Pagos y nóminas en tokens

Dr Alexander Ressos, TEP
Attorney-at-Law (Switzerland and Germany),
Solicitor (England & Wales and Hong Kong)
Of Counsel, KGP Legal LLC
alexander.ressos@kgplegal.com.sg
www.ressos.com.sg

Pagar a empleados y colaboradores externos en tokens es lícito en ambos centros, dentro de ciertos límites. El Derecho suizo exige que el salario se pague en moneda de curso legal salvo pacto en contrario, por lo que se necesita un acuerdo escrito que permita el pago en tokens. Las cotizaciones a la seguridad social y la retención en origen se calculan sobre el valor en francos suizos en el momento del pago.[1] La Employment Act de Singapur exige que el salario se pague en moneda de curso legal y solo permite el pago en especie para determinadas prestaciones. Por tanto, los tokens solo pueden abonarse a los empleados como bonificación o prestación al margen del salario legal, o a colaboradores externos que no están comprendidos en la ley.[2] Un grupo que pague a sus colaboradores externos en Singapur en USDC debería comprobar que no está prestando con ello un servicio de transferencia transfronteriza de dinero con arreglo a la Payment Services Act (PSA). Queda fuera de ese servicio si paga por cuenta propia. También debería asegurarse de que se practica la retención del impuesto del colaborador cuando proceda.

Notas

1. Código de Obligaciones suizo (OR/CO), SR 220, art. 323b, apdo. 1 (el salario debe pagarse en moneda de curso legal salvo pacto en contrario); AHVG, SR

© 2026 Dr Alexander Ressos. General information only, not legal, tax or investment advice. No client relationship is created. All Singapore law advice is provided by a duly licensed and regulated firm of Singapore advocates and solicitors only on the basis of an express written letter of engagement. More information at SingaporeIQ.com and ressos.com.sg.

831.10, art. 5, apdo. 2 (cotizaciones sobre toda remuneración, incluida la retribución en especie). Parte G, capítulo IV. ↩

2. Employment Act 1968 (2020 Rev. Ed.), sección 21 (el salario debe pagarse en moneda de curso legal) y sección 27 (deducciones); orientaciones del Ministry of Manpower sobre el pago en especie. Parte M, capítulo VI. ↩

Disclaimer

This article is provided for general information only. It is based on publicly available sources as at its date of publication. These sources have not been independently verified against licences, regulatory registers or the records of the entities concerned. It is not legal, tax, financial or investment advice. Nor is it a recommendation to invest in, transact with or use the services of any entity mentioned. Law and regulation change frequently, so the content may be incomplete or outdated. To the fullest extent permitted by law, Dr Alexander Ressos and the publisher of SingaporeIQ exclude all liability for loss or damage arising from the use of or reliance on this article. Readers should obtain advice on their specific circumstances before acting or refraining from action.

Names and trademarks of the entities discussed belong to their owners and are used for identification only. Their mention implies no endorsement, affiliation or allegation of wrongdoing. All Singapore law advice is provided by a duly licensed and regulated firm of Singapore advocates and solicitors only on the basis of an express written letter of engagement. Corrections and updates: contact@ressos.com.

© 2026 Dr Alexander Ressos. This article may be quoted with attribution to SingaporeIQ (SingaporeIQ.com). Reproduction in full and any commercial use require prior written consent. The Legal Terms at https://singaporeiq.com/legal-terms apply.

Author contact: Dr Alexander Ressos, TEP · contact@ressos.com