiones por retiros o transferencia de efectivo, comisiones de mantenimiento de cuenta, requisitos de saldo mínimo, entre otros);
- preferencia de los trabajadores por el pago en efectivo;
- falta de cultura digital y financiera de los trabajadores, y
- restricciones normativas.

Cierre de la sesión

5 minutos

Revise los mensajes clave:

- Los pagos digitales son más transparentes, rápidos y seguros en comparación con los pagos en efectivo.
- Esta realidad está acelerando la adopción de los pagos digitales por parte de las empresas, incluido el pago de los salarios.
- Saber dónde se encuentra respecto a los pagos digitales le permitirá entender mejor los beneficios y los desafíos de los pagos digitales y planear una transición sin problemas.

Recuérdeles a los participantes que los pagos salariales digitales ofrecen muchos beneficios, incluso para los trabajadores, pero también plantean retos y riesgos. Por eso es importante que la transición se haga de manera responsable. Indique que este tema se discutirá en las siguientes sesiones.

▶ Ejercicio 1: Autoevaluación de pagos digitales

¿Cuáles de los siguientes pagos ya realiza a través de pagos digitales?

Tipo de pago	¿Los pagos se realizan digitalmente?				¿Planea digitalizar? (sí/no)	Notas e ideas
	Todos	La mayoría	Algunos	Ninguno		
Pagos a proveedores						
Pagos por clientes						
Pago de impuestos						
Pagos de sueldos y beneficios						
Contribuciones de la Seguridad Social						
Facturas y pagos de servicios						
Pago de alquiler						

¿Qué tan lejos se encuentra en su camino hacia los pagos digitales en su empresa? (Marque la casilla correspondiente)

Pregunta	Sí	No	No estoy seguro
¿El propietario de la empresa está comprometido con la adopción de pagos digitales?			
¿Se han fijado objetivos para digitalizar los pagos que todavía se realizan en efectivo?			
¿Conoce la variedad de herramientas de pago y proveedores de servicios disponibles en su región o país?			
¿Ha evaluado los costos (en términos de tiempo y dinero) de realizar ciertos tipos de pago en efectivo versus digitalmente?			
¿Ha discutido la posibilidad de realizar pagos digitales con un proveedor de servicios financieros?			
¿Ha discutido la posibilidad de hacer la transición a pagos digitales con partes interesadas importantes para su empresa, como empleados, proveedores o clientes importantes?			

Sesión 2: Preparándonos para una digitalización salarial responsable

Objetivos	▶ Reconocer la importancia de una transición responsable y las características de los pagos de salarios digitales responsables ▶ Revisar el marco legal/regulatorio básico relacionado con el pago de salarios del país ▶ Comprender que el camino que toman las empresas hacia la digitalización variará ▶ Examinar una hoja de ruta para la digitalización responsable de los salarios de las pequeñas empresas
Duración	110 minutos
Recursos	▶ Rotafolio, pizarra, notas adhesivas/tarjetas de colores, papel bond, marcadores, lapiceros, cinta *masking tape* ▶ Proyector ▶ Presentación de diapositivas en PowerPoint (video del estudio de caso) ▶ Material de consulta 1: Consideraciones legales, normativas y principios del pago digital de salarios ▶ Apoyo pedagógico 1: Características del pago de salarios digitales responsables ▶ Apoyo pedagógico 2: Hoja de ruta para la digitalización salarial responsable
Mensajes clave	▶ El pago de salarios digitales ayuda a la sostenibilidad de la empresa y el bienestar de los trabajadores, siempre y cuando la transición esté hecha de manera responsable. ▶ Es importante tener en cuenta las características del pago de salarios digitales responsables, como la capacidad de elección, la accesibilidad y la seguridad de los fondos, la transparencia y la privacidad y el trato justo frente al acceso al pago de salarios digitales. ▶ Es importante elaborar una hoja de ruta donde se consignen todos los pasos relevantes y partes interesadas antes de comenzar a digitalizar los pagos de salarios.
Etapas	1. ¿Por qué el pago de salarios digitales debe ser un proceso responsable? 2. Características del pago de salarios digitales responsables 3. Desafíos, beneficios y pasos del pago de salarios digitales responsables 4. Hoja de ruta para una digitalización salarial responsable

▶ Sesión 2: Preparándonos para una digitalización salarial responsable

Hilo conductor

5 minutos

Pregunte a los participantes: ¿Qué aprendimos en la sesión anterior?

Diga:

Ahora que ya sabemos por qué se deberían pagar los salarios digitalmente, debemos prepararnos para una digitalización salarial responsable.

- Presente el título de la sesión.
- Presente los objetivos de la sesión.

Asegúrese de estar familiarizado con los beneficios de los pagos salariales digitales responsables antes de realizar la sesión. Tómese un tiempo para revisar detenidamente la nota breve de la OIT sobre la promoción de pagos salariales digitales responsables, que explica los beneficios para las empresas, los trabajadores y los gobiernos, así como los aspectos relevantes que deben respetar los pagos salariales digitales responsables.

¿Por qué el pago de salarios digitales debe ser un proceso responsable?

10 minutos

Inicie la sesión recordándoles a los participantes que los pagos salariales digitales deben ser beneficiosos no solo para las mipymes, sino también para los trabajadores y por eso deben hacerse de manera responsable.

¿Qué son los salarios digitales responsables?

- Son salarios pagados a través de medios electrónicos que contribuyen a la sostenibilidad de las empresas y el bienestar de sus trabajadores.
- Respetan las leyes y los reglamentos nacionales, los principios y derechos fundamentales en el trabajo y los principios de las normas internacionales del trabajo.
- Respetan los principios, las directrices y las buenas prácticas pertinentes en materia de inclusión financiera (digital) y protección del consumidor financiero.

Material de consulta 1: Consideraciones legales, normativas y principios del pago digital de salarios

Importante: antes de la sesión, revise el material de consulta y asegúrese de disponer de información actualizada sobre la legislación relativa al pago de salarios en el país. Además, puede revisar los Principios de las Naciones Unidas sobre los pagos digitales responsables en los anexos (revise el material de consulta al final de esta sesión).

Resuma los requisitos legales para el método de pago de salarios en el país. Deje un tiempo para que hagan preguntas y responda las dudas de los participantes.

Características del pago de salarios digitales responsables

30 minutos

Actividad grupal: estudios de caso

En esta actividad, los participantes estudian casos de empresas que han digitalizado los salarios. Es posible cambiar el rubro de empresa de los casos, para que haya más relación con los sectores económicos en los que están la mayoría de los participantes. El formato PPT trae casos adicionales («diapositivas ocultas») que pueden ser discutidos si tiene tiempo o cree que son particularmente relevantes.

Forme cuatro grupos de trabajo, cada uno de los cuales recibirá en papel impreso un estudio de caso.

Proporcione un rotafolio y un marcador para la actividad.

Indique a los participantes que lean el estudio de caso y respondan las siguientes preguntas:

- ¿El propietario de la empresa adoptó una actitud responsable?
- ¿Qué podría haberse hecho de manera diferente?

Las preguntas deben estar visibles en todo momento.

Dé diez minutos para el desarrollo de esta actividad.

Estudio de caso 1: Los trabajadores quieren cobrar en sus cuentas

Una empresa procesadora de alimentos decidió digitalizar los pagos de salarios. El personal directivo organiza una reunión con el proveedor de servicios financieros para abrir cuentas bancarias para los trabajadores. Diez de los trabajadores dicen que ya tienen una cuenta bancaria de trabajos anteriores y quieren que sus salarios se paguen en sus cuentas existentes. Esto no es conveniente para la empresa, por lo que requiere que los trabajadores abran nuevas cuentas.

Discusión: esta situación considera la importancia de dar la posibilidad de elegir a los trabajadores e involucrarlos en el proceso. Los pagos salariales digitales son responsables cuando los trabajadores pueden elegir el proveedor de servicios financieros en el que se depositan sus salarios. En la práctica, cuando el sector financiero no está suficientemente desarrollado, esta condición es difícil de cumplir en el corto plazo, pero las empresas deberían colaborar con los proveedores de servicios financieros para dar cabida a las elecciones de los trabajadores, en la medida de lo posible. El sector financiero evoluciona muy rápidamente, por lo que es posible que haya nuevas opciones disponibles en el mediano plazo. Además, esta situación resalta la importancia de involucrarse con los trabajadores para comprender sus necesidades y preferencias. Una implicación temprana de los trabajadores podría haber evitado esta situación.

De acuerdo con la legislación peruana, el empresario debe darle al trabajador la posibilidad de elegir la entidad financiera donde pueda recibir sus salarios digitalmente. Según el artículo 18 del decreto supremo N.º 001-98-TR - 1998[8], el pago de la remuneración podrá ser efectuado directamente por el empleador o por intermedio de terceros (sistema financiero), siempre que en este caso se le permita al trabajador disponer de aquella en la oportunidad establecida, en su integridad y sin ningún costo. Si el pago por terceros se efectúa a través de las empresas del sistema financiero, los trabajadores tendrán derecho de elegir aquella donde se efectuarán los depósitos.

Asimismo, la ley N.º 32413, Ley que habilita la billetera digital para percibir el pago de haberes y otras obligaciones laborales, promueve el uso de la billetera digital como un medio de pago válido para que los empleadores abonen el pago de haberes y otras obligaciones laborales a los trabajadores de los sectores público o privado. Con esta ley se amplía el alcance del uso de las herramientas financieras inclusivas, como la billetera digital, a todos los trabajadores.

Estudio de caso 2: El banco cobra a los trabajadores por retirar dinero

Una empresa de bienes agroindustriales que emplea a veinte personas acaba de lanzar su sistema digital de pago de salarios. Poco después de que los salarios se han desembolsado digitalmente por primera vez, los trabajadores se reúnen en la oficina de la empresa. Se quejan porque cuando retiraban su salario en el cajero automático les cobraban una comisión elevada, por lo que recibían menos de lo que figuraba en su planilla de pago. Están descontentos porque les dijeron que no habría diferencia salarial gracias a los salarios digitales.

Discusión: esta situación pone de relieve el tema de la accesibilidad para los trabajadores, así como la de un salario completo sin deducciones. Los pagos salariales digitales son responsables cuando los trabajadores reciben su salario completo. Los trabajadores de bajos ingresos deberían tener la posibilidad de cobrar su salario completo sin pagar comisiones o, en todo caso, una tarifa razonable. En la práctica, los trabajadores suelen poder realizar al menos un retiro en un banco, en un cajero automático o, a veces, en un agente, sin costos ni comisiones. Idealmente, las empresas pueden negociar con el proveedor de servicios financieros para que sus trabajadores de bajos ingresos puedan realizar varios retiros sin ningún cargo. Esto permitiría a los trabajadores mantener su dinero seguro en su cuenta y retirarlo solo cuando lo necesiten. Además, los propietarios o gerentes de empresas y sus socios proveedores de servicios financieros deberán garantizar que los trabajadores reciban información precisa, accesible y fácilmente comprensible sobre los términos y las condiciones.

[8] Decreto Supremo N.º 003-2010-TR, que modifica el Decreto Supremo N.º 001-98-TR, que establece normas reglamentarias relativas a la obligación de los empleadores de llevar planillas de pago, 2010.

Estudio de caso 3: Un trabajador cae en una estafa de *phishing*

Una tienda de abarrotes paga los salarios de sus trabajadores por medio de billeteras digitales. Unos días después del día de pago, una trabajadora llega al trabajo llorando porque su salario ha desaparecido. Dice que su primo la llamó y le pidió que le enviara algo de dinero urgentemente. Él le dio su número de dinero móvil y ella le envió el dinero. Al día siguiente, cuando llamó a su primo, él le dijo que nunca la había llamado y ella se dio cuenta de que había enviado su dinero a otra persona.

Discusión: esta situación aborda el tema de la seguridad de los ingresos y la protección contra el fraude. Los pagos salariales digitales son responsables cuando los fondos de los trabajadores están protegidos contra el fraude y el uso indebido. Los propietarios o gerentes de empresas y los proveedores de servicios financieros asociados deben garantizar que los trabajadores sean conscientes de los riesgos de utilizar sus salarios digitales y los servicios financieros asociados, a través de la educación financiera (digital). También deben garantizar que existan mecanismos de recurso eficaces a nivel del proveedor de servicios financieros y del gobierno para abordar los problemas de fraude y uso indebido.

Estudio de caso 4: Una trabajadora recibe billetes de banco deteriorados

Una pequeña empresa acaba de lanzar su primer pago salarial digital. Poco después, una trabajadora cobra su salario por medio de un agente de billetera digital cerca de su lugar de trabajo y se va a casa. Cuando llega, se da cuenta de que cinco billetes están rotos. Al día siguiente regresa con el agente de dinero móvil para quejarse, pero él le dice que no es asunto suyo. Ella no se atreve a insistir. Está frustrada porque no puede utilizar los billetes y representan una suma importante para ella.

Discusión: este caso aborda el tema de la importancia del trato justo. Los pagos salariales digitales son responsables cuando los trabajadores reciben un trato justo en relación con sus empleadores y con los proveedores de servicios financieros. Los propietarios o gerentes de empresas y los proveedores de servicios financieros asociados deben garantizar que existan mecanismos eficaces de queja y recurso a nivel de la empresa y del proveedor de servicios financieros durante el proceso de digitalización salarial y más allá.

Actividad en plenaria

Pida a los grupos que socialicen voluntariamente los resultados de las preguntas en plenaria. Use las notas para formadores que acompañan cada caso para ir construyendo las características del pago de salarios digitales responsables.

Asegúrese de que las cinco características estén escritas y visibles, ya sea para pegarlas en un rotafolio o mostrarlas una a una en PowerPoint:

- elección;
- accesibilidad y seguridad de ingresos y activos;
- transparencia, privacidad y seguridad;
- oportunidades y trato justo, y
- condiciones propicias.

De acuerdo con la socialización de cada caso, al finalizar la plenaria se habrán identificado cuatro características visibles. Aproveche la quinta característica para sistematizar el ejercicio y explicar los conceptos de cada una mediante el **Apoyo pedagógico 1: Características del pago de salarios digitales responsables** (revise el material de consulta al final de esta sesión).

Desafíos, beneficios y pasos del pago de salarios digitales responsables

30 minutos

Actividad grupal: estudio de caso

Indíqueles a los participantes que una vez que se haya tomado la decisión de digitalizar los salarios, es recomendable que sigan una hoja de ruta para garantizar que la transición se realice de manera responsable.

Presente el estudio de la Empresa Andean Explorer de la ciudad del Cusco, utilizando la entrevista a Elena (video) para ilustrar los desafíos, los beneficios, los costos y los pasos hacia la digitalización de los salarios. Antes de presentar el video, divida a los participantes en tres grupos y pídales que identifiquen los mensajes principales de Elena.

Mencione que tienen cinco minutos para responder las siguientes preguntas:

Grupo 1	Grupo 2	Grupo 3
¿Cuáles son los beneficios para la empresa y para los trabajadores que identifica Elena?	¿Cuáles son los desafíos reportados por Elena y qué acciones tomó para enfrentarlos?	¿Qué pasos tomó Elena para implementar el pago de salarios digitales? ¿Cuáles son los costos que ella menciona?

Actividad en plenaria

Pídale a un representante de grupo que exponga los resultados del trabajo grupal. Empiece con el grupo 1, continúe con el grupo 2 y finalice con el grupo 3.

Durante la plenaria, resalte los siguientes aspectos:

Beneficios	Descripción
Mejor relación con el proveedor de servicios financieros (PSF)	Un mayor control y registros adecuados de los pagos facilitan la negociación con los proveedores de servicios financieros
Contrataciones con el Estado	Ofrecen facilidades para cumplir con los requisitos para participar en el proceso de adquisiciones para brindar productos y servicios al Estado
Mayor autoestima de la empresa	Es más fácil presentar la empresa como un negocio serio y ello contribuye a elevar la autoestima de los empresarios y de los trabajadores
Beneficios para los trabajadores	Recibir pagos salariales digitales es menos riesgoso y les ayuda a ser más disciplinados. Les resulta más fácil planificar, utilizar y ahorrar su dinero

Desafíos	Acciones de mitigación
Comprender la diferencia entre las finanzas de la empresa y las finanzas personales del propietario del negocio	Disponer de cuentas bancarias separadas para ganar eficiencia y transparencia en el proceso de gestión
Temores de los trabajadores y capacidades limitadas para utilizar los servicios financieros digitales	Diálogo abierto para sensibilizar a los trabajadores y apoyarlos durante la transición
Miedo a cometer errores e incurrir en costos extra por los pagos digitales	Establecer un proceso de gestión de calidad y definir y generar documentos para verificar los pagos

Pasos	Descripción
Paso 1	Apertura de una cuenta bancaria a favor de la empresa y definición de los procesos para el pago digital de salarios
Paso 2	Abrir un diálogo con los trabajadores que harán la transición del efectivo a los pagos digitales para sensibilizarlos y apoyarlos durante el proceso
Paso 3	Monitoreo de la cuenta bancaria para reducir riesgos de error, cargos adicionales y fraude

Asegúrese de que hayan identificado todos los mensajes principales. Si hay tiempo, pregúnteles sobre los desafíos, los beneficios, los pasos y los costos que Elena no mencionó, utilizando los puntos discutidos en la etapa anterior.

Nota para formadores

Si dispone de poco tiempo, puede utilizar la técnica «Lluvia de ideas». Prepare tres rotafolios, cada uno de los cuales debe tener las preguntas relacionadas. Mediante un diálogo didáctico en plenaria puede ir escribiendo las respuestas y motivando a que los empresarios identifiquen desafíos, beneficios y costos que sus empresas puedan tener.

Adicionalmente al video propuesto también cuenta con los siguientes videos (recuerde seguir la secuencia de análisis):

1. empresarios en Chepén;
2. empresarios de Cusco, y
3. empresario de restaurante en Cusco.

Hoja de ruta para una digitalización salarial responsable

30 minutos

Actividad grupal: rompecabezas

Prepare el **Apoyo pedagógico 2: Hoja de ruta para la digitalización salarial responsable** (al final de esta sesión). Imprímalo en hojas A3, sin color, y recorte las fases y las partes en piezas de rompecabezas. Aparte, tenga una plantilla vacía del marco de fases y partes del apoyo pedagógico 2. Puede dividir a los participantes en grupos o también puede mantenerlos como ya estaban organizados en ejercicios anteriores.

Proporcione las siguientes instrucciones:

- Cada grupo recibirá una plantilla y las piezas de rompecabezas de fases y partes interesadas.
- Deben organizar las piezas dentro de la plantilla vacía, siguiendo un orden correcto.
- Deben poner en una parte visible la plantilla resuelta.
- Un representante presentará los resultados en plenaria.
- Indique que tienen 15 minutos para el ejercicio.

Presente la hoja de ruta con las fases y los pasos en el «orden correcto». Haga hincapié en que esto solo sirve como una guía aproximada. No existe un camino correcto y es posible que las mipymes puedan abordar los pasos en un orden diferente. Sin embargo, la hoja de ruta es una herramienta útil para asegurarse de seguir todos los pasos relevantes antes de comenzar a digitalizar los pagos salariales.

Pida a todos los grupos que hayan organizado los pasos de una manera diferente que levanten la mano y que expliquen las razones para haber elegido ese orden.

Permita una discusión sobre los pros y los contras al seguir los pasos en este orden. Cuando algunos participantes ya hayan llevado a cabo la digitalización de salarios, se puede discutir si hubo algún paso adicional que tuvieron que realizar o si omitieron algún otro.

Nota para formadores

Los participantes podrían señalar que el apoyo y la educación financiera de los trabajadores pueden y deben tener lugar en cualquier momento del proceso. Esto es cierto y ambos deberían continuar, pero son particularmente importantes en los puntos destacados en la hoja de ruta.

Cierre de la sesión

5 minutos

Pregúnteles a los participantes cuál consideran que debería ser el próximo paso en la hoja de ruta que se ha discutido. Revise los mensajes clave.

- El pago de salarios digitales ayuda a la sostenibilidad de la empresa y el bienestar de los trabajadores, siempre y cuando la transición esté hecha de manera responsable.
- Es importante tener en cuenta las características del pago de salarios digitales responsables, como la capacidad de elección, la accesibilidad y la seguridad de los fondos, la transparencia y la privacidad, así como el trato justo frente al acceso al pago de salarios digitales.

Es importante elaborar una hoja de ruta donde se consignen todos los pasos relevantes y las partes interesadas antes de comenzar a digitalizar los pagos de salarios. Mencione que en la próxima sesión se hablará acerca de cómo gestionar la transición centrada en la configuración de un sistema de planilla de pago.

▶ Material de consulta 1: Consideraciones legales, normativas y principios del pago digital de salarios

Consideraciones internacionales

- La Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH), artículo 23, establece que toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual, así como a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualquiera de los otros medios de protección social.
- El Convenio sobre la Protección del Salario, 1949 (núm. 95) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)[9] establece las garantías de protección del salario ya pactado previamente con un empleador y dentro del desenvolvimiento de la relación laboral.
- Los principios de las Naciones Unidas sobre los pagos digitales responsables (ver anexo 3.2.) establecen que los pagos digitales deben ser inclusivos, seguros, transparentes y centrados en el usuario, garantizando el consentimiento, la protección de datos, la privacidad y la rendición de cuentas, priorizando a las personas vulnerables.

Consideraciones nacionales

Acerca de la obligación de pagar un salario

- La Constitución Política del Perú ratifica lo establecido en todos los instrumentos internacionales antes mencionados, ya que en sus artículos 23 y 34 señala que el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual. Para el Estado peruano, el salario es el monto que garantizará la subsistencia del trabajador y su familia, devenido de un pago por contraprestación de la actividad laboral.
- El Tribunal Constitucional Peruano, criterio de regulación de rango legal, confirma lo establecido en el artículo 6 del Texto Único Ordenado del decreto legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el decreto supremo N.º 003-97- TR, el cual señala que: «Constituye remuneración para todo efecto legal el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición. Las sumas de dinero que se entreguen al trabajador directamente en calidad de alimentación principal, como desayuno, almuerzo o refrigerio que lo sustituya o cena, tienen naturaleza remunerativa. No constituye remuneración computable para efecto de cálculo de los aportes y contribuciones a la seguridad social, así como para ningún derecho o beneficio de naturaleza laboral el valor de las prestaciones alimentarias otorgadas bajo la modalidad de suministro indirecto».
- La ley N.º 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, establece lo siguiente en los numerales 23.2 y 23.4 de su artículo 23:
  - Con la mera acreditación de una prestación de servicios se presume que existe una relación de trabajo y, por tanto, también la existencia de la obligación del pago de una remuneración.

[9] Convenio no ratificado por el Perú.

- Cuando se imputa a una persona natural o jurídica como empleadora, esta tendrá la obligación de demostrar que ha cumplido con todas sus obligaciones contractuales, como es el pago del salario.

Acerca de los pagos del salario a través de entidades financieras

- Artículo 18, decreto supremo N.º 001-98-TR (1998): establece que el pago de la remuneración puede efectuarse directamente por el empleador o por intermedio de terceros (a través del sistema financiero). Si el pago se realiza a través de empresas del sistema financiero, los trabajadores tendrán derecho a elegir dónde se efectuarán los depósitos[10].

  «Al inicio de la relación laboral, el trabajador comunicará al empleador, dentro de los diez (10) días hábiles de iniciado el vínculo, el nombre de la empresa del sistema financiero elegida y, de ser el caso, el número de la cuenta. Vencido el plazo sin que el trabajador haya cumplido con comunicar su elección, el empleador podrá efectuar los depósitos de la remuneración en dinero, en cualquier empresa del sistema financiero donde se ubique el centro laboral en el que preste servicios el trabajador.

  La boleta de pago contendrá los mismos datos que figuran en planillas y debe ser sellada y firmada por el empleador o su representante legal».

- Artículo 20, decreto legislativo N.º 1499 (2020)[11]. Obligación de pago de las remuneraciones y beneficios sociales a través de las entidades del sistema financiero.

  «20.1 Los/as empleadores/as abonan obligatoriamente las remuneraciones y beneficios sociales de sus trabajadores/as a través de las entidades del sistema financiero.

  20.2 El pago realizado fuera del sistema financiero se presume no realizado, salvo prueba en contrario; sin perjuicio de la multa correspondiente conforme al Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por decreto supremo N.º 019-2006-TR».

- Texto Único Ordenado de Código Procesal Civil Peruano: en su artículo 648 señala que el salario es un bien inembargable, por lo que, adicionalmente a estas garantías que debe tener la cuenta, la entidad financiera deberá garantizar que no puedan existir deducciones, retenciones o embargos en dicha cuenta sueldo que mantiene el trabajador de parte de su empleador, tercero u otra autoridad, salvo las excepciones establecidas en dicho cuerpo normativo.

- Ley General del Sistema Financiero y del Sistema de Seguros y Orgánica de la Superintendencia de Banca y Seguros, ley N.º 26702, establece las características y exigencias mínimas establecidas para ser consideradas «entidad del sistema financiero» para el pago de salarios.

- La ley N.º 32413 habilita la billetera digital para percibir el pago de haberes y otras obligaciones laborales, con la finalidad de ampliar el alcance del uso de las herramientas financieras inclusivas, como la billetera digital, a todos los trabajadores y ciudadanos, que permitan promover la inclusión financiera de forma eficaz y eficiente.

---

[10] Decreto Supremo N.º 003-2010-TR, que modifica el Decreto Supremo N.º 001-98-TR, que establece normas reglamentarias relativas a la obligación de los empleadores de llevar planillas de pago, 2010.

[11] Decreto Legislativo N.º 1499, que establece diversas medidas para garantizar y fiscalizar la protección de los derechos sociolaborales de los/as trabajadores/as en el marco de la emergencia sanitaria por el COVID - 19, 2020

▶ Apoyo pedagógico 1: Características del pago de salarios digitales responsables

Elección

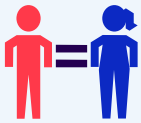
- Los trabajadores pueden elegir los medios digitales de pago de salarios, el proveedor de servicios financieros y los productos financieros.

Accesibilidad y seguridad de ingresos

- Los pagos de salarios digitales se realizan en su totalidad, de manera adecuada y oportuna.
- Los servicios financieros son adecuados a las necesidades y medios de empleadores y trabajadores.
- Los empleadores y los trabajadores están protegidos contra el fraude, el mal uso y la insolvencia.

Transparencia, privacidad y seguridad

- La información para los trabajadores sobre sus salarios es apropiada y fácil de entender.
- La información para empleadores y trabajadores sobre servicios financieros es completa, precisa y no engañosa.
- Los datos y la privacidad de los empleadores y trabajadores están protegidos.



Oportunidades y trato justo

- Los trabajadores reciben el mismo trato y tienen las mismas oportunidades.
- El acceso y el trato de empleadores y trabajadores como consumidores financieros son igualitarios.
- Los sistemas de prevención y resolución de conflictos son eficaces.

Condiciones propicias

- El entorno político, jurídico, regulatorio y de supervisión es propicio y los actores confían en el diálogo social.
- La infraestructura está disponible y lista para usar.
- Las empresas y los trabajadores tienen las capacidades necesarias para el pago de salarios digitales.

Apoyo pedagógico 2: Hoja de ruta para la digitalización salarial responsable

	Hoja de ruta hacia la digitalización responsable del pago de salarios		
	Gestión empresarial	**Compromiso con proveedores de servicios**	**Compromiso con los trabajadores**
Fase 1: Inicio	Decidir la persona/equipo responsable de liderar la transición	Identificar proveedores de servicios financieros o de planilla y seleccionar uno según criterios clave.	Organizar una reunión para involucrar a los trabajadores en la transición.
Fase 2: Planificación	Establecer un sistema de planilla	Seleccionar la solución de pago de salario digital y de planilla.	Facilitar la apertura de cuentas bancarias para trabajadores, de acuerdo con su elección.
Fase 3: Implementación	Capacitar al personal de recursos humanos y finanzas	Solicitar que el proveedor de servicios esté disponible alrededor de la fecha de implementación para brindar apoyo a la empresa y sus trabajadores.	Capacitar/brindar información a los trabajadores sobre cómo recibir, utilizar y acceder a sus salarios digitales de forma segura.
	Reunión de implementación		
Fase 4: Mejora	Adaptar el proceso según la retroalimentación de los trabajadores y del equipo directivo	Interactuar con proveedores para aprender y evaluar los beneficios y los riesgos de servicios adicionales.	Proporcionar apoyo continuo y educación financiera a los trabajadores, especialmente a los más vulnerables.

Sesión 3: Configurando y digitalizando el sistema de planilla de pago

Objetivos	▶ Conocer los pasos básicos de un sistema de planilla de pago ▶ Conocer los recursos brindados por el Estado para el registro de trabajadores y el control del pago de salarios ▶ Realizar un ejercicio para analizar el ahorro potencial de tiempo y costos de la implementación de salarios digitales ▶ Conocer aspectos básicos de la gestión de remuneración, teniendo en cuenta los beneficios sociales y los descuentos al trabajador por ley
Duración	90 minutos
Recursos	▶ Rotafolio, pizarra, notas adhesivas/tarjetas de colores, papel bond, plumones, lapiceros, cinta *masking tape*, pelota ▶ Proyector ▶ Presentación de diapositivas en PowerPoint ▶ Material de consulta 2: Regímenes laborales ▶ Ejercicio 2: Cálculo de los beneficios potenciales de la transición a los salarios digitales ▶ Apoyo pedagógico 3: Hoja de asistencia y producción ▶ Apoyo pedagógico 4: Planilla de pago ▶ Apoyo pedagógico 5: Boleta de pago
Mensajes clave	▶ Existen tres pasos básicos para configurar la digitalización del sistema de planilla de pago. ▶ Los recursos brindados por el Estado, como el T-Registro y el PDT PLAME y la boleta de pago, pueden ayudar a las empresas a digitalizar su sistema de nómina; además, permiten a las empresas formalizar a sus trabajadores. ▶ Digitalizar el sistema de planilla de pagos de salarios permite ahorrar tiempo y asegurar una mejor precisión y eficiencia. ▶ Registrar a los trabajadores en los planes de seguridad social genera mayor confianza en los trabajadores y evita sanciones a las empresas.
Etapas	1. Pasos básicos de un sistema de planilla de pagos 2. Analizar el potencial de ahorro de los salarios digitales 3. Beneficios del ALTA de trabajadores a la seguridad social

▶ Sesión 3: Configurando y digitalizando el sistema de planilla de pago

Hilo conductor

5 minutos

Pregunte a los participantes: ¿Qué aprendimos en la sesión anterior?

Inicie diciendo:

Ahora que hemos aprendido acerca de la digitalización de salarios responsables abordaremos un tema importante que está relacionado con la responsabilidad de los empresarios.

- Presente el título de la sesión.
- Presente los objetivos de la sesión.

Los pasos básicos de un sistema de planilla de pago

30 minutos

Explique la importancia de establecer un sistema de planilla de pago y sus seis pasos básicos. Tenga en cuenta que la creación de un sistema de nóminas puede ser un desafío, especialmente para las mipymes que contratan empleados con diferentes tipos de contratos y modalidades de trabajo (Para más información, revise el Material de consulta 2: Regímenes laborales). El seguimiento de la información de las nóminas de los trabajadores a tiempo completo que cobran mensualmente es muy diferente de lo que se necesita en el caso de los trabajadores eventuales contratados por horas o a destajo.

Cualquiera que sea el tipo de contrato, es importante recopilar y organizar la información sobre los trabajadores y hacer un seguimiento de su asistencia o producción para calcular los salarios y emitir las boletas de pago adecuadamente, asegurándose de que los pagos se realicen correctamente y minimizando el riesgo de disputas sobre el importe total devengado.

El sistema de nómina involucra una serie de actividades: desde el registro de la información de los trabajadores hasta el registro de las transacciones de pago y los documentos relacionados.

La organización del sistema de planilla de pago permite que las empresas aumenten considerablemente su eficacia y reduzcan los riesgos que implica la gestión de los recursos humanos. Es importante comprender los requisitos básicos de un sistema de planilla de pago[12].

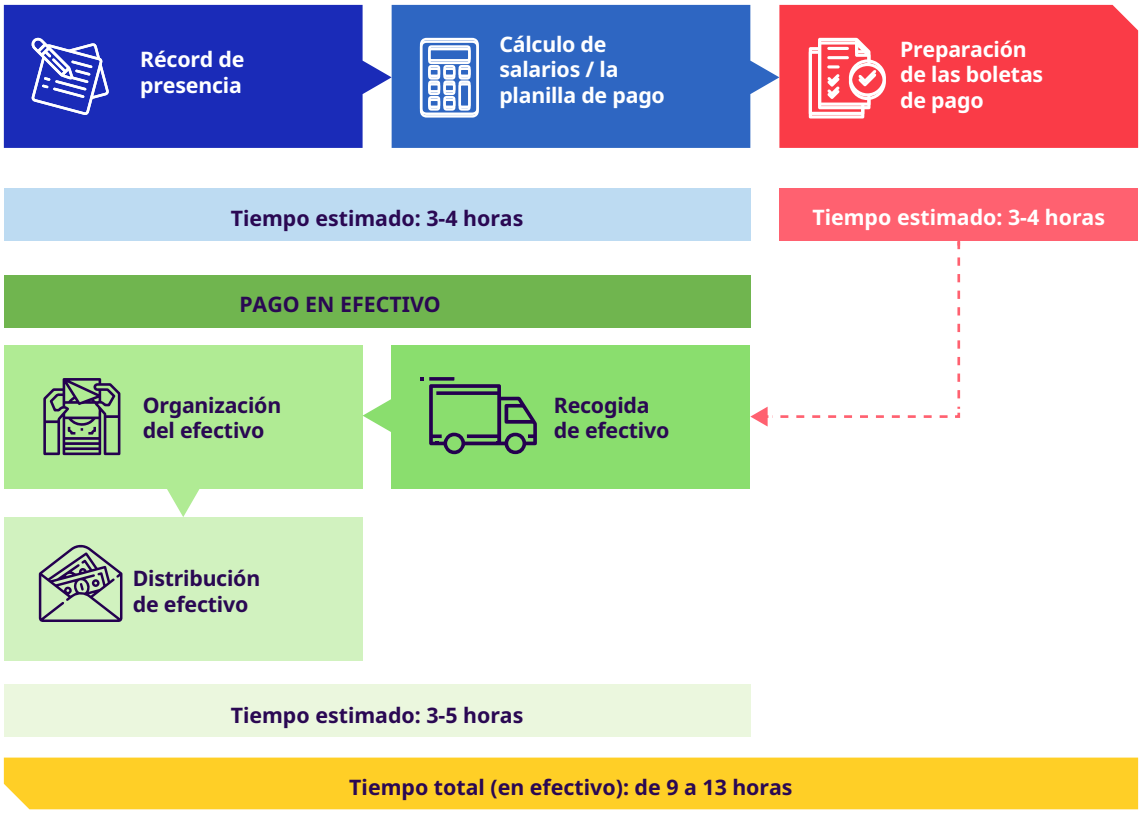
[12] En el presente texto se utiliza el término «salarios» para facilitar la comprensión general. Sin embargo, es importante señalar que la legislación laboral vigente utiliza «remuneración» para referirse a la contraprestación que percibe el trabajador por la prestación de sus servicios. Ambos términos pueden considerarse equivalentes en este contexto,

Analizar el potencial de ahorro de los salarios digitales

20 minutos

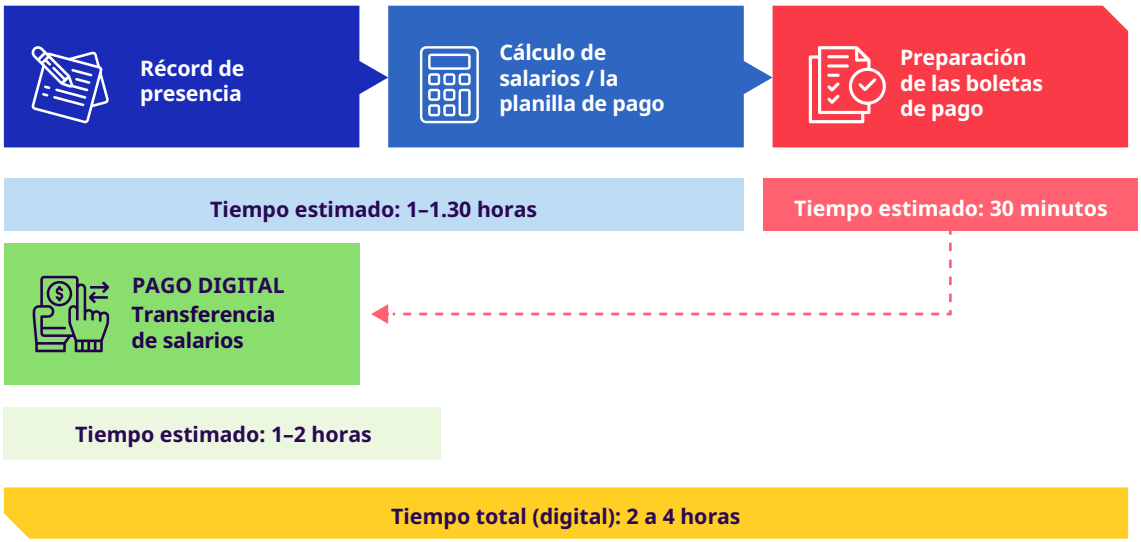
Para entender los beneficios de las diferentes mipymes que participan en el curso, es importante llevar a cabo un análisis de los posibles ahorros en términos de tiempo y costos al digitalizar la planilla y los pagos salariales. Para ilustrar este proceso, compartimos un ejemplo de las oportunidades de ahorro de costos de la digitalización para las pequeñas empresas. Estas estimaciones se basan en entrevistas con empresas (de diez a 50 empleados) en el Perú y otros países, como Indonesia y Filipinas.

▶Caso 1: Sistema de planilla no digital y pago de salarios en efectivo



Utilice la diapositiva correspondiente en la presentación de PowerPoint para explicarles a los participantes un ejercicio sencillo para trazar los ahorros potenciales para su mipyme al digitalizar los salarios.

▶Caso 2: Sistema digital de planilla y pago digital de salarios



Actividad individual

Distribuya el **Ejercicio 2: Cálculo de los beneficios potenciales de la transición a los salarios digitales.** Dé a los participantes cinco minutos para realizar el ejercicio, trazando la digitalización de planillas y salarios que podrían llevar a cabo en el futuro o que han efectuado en el pasado.

Pida que dos o tres voluntarios compartan la diferencia que han calculado en tiempo y costos, así como cualquier otro punto del análisis que les haya sorprendido.

Nota para formadores

El análisis es muy importante para ayudar a los empresarios o directivos a comprender los beneficios para sus propias empresas y decidir si es el momento adecuado para digitalizar los pagos de sus salarios.

Tenga en cuenta que a menudo existen costos ocultos que las empresas no consideran, como los costos de transporte para ir a un banco a cobrar efectivo, para realizar los pagos de salarios. Ello también puede representar una disminución sustancial en el número de personas involucradas en el proceso. Es posible que inicialmente estos costos no parezcan significativos, hasta que se acumulan, así que asegúrese de que los participantes los incluyan.

Enfatice que los participantes necesitarán trabajar con estimaciones y podrán mejorar este análisis más adelante, por lo que pueden dejar espacios en blanco para completarlos más tarde.

Diseño de los documentos de planilla de pago

25 minutos

Actividad grupal: estudios de caso

Recuérdeles el video de Elena y el punto referente a tener bien establecidos los documentos y los procesos necesarios antes de pasar al pago de salarios digitales. ¿A qué documentos se refiere Elena? Pregúnteles a los participantes por su experiencia y explore los diversos formularios que pueden utilizar para registrar la información de los trabajadores y realizar un seguimiento de la asistencia o la producción. Utilice las animaciones de la presentación de diapositivas para comentar con los participantes los documentos básicos del sistema de planilla.

A continuación, divida a los participantes en cuatro grupos. Pida a cada grupo que utilice los rotafolios para diseñar la plantilla de uno de los documentos (Como apoyos pedagógicos 3, 4 y 5 se incluyen formatos de estos documentos al final de esta sesión).

. El grupo 1 debe diseñar el formulario de registro de los trabajadores; el grupo 2, la hoja de presencia y producción; el grupo 3, la hoja de planilla; y el grupo 4, la boleta de pago. Deles 10 minutos para elaborar su diseño. Recuerde que es probable que los participantes ya utilicen estos documentos, así que asegúrese de que se sientan libres para debatir a partir de su propia experiencia.

Luego de esta actividad, cada uno de los grupos deberá elegir a un miembro para que exponga en sesión plenaria el diseño sugerido. Las plantillas que figuran en el anexo de esta sesión pueden servir de ejemplo para guiarle como moderador del debate en sesión plenaria, pero considere que es más pertinente que trabajen a partir de su propia experiencia con el proceso de planilla. La excepción es el grupo que trabaje sobre la boleta de pago, ya que la mayoría de los países tienen una legislación específica para este documento.

La importancia de las boletas de pago

Puede ser importante al solicitar un préstamo, alquilar una casa o solicitar una visa. Los recibos de pago brindan claridad y transparencia, lo que ayuda a:

- generar confianza con los trabajadores;
- evitar disputas y malentendidos;
- resolver cualquier error;
- demostrar que se han cumplido los requisitos legales, y
- permitir a los trabajadores demostrar que están empleados.

Nota para formadores

Para responder las consultas sobre los requisitos legales para las planillas de pago en el país, revise la lectura complementaria del formador y responda a sus dudas.

Al terminar la actividad, concluya refiriéndose al pago de salario.

Pago de salario: es un derecho que el trabajador tiene por la prestación de sus servicios laborales, al cual se llega en consenso con el empleador y sobre la base de las normas legales que se aplican en el país. El cálculo mensual de este se realiza considerando los aportes y los descuentos al trabajador a través de la planilla de pago. El pago de salario se acredita con la boleta de pago.

Recuerde: la organización de la planilla de pago permite a las empresas aumentar considerablemente su eficacia y reducir los riesgos que implica la gestión de los recursos humanos. La planilla electrónica de la SUNAT es una herramienta esencial que facilita el registro de la planilla para los empleadores.

▶Lectura complementaria para el formador

El material a continuación busca ampliar los conocimientos para el desarrollo de la sesión.

Aproveche la discusión para mencionar que, en el Perú, el gobierno —a través de la Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria (SUNAT)— ha desarrollado herramientas digitales que pueden ayudar a los empleadores a configurar su sistema de planilla; en este caso, nos referimos a la planilla electrónica.

La planilla electrónica es el registro que el empleador usa para informar a la entidad sobre sus trabajadores, pensionistas, prestadores de servicios, personal en formación o de terceros y derechohabientes. Debe ser registrada cada mes, de acuerdo con el cronograma de vencimiento según el último dígito del Registro Único de Contribuyentes (RUC).

La planilla electrónica tiene dos componentes que pueden ser usados para registrar a los trabajadores, desarrollar la hoja de planilla y emitir boletas de pago: el Registro de Información Laboral (T-Registro[13]) y la Planilla Mensual de Pagos (PLAME).

Es el registro de información laboral en el que están los datos del empleador, los trabajadores, los pensionistas, los prestadores de servicios, el personal en formación o de terceros y derechohabientes. Comprende información de carácter laboral, de seguridad social y otros datos relevantes.

¿Qué es el T-Registro?

Con este registro se da el alta al trabajador en la planilla electrónica, consolidando el vínculo laboral, y debe hacerse el día que comienza a laborar.

[13] Es el Registro de Información Laboral de los empleadores, trabajadores, pensionistas, prestadores de servicios, personal en formación–modalidad formativa laboral y otros.

▶Información del trabajador que debe consignarse en el T-Registro

T-Registro	
Datos de identificación Registrar tipo y número de documento, apellidos y nombres, fecha de nacimiento, sexo, estado civil, correo electrónico, número telefónico **Datos laborales** Periodo laboral, tipo de trabajador, régimen laboral, tipo de contrato, forma de pago, monto de remuneración, jornada laboral y si cuenta con discapacidad **Datos de seguridad social** Registrar régimen pensionario y régimen de salud **Datos de situación educativa** Consignar el nivel de situación educativa	**Datos adicionales** ▶ número de contacto de emergencia; ▶ condición médica especial; ▶ tratamiento medico; ▶ habilidades artísticas o deportivas, y ▶ referencias laborales.

Definamos:

¿Qué es la planilla mensual de pago PDT PLAME?

Es un documento electrónico en el que se registran los ingresos mensuales, los pagos, los impuestos o los descuentos de ley de los trabajadores, pensionistas prestadores de servicios, personal en formación o terceros. Entre los detalles que deben ingresarse en la Planilla Mensual de Pagos (PDT Plame) se incluyen pagos por prestaciones de servicios, descuentos, días laborados y no laborados y horas extras.

¿Qué es la boleta de pago?

Es un documento por el cual el empleador demuestra el cumplimiento en una relación laboral. Las boletas de pago deben tener la misma información que la declarada en la planilla de pagos.

La emisión de la boleta de pago se encuentra legislada en el decreto supremo N.º 001-98-TR – Normas reglamentarias relativas a las obligaciones de los empleadores de llevar planillas de pago. Específicamente, su artículo 18 señala que «[...] el pago de remuneraciones se acredita con la boleta de pago firmada por el trabajador o con la constancia respectiva, cuando aquel se haga a través de terceros».

Los empleadores deben conservar una copia de este documento hasta por cinco años y debe estar firmado tanto por el trabajador como por el empleador, en señal de conformidad. En caso de que no emitan de manera física las boletas de pago, pueden hacerlo digitalmente mediante un acuerdo escrito con el trabajador. Ante la supervisión de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), el empleador tiene la carga de la prueba y puede demostrar el pago de salarios a través de las transacciones bancarias y el acuerdo escrito con el trabajador. El artículo 19 de decreto supremo N.º 001-98-TR señala que la empresa debe entregar una copia de la boleta de pago al trabajador tres días después de su emisión.

Las empresas determinan la fecha de pago de salarios, que generalmente es a final de cada mes. Este acuerdo debe constar en el contrato de trabajo y el incumplimiento de este plazo constituirá una infracción grave contra los derechos laborales, que puede reportarse ante el Ministerio de Trabajo o la SUNAFIL.

Dedique algún tiempo a explicar a los participantes la importancia de las boletas de pago.

Beneficios del alta de trabajadores a la seguridad social

25 minutos

Actividad grupal: estudios de caso

- Divida a los participantes en grupos y asigne a cada de ellos uno de los casos. Entregue una copia del caso de estudio y pida que respondan las preguntas en un rotafolio.
- Asegúrese de que se entienda el caso y aclare dudas.
- Una vez que los grupos hayan concluido, pídales que socialicen los resultados en plenaria.

Incendio en el restaurante

Deliciosa Salada es un bar restaurante que tiene 30 trabajadores, entre cocineros, meseros, limpiadores, repartidores y personal administrativo. La mayoría trabaja a tiempo completo y recibe su salario mensualmente en una cuenta bancaria. Sin embargo, algunos de los cocineros, meseros, limpiadores y repartidores son contratados de acuerdo con la temporada. Un día festivo se produce un incendio en la cocina de Deliciosa Salada. El fuego se controló antes de llegar a las oficinas y el salón principal, pero la mayoría de los cocineros resultaron desgraciadamente heridos.

Era temporada alta y el responsable de RRHH había pedido trabajadores temporales para que ayudaran en la cocina; estos cocineros también resultaron heridos.

El responsable de RRHH es consciente de que hay muchos trabajadores temporales heridos que no están afiliados al Seguro Social, no cuentan con Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR) ni Seguro Vida Ley.

¿Qué pasará ahora?

- ¿Cuáles son las consecuencias de esta situación para los cocineros fijos? ¿Y para los trabajadores eventuales?
- ¿Cuáles son las ventajas tanto para los cocineros fijos como para el empresario, teniendo en cuenta que están registrados en la Seguridad Social?
- ¿Qué consecuencias tiene para el empresario la situación de los trabajadores eventuales?
- ¿Qué podía haber hecho para proteger a los trabajadores eventuales?

Alud en Camino Inca

Machupicchu Tours SAC es una agencia de viajes que realiza tours hacia Machupicchu a través de la ruta «Camino Inca». Esta mype tiene 20 trabajadores, entre guías, cocineros, estibadores y personal administrativo. La mayoría de trabajadores labora a tiempo completo y recibe un salario mensualmente en una cuenta bancaria. En temporada alta de turismo en Cusco y por ello se contrata personal eventual que ayuda en las labores de cocina, guiado y estibaje.

En un día inusual lluvioso, a poco de llegar al destino, se produce un incidente (alud) en la ruta «Camino Inca», que genera daños leves a cocineros, estibadores, guías de turismo, incluidos clientes (turistas extranjeros). El responsable de RRHH es consciente de que hay trabajadores temporales heridos que no están afiliados al Seguro Social, no cuentan con Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR) ni Seguro Vida Ley.

Por otro lado, la agencia de viajes no hizo el registro interno de la tenencia de seguro de los clientes turistas extranjeros.

¿Qué pasará ahora?

- ¿Cuáles son las consecuencias de esta situación para los trabajadores fijos? ¿Y para los trabajadores eventuales?
- ¿Cuáles son las ventajas tanto para los cocineros, estibadores, guías de turismo fijos como para el empresario, teniendo en cuenta que están registrados en la Seguridad Social?
- ¿Qué consecuencias tiene para el empresario la situación de los trabajadores eventuales?
- ¿Qué podría haber hecho para proteger a los trabajadores eventuales?
- ¿ Qué consecuencias tiene para el empresario la situación de afectación sufrida por los clientes- turistas extranjeros? ¿Qué debe hacer la empresa en este caso?

Concluya el ejercicio resaltando la importancia de registrar a los trabajadores y pagar los beneficios sociales. Es probable que algunos de los participantes contraten a sus trabajadores de manera informal, sin registrarlos en los regímenes de seguridad social. El objetivo principal de esta formación es promover la transición a los salarios digitales, pero es importante aprovechar la oportunidad para explorar los beneficios de inscribir a los trabajadores en la seguridad social.

Introduzca el tema recordando brevemente a los participantes que la identificación de los beneficios sociales se encontraba entre la información sugerida para el formulario de registro del trabajador. Pregúnteles sobre su percepción de las ventajas de cotizar a la seguridad social. Invite a un debate sobre el tema.

Pídales que compartan sus ideas sobre las ventajas de los beneficios sociales para los trabajadores y las pequeñas empresas. Recuerde que la seguridad social protege a los trabajadores en caso de baja por maternidad o paternidad, desempleo, accidentes laborales, enfermedad, discapacidad, vejez, además de otros beneficios.

Los beneficios sociales son un derecho universal que busca prevenir la pobreza y la vulnerabilidad. Los empresarios están legalmente obligados a facilitar el acceso de sus trabajadores a la seguridad social, y también, a beneficiarse ellos mismos. La seguridad social tiene importantes beneficios tanto para los trabajadores como para las empresas:

Para los trabajadores	Para pequeñas empresas
▶ seguridad de ingresos y acceso a la atención de salud, y ▶ mejores oportunidades de vida para toda la familia.	▶ reducción del riesgo de conflictos y problemas legales; ▶ mejora de la salud de los trabajadores, ▶ aumento de la productividad laboral y empresarial, y ▶ mayor satisfacción y lealtad de los trabajadores.

Dé información complementaria referente a dónde deben acudir los empresarios para formalizar el acceso de sus trabajadores a la Seguridad Social y cumplir con los requisitos en materia de salud ocupacional.

Cierre de la sesión

5 minutos

Mencione a los participantes la importancia de registrar a los trabajadores en el sistema de planillas de pago.

Lea los mensajes clave:

- Existen seis pasos básicos para configurar la digitalización del sistema de planilla de pago.
- Los recursos brindados por el Estado, como el T-Registro, el PDT PLAME y la boleta de pago, permiten a las empresas configurar más fácilmente su sistema de planilla.
- Digitalizar el sistema de planilla de pagos de salarios permite ahorrar tiempo y asegurar una mejor precisión y eficiencia.
- Registrar a los trabajadores en los planes de seguridad social genera mayor confianza en los trabajadores y evita sanciones a las empresas.

Nota para formadores

Recuerde que parte de la responsabilidad de las empresas es también la adquisición de un Seguro Vida Ley, el cual es obligatorio y debe ser registrado en el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

El Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR) es obligatorio para empresas cuyas actividades sean de riesgo[14].

Las empresas deben tener un Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, de acuerdo con lo estipulado en la ley N.º 29783[15]. Esta es aplicable sin exclusiones a todos los sectores económicos y de servicios; comprende a todos los empleadores y trabajadores. Las empresas con 20 o más trabajadores a su cargo deben constituir un Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo (artículo 29); en las empresas con menos de 20 trabajadores son los mismos trabajadores quienes nombran un supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo (artículo 30).

[14] Decreto Supremo N.º 008-2022-SA. Actualización del Anexo 5 del Reglamento de la Ley N° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, aprobado por Decreto Supremo N° 009-97-SA

[15] Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo - Ley N.º 29783 y Reglamento de la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo - Decreto Supremo N.º 005-2012-TR

▶ Material de consulta 2: Regímenes laborales

<table>
<tr><th colspan="3">Regímenes especiales laborales: Régimen laboral de la micro y pequeña empresa</th></tr>
<tr><th colspan="2">Microempresa (MYPE)</th><th>Pequeña empresa - PYME</th></tr>
<tr><td>¿Quiénes pueden ingresar a este régimen?</td><td>▶ Se encuentran las empresas que tengan ventas hasta por 150 UIT anuales.</td><td>▶ Se encuentran las empresas que superan las 150 UIT, pero no exceden las 1700 UIT en ventas anuales.
Contar con al menos un trabajador.</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Beneficios laborales</td><td colspan="2">Beneficios comunes:
▶ remuneración mínima vital;
▶ descanso semanal de 24 horas continuas;
▶ descanso en días feriados no laborables;
▶ jornada laboral máxima de 8 horas diarias o 48 horas semanales;
▶ descanso vacacional de 15 días continuos por año de trabajo o la reducción hasta 7 días de goce, a través de la venta de vacaciones;
▶ licencias por salud;
▶ refrigerio (como mínimo 45 minutos), y
▶ sistema pensionario (ONP o AFP), aportación obligatoria y derechos colectivos.</td></tr>
<tr><td>Beneficios específicos (microempresa):
▶ indemnización por despido arbitrario (10 remuneraciones diarias por cada año completo de servicios. El tope es 90 remuneraciones diarias);
▶ régimen especial de salud semisubsidiado del SIS o EsSalud, a consideración del empleador, facultativo, y
▶ seguro de vida.</td><td>Beneficios específicos (pequeña empresa)
▶ indemnización por despido arbitrario (20 remuneraciones diarias por cada año completo de servicios. El tope es 120 remuneraciones diarias);
▶ CTS, equivalente a 15 remuneraciones diarias por año completo de servicios;
▶ gratificaciones en Fiestas Patrias y Navidad, equivalentes a media remuneración mensual;
▶ asegurados regulares de EsSalud (obligatorio);
▶ participación de utilidades, y
▶ seguro de vida y seguro complementario de riesgo.</td></tr>
</table>

▶ Apoyo pedagógico 3: Hoja de asistencia y producción

▶Hoja de asistencia y producción

Nombre						
Fecha	Día de la semana	Llegada	Salida	Almuerzo	Total de horas	Horas extras
01.06						
02.06						
03.06						
04.06						
05.06						
06.06						
08.06						
09.06						
10.06						
11.06						
12.06						
13.06						
15.06						
16.06						
17.06						
18.06						
19.06						
20.06						
22.06						
23.06						
24.06						
25.06						
Total mensual						

Apoyo pedagógico 4: Planilla de pago

PLANILLA DE REMUNERACIONES
PERIODO: 02/20....
RUC:
DENOMINACIÓN O RAZÓN SOCIAL:

ORDEN	CÓDIGO	APELLIDOS Y NOMBRES	CARGO U OCUPACIÓN	ASIGNACIÓN FAMILIAR	INGRESO DEL TRABAJADOR			TOTAL REMUNERACIÓN BRUTA	RETENCIONES A CARGO DEL EMPLEADOR						TOTAL DESCUENTO	REMUNERACIÓN NETA	APORTACIONES DEL EMPLEADOR		
											SISTEMA PRIVADO DE PENSIONES - AFP								
					SUELDO BÁSICO	ASIGNACIÓN FAMILIAR (S/.)	OTROS		SNP / ONP		AFP	APORTE OBLIGATORIO	COMISIÓN % SOBRE R.A.	PRIMA DE SEGURO			SALUD	SCTR	TOTAL APORTES
01	-	JHINSON	Gerente General	Sí	5000	102.5		5102.5	No	-	PRIMA	765.38	102.05	153.08	1020.5	4082	459.23	63.78	523.01
02	-	JOHEL	Cajero	No	2000	-		2000	No	-	PROFUTURO	360	40	60	460	1540	180	25	205
03	-	MERCEDES	Vendedor	Sí	1030	102.5		1132.5	Sí	147.23	-	-	-	-	147.23	985.28	101.93	14.16	116.08
TOTALES					8,030.00	205.00		8235.00		147.23		1,125.38	142.05	213.08	1627.73	6,607.28	741.15	102.94	844.09

▶ Apoyo pedagógico 5

BOLETA DE PAGO
ARTÍCULO 19 DEL DECRETO SUPREMO N.° 001-98-TR DEL 22-01-98

DATOS DE LA EMPRESA

RUC	RAZÓN SOCIAL:	RUBRO DE LA EMPRESA	DIRECCIÓN
		Servicios de Consultoría de Obra	Av. Micaela B

DATOS DEL TRABAJADOR

CÓDIGO	NOMBRES	APELLIDOS	D.N.I.	F. NAC.	HIJOS	DIRECCIÓN
1114	Alexander			28-09-83	0	

DATOS DEL TRABAJADOR VINCULADOS A LA RELACIÓN LABORAL

CARGO	CATEGORÍA	PERIODIC.	ONP	A.F.P.	C.U.S.P.P.	F. ING.	F. CESE	INL. VAC.	DÍAS VAC.
Asistente Almacén	Empleado	Mens.		Prima		1/04/2017			

DÍAS LABORADOS	TOTAL HORAS LABORADAS	HORAS EXTRAS	DÍAS NO LABORADOS
30			

IMPORTE BRUTO	IMPORTE REMUN.
	0.00

CTA AHORRO DE DEPÓSITO
176-7777780

REMUNERACIONES		RETENCIONES / DESCUENTOS			APORTACIONES DEL EMPLEADOR	
Sueldo Computable	1 500.00	AFP Fondo	150.00	10.00 %	EsSalud	135.00
Asignación Familiar	0.00	AFP Comisión	2.70	1.60 %	S.C.T.R.	0.00
Remun. Vacacional	0.00	AFP Seguro	20.40	1.36 %		
Mov. Sup. Asistencia	0.00	ONP	0.00			
C.T.S.	0.00	Faltas	0.00			
		Retenciones 5ta	0.00			
		Retenciones Judiciales	0.00			
		Adelantos	600.00			
Total Remuneraciones	**1 500.00**	**Total Descuentos**		**773.10**	**Neto a pagar**	**726.90**

Cusco, enero de 20....

EMPLEADOR

TRABAJADOR

▶ Ejercicio 2: Cálculo de los beneficios potenciales de la transición a los salarios digitales

▶1. MANUAL: tiempo dedicado actualmente al proceso de planilla manual y a los pagos de salario en efectivo

Proceso de planilla	Tiempo utilizado
Registrar la asistencia y el desempeño de los trabajadores.	
Calcular salarios.	
Aprobar el pago.	
Tiempo total dedicado al proceso de planilla manual	

Proceso de planilla	Tiempo utilizado
Recoger el efectivo.	
Contar y organizar el efectivo.	
Distribuir el efectivo a los trabajadores.	
Resolver conflictos.	
Tiempo total dedicado al proceso de planilla manual	

Otros costos (financieros, seguridad, material de oficina, etc.)

▶2. DIGITAL: tiempo estimado dedicado al proceso de planilla digital y a los pagos digitales de salario

Proceso de planilla	Tiempo utilizado
Registrar la asistencia y el desempeño de los trabajadores.	
Calcular salarios.	
Aprobar el pago.	
Tiempo total dedicado al proceso de planilla digital	

Proceso de planilla	Tiempo utilizado
Transferencia bancaria.	
Resolver conflictos.	
Tiempo total dedicado al proceso de planilla digital	

Otros costos (financieros, conexión internet, computadores etc.)

Sesión 4: Seleccionando y trabajando con proveedores de servicios financieros (PSF)

Objetivos	▶ Explorar métodos de pago digitales (cuentas bancarias y billeteras digitales) y comprender sus ventajas y desventajas ▶ Identificar y aplicar criterios clave para elegir un proveedor de servicios financieros (PSF) ▶ Conocer los servicios proporcionados por los PSF, el apoyo que los trabajadores esperan y cómo garantizar que los servicios respondan a las necesidades de los trabajadores
Duración	65 minutos
Recursos	▶ Rotafolio, pizarra, notas adhesivas/tarjetas de colores, papel bond, plumones, lapiceros, cinta masking tape ▶ Proyector ▶ Presentación de diapositivas en PowerPoint ▶ Material de consulta 3: Preguntas a un proveedor de servicios financieros ▶ Material de consulta 4: Requisitos para abrir una cuenta sueldo ▶ Material de consulta 5: Plataforma de la SBS para comparar cuentas sueldo por entidad y región ▶ Apoyo pedagógico 6: Estudio de caso de proveedores de servicios financieros
Mensajes clave	▶ Hay diferentes formas de pagar salarios digitalmente. Es importante conocer y comprender las características de cada una de ellas, así como las ventajas y desventajas para su empresa y sus trabajadores. ▶ Es importante comparar criterios de costos, accesibilidad, calidad, apoyo y capacitación por parte de las entidades financieras que beneficien a la empresa y a los trabajadores. ▶ Es fundamental que los trabajadores sean considerados al momento de elegir un PSF, para que puedan acceder y utilizar sus salarios digitales de una manera conveniente, segura, oportuna y disponible.
Etapas	1. Explorar los métodos digitales disponibles para pagar los salarios 2. Evaluar las formas de pago de salarios 3. Seleccionar un proveedor de servicios financieros (PSF)

▶ Sesión 4: Seleccionando y trabajando con proveedores de servicios financieros (PSF)

Hilo conductor

5 minutos

Pregúnteles a los participantes:

- ¿Qué aprendimos en la sesión anterior?

Inicie diciendo:

Ahora que ya sabemos la importancia de configurar un sistema de planilla de pago, a través de herramientas digitales, observaremos cómo colaborar con proveedores de servicios financieros.

- Presente el título de la sesión.
- Presente los objetivos de la sesión.

Explorar los métodos digitales disponibles para pagar los salarios

10 minutos

Actividad individual

Entregue a cada participante una tarjeta u hoja adhesiva con un marcador y pídales que respondan la siguiente pregunta:

¿Qué métodos utilizan los empresarios para pagar salarios a sus trabajadores?

- Pegue las tarjetas u hojas adhesivas en un rotafolio y agrúpelas por similitud.
- Una vez que todos hayan colocado sus tarjetas u hojas adhesivas, identifique las opciones que más se repitieron. Señale que en esta sesión se trabajará solo con las tres que faciliten la digitalización de salarios.

- **cuenta de ahorro (cuenta sueldo):** una cuenta sueldo es una cuenta de ahorros especialmente diseñada para que un trabajador reciba su sueldo. La cuenta puede ser abierta en un banco tradicional o digital u otra institución financiera, como una caja municipal o cooperativa financiera. La empresa donde el empleado trabaja deposita la remuneración en esta cuenta y desde allí el trabajador puede administrar sus fondos y realizar transacciones. Durante el periodo laboral, el empleado puede cambiar de entidad financiera; solo debe comunicárselo al empleador dentro de los primeros diez días hábiles del mes de pago[16].
  Atención: cualquier omisión por parte del empleador respecto al derecho del empleado de elegir la entidad depositaria es considerada infracción muy grave, sancionable por el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE).

- **cuenta de ahorro (cuenta básica):** es una cuenta abierta en un banco tradicional o digital u otra institución financiera, como una caja municipal o cooperativa financiera. Esta puede ser de costo cero, con transacciones limitadas o ilimitadas, cuentas con premios, con operaciones sin costo a nivel nacional, entre otras características[17]. Su objetivo es hacer crecer el ahorro a mediano y largo plazo.

[16] SBS, "Aprende sobre ahorros".

[17] SBS, "Aprende sobre ahorros".

- **billetera digital:** es un aplicativo móvil que permite realizar y recibir pagos desde un celular, de manera sencilla, segura y rápida, sin contacto con dinero en efectivo. Generalmente está afiliada a una cuenta bancaria pero algunas billeteras se abren solamente con un DNI y un número de teléfono móvil.

Evaluar las posibles formas de pago de salarios

25 minutos

Actividad grupal

Divida a los participantes en tres grupos, con las siguientes instrucciones:

- A cada grupo se le asignará una modalidad distinta de pago de salarios: cuentas de ahorro, cuenta sueldo o billetera digital.
- Cada grupo deberá identificar los pros y los contras de la modalidad asignada, considerando tanto la perspectiva del trabajador como la del empleador.
- Se les otorgará cinco minutos para discutir y preparar sus conclusiones. Al finalizar, cada grupo elegirá un representante que presentará en plenaria un resumen de los beneficios y las desventajas identificados, resaltando el impacto que esta forma de pago tiene tanto para los trabajadores como para las empresas.

Nota para formadores

Utilice la siguiente información para comentar la presentación de los grupos. Asegúrese de que se tengan en cuenta todos los pros y los contras en la discusión:

▶Cuenta ahorro (cuenta sueldo)

Pros	Contras
Para las empresas ▶ Este tipo de cuenta para trabajadores es ampliamente disponible en las entidades financieras. ▶ Las entidades financieras que ofrecen este tipo de cuenta para trabajadores tienen experiencia en servicios de pago de salarios. ▶ La empresa puede tener cuentas y servicios existentes en estas entidades financieras que ofrecen este tipo de cuenta para trabajadores. ▶ Las entidades financieras que ofrecen este tipo de cuenta brindan aplicativos digitales para realizar los pagos desde un dispositivo móvil.	**Para las empresas** ▶ Las empresas enfrentan costos en los servicios por transferencias. ▶ Las transferencias a cuentas sueldo ubicadas en otras entidades financieras generan costos adicionales. ▶ Las entidades financieras que ofrecen este tipo de cuenta para trabajadores pueden no tener servicios adaptados a las necesidades de las pequeñas empresas.

Pros	Contras
Para los trabajadores ▶ Existe la posibilidad de interacción cara a cara en las sucursales del banco o de acceder a servicios digitales. ▶ La cuenta se mantiene sin costo. ▶ Se pueden realizar retiros gratuitos en cajeros y agentes de la entidad financiera. ▶ La cuenta genera intereses. ▶ Se puede acceder a una billetera digital afiliada a la cuenta sueldo. ▶ Se puede acceder a una tarjeta para realizar compras por internet y en establecimientos comerciales. ▶ Se puede acceder a descuentos especiales en tiendas y a la acumulación de puntos y millas.	**Para los trabajadores** ▶ Pueden existir costos de retiro en cajeros de otras entidades financieras y de transferencia a otras entidades. ▶ Las sucursales bancarias y cajeros pueden no estar ampliamente disponibles fuera de los centros urbanos. ▶ Pueden generarse colas para retirar dinero en sucursales y cajeros automáticos. ▶ La cuenta puede convertirse en una cuenta de ahorro básica si no recibe depósitos durante dos o tres meses consecutivos, lo que puede generar costos de mantenimiento.

▶Cuenta de ahorro (cuenta básica)

Pros	Contras
Para las empresas ▶ Las entidades financieras que ofrecen este tipo de cuenta generalmente tienen experiencia en servicios de pago de salarios. ▶ Este tipo de cuenta es ampliamente disponible en las entidades financieras. ▶ La empresa puede tener cuentas y servicios existentes en estas entidades financieras que ofrecen este tipo de cuenta.	**Para las empresas** ▶ Se generan costos por los servicios de transferencia. ▶ Se generan costos adicionales por transferencias a cuentas ubicadas en otras entidades financieras. ▶ Las entidades financieras que ofrecen este tipo de cuenta para trabajadores pueden no tener servicios adaptados a las necesidades de las pequeñas empresas. ▶ Atención: puede ocurrir que el propietario de la empresa tenga una cuenta a nombre propio y desde ahí esté pagando a sus trabajadores, lo que generará una multa.
Para los trabajadores ▶ Existe la posibilidad de interacción cara a cara en las sucursales del banco o de acceder a servicios digitales. ▶ La cuenta permite el ahorro. ▶ Se puede acceder a una tarjeta para realizar compras por internet y en establecimientos comerciales.	**Para los trabajadores** ▶ Pueden existir costos por tarifas de tarjeta, mantenimiento de cuenta y retiro o transferencia. ▶ Puede requerir un saldo mínimo. ▶ Las sucursales de banco y cajeros pueden no estar ampliamente disponibles fuera de los centros urbanos. ▶ Pueden generarse colas para retirar dinero en sucursales y cajeros automáticos.

▶Billeteras digitales

Pros	Contras
Para las empresas ▶ Es posible que las empresas ya utilicen ampliamente las billeteras digitales para aceptar pagos de los clientes o pagar a proveedores (esta billetera debe estar vinculada al número de cuenta de la empresa). ▶ El uso de billeteras digitales resulta conveniente y fácil para emprendedores con buenas habilidades digitales ▶ Estas billeteras suelen estar conectadas a entidades financieras tradicionales y pueden ofrecer servicios de soporte. ▶ El uso de billeteras digitales facilita el pago de adelantos de sueldo. Este mecanismo permite demostrar los esfuerzos de la empresa por promover la bancarización de los trabajadores de bajo ingreso.	**Para las empresas** ▶ Pueden generarse costos por los servicios de transferencia. ▶ Los servicios de planilla y el soporte en persona pueden no estar disponibles o pueden ser más limitados. ▶ Pueden existir desafíos para trabajadores con alfabetización digital limitada. ▶ Los límites de transacciones y saldo pueden ser demasiado bajos para pagos de nómina. ▶ Atención: es importante usar las billeteras electrónicas que estén afiliadas a entidades financieras tradicionales o supervisadas por la SBS. Las billeteras que no lo están no ofrecen las mismas garantías de seguridad, protección de datos y de fondos. Ello representa un riesgo no despreciable para la empresa y los trabajadores.
Para los trabajadores ▶ Existe la posibilidad de gastar directamente en establecimientos locales que aceptan pagos con dinero móvil. ▶ El uso de billeteras digitales resulta conveniente y fácil para quienes tienen buenas habilidades digitales. ▶ Los trabajadores no bancarizados pueden familiarizarse con servicios financieros formales.	**Para los trabajadores** ▶ Pueden generarse costos para realizar retiros y transferencias. ▶ Es posible que los agentes bancarios no tengan suficiente efectivo disponible. ▶ Puede existir menor confianza en servicios relativamente nuevos (aunque suelen estar conectados a una entidad financiera más conocida). ▶ Se requiere contar con un teléfono móvil y con alfabetización digital.

Las pequeñas empresas generalmente conocen solo los bancos tradicionales, que ofrecen servicios de pago de nómina de alto costo para ellas. Además, a menudo ignoran las características de las cuentas sueldo para sus trabajadores y los términos y las condiciones de uso. Por ejemplo, se cree que una cuenta de ahorro básica se convierte automáticamente en una cuenta sueldo a medida que se hacen los depósitos mensuales. Es importante resaltar que no es así. Los trabajadores que lo necesitan tienen que abrir, con la asistencia de sus empleadores, una cuenta sueldo para recibir su salario digital. Por otra parte, si una cuenta sueldo deja de recibir depósitos de manera consecutiva, el banco asume que esta deja de serlo y la convierte en una cuenta de ahorro básica, que tiene características distintas en cuanto a tarifas de mantenimiento, retiro o transferencia.

Asimismo, las empresas pequeñas suelen no conocer o desconfiar de nuevos proveedores digitales, los cuales, sin embargo, podrían brindar servicios más económicos para las mipymes.

Esta etapa de la sesión puede llevar a los participantes a realizar preguntas respecto a los servicios de nómina y las cuentas sueldo, tanto para el trabajador como para el empleador. Por ello es recomendable dedicar tiempo a revisar lo referente a los proveedores de servicios financieros y sus productos (para empresas y trabajadores) con antelación, para poder ofrecer información buena y actualizada. El siguiente material de consulta brinda información útil para alimentar la discusión. Los materiales de consulta 3 y 4 brindan información útil para enriquecer la discusión. En ellos se puede encontrar información sobre los requisitos para abrir una cuenta sueldo, así como sobre la plataforma de la BSB, que permite comparar cuentas sueldo por entidad y región.

https://servicios.sbs.gob.pe/SueldoTransferenciasSF/CuentaSueldo.aspx

Seleccionar un proveedor de servicios financieros (PSF)

20 minutos

Las entidades financieras son proveedores de servicios y, por lo tanto, las empresas pueden y deben seleccionarlas con tanto cuidado como cualquier otro servicio que adquieran.

Considere la importancia de tener en cuenta las necesidades y las preferencias de los trabajadores a la hora de tomar decisiones.

Actividad grupal: estudios de caso – Pregúntale a tu banco

Forme grupos de trabajo de cuatro o cinco integrantes (puede hacerlo a través de una dinámica).

Distribuya el **Apoyo pedagógico 6: Estudio de caso de proveedores de servicios financieros** y pídales que lean atentamente el caso y se preparen para formular preguntas al proveedor de servicios financieros que viene a visitarlos.

Indique que tienen diez minutos para la actividad.

Nota para formadores

Durante el desarrollo del ejercicio circule por los grupos de trabajo para asegurarse de que hayan entendido el caso. Estimule que cada grupo formule al menos dos preguntas por área clave.

Una vez finalizados los diez minutos, pídale a un representante que mencione dos preguntas que hayan surgido en su grupo; permita que todos los grupos participen y evite que las preguntas se repitan. En la discusión, utilice el **Material de consulta 3: Preguntas a un proveedor de servicios financieros,** para complementar las presentaciones de los grupos.

Al término de la actividad, explique los criterios clave para seleccionar un PSF. Enfatice los vínculos entre estas categorías y las preguntas que los grupos compartieron:

Costos para las empresas	▶ tarifas de instalación, tarifas de apertura de cuentas, costo de las tarjetas para los trabajadores, costos de transacción por trabajador por transacción de pago
Costos para los trabajadores	▶ tarifas de retiro de efectivo, tarifas de transferencia, tarifas anuales de mantenimiento de cuenta, posible tarifa anual de la tarjeta, tarifa de renovación de la tarjeta en caso de pérdida o robo
Accesibilidad	▶ red de puntos de entrada y salida de efectivo, incluidos cajeros automáticos, sucursales bancarias y agentes
Soporte disponible para la empresa	▶ formación y apoyo a propietarios y directivos de empresas durante la digitalización salarial
Apoyo disponible a los trabajadores durante la digitalización y el día de pago	▶ formación, soporte, resolución de problemas, línea directa, etc.
Apoyo y servicio para trabajadores mas allá de la digitalización salarial	▶ educación digital y financiera, servicios financieros adicionales, como ahorros
Reputación	▶ referencias que se tienen acerca del PSF; confianza que genera

Para concluir, pida a los participantes que respondan lo siguiente: ¿cuál creen que es la más importante de las siete categorías analizadas? Repase cada una de ellas y solicite que levanten la mano para medir las tendencias.

Concluya diciendo que la respuesta dependerá de la empresa y que, aunque los costos suelen ser lo más importante, otros factores pueden ser igualmente prioritarios. Aliente a los participantes a utilizar esta lista de preguntas como referencia cuando interactúen con los PSF.

Aliéntelos a utilizar esta lista de preguntas como referencia cuando interactúen con los PSF.

Cierre de la sesión

5 minutos

- Recuérdeles que es importante que los trabajadores también sean considerados en la selección de un PSF y que pueden acceder y utilizar sus salarios digitales de una manera conveniente, segura, oportuna y asequible.
- La próxima sesión se centrará en cómo colaborar con los trabajadores para garantizar una transición responsable.
- Revise los mensajes clave.

▶ Material de consulta 3: Preguntas a un proveedor de servicios financieros

Criterio	Dimensiones	Preguntas para pensar
Accesibilidad	**Proximidad a la empresa**	▶ ¿La entidad financiera dispone de una sucursal cercana a la empresa para facilitar el contacto futuro?
	Proximidad a los trabajadores	▶ ¿Hay puntos de retiro de efectivo cerca del lugar de trabajo, los hogares de los trabajadores u otro lugar conveniente? (Los puntos de recogida incluyen sucursal bancaria, agente, cajero automático, agente de dinero móvil o banco corresponsal).
	Comodidad y facilidad de uso para los trabajadores	▶ ¿Cuál es el horario de apertura de la agencia o de los agentes? ▶ ¿Cuánto tiempo es la espera para ser atendido antes y después del pago de salarios? ▶ ¿Cómo se asegura la entidad financiera de que los cajeros automáticos y los agentes tengan suficiente liquidez antes y después del pago de los salarios? ▶ ¿Estarán disponibles los montos totales para los trabajadores? ▶ ¿Los trabajadores reciben alguna notificación cuando se pagan los salarios digitales? ¿Cuándo y cómo? ▶ ¿Los trabajadores reciben estados de cuenta? ¿Cómo y con qué frecuencia? ▶ ¿Los empleados pueden realizar transacciones en la cuenta usando su teléfono móvil o en línea? (Consulta de saldo, transferencia de dinero, etc.).
Costos y condiciones favorables	**Honorarios y otros costos para los trabajadores**	▶ ¿Cuáles son los costos para el trabajador de retirar su salario digital? ▶ ¿Cuáles son las tarifas por transferir fondos a otra cuenta, incluso dentro de la misma institución financiera? ▶ ¿Hay tarifas extras si el trabajador usa un cajero automático o un agente en otra provincia o de otro proveedor financiero? ▶ ¿Existe una cantidad mínima y máxima que el trabajador puede retirar en cada operación?
	Honorarios y otros costos para la empresa	▶ ¿Cuáles son las tarifas para configurar el servicio de nómina a nivel de empresa? ▶ ¿Cuáles son las tarifas de transacción por trabajador para la empresa?
	Requisitos de apertura y mantenimiento de cuentas para trabajadores	▶ ¿Qué documentos deben presentar los trabajadores para abrir una cuenta? ▶ ¿Cuáles son los costos para abrir una cuenta y recibir una tarjeta bancaria y utilizar el cajero automático? ¿Son costos únicos o anuales? ▶ ¿Hay un depósito mínimo para abrir y mantener la cuenta?

Criterio	Dimensiones	Preguntas para pensar
Disponibilidad y calidad	**Disponibilidad de productos de calidad específicos para pequeñas empresas y grupos vulnerables**	▶ ¿La institución financiera ya ofrece servicios de nómina a otras pequeñas empresas? ▶ ¿Los servicios de nómina de las instituciones financieras son adecuados para las pequeñas empresas? ¿Existen limitaciones (como saldo mínimo o montos mínimos de transacción) que hagan que los servicios no sean adecuados para pequeñas empresas? ▶ ¿La institución financiera ya ofrece productos o servicios financieros a la población de bajos ingresos? ¿Para mujeres de bajos ingresos? ¿Para personas con bajo nivel de alfabetización? ▶ ¿La institución comprende las necesidades y las preferencias de este segmento de la población y tiene un sistema para ofrecer productos y servicios adecuados?
	Acceso a otros productos y servicios	▶ Una vez que el trabajador tenga una cuenta y reciba su salario digital, ¿podrá acceder a otros servicios financieros, como ahorros o crédito? ¿Cuáles serían los términos y condiciones?
Soporte adecuado	**Disponibilidad y calidad de los servicios de apoyo para la empresa y los trabajadores, incluso durante la transición**	▶ ¿Qué servicios de apoyo y formación se proporcionarán a los trabajadores cuando empiecen a recibir salarios digitales? ▶ ¿La institución financiera ofrece educación digital y financiera a los trabajadores? ▶ ¿Cómo es el servicio de atención al cliente en caso de reclamaciones?
Transparencia y protección	**Transparencia de los precios y condiciones de los servicios financieros**	▶ ¿Están disponibles los precios y las condiciones de los servicios financieros, incluida la solución de pago digital? ▶ ¿La institución financiera tiene materiales de comunicación sobre sus productos y servicios (sitio web, etc.)?
	Calidad de la información proporcionada	▶ ¿Se proporciona rápidamente la información necesaria? ¿La información es fácil de entender?
Buena reputación	**Reputación y confianza en el proveedor de servicios financieros**	▶ ¿Cuál es la reputación de la institución financiera? ▶ ¿Existen registros o reportes de problemas que involucren a esta institución financiera en noticias o redes sociales? ▶ ¿Se conocen casos de dificultades a las que se enfrentan otras empresas o clientes al utilizar los servicios de esta institución? ¿Qué tipo de problemas se han identificado? ¿Cómo se resolvieron?
	Responsabilidad social y ambiental	▶ ¿Los productos financieros que ofrece esta institución siguen estándares éticos y regulatorios? ¿Cuáles son estos estándares? ▶ ¿La institución participa en acciones sociales o filantrópicas? Si es así, ¿qué tipo de iniciativas se apoyan?

▶ Material de consulta 4: Requisitos para abrir una cuenta sueldo

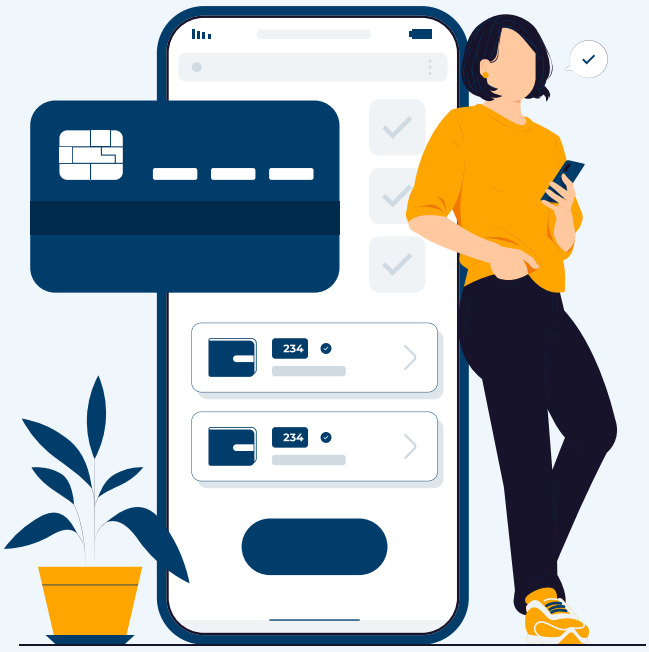
Para la empresa	Para el trabajador
▶ adjuntar documentos de la empresa (ficha RUC, testimonio, DNI del representante legal), y ▶ abrir una cuenta de ahorro o corriente en el banco (algunos pueden pedir saldos mínimos). *Estos requisitos varían de acuerdo con la entidad financiera.*	Llenar el formulario de cuenta sueldo en el banco elegido y tener la siguiente información a mano: ▶ DNI ▶ correo electrónico ▶ número de celular Lea y acepte los términos y condiciones del banco. Informe al empleador sobre su número de cuenta. Estos requisitos varían de acuerdo con la entidad financiera.

▶ Material de consulta 5: Plataforma de la SBS para comparar cuentas sueldo por entidad y región

Plataforma de la SBS para comparar cuentas sueldo por entidad y región

La Superintendencia de Banca, Seguros y AFP (SBS) ofrece una plataforma digital que permite explorar y comparar características de varios servicios financieros por entidad y región.
La plataforma brinda información detallada sobre las cuentas sueldo. Asimismo, compara las características y los diferentes cobros y beneficios que otorgan las distintas entidades financieras respecto a la cuenta sueldo.
La información es de acceso público mediante el siguiente enlace:

https://servicios.sbs.gob.pe/SueldoTransferenciasSF/CuentaSueldo.aspx



▶ Apoyo pedagógico 6: Estudio de caso de proveedor de servicios financieros

Usted es el gerente de una fábrica de ropa, Ropa De Suerte Ltda., que tiene 40 trabajadores permanentes y contrata trabajadores temporales adicionales en temporada alta y cuando hay grandes pedidos. Su empresa planea digitalizar los salarios de los trabajadores. El dueño de la empresa le ha encargado la tarea de seleccionar el proveedor de servicios financieros con los mejores beneficios para la empresa, pero usted también quiere asegurarse de que los salarios digitales tengan beneficios para sus trabajadores. Después de todo, sabe que será usted quien atienda las quejas si los trabajadores tienen problemas con el servicio.

Hoy se reunirá con un proveedor de servicios financieros que tiene una propuesta para digitalizar los salarios de su personal. Dedique unos minutos a planificar las preguntas que le gustaría hacer para tener información que darle a su personal y al dueño del negocio.

1. **accesibilidad:** cercanía a la empresa y para los trabajadores, comodidad y facilidad de uso para los trabajadores
2. **costos y condiciones:** honorarios y otros costos para la empresa y para los trabajadores, requisitos para abrir y mantener una cuenta para los trabajadores
3. **disponibilidad y calidad:** disponibilidad de productos específicos para pequeñas empresas y grupos vulnerables, calidad de los servicios, acceso a otros productos y servicios
4. **soporte adecuado:** disponibilidad y calidad de los servicios de apoyo a las empresas y los trabajadores durante la transición
5. **transparencia y protección:** transparencia de precios y condiciones de los servicios financieros y calidad de la información proporcionada
6. **reputación:** reputación y confianza en el proveedor de servicios financieros, responsabilidad social y ambiental

¿Cree usted que existen áreas más importantes que otras? ¿Cuáles son, en su opinión, las preguntas más importantes que debemos plantearnos?

Sesión 5: Apoyando a los trabajadores durante la transición

Objetivos	▶ Comprender los desafíos que enfrentan los trabajadores durante la transición a los salarios digitales ▶ Discutir la importancia de consultar a los trabajadores en la transición a los salarios digitales ▶ Comprender la importancia de apoyar a los trabajadores, particularmente vulnerables, en la transición responsable de salarios en efectivo a salarios digitales ▶ Aprender información práctica y herramientas básicas para ayudar a los trabajadores a superar desafíos
Duración	65 minutos
Recursos	▶ Rotafolio, pizarra, notas adhesivas/tarjetas de colores, papel bond, plumones, lapiceros, cinta *masking tape* ▶ Proyector ▶ Presentación de diapositivas en PowerPoint (video del estudio de caso) ▶ Apoyo pedagógico 7: Guía de juego de roles en reuniones de personal para representantes de empresas y bancos ▶ Apoyo pedagógico 8: Guía de juego de roles para trabajadores permanentes ▶ Apoyo pedagógico 9: Guía de juego de roles para trabajadores temporales
Mensajes clave	▶ La transición hacia los salarios digitales puede presentar desafíos importantes para los trabajadores, en particular, los más vulnerables. ▶ Es esencial que la empresa mantenga una comunicación transparente y periódica durante la transición hacia la digitalización, teniendo en cuenta las opiniones y los puntos de vista de sus trabajadores. ▶ La empresa tiene la responsabilidad de brindar información y absolver dudas durante la transición.
Etapas	1. La importancia de involucrar a los trabajadores en la transición 2. Beneficios y desafíos de los salarios digitales desde la perspectiva de los trabajadores 3. Ayudar a los trabajadores a beneficiarse de los salarios digitales

▶ Sesión 5: Apoyando a los trabajadores durante la transición

Hilo conductor

5 minutos

Pregunte a los participantes:

- ¿Qué aprendimos en la sesión anterior?

Indique:

Elegir un proveedor de servicios financieros es importante; sin embargo, la adopción de salarios digitales podría constituir un desafío para los trabajadores. El empresario tiene un rol esencial para entender las necesidades y las preferencias de los trabajadores y ayudarlos en la transición.

- Presente el título de la sesión.
- Presente los objetivos de la sesión.

Preparativos

Asegúrese de disponer de información pertinente sobre los servicios de apoyo a los trabajadores en la transición a los pagos salariales digitales en su región y en el país. Para tal fin puede revisar la información de sección 4.3.

La importancia de involucrar a los trabajadores en la transición

30 minutos

Actividad grupal: juego de roles

Anuncie al grupo que el día de hoy se convertirán en actores.

Indique que es necesario tomar el papel en serio, ya que tienen la responsabilidad de que muchos trabajadores opten por los salarios digitales.

Pida tres voluntarios para jugar el rol del propietario de la empresa, el gerente y el proveedor de servicios financieros. Distribuya el **Apoyo pedagógico 7: Guía de juego de roles para representantes de empresas y bancos.**

El resto de los participantes harán el rol de trabajadores. Distribuya el **Apoyo pedagógico 8: Guía de juego de roles para trabajadores permanentes** o el **Apoyo pedagógico 9: Guía de juego de roles para trabajadores temporales.**

Nota para formadores

Siga la siguiente recomendación de uso de apoyos pedagógicos.

- **Apoyo pedagógico 7:** su uso es indispensable para la actividad.
- **Apoyo pedagógico 8:** se usa si las empresas tienen mayor cantidad de trabajadores fijos.
- **Apoyo pedagógico 9:** se usa si las empresas tienen mayor cantidad de trabajadores temporales o sin relación laboral formal.

Puede usar los tres, de acuerdo con el perfil de las empresas con las que esté trabajando.

Apoyo pedagógico 7	Apoyo pedagógico 8	Apoyo pedagógico 9
De acuerdo con la lectura, de los tres voluntarios se deberá designar: ▶ el propietario de la empresa; ▶ el gerente comercial, y ▶ el representante del banco.	De acuerdo con la lectura, el grupo deberá dividirse en: ▶ trabajadores con mayor alfabetización digital, y ▶ trabajadores curiosos de la alfabetización digital.	De acuerdo con la lectura, el grupo deberá dividirse en: ▶ trabajadores temporales con mayor alfabetización digital; ▶ trabajadores temporales curiosos de la alfabetización digital, y ▶ trabajadores temporales que no creen en la digitalización.

- Asigne 10 minutos para que los grupos se organicen y se pongan de acuerdo.
- Manténgase disponible para absolver las preguntas.
- Enfatice en las actitudes de cada personaje.
- Permita que el propietario de la empresa cree las condiciones para realizar la reunión con sus trabajadores.
- Mencione que la reunión tendrá una duración de 20 minutos.

Antes de la reunión, asegúrese de que todos se sientan preparados y recuerde no dejar que uno o dos participantes dominen la discusión.

Una vez finalizada la actividad, haga las siguientes preguntas:

- ¿Cómo se sienten?
- ¿Qué salió bien?
- ¿Recibieron respuestas a sus preguntas?
- ¿Qué podían haber hecho mejor la empresa y el PSF para garantizar que se comprendieran y satisficieran las necesidades de los trabajadores? ¿Y las necesidades de las trabajadoras en particular?
- ¿Cómo reaccionaron los trabajadores que no creen en la digitalización?

Recuérdeles a los participantes lo importante que es involucrar a todos los trabajadores en cada paso del proceso y comprender sus preferencias, necesidades y abordar sus inquietudes.

Beneficios y desafíos de los salarios digitales desde la perspectiva de los trabajadores

10 minutos

Refiriéndose al juego de rol, revise y analice los principales beneficios y desafíos de los pagos salariales digitales para los trabajadores.

Recuérdeles a los participantes que los beneficios para las empresas se discutieron en la primera sesión.

Enfatice que los trabajadores, en particular los trabajadores vulnerables —como las mujeres, los migrantes, los trabajadores con contratos temporales y los trabajadores de mayor edad—, probablemente tendrán preocupaciones y enfrentarán desafíos adicionales en la transición a salarios digitales, y es importante involucrarlos y apoyarlos durante todo el proceso.

Beneficios	Desafíos
▶ mayor rapidez en el pago (sin colas en el lugar de trabajo); ▶ mayor seguridad (menores riesgos de pérdida y robo); ▶ menor presión para entregar dinero a familiares, amigos o colegas; ▶ menor tentación de gastar en artículos innecesarios; ▶ mayor facilidad para el ahorro; ▶ acceso a otros servicios financieros (ahorro, crédito, transferencias, pagos); ▶ comprobante de pago del salario (útil para detectar errores y acceder a servicios financieros), y ▶ mejor gestión de las finanzas personales.	▶ tarifas por mantenimiento de cuentas, retiros, transferencias y reposición de tarjetas; ▶ baja disponibilidad de cajeros automáticos, agentes o sucursales cercanas; ▶ funcionamiento irregular de cajeros automáticos (cortes de electricidad, falta de efectivo); ▶ colas en cajeros, agentes o sucursales bancarias; ▶ imposibilidad de realizar pagos digitales de gastos diarios cercanos; ▶ sistemas operativos y servicios de atención no disponibles en el idioma del trabajador o poco accesibles, y ▶ dificultades en el uso de cajeros o servicios móviles.

Ayudar a los trabajadores a beneficiarse de los salarios digitales

15 minutos

Actividad en plenaria

Mencione que los trabajadores deben contar con mayor información respecto al uso de salarios digitales. En esta sesión daremos algunas sugerencias para que los empresarios ayuden a sus trabajadores a usar el servicio con más confianza y puedan beneficiarse.

Prepare material visual indicando que las dificultades más comunes que tienen los trabajadores para usar sus salarios digitales están relacionadas con el acceso, los costos, la seguridad y la confianza frente al pago de salarios en un medio digital.

Una vez socializadas las principales dificultades que tienen los trabajadores, pregunte:

- ¿Qué haría para apoyar a su trabajador si tiene esta dificultad?

Aplique la pregunta para cada una de las dificultades.

A medida que se vayan agotando las ideas, complemente con la lista de sugerencias a continuación.

ACCESO - Apoyo para acceder a los salarios

- proporcionar una explicación detallada de cómo los trabajadores podrán acceder a su salario. En el caso de los servicios digitales, ofrecer una demostración (puede realizarla el PSF)
- compartir con los trabajadores los puntos de contacto físicos y digitales del PSF; y tener en cuenta la seguridad en el acceso a estos puntos, especialmente para las trabajadoras
- compartir con los trabajadores los mecanismos de reclamación y resolución de problemas
- reunirse con los trabajadores tras el primer pago del salario digital para abordar los problemas y las preocupaciones iniciales

COSTOS - Apoyo en la gestión y reducción de costos

- discutir con los trabajadores qué tasas deben prever, a qué se deben y cómo minimizarlas (pedir información y orientación al PSF o que este los visite y se lo explique)

SEGURIDAD - Apoyar el uso de salarios digitales de forma segura

- hablar de las amenazas más comunes y enseñar a los trabajadores medidas básicas de seguridad para proteger sus tarjetas, contraseñas en línea y códigos PIN
- proporcionar a los trabajadores detalles sobre a quién dirigirse inmediatamente en el PSF en caso de problemas de seguridad, pérdida de tarjetas, entre otros
- compartir la información en carteles en el lugar de trabajo o a través de folletos, que puede proporcionar el PSF

CONFIANZA Y USO - Apoyar el uso del salario digital con confianza

- discutir con los trabajadores los beneficios de los salarios digitales y los servicios financieros digitales, incluido un mayor control sobre sus finanzas
- proporcionar o ayudar a los trabajadores a acceder a la educación financiera
- designar, entre los trabajadores, defensores de la educación financiera de mujeres y hombres que puedan compartir experiencias sobre servicios financieros y buenas prácticas financieras
- compartir información sobre tiendas y servicios cercanos en los que los trabajadores puedan realizar transacciones digitales

Exponga a los participantes los servicios de apoyo disponibles para los trabajadores (recursos de educación financiera de la OIT y de otros actores nacionales). Asegúrese de utilizar la información disponible en el punto 4.3 de esta guía, "Servicios de apoyo a empresas y trabajadores", para compartir algunos recursos locales relevantes.

Cierre la sesión recordándoles a los participantes que la transición hacia pagos salariales digitales debe ir acompañada de apoyo a los trabajadores, considerando que las necesidades de cada uno de ellos pueden ser distintas.

Revise los mensajes clave: 5 minutos

- La transición hacia los salarios digitales puede implicar desafíos importantes para los trabajadores, en particular, los más vulnerables.
- Es esencial que la empresa mantenga una comunicación transparente y periódica durante la transición hacia la digitalización, teniendo en cuenta las opiniones y los puntos de vista de sus trabajadores.
- La empresa tiene la responsabilidad de brindar información y absolver dudas durante la transición.

▶ Apoyo pedagógico 7: Guía de juego de roles para representantes de empresas y bancos

Propietario de la empresa

Usted es el gerente de un hotel restaurante, El palacio del sol, que tiene 15 trabajadores permanentes y en temporada alta contrata trabajadores temporales.

Su empresa ha decidido digitalizar el pago de salarios. Confía en que esto será positivo tanto para su empresa como para sus trabajadores. Junto con el gerente comercial, planea tener una reunión con todo el personal para explicar la transición hacia el pago de salarios digitales y presentar al proveedor de servicios financieros.

Gerente comercial

Usted es el gerente comercial de un hotel restaurante, El palacio del sol. Está convencido de que los pagos de salarios en medios digitales son buenos para la empresa y también ve importantes beneficios para los trabajadores, pero tiene dudas respecto a la transición. Usted sabe que puede que no sea fácil para todos los trabajadores al principio y es consciente de que puede pasar mucho tiempo resolviendo dudas y recibiendo quejas. Es importante para usted que esta reunión sea un éxito y que esta transición (cambio) comience con el pie derecho con los trabajadores.

Representante de ventas del proveedor de servicios financieros

Usted es el representante de ventas del proveedor de servicios financieros DigiSalarios. Su trabajo es promover salarios digitales a trabajadores. Su banco le pone metas mensuales, pero estas generalmente están en las grandes empresas, pero usted sabe que las pequeñas empresas también tienen la necesidad de pagar salarios en medios digitales. La empresa que dirige El palacio del sol le ha contactado para invitarle a brindar información a sus trabajadores acerca de los servicios que presta su banco para el pago de salarios digitales. Está entusiasmado y nervioso porque siente la responsabilidad de que la transición hacia el pago de salarios digitales sea exitosa con sus clientes iniciales de pequeñas empresas.

Instrucciones:

Prepare el espacio del taller para que parezca una reunión de trabajo con todo el personal. Coloque las sillas para el personal. Prepare sus mensajes y cómo dirigirá la reunión. Puede utilizar la agenda de la reunión que encontrará a continuación o adaptarla como prefiera.

Agenda:

- Dé la bienvenida a los trabajadores y dígales lo entusiasmado que está con la digitalización salarial que se va a producir.
- Presente al proveedor de servicios financieros DigiSalarios, que ha seleccionado.
- Infórmeles a los trabajadores que ya no tendrán que hacer cola para recibir sus salarios en efectivo. Esto les ahorrará tiempo y, también, generará ahorros de tiempo para la empresa.
- Comparta el cronograma de la transición de los pagos salariales en efectivo a los pagos digitales (un mes).
- Pídale al proveedor de servicios financieros que les diga a los trabajadores cuán fácil y conveniente será la transición.
- Esté atento a las posibles preguntas de los trabajadores.

▶ Apoyo pedagógico 8: Guía de juego de roles para trabajadores permanentes

Ustedes son trabajadores del hotel restaurante El palacio del sol, que tiene 15 trabajadores permanentes[18] y cuando hay temporada alta contrata trabajadores temporales. Hace días han oído que la empresa está planeando pagar los salarios en cuentas bancarias y aplicativos móviles; es decir, quiere digitalizar el pago de salarios, pero ustedes todavía no tienen mucha información.

Algunos trabajadores, especialmente aquellos que ya tienen cuentas bancarias o manejan mejor la tecnología, se sienten cómodos con el cambio. Otros tienen dudas y muchas preguntas. Algunos no sienten confianza; están en contra del cambio o molestos porque nadie les consultó, no se sienten preparados.

Discuta qué postura planean adoptar los miembros del grupo, asegurándose de que haya una variedad de actitudes.

Como grupo, desean que respondan sus preguntas antes de estar convencidos de que los salarios digitales les convienen. Los beneficios para la empresa no les preocupan y algunos miembros del grupo están amenazando con tomar acciones negativas en contra de la empresa, si no les dan respuestas que los ayuden a absolver sus dudas.

Los compañeros de trabajo han estado hablando del tema y quieren saber lo siguiente:

1. ¿De qué sirve el cambio a salarios digitales para los trabajadores, si solo pueden pagar sus servicios públicos y hacer sus compras de diario en efectivo?
2. Han oído que algunos trabajadores recibían menos dinero por su trabajo cuando se les pagaba digitalmente. ¿Esto es cierto?
3. Han oído que los trabajadores de otras empresas tienen que hacer cola durante mucho tiempo para retirar su dinero el día de pago y algunos son acosados en el proceso, en particular las mujeres. ¿Esto es cierto?
4. ¿Por qué la empresa no ha consultado antes a los trabajadores?
5. El cajero automático más cercano está a 5 km, ¿cómo se puede cobrar el salario sin pagar extra por el transporte?
6. Han oído que los agentes cobran más por retirar dinero. ¿Es esto cierto?
7. No están seguros de poder confiar en el PSF. Han oído hablar de muchas personas que tuvieron problemas financieros con su cuenta bancaria o móvil, incluidos casos de fraude y sobreendeudamiento. ¿Cómo pueden saber si se puede confiar en este PSF?
8. ¿Cómo pueden enviar dinero a casa?
9. ¿Cómo se puede pagar el préstamo que se le ha pedido a un compañero de trabajo o a un vecino si le pagan digitalmente?

[18] El ejemplo del hotel-restaurante puede ser adaptado y contextualizado según el sector específico en el que se desarrolle el curso de formación, con el fin de contextualizar según el perfil de las empresas participantes.

▶ Apoyo pedagógico 9: Guía de juego de roles para trabajadores temporales

Ustedes son trabajadores temporales del hotel restaurante El palacio del sol, que tiene 15 trabajadores permanentes y a ustedes los llaman todos los años en temporada alta, así que, como máximo, se quedan trabajando en la empresa durante tres meses.

Han oído que la empresa está planeando pagar salarios en cuentas bancarias y aplicativos móviles; es decir, quiere digitalizar el pago de salarios, pero aún no tienen mucha información. Ustedes son un grupo de personas que no saben si la empresa quiere pagarles digitalmente así no estén formalmente contratados. Los compañeros están muy preocupados. Los que manejan mejor la tecnología dicen que esta opción sería buena para ellos; algunos otros tienen dudas y muchas preguntas y otros sienten desconfianza, pues piensan que eso no les conviene, ya que no tienen un contrato formal con la empresa y no quieren involucrarse.

Discuta qué postura planean adoptar los miembros del grupo, asegurándose de que haya una variedad de actitudes. Resalte que se trata de un grupo que no trabaja formalmente en la empresa.

Los compañeros de trabajo han estado hablando del tema y quieren saber lo siguiente:

1. ¿Son convenientes para nosotros los pagos digitales si no estamos en planilla?
2. ¿Qué pasará con la cuenta bancaria cuando deje de trabajar en la empresa?
3. ¿Significa que nos quedamos como trabajadores permanentes?
4. Han oído que algunos trabajadores recibían menos dinero por su trabajo cuando se les pagaba digitalmente. ¿Esto es cierto?
5. ¿De qué sirve el cambio a salarios digitales para los trabajadores, si solo pueden pagar sus servicios públicos y hacer sus compras de diario en efectivo?
6. Han oído que los trabajadores de otras empresas tienen que hacer cola durante mucho tiempo para retirar su dinero el día de pago y algunos son acosados en el proceso, en particular las mujeres. ¿Esto es cierto?
7. El cajero automático más cercano está a 5 km, ¿cómo se puede cobrar el salario sin pagar extra por el transporte?
8. Han oído que los agentes cobran más por retirar dinero. ¿Esto es cierto?
9. No están seguros de poder confiar en el PSF. Han oído hablar de muchas personas que tuvieron problemas financieros con su cuenta bancaria o móvil, incluidos casos de fraude y sobreendeudamiento. ¿Cómo pueden saber si se puede confiar en este FSP?
10. ¿Cómo pueden enviar dinero a casa?
11. ¿Cómo podrían pagar sus deudas en la tiendita del barrio si pagan digitalmente?

Discuta en el grupo si hay otras preguntas que le gustaría responder.

Sesión 6: Planificando la acción

Objetivos	▶ Planificar los próximos pasos en la transición hacia el pago de salarios digitales responsables para su empresa ▶ Conocer las herramientas y el apoyo disponible para las empresas y los trabajadores ▶ Aplicar evaluación de salida
Duración	30 minutos
Recursos	▶ Rotafolio, pizarra, notas adhesivas/tarjetas de colores, papel bond, plumones, lapiceros, cinta *masking tape* ▶ Proyector ▶ Presentación de diapositivas en PowerPoint ▶ Ejercicio 3: Plan de acción ▶ Ficha 2: Valoración de la formación
Mensajes clave	▶ Elaborar una hoja de ruta para digitalizar los salarios de manera responsable nos permitirá determinar las acciones precisas, identificar los responsables, tener en cuenta los recursos y orientarnos hacia los resultados esperados en un tiempo determinado. ▶ Existen recursos didácticos y organizaciones disponibles para apoyar a las empresas en su tránsito hacia el pago de salarios digitales responsables.
Etapas	1. Planificación de la acción 2. Valoración de la formación

▶ Sesión 6: Planificando la acción

Hilo conductor

5 minutos

Pregunte a los participantes:

- ¿Qué aprendimos en la sesión anterior?

Diga:

Ahora que saben la importancia de apoyar a los trabajadores en la transición hacia el pago de salarios digitales, asumiremos nuestro rol como dueños y administradores de las empresas y elaboraremos una hoja de ruta que nos conduzca hacia la digitalización de salarios en sus empresas.

Presente los objetivos de la sesión.

Planificación de la acción

20 minutos

Actividad individual

Entregue a cada participante una copia del **Ejercicio 3: Plan de acción.**

A través de una lectura guiada, pídales que completen la tabla de planificación de acciones, centrando su tiempo en los pasos que consideren importantes para ellos en esta etapa.

Pídales que sean específicos y prácticos.

Mientras dura el ejercicio, asegúrese de que estén respondiendo las preguntas del plan de acción.

Nota para formadores

De acuerdo con experiencias previas, se calcula que la digitalización de salarios puede durar entre tres y seis meses.

Tenga en cuenta que el formato de plan de acción le permitirá realizar el proceso de asesoría y acompañamiento hacia la digitalización de pago de salarios de las empresas; por lo tanto, se recomienda tener una copia de estos planes para tener mayor información en este proceso.

Familiarícese con la información adjunta a la guía *Servicios de apoyo a empresas y trabajadores*, en la que encontrará referencias de fuentes de apoyo en el país. Es importante añadir cualquier fuente de apoyo nacional adicional que conozca o considere pertinente.

Enfatice que la digitalización salarial responsable es un proceso que puede tomar tiempo.

Esta capacitación es uno de los primeros pasos del proceso; por ello, los participantes no deben buscar resolverlo todo hoy.

Resuma algunos mensajes clave del curso de capacitación.

Resumen de mensajes clave

- Los pagos digitales son el futuro de los pagos en todas partes, porque son más rápidos, seguros, convenientes y transparentes. Están llegando a todas las empresas.
- Los salarios digitales tienen beneficios claros, pero también desafíos; es importante digitalizar de manera responsable para garantizar que la transición beneficie a las empresas y a los trabajadores.
- Lo más probable es que un enfoque gradual tenga éxito; por ello es recomendable dedicar el tiempo suficiente para planificar y preparar documentos que respalden el proceso de digitalización.
- La inclusión y el compromiso de los trabajadores y otras partes interesadas son esenciales para el éxito de la digitalización salarial.

Mencione que existen instituciones que apoyan la transición hacia el pago de salarios digitales, las cuales pueden ser gubernamentales o privadas.

Valoración de la formación

5 minutos

Al finalizar la jornada, aplique la **Ficha 2: valoración de la formación**, agradeciendo a los participantes por su disposición a compartir y aprender. La ficha deberá solicitarse al Centro Global de Salarios Digitales para el Trabajo Decente de la OIT (escribiendo a socialfinance@ilo.org).

Este formulario también permite conocer el interés de los participantes en formar parte de los servicios de asesoría. Pídales que completen el formulario de valoración y agradézcales por su participación.

Invítelos a continuar con el proceso de implementación de las actividades orientadas a la digitalización de los salarios. En esta nueva etapa, el programa inicia un proceso de acompañamiento técnico y de articulación con otras instituciones para asegurar una implementación efectiva de sus planes de acción.

Resalte que el compromiso y la participación activa son fundamentales para el éxito en esta fase.

▶ Ejercicio 3: Planificación de acciones

Paso	Actividad	¿Quién lo hará?	¿Qué necesitas para hacerlo?	¿Cuánto costará?	¿Qué resultado esperas?	¿Cómo lo evidenciaras?
Evaluar los beneficios y los riesgos para su empresa.						
Desarrollar un plan de acción para la digitalización.						
Inicio						
Decidir la persona/equipo responsable de liderar la transición.						
Identificar proveedores de servicios financieros o de planilla.						
Organizar una reunión para involucrar a los trabajadores en la transición.						
Planificación						
Establecer un sistema de planilla y registrar trabajadores.						
Capacitar al personal de recursos humanos y finanzas.						
Seleccionar la solución de pago de salario digital y de planilla.						
Facilitar la apertura de cuentas bancarias para trabajadores, de acuerdo con su elección.						
Implementación						
Establecer un mecanismo de consultas, resolución de disputas y retroalimentación.						
Solicitar que el proveedor de servicios esté disponible alrededor de la fecha de implementación para brindar apoyo a la empresa y sus trabajadores.						
Capacitar/brindar información a los trabajadores sobre cómo recibir, utilizar y acceder a sus salarios digitales de forma segura.						
Reunión de implementación						
Mejora						
Adaptar el proceso según la retroalimentación de los trabajadores y del equipo directivo.						
Interactuar con proveedores para aprender y evaluar los beneficios y riesgos de servicios adicionales.						
Proporcionar apoyo continuo y educación financiera a los trabajadores, especialmente a los más vulnerables.						

3

Desarrollo de la asesoría

Desde el curso de formación de digitalización responsable de pagos de salarios para las mipymes, comenzamos una nueva etapa en la que nos enfocamos en dar apoyo para hacer más fácil la transición al pago digital.

Este servicio está pensado para empresarios que ya terminaron su capacitación, tienen un plan de acción inicial, quieren implementar la digitalización y solicitaron apoyo para hacerlo. Nuestro acompañamiento estará enfocado en guiar a los empresarios en la implementación de su plan de acción.

Objetivos:

- ofrecer orientación técnica, operativa y de articulación institucional a los empresarios, con el fin de facilitar su transición hacia mecanismos digitales de pago de salarios, asegurando procesos más seguros y eficientes, y
- fomentar la implementación del plan de acción que se elaboró durante la formación, como herramienta clave para avanzar en la digitalización de pagos y promover la inclusión financiera de los trabajadores, lo que ayudará a modernizar la gestión en sus empresas.

Como formador del programa de digitalización responsable de salarios, es clave entender el contexto, las necesidades y las aspiraciones de cada empresario, reconociendo y valorando las experiencias previas y los retos que han enfrentado al implementar salarios digitales.

La asesoría está diseñada para ser flexible, centrada en resolver problemas reales de las empresas, y se adapta a su nivel de habilidades digitales y condiciones de conectividad. Esto permite un acompañamiento práctico y personalizado, mediante el uso de herramientas accesibles como comunicación por celular, videollamadas y reuniones virtuales a través de alguna plataforma de videoconferencia.

En el programa se prioriza la asesoría grupal, aunque también se puede ofrecer apoyo individual si es necesario.

La asesoría grupal consiste en reunir a un conjunto de hasta ocho empresas con características y necesidades similares, para trabajar en simultáneo en la aplicación práctica de conocimientos, la resolución de problemas y el desarrollo de soluciones acordes con la realidad de cada empresa. Esta modalidad de asesoría permite:

- fomentar la interacción activa entre participantes y formadores;
- abordar y solucionar los problemas específicos que enfrenta cada empresa dentro del grupo, y
- acompañar a los empresarios en la implementación de lo acordado en su plan de acción.

Por su parte, la asesoría personal en la transición a los salarios digitales ofrece un apoyo adaptado a cada empresario, atendiendo sus necesidades y siguiendo el avance de su plan de acción.

La experiencia en estos procesos muestra que tener un acompañamiento comprometido y empático, con un camino claro por seguir, realmente marca la diferencia, sobre todo al ver los resultados que logran los empresarios.

3.1 Asesoría grupal

Para llevar a cabo el proceso de asesoría a las empresas, se propone una secuencia de pasos que permita organizar las acciones, optimizar los recursos y asegurar una comunicación fluida entre los empresarios y el asesor:

Paso 1. Formación de grupos homogéneos

Paso 2. Organización del plan de acompañamiento de las empresas

Paso 3. Generación del espacio digital de coordinación (grupo de WhatsApp u otras plataformas) y comunicación con las empresas

Paso 4. Implementación de las tres sesiones virtuales de asesoría grupal a las empresas

Paso 5. Seguimiento y mantenimiento de la interacción con los grupos de empresas asesoradas

Paso 6. Organización de conversatorios con instituciones de apoyo

A continuación, se describe detalladamente cada uno de los pasos.

Paso 1. Formación de grupos homogéneos

Basándonos en el plan de acción de los empresarios y su perfil (tamaño de la unidad empresarial, sector económico, avance en la digitalización salarial), es importante hacer una clasificación que se ajuste a las necesidades que han señalado en su plan. Esta clasificación debe verse como un proceso continuo, porque las acciones en cada etapa pueden suceder al mismo tiempo y de forma gradual. Comprender cómo funciona esto nos ayudará a brindar un apoyo más adecuado, flexible y adaptado a cada empresario, según su progreso y los desafíos que enfrente.

▶Cuatro fases del plan de acción de la digitalización de los salarios

Entre las características que deben tomarse en cuenta para la conformación de los grupos, se sugiere considerar los siguientes criterios:

- **necesidades similares:** empresas que enfrenten problemas comunes o busquen objetivos similares
- **disponibilidad de tiempo:** empresarios que puedan asistir a las reuniones de asesoría regularmente
- **interés y compromiso:** empresarios que tengan ganas de participar y que realmente quieran involucrarse después de la formación
- **desarrollo empresarial en el mismo nivel:** empresas que estén en etapas similares de crecimiento o consolidación
- **preferentemente del mismo sector económico:** para ayudar al intercambio de experiencias, al aprendizaje entre pares y al hallazgo de soluciones útiles para todos
- **ubicación geográfica cercana:** para facilitar la organización de actividades en un entorno común
- **tamaño reducido del grupo:** idealmente, no más de ocho empresas participantes por grupo, lo que permite un acompañamiento más personalizado y efectivo

Se espera que al menos el 50 por ciento de los participantes del curso de formación en digitalización responsable de los salarios expresen su interés para participar en la fase de asesoría.

Paso 2. Organización del plan de acompañamiento de las empresas

Los servicios de asesoría son más efectivos cuando el empresario sabe qué tipo de apoyo va a recibir y por qué. Tomando como base el plan de acción elaborado en la sesión 6, se recomienda organizar las actividades que se desarrollarán durante la asesoría y estructurarlas en un plan de acompañamiento para la empresa, el cual deberá presentarse en la primera reunión de coordinación.

▶Ruta de asesoría para la transición de pago de salarios digitales

Paso 3. Generación del espacio digital de coordinación (grupo de WhatsApp u otras plataformas) y comunicación con las empresas

En esta fase, el trabajo del formador/asesor consiste en ponerse en contacto con los empresarios lo más pronto posible, idealmente dentro de los cinco días posteriores al término de la capacitación. Este plazo le da al formador/asesor la oportunidad de revisar los planes de acción de las empresas, agrupar a los empresarios y planear el apoyo que les dará.

El inicio de la interacción con los empresarios debe realizarse a través del grupo de WhatsApp u otras plataformas. En esta fase inicial es clave llamar la atención de ellos, destacando la importancia y el valor del proceso de la asesoría que está por iniciar.

Organice un buen texto de bienvenida a los integrantes del grupo; puede complementar esta iniciativa mostrando los logros alcanzados por otros empresarios.

Por ejemplo:

> Bienvenidos a esta primera sesión de asesoría para implementar el plan de acción que permitirá digitalizar el pago de salarios en su empresa. Durante estas sesiones trabajaremos juntos para organizar cada paso, aclarar cualquier duda y garantizar que esta transición hacia la digitalización sea sencilla, exitosa y beneficiosa para todos. Agradecemos mucho su compromiso y participación activa, ya que la colaboración de cada uno es fundamental para alcanzar los objetivos que nos hemos propuesto. ¡Comencemos!

Puede usar uno de los videos que se han trabajado en el programa:

1. empresarios en Chepén;
2. empresarios de Cusco, y
3. empresario de restaurante en Cusco.

En esta etapa es importante tomar en cuenta la siguiente información que debe de ser compartida con los empresarios:

- **alcance de los servicios de asesoría:** los servicios de asesoría tendrán una duración máxima de tres meses luego del término del curso de formación. El plan de acompañamiento contempla al menos tres reuniones grupales, para resolver problemas comunes del grupo de empresarios y compartir experiencias; en suma, se tendrán al menos tres reuniones grupales, una reunión individual por empresa para atender necesidades específicas y un conversatorio con una institución aliada (pública o privada) que permita resolver problemas comunes y facilitar contactos. Los formadores/asesores deben facilitar el vínculo con entidades especializadas, según la demanda de los empresarios.
- **organizar un calendario inicial:** en este se deben indicar las fechas y los horarios en que se brindarán los servicios. Estos serán validados en la primera reunión y es necesario que sean establecidos de mutuo acuerdo entre el asesor y el empresario.
- **especificaciones de lo que se espera del empresario:** estas tienen que ver con su nivel de participación, compromiso y cumplimiento de los acuerdos según su plan de acción.

Establecer estas normas desde el inicio permite generar un ambiente de trabajo transparente, ordenado y enfocado en el objetivo de lograr la transición al pago de salarios digitales.

Paso 4. Implementación de las tres sesiones virtuales de asesoría grupal a las empresas

Asesoría grupal

La asesoría grupal es una estrategia clave para el seguimiento, el acompañamiento y el fortalecimiento de la implementación de acciones de mejora entre pares.

El uso de una herramienta digital como WhatsApp en las acciones de acompañamiento al grupo busca:

- mantener una comunicación constante con los empresarios;
- recordar y reforzar las actividades y los compromisos asumidos;
- fomentar el intercambio de experiencias, aprendizajes y soluciones, y
- proveer un espacio de soporte colectivo y orientación continua.

Para el asesoramiento grupal se sugiere seguir los siguientes pasos:

1. Convocatoria:

Se coordina previamente la hora de la sesión con los participantes.

El asesor inicia la videollamada grupal usando el celular u otras plataformas digitales, aprovechando los planes de datos ilimitados disponibles en la mayoría de operadoras móviles

2. Duración y formato:

Cada sesión tiene una duración promedio de 45 minutos.

Se promueve una dinámica de diálogo activo; no es una reunión expositiva.

3. Desarrollo de la sesión:

Para las tres sesiones de asesoría grupal se sugiere seguir la siguiente secuencia:

a. Presentación de la agenda de la sesión:

- Se presenta la agenda con los temas que serán abordados durante la sesión. Esta será la base para la definición de los planes de trabajo que fueron elaborados en la última sesión del taller de formación.
- Como meta, se busca lograr que se implementen al menos dos acciones concretas vinculadas a la digitalización salarial en cada una de las sesiones.

b. Interacción entre los participantes del grupo:

- Se inicia el diálogo abordando la problemática central desde sus impactos negativos en la empresa.
- A partir de allí, se identifican las causas y se construyen, de forma participativa, posibles alternativas de solución.

c. Aplicación práctica en la empresa:

- Se acuerda una «tarea» o acción que cada empresario debe aplicar en su empresa antes de la siguiente sesión.
- Esta aplicación práctica es parte clave del proceso de implementación de su plan de acción y también se constituye en un aprendizaje y mejora continua.

d. Cierre de la sesión de asesoría:

- Se realiza un recuento de lo trabajado, se identifican los acuerdos y se definen los próximos pasos.
- Se acuerdan la fecha y la hora de la siguiente reunión.

Paso 5. Seguimiento y mantenimiento de la interacción con los grupos de empresas asesoradas

Además de las reuniones grupales, se debe hacer seguimiento en intervalos regulares. Se sugiere desarrollar las siguientes acciones:

- **Recordatorios periódicos:**
  - Se envían mensajes para recordar las tareas acordadas en las sesiones de asesoría virtual.
  - Se refuerzan las fechas clave y las acciones esperadas.
- **Compartir logros y avances**:
  - Los participantes pueden compartir evidencias de sus avances, como fotos, capturas de pantalla o testimonios breves.
  - Si alguna evidencia no debe hacerse pública, el empresario puede enviarla directamente al asesor, de forma privada.
- **Identificación de dificultades:**
  - El grupo funciona también como canal de alerta temprana ante obstáculos o retrasos.
  - Los asesores y otros participantes pueden brindar sugerencias o alternativas. Frente a esta situación, el asesor debe promover el diálogo a través de preguntas generadoras, como:
    - ¿Cómo lo podemos ayudar?
    - ¿Alguien ha pasado por algo similar?
    - ¿Qué nos dice la experiencia?
    - ¿Qué soluciones se han aplicado en otras empresas del grupo?
- **Interacción planificada:**
  - Se define una frecuencia de interacción adecuada para evitar la sobrecarga de mensajes (no emitir mensajes que no estén relacionados con la temática por abordar, por ejemplo, temas religiosos, políticos, entre otros).
  - Las respuestas del asesor se realizarán de forma interdiaria (cada dos días), dentro del horario previamente establecido, por ejemplo, entre las 7:00 y las 9:00 p. m.

Para el seguimiento, se recomienda usar un formulario que ayude a registrar el progreso de cada empresario del grupo. Esta herramienta debe facilitar el control de las acciones que se están tomando, identificar problemas, recoger comentarios importantes y ajustar la asesoría según lo que se necesite durante el proceso.

Paso 6. Organización de conversatorios con instituciones de apoyo

Con el objetivo de fortalecer la implementación del programa y buscar soluciones concretas para los empresarios, es importante establecer un directorio de instituciones que permitan atender las necesidades de los empresarios. Este directorio debe incluir a los sectores privado y público y se puede tomar como referencia el que está contemplado en la presente guía.

Para fomentar el uso de salarios digitales, se pueden hacer varias actividades en conjunto con organizaciones públicas y privadas. Por ejemplo, seminarios informativos para empleadores y empleados sobre cómo usar herramientas de pago digitales, en colaboración con el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, el programa Formaliza Perú e instituciones financieras. Estas iniciativas no solo apoyan la inclusión financiera, sino que también ayudan a formalizar el trabajo y modernizar las empresas que forman parte del programa.

Es preciso señalar que la conexión con las instituciones de apoyo puede darse en cualquier momento durante los tres meses que dura la asesoría. Ello dependerá de las necesidades identificadas por los empresarios.

3.2 Asesoría individual

La asesoría individual se realiza mediante acciones específicas y complementarias que fortalecen el acompañamiento al empresario, permitiendo atender de forma personalizada sus necesidades y apoyar la digitalización de los salarios en su empresa.

La asesoría individual puede desarrollarse en dos modalidades:

- como actividad complementaria a la asesoría grupal, con el fin de reforzar y profundizar los contenidos abordados colectivamente, y
- como asesoría informativa, orientada a brindar información específica para atender necesidades puntuales del empresario.

3.2.1. Complementando el proceso de asesoría grupal

La asesoría individual en salarios digitales tiene como propósito reforzar los contenidos abordados durante las sesiones grupales, con un enfoque personalizado según el contexto de cada empresa. En este espacio se verificará la implementación de las actividades definidas en el plan de acción, los logros tempranos, así como las dificultades que puedan estar afectando la adopción del salario digital. Este acompañamiento permitirá brindar orientación práctica y sugerencias específicas para ajustar o mejorar el proceso. La modalidad de esta asesoría podrá ser virtual o presencial, según las necesidades y la disponibilidad del empresario.

Las acciones que deben seguirse para la asesoría individual son:

- **fijar la fecha y la hora de la sesión:** coordinar previamente con el empresario el día y la hora más adecuados para ambos, asegurando disponibilidad y conexión estable
- **establecer los puntos de trabajo de la sesión:** compartir anticipadamente los temas a tratar, enfocados en el plan de acción del empresario (por ejemplo: canales de pago usados, comunicación con trabajadores, registros digitales, etc.)

- **verificar lo implementado:** revisar, junto con el empresario, las actividades realizadas desde la asesoría grupal; identificar qué acciones ya se pusieron en práctica y cómo se llevaron a cabo
- **generar retroalimentación:** dar comentarios constructivos sobre lo avanzado e identificar fortalezas y posibles ajustes. En caso de dificultades, proponer soluciones concretas o redirigir a instituciones de apoyo
- **registrar acuerdos y próximos pasos:** hacer un recuento de lo trabajado, los compromisos asumidos y los pasos a seguir

3.2.2. Asesoría informativa

La asesoría informativa se ofrece cuando los empresarios acuden a instituciones públicas o privadas con el fin de obtener información y orientación para resolver dudas o problemas relacionados con la digitalización salarial. Esta asesoría se caracteriza por ser puntual, clara y enfocada en brindar respuestas directas a los requerimientos planteados.

Pasos para el desarrollo de una asesoría informativa en salarios digitales:

- **recepción de la solicitud:** identificar el motivo de la consulta del empresario y el tipo de información requerida en relación con los salarios digitales (pagos electrónicos, plataformas digitales, bancarización, normativa aplicable, entre otros)
- **diagnóstico rápido de la situación:** recopilar información básica sobre la empresa y su esquema actual de pago de salarios, con el fin de contextualizar la asesoría y asegurar que la información brindada sea pertinente y aplicable
- **identificación de necesidades de información:** determinar los aspectos específicos que el empresario necesita comprender o fortalecer, tales como los requisitos legales, los beneficios de los salarios digitales, los procesos de implementación y las instituciones disponibles
- **brindar información clara y actualizada:** proporcionar información precisa, sencilla y comprensible sobre salarios digitales, enfocada en resolver las dudas planteadas y facilitar la toma de decisiones del empresario. Para ello, es necesario sistematizar la información brindada por las instituciones de apoyo al sector mipymes (servicios y personas de contacto) y tomar como referencia los contenidos desarrollados en las sesiones de capacitación sobre digitalización responsable de pagos para mipymes
- **orientación sobre opciones y recursos disponibles:** informar sobre las alternativas existentes, incluyendo instituciones financieras, plataformas digitales y programas de apoyo relacionados con la implementación de salarios digitales
- **resolución de dudas:** atender de manera directa las preguntas del empresario, verificando que la información haya sido comprendida y que responda efectivamente a sus necesidades
- **cierre de la asesoría:** resumir los puntos clave abordados, confirmar los siguientes pasos a seguir y, de ser necesario, canalizar al empresario hacia otras instancias o asesorías complementarias
- **registro de la asesoría:** documentar la asesoría brindada, señalando el tipo de información proporcionada y los acuerdos o recomendaciones realizadas, para efectos de seguimiento y control del programa

4

Material de referencia

4.1. Glosario

Agente bancario: comercio al por menor o servicio postal que colabora con una entidad financiera o un operador de red móvil para realizar transacciones a sus clientes.

Alfabetización digital: habilidad de una persona para llevar a cabo tareas en un entorno digital o utilizando dispositivos electrónicos.

Categoría profesional: grado de competencias, habilidades y responsabilidades de una persona en su ámbito laboral.

Cuenta bancaria: registro que lleva un banco en el que se contabilizan todas las entradas y las salidas de dinero de un cliente.

Cajero automático: máquina que permite efectuar operaciones bancarias de manera rápida y sencilla.

Derechohabientes: familiares de un trabajador o pensionista, incluyendo cónyuges, hijos menores de edad y mayores con discapacidad permanente, cuyos derechos derivan de otra persona.

Documento electrónico: información generada desde una aplicación digital, diseñada para facilitar transacciones y compartir datos.

Institución financiera: entidad cuya actividad principal es ofrecer servicios financieros a los agentes económicos de una comunidad.

Legislación: conjunto de leyes que rigen un Estado o una materia específica.

Pagos electrónicos: transferencias de valores financieros a través de transacciones en línea, realizadas por internet.

Relación laboral: vínculo entre una empresa y un empleado.

Seguridad Social: sistema de medidas establecidas para proteger a los trabajadores y sus familias, con la finalidad de ayudarlos a satisfacer sus necesidades económicas en situaciones de emergencia.

Sistema digital de pago: conjunto de tecnologías que permiten realizar pagos a través de canales sin interacción física del dinero.

Trabajadores temporales: empleados contratados por un tiempo determinado.

4.2. Principios de las Naciones Unidas sobre los pagos digitales responsables

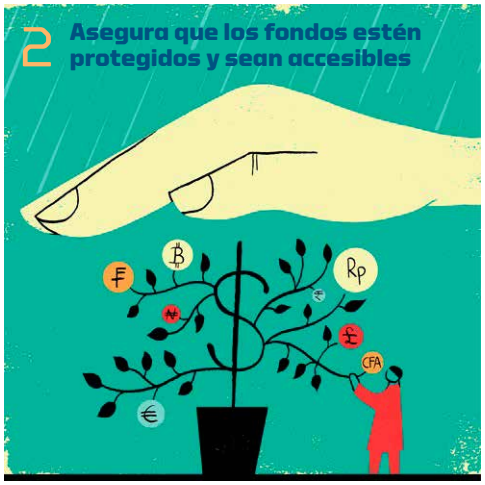
Los pagos de salarios digitales responsables son pagos de salarios digitales que respetan las leyes y los reglamentos nacionales aplicables, los derechos humanos internacionalmente reconocidos —incluidos los principios y los derechos fundamentales en el trabajo— y las normas laborales internacionales pertinentes. También se ciñen a los principios, las directrices y las buenas prácticas inherentes, en particular en lo que respecta a la inclusión financiera (digital) y la protección de los consumidores (financieros).

Los Principios de las Naciones Unidas sobre los pagos digitales responsables, desarrollados por nuestro socio Better Than Cash Alliance, proporcionan orientación sobre cómo diseñar, ofrecer y promover la adopción de pagos digitales responsables de salarios.

1. Trata a los usuarios de forma justa

¿Cómo pueden los pagos digitales ser justos para todos, especialmente para las personas con bajos ingresos o con menos experiencia digital? Los no bancarizados se enfrentan a mayores barreras para la adopción y podrían dudar en sustituir su dinero por pagos digitales. Los proveedores deben buscar la opinión de los usuarios para asegurarse de que se escuchen sus voces. El uso y la regulación de las nuevas tecnologías deben tener en cuenta los desequilibrios de poder, así como identificar los sesgos y evaluar la equidad. El objetivo es que los pagos digitales sean «mejores que el efectivo» para todos.

Tratar a los usuarios de manera justa es ir más allá del statu quo. En las interacciones, esto requiere pasar de proteger a los clientes de las pérdidas a construir relaciones basadas en la confianza. Al evaluar la equidad, se precisa un cambio de la adopción ciega de la tecnología a la innovación ética, así como un cambio de enfoque de consumidores ricos o conocedores de la tecnología a usuarios de bajos ingresos.



2. Asegura que los fondos estén protegidos y sean accesibles

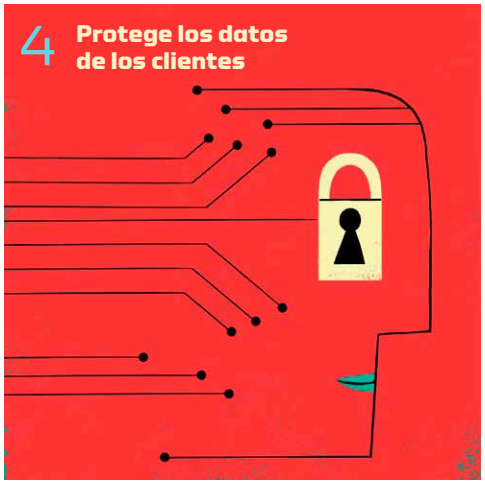
¿Cómo pueden los usuarios, especialmente las personas de bajos ingresos, confiar en que su dinero está seguro y siempre disponible? Necesitan transparencia y control para ver, acceder y utilizar sus fondos bajo demanda. Los pagos en tiempo real minimizan las pérdidas y las interrupciones del servicio. Las políticas para otorgar licencias a los proveedores y supervisar el cumplimiento deben seguir los estándares internacionales. Si se producen pérdidas, los clientes deben ser compensados sin problemas a través de un servicio eficiente de atención al cliente.

Poner exitosamente los fondos de los usuarios a su alcance significa darles transparencia y el control de la capacidad de visualización, acceso y uso de esos fondos a pedido. También significa darles la confianza de que se están tomando todas las medidas necesarias para salvaguardar sus fondos, tanto de manera proactiva, para evitar la pérdida o el compromiso de sus fondos, y de forma reactiva, para garantizar que se tomen medidas rápidas tras una pérdida de fondos.

3. Da prioridad a las mujeres

¿Cómo se pueden eliminar las barreras que obstaculizan la adopción y el uso de los pagos digitales por parte de las mujeres? Es necesario reinventar las normativas y los productos para garantizar la igualdad de acceso y uso. Deben reflejar las diversas realidades de las mujeres. Sus voces deben incluirse en las etapas de toma de decisiones y diseño. Los datos deben recopilarse y analizarse por sexo para incorporar la intencionalidad de género en toda la experiencia de pago.

Incorporar una perspectiva de género en los principios responsables es un primer paso crucial. Cerrar la brecha de género todavía requerirá medidas transformadoras que prioricen a las mujeres y corrijan su exclusión sistémica.



4. Protege los datos de los clientes

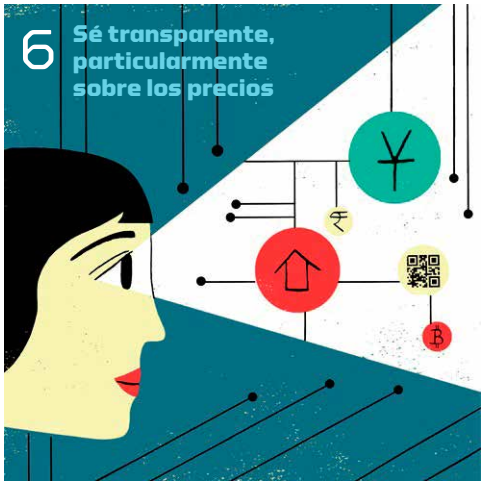
¿Cómo pueden los usuarios tener el control de cómo se recopila su información? Los datos se utilizan a menudo para mejorar la experiencia de los usuarios, pero pueden compartirse con terceros sin consentimiento. Los proveedores deben dar prioridad a la privacidad. Deben comunicar cuándo, por qué y cómo se recopila la información, utilizando el idioma, las imágenes, la voz o el video locales. Los usuarios deben tener la opción de denegar el intercambio de sus datos.

La rendición de cuentas es la base de la privacidad de los datos. Sobre esa base, los proveedores deben asegurarse de que los datos de los usuarios solo se utilicen y compartan de forma legítima. Suponiendo esto, los usuarios controlarán cómo se accede a sus datos.

5.Diseña para las personas

¿Cómo pueden los productos de pago digital ser fáciles de usar para todos? A veces, los desarrolladores diseñan productos para usuarios competentes, descuidando la diversidad de necesidades. Los proveedores de pagos digitales pueden confiar en los datos de los consumidores y, al mismo tiempo, trabajar con representantes de la sociedad civil de grupos desatendidos para comprender los comportamientos, las preferencias y las capacidades de las personas. El objetivo es diseñar experiencias de pago digital de extremo a extremo que beneficien al usuario.

Para crear un mundo en el que los pagos digitales mejoren los medios de vida de todos, es esencial la comprensión de las necesidades, las preferencias y las capacidades de los usuarios. Las partes interesadas deben esforzarse por diseñar no solo productos, sino también experiencias de extremo a extremo para pagos digitales. Hacerlo es un proceso continuo, que requiere cambios culturales e inversiones en el análisis, el aprendizaje y la adaptación.



6. Sé transparente, particularmente sobre los precios

¿Cómo pueden los usuarios entender las características y los costes de los servicios de pago digital? Los productos financieros a menudo vienen con contratos y términos de uso complejos. Se debe utilizar un lenguaje sencillo para describir las características, las políticas de privacidad, las tarifas, los límites de las transacciones, los tipos de cambio y las acciones si se producen transacciones no autorizadas. Los mensajes deben ser breves, en los idiomas locales y visualmente atractivos o activados por voz para garantizar la comprensión, especialmente para los usuarios con bajo nivel de alfabetización.

Ser transparente con los usuarios significa no solo divulgar información sobre las características y los términos propios del producto, sino también sobre cómo se pueden utilizar los datos. Todo ello, con el objetivo de promover la toma de decisiones informada.

7. Ofrece opciones a los usuarios a través de la interoperabilidad

¿Cómo pueden los usuarios realizar y recibir pagos desde y hacia cualquier persona? Los sistemas cerrados impiden que los usuarios muevan dinero de forma libre y barata entre proveedores. Los sistemas abiertos promueven soluciones colaborativas que optimizan la velocidad, la seguridad, la comodidad y la asequibilidad, independientemente del proveedor, el canal o el dispositivo. Los gobiernos, las empresas y las organizaciones de desarrollo pueden invertir en infraestructura compartida y abierta para reducir costos y aumentar el acceso.

El desarrollo de un exitoso ecosistema de pagos digitales abierto comienza con la arquitectura que facilita el flujo continuo de datos y fondos. Se apoya en el desarrollo de políticas y gobernanza que se adapten al contexto de un país o región, protege los intereses de los usuarios en ese contexto e incentiva la continuidad de la participación de proveedores de los sectores público y privado. Y lo que es más importante, requiere la aceptación, la colaboración y la innovación colectiva de todo el ecosistema por parte de los bancos, los proveedores de servicios de pago y las redes de agentes. Dicha colaboración debe generar valor no solo para aquellos que innovan, sino también para el usuario final. Estas tres corrientes convergen para crear un entorno con pagos abiertos y competitivos en los que los usuarios —y sus elecciones— son primordiales.

8. Haz que los mecanismos de resolución de controversias sean claros, rápidos y receptivos

¿Cómo pueden los usuarios recuperar su dinero rápidamente si algo falla? A medida que más personas utilizan los servicios financieros digitales, aumentan las quejas y las disputas. Los proveedores deben establecer sistemas de atención al cliente, como líneas directas las 24 horas, que brinden resoluciones oportunas y efectivas. Cuando se enfrentan a un problema, los usuarios deben comprender qué se debe hacer para solucionarlo.

9. Promueve la rendición de cuentas en la cadena de valor

¿Cómo pueden entender los usuarios quién es responsable cuando surgen problemas? Existen muchos actores en un ecosistema de pagos digitales, desde reguladores a empresas eléctricas, plataformas o nuevas empresas de tecnología financiera. Los clientes necesitan saber que cualquiera de estos actores cumplirá su función de forma responsable y fiable si se produce una violación de datos, un robo de identidad o un fraude, o en caso de pagos, subidas de precios o prácticas poco éticas.

Más información en https://responsiblepayments.org

4.3. Servicios de apoyo a empresas y trabajadores

Educación financiera

- **Superintendencia de Banca, Seguros y AFP (SBS)**
  Portal de Educación Financiera
  Portal del usuario (plataforma de apoyo para la elección de servicios financieros)
- **Asociación de Bancos del Perú**
  Programa Finanzas al Toque
- **Banco de la Nación**
- **Organización Internacional del Trabajo – material de educación financiera**
  Educación financiera para mipymes y trabajadores en Perú. Manual para participantes
  Educación financiera en el sector agroexportación peruano. Manual para participantes

Apoyo al desarrollo y la formalización de empresas

- **Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo - MTPE**
  Plataforma del Centro Integrado Formaliza Perú
  Modelos y formatos referenciales para contratos de trabajo
  Guía de registro de asistencia
  Guía sobre boleta de pago
- **Ministerio de la Producción – PRODUCE**
  Programa Nacional Tu Empresa
- **Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL)**
  Video instructivo sobre la planilla electrónica
- **Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria (SUNAT)**
  Videos obtenidos de YouTube
  PDT Planilla Electrónica Plame
- **Sistemas de Pensiones**
  Introducción
  Inscripción de trabajadores en el Sistema de Pensiones
  ONP
  AFP

4.4. Material de referencia legal

- Normas reglamentarias relativas a la obligación de los empleadores de llevar planillas de pago.
  Decreto supremo N.º 001-98-TR – 1998
- Medidas para garantizar y fiscalizar la protección de los derechos sociolaborales de los trabajadores
  Decreto legislativo N.º 1499
- Texto Único Ordenado de la Ley de Impulso al Desarrollo Productivo y Crecimiento Empresarial
  Decreto supremo N.º 013-2013-PRODUCE
- Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud
  Ley N.º 26790
- Ley General del Sistema Financiero y del Sistema de Seguros y Orgánica de la Superintendencia de Banca y Seguros
  Ley N.º 26702
- Remuneración mínima vital, Perú 2025
  Decreto supremo N° 006-2024-TR
- Ley que habilita la billetera digital para percibir el pago de haberes y otras obligaciones laborales
  Ley N.º 32413

4.5. Consejos para la formalización y la fiscalización laboral

Formalización laboral

Ventajas

Empresas:

- Permite acceder a créditos en el sistema financiero, lo que ayudará al crecimiento de tu empresa.
- Puedes participar en concursos públicos para ser proveedor del Estado.
- Podrás emitir boletas y facturas, lo que te permitirán ampliar tu negocio.
- Podrás realizar la exportación de tus productos.
- Podrás acogerte al régimen mype, que te permitirá gozar de menores costos laborales.

Trabajadores

- Permite contabilizar el tiempo de servicios.
- Permite acceder a seguridad social en salud.
- Permite acceder a seguridad social en pensiones.
- Otorga los beneficios del régimen laboral que corresponda.

¿Cuál es el costo de omitir obligaciones laborales?

- La SUNAFIL podrá imponer multas que van desde S/ 473.00 hasta S/ 96 750.00, dependiendo del tamaño de la empresa y del número de trabajadores afectados.
- Si no cumples con pagar los aportes retenidos a la AFP, además de los intereses que se devengarán, la AFP iniciará un proceso de cobranza administrativa para recuperar esos importes impagos.
- La SUNAT podrá imponer una multa si no cumples con pagar los aportes retenidos a la ONP. La sanción es el 50 por ciento del tributo no pagado.

Fiscalización laboral

Aspectos sancionadores

No registrar a los trabajadores, pensionistas, prestadores de servicios, personal contratado bajo modalidades formativas laborales, personal de terceros y derechohabientes en las planillas de pago o planillas electrónicas a que se refiere el decreto supremo N.º 018-2007-TR y sus modificatorias, o no registrar a trabajadores y prestadores de servicios en el registro de trabajadores y prestadores de servicios, en el plazo y con los requisitos previstos, constituye una infracción muy grave en materia de relaciones laborales, tipificada en el numeral 25.20 del artículo 25 del reglamento de la Ley General de Inspección en el Trabajo, aprobado mediante decreto supremo N.º 019-2006-TR y normas modificatorias.

Tipos de sanciones

Infracciones leves:

- no entregar al trabajador, en los plazos establecidos, las boletas de pago, la hoja de liquidación de CTS y la información sobre el cálculo de las utilidades;
- no exhibir en lugar visible del centro de trabajo el horario de trabajo;
- no entregar la copia del reglamento interno de trabajo, de ser el caso;
- no informar a los bancos sobre la libre disponibilidad e intangibilidad de la CTS, y
- cualquier otro incumplimiento de obligaciones formales, siempre que no esté tipificado como infracción grave.

Infracciones graves:

- no pagar oportunamente las remuneraciones y los beneficios laborales de los trabajadores;
- no depositar en los plazos fijados la CTS de los trabajadores;
- no pagar oportunamente las gratificaciones de julio y diciembre;
- incumplir con retener y entregar las cuotas sindicales;
- no otorgar facilidades para el ejercicio de la actividad sindical;
- no registrar oportunamente los contratos del Seguro de Vida Ley;
- no contar con oficina o dependencia de relaciones industriales y de asistencia social, cuando corresponda;
- contratar servicios de construcción civil de trabajadores no registrados en el Registro de Trabajadores de Construcción Civil (RETCC);
- no capacitar al teletrabajador o en trabajo remoto;
- incumplir las disposiciones sobre los lactarios, y
- no adoptar medidas para prevenir y sancionar el hostigamiento sexual.

Infracciones muy graves:

- no contar con el registro de control de asistencia al centro de trabajo o que este no contenga la información mínima, o sustituir al trabajador en el registro de su tiempo de trabajo;
- no pagar la remuneración mínima vital;
- incumplir las normas sobre contratos a plazo fijo;
- incumplir las normas sobre jornada de trabajo, refrigerio, horas extras, trabajo nocturno, descanso vacacional, licencias por paternidad, maternidad y lactancia;
- incumplir las normas sobre trabajo de menores de 18 años;
- negativa injustificada de recibir el pliego de reclamos;
- realizar actos que impidan el ejercicio del derecho de huelga;
- realizar actos que afecten la libertad sindical;
- el cierre no autorizado o abandono del centro de trabajo;
- realizar actos de hostilidad que afecten la dignidad del trabajador;
- incumplir las normas de protección de trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia;
- discriminar al trabajador por motivo de origen, raza, color, religión, idioma y otros;
- imponer el trabajo forzoso;
- no registrar al trabajador en la planilla de la empresa, y
- no contar con el cuadro de categorías y funciones de los trabajadores.

De acuerdo con el artículo 39 de la ley N.º 28806, Ley General de Inspección, la tabla anteriormente presentada contempla la reducción del 50 por ciento de las multas para las mypes.

Para ello, la empresa multada debe presentar su constancia de inscripción en el Registro Nacional de la Micro y Pequeña Empresa (REMYPE).

Por ejemplo:

> Una empresa de cuatro (4) trabajadores no entrega a tiempo las boletas de pago, la hoja de liquidación de CTS y la información sobre el cálculo de las utilidades.
>
> Gravedad de la infracción: leve
> Número de trabajadores: 4
> Factor para la multa: 0.09
>
> Se calcula sobre el valor de la UIT vigente en el año.

Escala de multas sunafil (factor de cálculo)

Microempresa										
Gravedad de la infracción	Número de trabajadores afectados									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10 y más
Leve	0.045	0.05	0.07	0.08	0.09	0.11	0.14	0.16	0.18	0.23
Grave	0.11	0.14	0.16	0.18	0.20	0.25	0.29	0.34	0.38	0.45
Muy grave	0.23	0.25	0.29	0.32	0.36	0.41	0.47	0.54	0.61	0.68
Pequeña empresa										
Gravedad de la infracción	Número de trabajadores afectados									
	1 a 5	6 a 10	11 a 20	21 a 30	31 a 40	41 a 50	51 a 60	61 a 70	71 a 999	1000 y más
Leve	0.09	0.14	0.18	0.23	0.32	0.45	0.61	0.83	1.01	2.25
Grave	0.45	0.59	0.77	0.97	1.26	1.62	2.09	2.43	2.81	4.50
Muy grave	0.77	0.99	1.28	1.64	2.14	2.75	3.56	4.32	4.95	7.65
No MYPE										
Gravedad de la infracción	Número de trabajadores afectados									
	1 a 10	11 a 25	26 a 50	51 a 100	101 a 200	201 a 300	301 a 400	401 a 500	501 a 999	1 000 y más
Leve	0.26	0.89	1.26	2.33	3.10	3.73	5.30	7.61	10.87	15.52
Grave	1.57	3.92	5.22	6.53	7.83	10.45	13.06	18.20	20.89	26.12
Muy grave	2.63	5.25	7.88	11.56	14.18	18.39	23.64	31.52	42.03	52.63

Recomendaciones ante una inspección laboral

Antes de la inspección:

- definir al personal que atenderá al inspector (debe estar capacitado);
- preguntar qué material inspeccionará. Esto es fundamental, ya que limita la inspección;
- hacer una revisión del cumplimiento de nuestras responsabilidades laborales;
- el inspector de trabajo debe ser atendido inmediatamente. No hacerlo podría significar una multa por obstrucción de la labor, y
- revisar la casilla electrónica regularmente.

Durante la inspección:

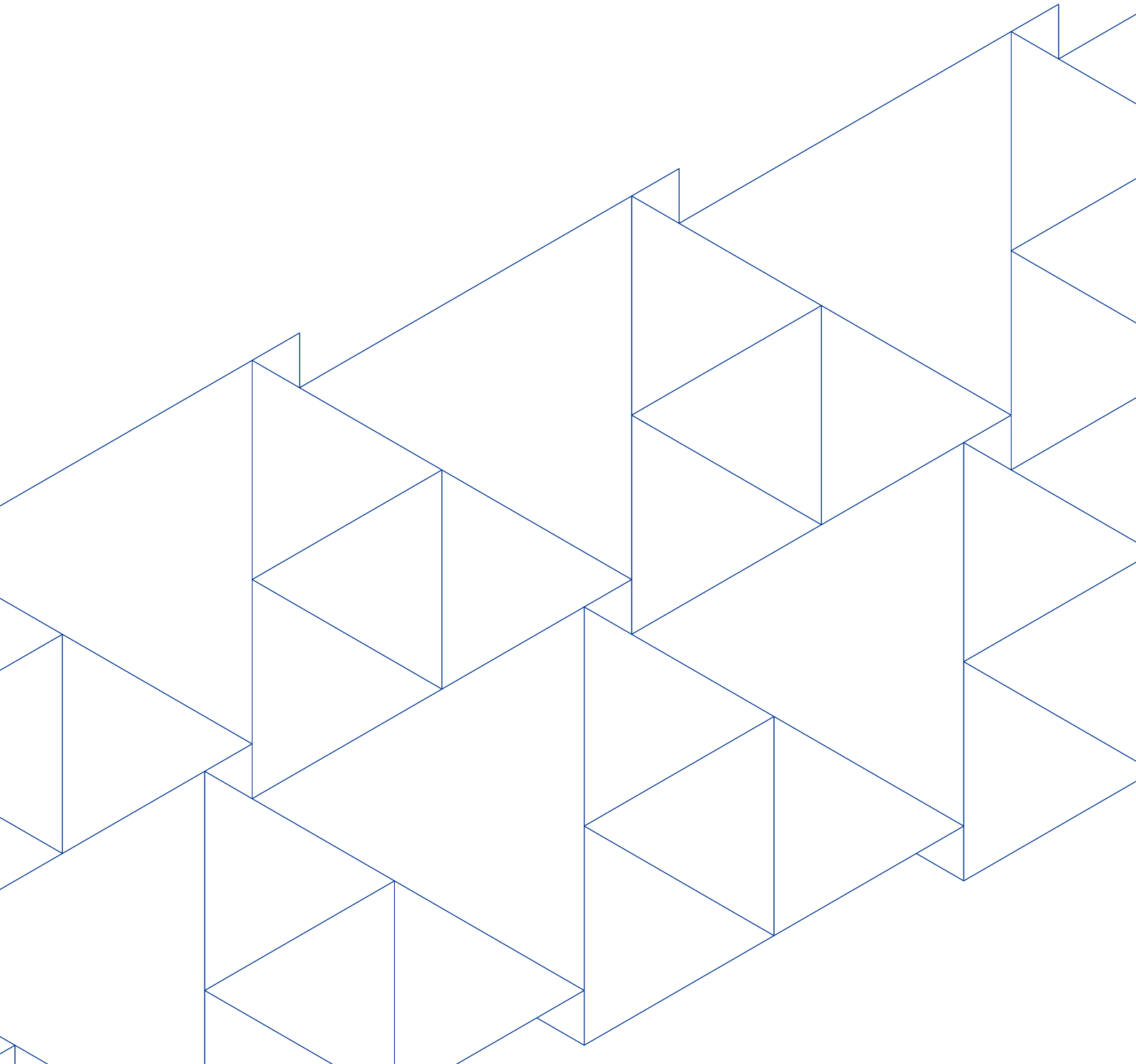
- ver la orden de inspección;
- grabar en audio y video al inspector (debes comunicarlo), y
- sacar copia de todos los documentos que se generen durante la inspección.

¿Cómo evitar sanciones en temas laborales?

- Se debe evaluar el cumplimiento de las normas laborales y subsanar cualquier falta.
- Si se encuentra un error, realizar un plan de trabajo y ordenar la organización respecto a la normatividad laboral.
- Si se ha iniciado la inspección, es necesario diseñar una estrategia, porque puede pasar que no se estén presentando adecuadamente los documentos solicitados por el inspector, lo que podría generar una sanción.
- Se deben hacer autoevaluaciones periódicas para corregir errores.

Materias de fiscalización

- seguridad y salud en el trabajo
- SCTR y Seguro Vida Ley
- política salarial
- teletrabajo



El Centro Global de Salarios Digitales para el Trabajo Decente de la OIT aborda los desafíos de los salarios en efectivo y promueve la transición a pagos salariales digitales responsables en beneficio de los trabajadores, los empleadores, los gobiernos y los actores de los ecosistemas de finanzas inclusivas. La formación sobre digitalización responsable de salarios para pequeñas empresas en el Perú les proporciona los conocimientos, las herramientas y las estrategias que les permitan digitalizar sus pagos salariales con éxito y de manera responsable, beneficiando tanto a la empresa como a sus trabajadores.

Organización Internacional del Trabajo

ilo.org

Centro Global de Salarios Digitales para el Trabajo Decente

Programa Finanzas Solidarias

Route des Morillons 4
CH-1211 Geneva 22,
Suiza

www.digitalwages.org
www.ilo.org/socialfinance

Oficina de la OIT para los Países Andinos
Las Flores 275 San Isidro
Lima 15073
Perú

www.ilo.org/peru