Liderazgo femenino: el rol clave de la Comisión de Desarrollo de la Mujer Empresaria

El pasado 14 de julio, los miembros de la **Comisión de Desarrollo de la Mujer Empresaria** se reunieron para seguir consolidando su compromiso con la equidad de género y el empoderamiento femenino a través de una agenda estratégica, articulada con instituciones públicas y privadas, tanto nacionales como internacionales. Desde capacitaciones especializadas hasta espacios de incidencia, las acciones desarrolladas durante el primer semestre del 2025 evidencian un trabajo sólido, integral y con enfoque transformador.

Entre las principales actividades destacadas, se ha impulsado lo siguiente:

En el marco del proyecto BGA – [Ecosistema]³, respaldado por el **Ministerio de Cooperación Económica y de Desarrollo (BMZ) de Alemania**, se viene promoviendo la transición justa en las empresas, integrando sostenibilidad, equidad de género e innovación. Este enfoque se reflejó en el Foro de la Mujer, donde especialistas abordaron estrategias para una economía inclusiva y resiliente y talleres como **“El arte de dar valor para acceder a fondos concursables”** y sesiones especializadas sobre liderazgo, adaptabilidad y transformación organizacional.

LEA TAMBIÉN: Congreso condecora a Yolanda Torriani por impulsar el liderazgo empresarial femenino

Fortaleciendo capacidades para erradicar la violencia contra la mujer

En colaboración con el **Poder Judicial** y la cooperación alemana (GIZ), la Comisión participa activamente en la segunda fase del **proyecto ForSNEJ II**, que busca fortalecer las capacidades institucionales en la lucha contra la violencia hacia las mujeres. Entre las acciones destacadas: Talleres de formación de formadores en Lima y Cusco sobre hostigamiento sexual laboral y una de las iniciativas más inspiradoras ha sido la participación de empresarias líderes en el **Programa de Mentoría "Oportunidad para Todas"**, impulsado con el **Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables**, que busca promover la autonomía económica y el liderazgo transformacional de emprendedoras en distintas regiones del país.

LEA MÁS:

Rinden homenaje a Yolanda Torriani entre las 100 Madres Tops Peruanas

¿Quieres ser autora de tu propio libro?: Guía para mujeres que quieren contar su historia

CCL: solo el 13 % de cargos directivos en Perú son ocupados por mujeres

---

Autorizan uso de billeteras digitales para el pago de remuneraciones

La **Ley 32413**, publicada el 12 de julio de 2025, reconoce a las billeteras digitales como un medio válido para el pago de sueldos y otros beneficios laborales como las gratificaciones, CTS, entre otros.

A continuación, damos cuenta de sus principales alcances.

Objetivos de la norma

Esta legislación busca alcanzar varios objetivos clave:

- **Inclusión Financiera:** al 2024, más del 50 % de los trabajadores peruanos no tenían cuentas bancarias, según la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP (SBS). Esta ley busca proporcionar un método de pago accesible a la fuerza laboral.

- **Reducción de la Informalidad:** al simplificar los pagos digitales, la ley pretende fomentar prácticas de pago formales, especialmente entre las micro y pequeñas empresas y los empleadores independientes.
- **Modernización Laboral:** la nueva regulación alinea al Perú con los estándares internacionales para los sistemas de pago digital en el ámbito laboral.

Trabajadores involucrados

Podrán usarse billeteras digitales para pagar remuneraciones y otros conceptos laborales, a trabajadores de los sectores público o privado, cualquiera sea el régimen laboral al que se encuentren sometidos.

¿Qué es una billetera digital?

Una billetera digital es una aplicación móvil que facilita transacciones financieras sin necesidad de efectivo físico. En Perú, estas billeteras operan bajo dos modalidades principales:

- **Vinculadas a cuentas bancarias:** billeteras digitales directamente vinculadas a cuentas de ahorro bancarias existentes.
- **Cuentas de dinero electrónico:** cuentas emitidas por empresas supervisadas por la SBS que gestionan dinero electrónico.

LEA TAMBIÉN: Transformación digital de la banca en el Perú: avances y retos

Entidades involucradas en autorización y regulación

Las entidades involucradas en la autorización y regulación de estas billeteras digitales para pagos laborales son:

- **La SBS:** este organismo supervisa a las empresas emisoras de dinero electrónico y establecerá límites operativos para las transacciones laborales.
- **Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria (Sunat):** Responsable de supervisar el uso de las billeteras digitales para asegurar el cumplimiento de las normativas tributarias y prevenir la informalidad en los pagos laborales.
- **Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil):** encargada de hacer cumplir la normativa laboral relacionada con el uso de las billeteras digitales.

Billeteras digitales autorizadas

Actualmente, las siguientes billeteras digitales supervisadas por la **SBS** están autorizadas:

BILLETERA	ENTIDAD RESPONSABLE	TIPO
yape	BCP	Vinculada a cuenta bancaria
plin	Interbank	Vinculada a cuenta bancaria
tunki	Banco de la Nación	Dinero electrónico
agora	BBVA	Dinero electrónico

Implementación del pago mediante billeteras digitales

El proceso de implementación para el pago de salarios a través de billeteras digitales implica:

- Acuerdo previo: empleadores y empleados deben llegar a un acuerdo por escrito, ya sea al inicio del contrato de trabajo o durante la relación laboral existente. Esto puede ser un anexo al contrato o una comunicación formal.
- Proceso de pago: los empleadores transferirán el salario a la billetera digital del trabajador generando un comprobante digital que servirá como prueba de pago válida.

Beneficios laborales a través de billeteras digitales

Aun cuando la Ley no especifica los beneficios laborales que podrán pagarse a través de billeteras digitales, con cargo a su determinación por vía reglamentaria, se incluirían:

- Sueldos y salarios, horas extras, bonificaciones y demás conceptos remunerativos y no remunerativos establecidos por norma o pactados entre las partes.
- Gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad y gratificaciones extraordinarias.
- CTS (pendiente de reglamentación específica).
- Otros beneficios, según lo especifique la normativa reglamentaria.

Ventajas del uso de billeteras digitales

El uso de billeteras digitales para el pago de beneficios laborales ofrece diversas ventajas:

- Inclusión financiera: facilita el acceso a servicios financieros para trabajadores sin cuentas bancarias tradicionales.
- Reducción de costos: elimina intermediarios y agiliza las transacciones, lo que potencialmente reduce los costos para los empleadores.
- Seguridad: las billeteras digitales deben cumplir con estándares específicos de encriptación y seguridad antifraude.

Obligaciones del empleador

Los empleadores que adopten los pagos con billeteras digitales deben cumplir con ciertas obligaciones:

- Respetar el acuerdo voluntario establecido con el trabajador.
- Utilizar únicamente billeteras digitales supervisadas por la SBS.
- Proporcionar comprobantes electrónicos como prueba de pago, de manera similar a los depósitos bancarios.

Garantía de los derechos de los trabajadores

La ley incluye disposiciones para salvaguardar los derechos de los trabajadores:

- Voluntariedad: los trabajadores no pueden ser obligados a aceptar pagos con billeteras digitales; su consentimiento debe ser voluntario.
- Irrenunciabilidad: los derechos laborales existentes permanecen intactos y no pueden ser renunciados.
- Seguridad: las billeteras digitales deben cumplir con requisitos de seguridad, como autenticación biométrica (huella dactilar, reconocimiento facial) y límites diarios para transacciones.

Inembargabilidad de remuneraciones

El uso de billeteras digitales para el pago de sueldos, mantiene la inembargabilidad de las remuneraciones prevista en el Código Procesal Civil, hasta por un monto equivalente a cinco Unidades de Referencia Procesal (URP) que varía anualmente en función de la UIT. Para este año, el monto inembargable es S/ 2 675. El exceso de este monto es embargable hasta por una tercera parte, salvo por obligaciones alimentarias, en las que el embargo puede alcanzar hasta el 60 % del total de los ingresos.

Impacto en empleadores y trabajadores

Ventajas para los empleadores:

- **Menores costos:** elimina comisiones asociadas a transferencias interbancarias.
- **Agilidad:** garantiza pagos inmediatos 24/7, sin restricciones de horarios bancarios.
- **Reducción de riesgos:** minimiza la necesidad de manejo y transporte de efectivo.

Beneficios para los trabajadores:

- **Acceso inmediato a fondos:** elimina la necesidad de hacer colas en bancos.
- **Posibilidad de ahorro:** algunas aplicaciones pueden ofrecer intereses sobre los saldos.

Pasos para que las empresas implementen pagos laborales con billeteras

Las empresas que deseen adoptar este método de pago deben seguir estos pasos:

- **Evaluar opciones:** elegir entre las billeteras digitales autorizadas y supervisadas por la SBS.
- **Firmar acuerdos:** obtener acuerdos por escrito de los trabajadores para el nuevo método de pago.
- **Capacitar al personal:** educar al personal sobre el uso de las aplicaciones digitales y las prácticas de seguridad digital.
- **Actualizar planillas:** integrar los sistemas de pago digital en los procesos de planilla existentes.

Vigencia y reglamentación

Si bien la **Ley 32413** ya está vigente desde el día siguiente de su publicación (13 de julio de 2025), su implementación completa requiere disposiciones reglamentarias del Ministerio de Economía y Finanzas (MEF). El Ministerio tiene un plazo de 90 días – vencerá el 13 de octubre de 2025 –para emitir estas

regulaciones necesarias.

LEA MÁS:

Plataforma digital única permite denunciar corrupción de forma anónima y segura

Cuidado con el “deepfake”: 5 claves para no caer en esta estafa digital

Sunat redefine el concepto de «servicio digital» para el impuesto a la renta

---

Nuevos Derechos para los Artistas

El 8 de julio último fue publicada la **Ley 32409** que modifica la **Ley del Artista Intérprete y Ejecutante -Ley 28131-** con el objetivo de ampliar la protección laboral, social y patrimonial de los trabajadores del sector artístico.

Entre otros puntos, la norma señala que los artistas intérpretes o ejecutantes tienen derecho a oponerse a la reproducción de sus interpretaciones o ejecuciones cuando esta se realice para fines distintos de los que fueron originalmente autorizados.

Además, regula el derecho a una remuneración por comunicación directa; una remuneración por el alquiler físico o digital de las obras en las que han participado; y por la transferencia de las interpretaciones y ejecuciones artísticas, por única vez, fijada a todo formato distinto del original para ser

utilizada en un medio diferente.

LEA TAMBIÉN: Irrenunciabilidad de derechos laborales: lo que todo empleador debe saber

También se establece que la CTS acumulada en el **Fondo de Derechos Sociales del Artista** será entregada al beneficiario cuando éste decida retirarse de la actividad artística. No obstante, el trabajador puede retirar hasta un 100 % de dicho beneficio, aun encontrándose laborando dentro de la actividad artística.

De otro lado, se establece que para realizar labor artística bajo contrato laboral, previamente debe suscribirse el contrato, cualquiera sea la duración del servicio, consignando, entre otros, el RUC, domicilio del empleador y número de su inscripción en el Fondo de Derechos Sociales del Artista; así como la remuneración, lugar, forma y fecha del pago. Finalmente, se dispone que el artista y el trabajador técnico vinculado a la actividad artística están sujetos obligatoriamente, bajo sanción por incumplimiento, a los sistemas de pensiones y prestaciones de salud.

LEA MÁS:

Conoce los derechos laborales que protegen a las madres trabajadoras

Derechos laborales en Perú: beneficios que debes recibir si trabajas formalmente

Modalidades formativas laborales en el Perú: requisitos, tipos y beneficios