Personal, empleo y planes de 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

Emplear en los dos centros

El Derecho laboral suizo está codificado en el Código de Obligaciones suizo (OR/CO) y se complementa con la Ley del trabajo. El de Singapur se recoge en la Employment Act 1968, con una capa de common law. Ambos son favorables al empleador para los estándares europeos. La clave estructural es que el empleador formal (employer of record) debe ser la entidad en la que se realiza el trabajo, porque los permisos y la seguridad social siguen al empleador. Una GmbH suiza no puede emplear a un desarrollador residente en Singapur sin una presencia en Singapur. Un empleado que trabaja en Singapur para un empleador suizo sin entidad en Singapur crea un establecimiento permanente de la sociedad suiza y un incumplimiento en materia de impuestos sobre nóminas.[1] Las opciones son una entidad local, un proveedor de employer of record o un contrato con un trabajador autónomo, y esta última conlleva en ambos países el habitual riesgo de calificación errónea.

La seguridad social difiere notablemente. En Suiza, empleadores y empleados pagan cada uno alrededor del 5,3 % del salario al régimen del primer pilar (AHV/IV/EO), sin tope, más el seguro de desempleo y una cotización obligatoria al segundo pilar de

© 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.

pensiones que aumenta con la edad.[2] El Central Provident Fund de Singapur solo se aplica a ciudadanos y residentes permanentes, de modo que el empleador de un extranjero con Employment Pass no paga ninguna cotización a la seguridad social, un ahorro de aproximadamente el 10 al 20 % de la masa salarial frente a Suiza.[3] No existe un convenio de seguridad social entre Suiza y Singapur, por lo que un nacional suizo desplazado a Singapur sale del sistema suizo, salvo que siga cotizando voluntariamente a la AHV.

Planes de tokens

Los planes de tokens para empleados y colaboradores son el componente más valioso de la retribución en la mayoría de los grupos de protocolos y el más difícil de administrar entre dos centros. Suiza grava los instrumentos de participación de los empleados conforme a los arts. 17a y ss. de la Ley federal del impuesto federal directo (DBG/LIFD) y a la Circular n.º 37 de la AFC (Administración Federal de Contribuciones), que esta ha aplicado por analogía a los tokens. Los tokens de libre disposición en el momento de la concesión tributan en la concesión, los tokens sujetos a consolidación (vesting) tributan en la consolidación y se aplica un descuento por los periodos de bloqueo.[4] Singapur grava los tokens recibidos como rendimientos del trabajo por su valor de mercado en el momento en que el empleado adquiere el derecho sobre ellos. El diferimiento conforme al régimen Qualified Employee Equity-Based Remuneration está disponible para las acciones, pero no claramente para los tokens.[5] Un grupo con un único plan de tokens tiene, por tanto, dos hechos imponibles, dos fechas de valoración y dos regímenes de retención. Las reglas del plan deben permitir al administrador vender o retener tokens para financiar el impuesto del empleado en cada país.

Lista de comprobación

Un plan de tokens para un grupo suizo-singapurense debe resolver, antes de la primera concesión: - la entidad que concede (la fundación, mediante un contrato de colaboración, o la sociedad empleadora) - el calendario de consolidación y si esta depende del tiempo, de hitos o de ambos - la fuente de valoración y la hora del día

© 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.

para cada hecho imponible en cada país - el mecanismo de retención (venta para cubrir el impuesto o liquidación neta) y quién lo ejecuta - el tratamiento en caso de extinción del contrato, fallecimiento e incapacidad - el periodo de bloqueo (lock-up) y la política de ventanas de negociación, en consonancia con las normas sobre abuso de mercado del capítulo V - la estrategia de resoluciones con la administración tributaria de Zug y, si el plan es grande, con la IRAS

Notas

1. Convenio para evitar la doble imposición entre Suiza y Singapur, SR 0.672.968.91, art. 5 (establecimiento permanente) y art. 15 (rendimientos del trabajo); Income Tax Act 1947, secciones 45 y ss. (retención) y Employment Act 1968 (2020 Rev. Ed.). ↩
2. Ley federal del seguro de vejez y supervivencia de 20 de diciembre de 1946 (AHVG/LAVS), SR 831.10, art. 5 y art. 13 (tipos de cotización del 4,35 % para el empleador y para el empleado en la AHV; tipo conjunto del primer pilar del 5,3 % cada uno con la IV y la EO); Ley federal de previsión profesional (BVG/LPP), SR 831.40, art. 7 y art. 16. ↩
3. Central Provident Fund Act 1953 (2020 Rev. Ed.), sección 7 y First Schedule (cotizaciones debidas respecto de los empleados que son ciudadanos o residentes permanentes); tipo de cotización del empleador del 17 % y del empleado del 20 % para empleados de hasta 55 años, con sujeción al tope del salario ordinario. ↩
4. LIFD, SR 642.11, arts. 17a a 17d; Ordenanza sobre la participación de los empleados de 27 de junio de 2012 (MBV), SR 642.115.325.1; AFC, Circular n.º 37 de 30 de octubre de 2020 (que sustituye a la versión de 22 de julio de 2013), «Besteuerung von Mitarbeiterbeteiligungen», sección 3 (aplicación por analogía a los tokens según el documento de trabajo de la AFC sobre criptomonedas). Parte G, capítulo IV. ↩
5. Income Tax Act 1947, sección 10(6) (ganancias derivadas de opciones sobre acciones y de entregas de acciones a empleados); IRAS, e-Tax Guide «Income

© 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.

Tax Treatment of Digital Tokens», sección 7; IRAS, «Tax Treatment of Employee Stock Options and Other Forms of Employee Share Ownership Plans» (QEEBR). 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

© 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.