



Organización
Internacional
del Trabajo

Global Centre
on Digital Wages
for Decent Work



► Evaluación rápida de los salarios digitales para el trabajo decente en México

Taller virtual

Miércoles 11 de Mayo, 2022





Objetivos del taller

- 1) Introducir el tema de los salarios digitales responsables
- 2) Compartir los resultados preliminares de la evaluación rápida
- 3) Recibir retroalimentación y aportaciones en la identificación de prioridades para promover una transición responsable al pago digital de los salarios



Organización
Internacional
del Trabajo

Global Centre
on Digital Wages
for Decent Work



► Introducción



Centro Global de los Salarios Digitales para el Trabajo Decente

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

Actores claves

- ▶ Organizaciones de empleadores
- ▶ Organizaciones de trabajadores
- ▶ Organismos gubernamentales
- ▶ Proveedores de servicios financieros y de nómina

Elevar el perfil de los salarios digitales responsables

- Seminarios, talleres



Intervenciones de países:

Camboya, Filipinas, Indonesia, Kenya, México, Peru

- Construir un entorno y ecosistema propicios
- Capacitación y apoyo a las empresas y trabajadores y sus organizaciones para transitar y adoptar salarios digitales
- Alfabetización digital y financiera de los trabajadores

Enfoque:

- ▶ PYMES y empresas grandes
- ▶ Varios sectores económicos: industria, agricultura, servicios
- ▶ Y sus trabajadores con enfoque a las mujeres

Almacén digital de conocimiento, evidencia y herramientas

- Investigación: diagnósticos y evaluación
- Documentación de buenas prácticas
- Herramientas de orientación técnica y política, material didáctico



▶ **Beneficios... pero también Desafíos y Riesgos**

Empresas

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

Ecosistema financiero

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

Trabajadores

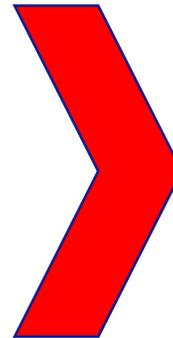
- ▶ No tienen cuentas bancarias
- ▶ Inconveniencia, preferencia por el efectivo
- ▶ Alfabetización digital y financiera limitada
- ▶ Riesgo de ver su salario reducido por los costos del pago digital



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

Los salarios digitales responsables respetan:

- Las **leyes y regulaciones nacionales**, los **derechos humanos** internacionalmente reconocidos, incluidos los principios y **derechos fundamentales en el trabajo**, y las **normas laborales internacionales**.
- Los **principios**, líneas directrices, y buenas prácticas, relevantes para la **inclusión financiera (digital)** y la **protección del consumidor de servicios financieros**.



- Libertad de elección
- Adecuación
- Accesibilidad física y temporal
- Fiabilidad
- Transparencia y privacidad
- No discriminación



Organización
Internacional
del Trabajo

Global Centre
on Digital Wages
for Decent Work



► Encuesta



Organización
Internacional
del Trabajo

Global Centre
on Digital Wages
for Decent Work



► Resultados de la evaluación rápida de los salarios digitales para el trabajo decente en México

Cristián Castillo, Laura Medina y Alejandra Aparicio



1. Objetivo



2. Contexto



3. Hallazgos



4. Recomendaciones



Objetivo de la evaluación

- 1) Estudiar las perspectivas de pagos de salarios digitales responsables en México
- 2) Identificar oportunidades y desafíos de la transición para los actores
- 3) Generar conocimientos prácticos para facilitar la transición

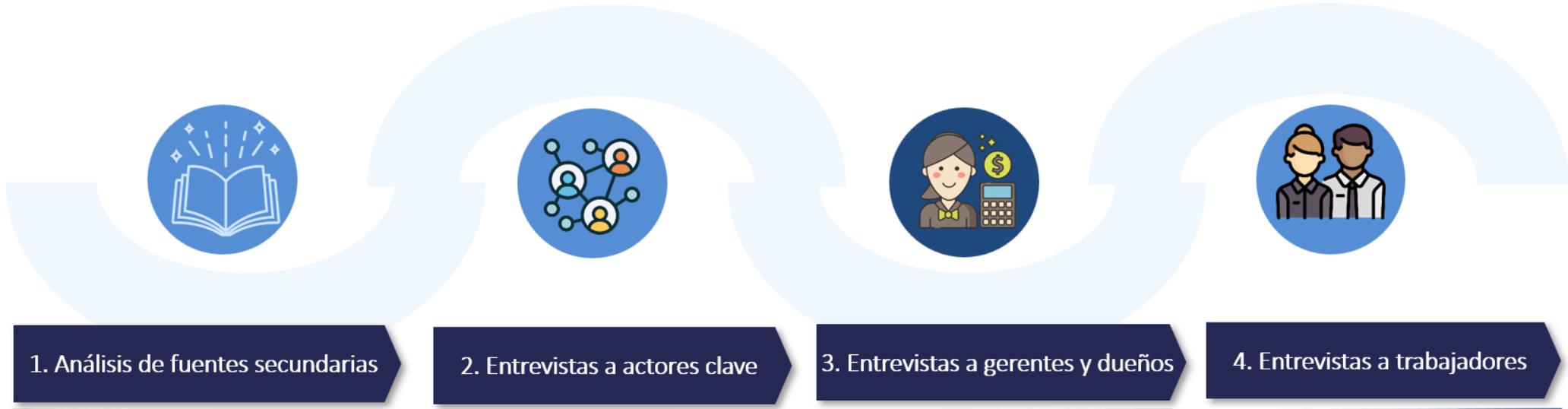
► *Enfoque en empresas, actividades económicas y áreas geográficas en las que la transición podría beneficiar a un gran número de mujeres asalariadas:*

Comercio al por menor en la Ciudad de México
Alimentos y bebidas en Baja California
Café en Chiapas





Metodología



1. Análisis de fuentes secundarias

Explorar **panorama normativo** y de políticas del trabajo decente, igualdad de género y el estado de la inclusión financiera.
Conocer la infraestructura de servicios financieros
Identificar a los principales oferentes de sistemas de pagos digitales

2. Entrevistas a actores clave

Realizar un **proceso de consulta inclusivo** e incorporar las diferentes perspectivas sobre el ecosistema de pago digital, la voluntad y capacidad para realizar la transición a pagos de salarios digitales responsables, así **como costos, beneficios, oportunidades y riesgos percibidos y reales de la transición.**

3. Entrevistas a gerentes y dueños

Profundizar en el conocimiento de las experiencias, las oportunidades, los desafíos, los costos, beneficios, disposición y **compromiso de las empresas** en el proceso de transición a los pagos digitales responsables.

4. Entrevistas a trabajadores

Evaluar con **enfoque de género**, la experiencia, comportamiento y prácticas de las personas trabajadoras, desde una perspectiva de **trabajo decente** como asalariadas y desde una perspectiva de **protección del consumidor** como usuarias de servicios financieros.

	21 entrevistas	18 entrevistas	101 entrevistas
Investigación documental	Investigación de campo		



1. Objetivo



2. Contexto



3. Hallazgos



4. Recomendaciones

Contexto

Población Económicamente Activa

- 58.8 millones de personas (ENOE, 4T, 2021)
- 55.8% en informalidad laboral (ENOE, 4T, 2021)

Ingresos

- Salario Mínimo: 7 USD diarios (2021)
- 25% de la PEA gana 1 salario mínimo
- Brecha salarial de género 16.7%

Acceso a cuentas de ahorro, nómina o inversión

- 2012: 24.9 millones, 15 millones (60%) de nómina o pensión (ENIF, 2012)
- 2018: 37.3 millones, 19.5 millones (62.5%) de nómina (ENIF, 2018)
- 81% de las personas con salario digital se encuentra en zonas urbanas – 57% hombres, 43% mujeres (ENIF, 2018)
- 96% de los incluidos financieramente tiene un trabajo formal (ENIF, 2018)

Medios de pago

- 93% de las personas usaba el efectivo como medio de pago antes de la pandemia, se redujo a 86% durante la pandemia (BANXICO, 2020)



Marco legal, institucional y de políticas públicas



Marco legal

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM).

Ley Federal del Trabajo (LFT).

Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (LGIMH).

Ley para Regular las Instituciones de Tecnología Financiera (Ley Fintech).

Ley de Protección y Defensa al Usuario de Servicios Financieros (LPDUSF).

Ley de Transparencia y Ordenamiento de los Servicios Financieros (LTOSF).

Ley de las Instituciones de Crédito (LIC).

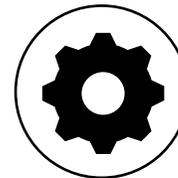
Norma Mexicana NMX-025 de Igualdad Laboral y No Discriminación (NMX-025).

Reglas a las que deberán sujetarse las instituciones de Crédito respecto de las cuentas básicas de nómina y para el público en general.



Instituciones

- STPS-Comisión Nacional de los Salarios Mínimos
- Banco de México
- Comisión Nacional Bancaria y de Valores
- Comisión Nacional de la Defensa de los Usuarios de Servicios Financieros



Instrumentos y Programas

- Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024.
- Programa Sectorial de Trabajo y Previsión Social 2020-2024.
- Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020-2024.
- Política Nacional de Inclusión Financiera 2020-2024 (PNIF).
- Estrategia Nacional de Educación Financiera.



Avances en la modalidad del pago de salarios, género e inclusión financiera



SPEI: Sistema de pagos electrónicos interbancarios

CODi: Plataforma de cobros digitales, permite enviar y recibir dinero entre usuarios de cualquier banco

Infraestructura bancaria

Entidad	Población adulta	Sucursales	Corresponsales	Cajeros automáticos	TPV	TPV agregadores	Sucursales por cada 100 mil adultos	Cajeros por cada 100 mil adultos
Baja California	2,882,498	387	2,085	2,243	53,993	57,810	10.3	77.8
Chiapas	3,745,908	406	1,312	1,051	22,680	30,728	7.3	28.1
Ciudad de México	7,547,545	1,828	3,381	8,522	277,967	755,237	19.8	112.9
País México	93,985,354	16,135	46,162	59,415	1,472,669	2,655,577	12.8	63.2



► Instituciones financieras

- ✓ **50 instituciones de banca múltiple**
- ✓ **40 Sociedades Financieras Populares (SOFIPOS)**
- ✓ **153 Sociedades Cooperativas de Ahorro y Préstamo (SOCAP)**
- ✓ **77 Uniones de Crédito**
- ✓ **FINTECH:**
 - ✓ **14 Instituciones de Financiamiento Colectivo**
 - ✓ **9 Instituciones de Fondo de Pago electrónico**

Fuente: CNBV-CONDUSEF, información al 8 de mayo de 2022.



1. Objetivo



2. Contexto



3. Hallazgos



4. Recomendaciones



Organización
Internacional
del Trabajo

Global Centre
on Digital Wages
for Decent Work



► Hallazgos

Trabajadores y organizaciones de trabajadores





Trabajadores en el sector de los **alimentos y bebidas** (*Baja California*)

Demografía

- › Edad: 15-49 años
- › Estado civil: soltero/casado
- › Vive con su familia

Empleo

- › Incorporación reciente 6 meses
- › Trabaja para tener una fuente de ingresos y cubrir gastos
- › Empresa pequeña: 10-25 trabajadores
- › **Recibe su salario en efectivo semanalmente**
- › Ingresos: salario + propinas
- › Trabaja 49 horas a la semana

Gastos

- › 50-70% de sus ingresos
- › Alimentos, transporte, educación, agua, luz, gas y teléfono, **medio de pago: efectivo**
- › Preocupación: pagar a tiempo

Usuarios de servicios financieros

- › **Ahorro informal** en casa
- › **Tiene cuenta en el banco, pero no la usa**
- › Tiene un cajero cerca de su casa o trabajo
- › Le gustaría que recibir salario digital
- › Meta financiera: auto o casa

“Me ofrecieron pagarme por transferencia bancaria, pero no acepté porque no tenía tarjeta”
Hombre, soltero, 15-19 años

“Lo primero que hago al recibir mi salario es pagar gastos”
Mujer, casada, 40-49 años

“Si me pagaran de forma digital necesitaría información sobre cómo usar las tarjetas bancarias y el cajero automático”
Hombre, casado, 40-49 años



Trabajadores en el sector de la **producción de café** (*Chiapas*)

Demografía

- › Edad: 15-49 años
- › Estado civil: casado
- › Vive con su familia
- › Idioma: español y/o lengua indígena
- › Dificultad para leer y escribir
- › Migrantes en la época de cosecha

Empleo

- › Incorporación: 7 años
- › Empresa mediana-grande: 60-400 trabajadores
- › **Recibe su salario en efectivo semanalmente**
- › Ingresos: salario
- › Jornada de 47 horas a la semana
- › Recibe apoyo para alimentos, vivienda y préstamos

Gastos

- › 70-100% de sus ingresos
- › Alimentos, transporte, agua, luz, gas y teléfono
- › Consulta con su familia las decisiones financieras

Usuarios de servicios financieros

- › Ahorro informal en casa, caja de ahorros o con un familiar
- › **No conoce un banco** o nunca ha entrado a uno
- › **No tiene un cajero** cerca de su casa o trabajo
- › Tiene acceso a créditos a través de cajas de ahorro
- › Meta financiera: terreno, casa, negocio

“Me da mucho satisfacción recibir mi dinero en efectivo, es un reconocimiento a mi esfuerzo”
Hombre, casado, 40-49 años

“Compramos nuestros víveres en el mercado, la única forma de pago es el efectivo”
Mujer, casada, 20-29 años

“Si me pagaran de forma digital, sería costoso ir porque no hay un banco cerca”
Mujer, casada, 30-39 años

Trabajadores en el sector del **comercio al por menor** (*Ciudad de México*)

Demografía

- › Edad: 20-49 años
- › Estado civil: soltero/casado
- › Vive con su familia

Empleo

- › Antigüedad en el empleo: 5 años
- › Trabaja para tener una fuente de ingresos y cubrir gastos
- › Trabajadores en la empresa: 10 – más de 1000
- › **Salario digital quincenalmente**
- › Ingresos: salario + comisiones
- › Trabaja 45 horas a la semana

Gastos

- › 20-80% de sus ingresos
- › Alimentos, transporte, educación, agua, luz, gas y teléfono
- › **Medios de pago: Efectivo, Efectivo + pago digital**

Usuarios de servicios financieros

- › Formas de ahorro: Guardar el dinero en casa, banco, caja de ahorros y tanda
- › Tiene un cajero cerca de su casa o trabajo
- › Meta financiera: Casa, terreno, auto, cubrir gastos
- › Fuentes de los préstamos: banco, trabajo, casa de empeño, familiares y amigos

“Los riesgos del uso de tarjetas es el robo de identidad y la clonación, me preocupa que me dejen sin dinero”
Mujer, soltera, 30-39 años

“Es bueno que se pague con medios digitales, es rápido, por ejemplo con el Covid no toca el dinero y eso es seguro. Lo malo no en todos los lugares, por ejemplo el mercado se puede pagar con esa forma”
Mujer, soltera, 30-39 años

“Me gusta recibir mi salario digital, lo que no me gusta es que en algunas tiendas cobran comisión por el pago con tarjeta de débito o crédito”
Hombre, casado, 30-39 años



Beneficios y costos de los pagos digitales - *Trabajadores*



“Es muy práctico que realicen el depósito a mi cuenta, a unos pasos tengo un cajero y puedo retirar el dinero que necesite”
” –Hombre, 20-29 años, Café

- Permite una mejor administración del dinero
- Favorece el ahorro
- Pago puntual
- Es práctico
- Es posible disponer del dinero cuando se necesita
- Acceso a otros servicios financieros: créditos, seguros, entre otros

- Falta de cajeros y bancos en zonas rurales
- Traslado para retirar el dinero
- Cobro de comisiones
- Vulnerabilidad de la información: robo de identidad y de recursos

“El cobro de comisiones me parece muy alto, cuando por necesidad debo retirar dinero de un cajero diferente al del banco donde tengo mi cuenta”
” –Hombre, 30-39 años, Comercio al por menor

“Lo que más me gusta de recibir el pago de mi salario por transferencia bancaria es la puntualidad”
-Mujer, 20-29 años, Comercio al por menor

“A veces pierdo tiempo en el traslado o en la fila para retirar dinero”
” –Mujer, 20-29 años, Comercio al por menor



Organización
Internacional
del Trabajo

Global Centre
on Digital Wages
for Decent Work



► Hallazgos

Dueños y organizaciones de empleadores





► Motivaciones para realizar el pago en efectivo *versus* pago digital

Pago en efectivo

- El principal motivo para pagar en efectivo es la comodidad y conveniencia de los trabajadores, además de la falta de infraestructura.
- Es un proceso sencillo que lleva dos días realizar, incluye ir al banco, distribuir el dinero en sobres y pagar, intervienen dos o tres personas, más el personal de seguridad.
- El traslado del efectivo es un riesgo que asumen los dueños, si pagaran por él, el costo sería de 2% de la nómina más una tasa por kilómetro recorrido.

Pago digital

- La seguridad financiera, la transparencia en pagos, trazabilidad de las operaciones, reducción de errores en el cálculo de la nómina y procesos de reingeniería fueron los principales motivos para transitar al pago digital.
- Es un proceso muy sencillo con una relación costo-beneficio positiva. El costo por trabajador es de entre 2 y 25 pesos.
- El tamaño de la empresa y el número de trabajadores generan la necesidad de contar con un área para el cálculo de la nómina y pago por medios electrónicos.



¿De qué depende que una empresa pague salarios digitales a sus trabajadores?

- Disponibilidad de infraestructura de servicios financieros
- Costo percibido del incumplimiento de los requisitos regulatorios: laborales y fiscales
- Sector de actividad
- Tamaño de la empresa, a mayor tamaño la tendencia al pago digital aumenta
- Orientación de mercado: local, nacional, internacional
- Operación de la empresa apegada a políticas y procedimientos
- Adopción tecnológica y digital para operaciones internas y el mercado

“Hay empresas que no están regularizadas y no quieren que haya un registros de sus operaciones. Se mantienen algunas prácticas de uso de dinero que deberían cambiar. Por parte de empleadores, transparentar y hacer eficientes los procesos productivos y el de nómina.

Nuestros clientes realizan **operaciones bancarias en efectivo** para pagarnos”.

Administradora, Café

“El tránsito al pago digital es un proceso, la empresa debe ser formal primero y luego digital”

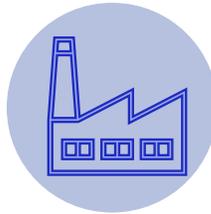
Organización de empleadores

“Uno de los canales de venta es Amazon, la tecnología es muy importante para la empresa y la adoptamos en todos nuestros procesos”

Dueña, Comercio al por menor



Beneficios y costos de los pagos digitales - *Empresas*



Es una mejor forma de control el flujo de efectivo, y además da seguridad al trabajador, recibir su pago de esa manera.”

–Hombre, pequeña, Comercio al por menor

- Seguridad
- Automatización de procesos
- Reducción de tiempos
- Reducción de errores en el cálculo de los pagos
- Deducibilidad de impuestos
- Información para la toma de decisiones

- Curva de aprendizaje en el proceso de transición
- Necesidad de un sistema contable
- Mayor fiscalización por el Servicio de Administración Tributaria (SAT)
- Adopción de tecnología
- Aceptación de los trabajadores

Efectivo por comodidad y conveniencia de los trabajadores, aunado a la falta de infraestructura”

–Hombre, grande, Café

“Forma más sencilla, rastreabilidad ante el SAT, deducible de impuestos”

–Hombre, mediana, Comercio al por menor

“Preferiría pagar salarios digitales, pero los trabajadores no han aceptado esa forma de pago, sería más seguro hacerlo de esa manera”

–Mujer, mediana, Café



Organización
Internacional
del Trabajo

Global Centre
on Digital Wages
for Decent Work



Desafíos





Desafíos para la transición al pago de salarios digitales

Desafío/actores	Trabajadores	Empresas	Sistema financiero	Gobierno
Desarrollo regional-local en donde se encuentran las empresas				X
Infraestructura de servicios financieros			X	
Infraestructura de telecomunicaciones				X
Percepción de los usuarios y no usuarios de servicios financieros de una falta de regulación y malas prácticas por parte de los bancos			X	
Instrumentación y avance en el pago de salarios digitales en la agenda pública				X
Estrategia de digitalización orientada a incrementar las ventas y recepción de pagos en las empresas			X	X



Desafíos para la transición al pago de salarios digitales

Desafío/actores	Trabajadores	Empresas	Sistema financiero	Gobierno
Desconocimiento o disposición para transitar a la formalidad empresarial y laboral		X		
Brecha en información y educación financiera	X	X		
Brecha de habilidades digitales	X	X		
Temor a la fiscalización		X		
Desconocimiento de los derechos como usuarios de servicios financieros	X	X		
Resistencia al pago digital de salarios	X	X		



Organización
Internacional
del Trabajo

Global Centre
on Digital Wages
for Decent Work



► Preguntas y respuestas



1. Objetivo



2. Contexto



3. Hallazgos



4. Recomendaciones



Recomendaciones

1. Generales – Todos los actores

- Fortalecer la coordinación de los actores en el **ecosistema de pagos digitales, trabajo decente e inclusión financiera**.
- Destacar la relación entre el **pago de los salarios digitales responsables** y el **trabajo decente**.
- Promover el uso de la **Cuenta Básica de Nómina**, que todos los bancos ofrecen sin comisiones.
- Incentivar la **educación financiera** para empresarios y trabajadores, ofrecidos por la CONDUSEF e instituciones financieras.
- Avanzar en las **regulaciones** para garantizar la **protección** de los datos personales y de los **recursos** de los usuarios de servicios financieros.
- Diseñar una **estrategia** de acompañamiento para que las empresas **puedan transitar al pago de salarios digitales** en sectores seleccionados en México.
- Reconocer el **rol** que las **organizaciones de mujeres** pueden tener en la inclusión y el desarrollo de habilidades financieras.



Recomendaciones

2. Gobierno

- Considerar a los **actores del ecosistema** digital en el diseño de estrategias y acciones relacionados con los pagos digitales, inclusión y educación financiera, así como habilidades digitales - Comité Nacional de Inclusión Financiera.
- Alentar a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, institución que no forma parte del Comité Nacional de Inclusión Financiera, a tomar un rol activo en **el pago de salarios digitales responsables**.
- **Integrar** a las **organizaciones de empleadores y trabajadores** en las propuestas de acciones del pago de salarios digitales.



Recomendaciones

3. Sistema financiero y gobierno

- Fortalecer la **infraestructura de servicios financieros** y acceso a **internet**, especialmente en **zonas rurales**.
- Destacar la **importancia de la inclusión** y las **habilidades financieras** para una mayor resiliencia, toma de decisiones financieras y las oportunidades económicas.
- Acompañar a los usuarios en el proceso de adopción del servicio financieros.

4. Banca

- Convenios para **compartir infraestructura** de cajeros automáticos -(22).
- **Innovación** en la provisión de servicios financieros, que corresponda a las necesidades y características de las regiones, y de los clientes para favorecer la inclusión financiera de un mayor número de personas.
- Acciones para mejorar la percepción que los clientes actuales y potenciales tienen sobre las prácticas de atención de aclaraciones y reclamaciones, solución de quejas, así como las prácticas de venta de productos y servicios en los bancos.



Recomendaciones

5. Organizaciones de trabajadores

- Promover los derechos de los trabajadores como usuarios de servicios financieros.
- Impulsar el uso de los corresponsales para realizar transacciones y recibir pagos de salarios en cuentas digitales bancarias y no bancarias (Fintech).
- Dar a conocer los beneficios de recibir los pagos de salarios digitales.
- Promover el desarrollo de habilidades digitales y financieras de los trabajadores.

6. Organizaciones de empleadores

- Aprovechar las ventajas de las Fintech que están en nichos de mercado desatendidos por la banca tradicional: pequeñas y medianas empresas.
- Promover alianzas con oferentes de servicios financieros y de nómina orientados al perfil de trabajadores y empleadores de la región o sector.
- Promover la digitalización de las empresas, con el uso de terminales de pago y teléfonos celulares, para reducir el uso de efectivo y favorecer el pago de proveedores, servicios y salarios por medios digitales.



Organización
Internacional
del Trabajo

Global Centre
on Digital Wages
for Decent Work



► **Discusión**

¿Cuáles serían los tres primeros pasos que los actores podrían tomar para promover la adopción de pagos digitales en México?

Gobierno

Sugerencias del grupo

Sector financiero

Sugerencias del grupo

Otros actores

Sugerencias del grupo

Empleadores y organizaciones de empleadores

Sugerencias del grupo

Trabajadores y organizaciones sindicales

Sugerencias del grupo



Organización
Internacional
del Trabajo

Global Centre
on Digital Wages
for Decent Work



▶ Próximos pasos



Organización
Internacional
del Trabajo

Global Centre
on Digital Wages
for Decent Work



Gracias!

Global Centre on Digital Wages for Decent Work

Ginebra:

Valerie Breda: breda@ilo.org

Mansour Omeira: omeira@ilo.org

www.ilo.org/socialfinance

Oficina de la OIT para México y Cuba

Noémie Feix: feix@ilo.org

www.ilo.org/mexico