

FALTAN REGULACIONES:

Avances y pendientes para el pago de sueldos con criptomonedas en el mundo



ILUSTRACIÓN: INFO PHOTOS

PAULA MONTEBRUNO R.

Latinoamérica es donde los trabajadores remotos más optan por recibir sus remuneraciones en criptomonedas, con un aumento de 61% a 64% entre enero y diciembre de 2022. La información corresponde al reporte sobre el estado de la Contratación Global de Deel Lab, plataforma de pagos de remuneraciones, publicado en 2023, que ubica a la región antes de Europa, Oriente Medio y África (26%), Asia Pacífico (8%) y Estados Unidos y Canadá (2%). Asimismo, **bitcoín (64%) y USDC (26%) son los tipos de cambio más llamativos para el retiro de pagos de los usuarios.**

Esta preferencia crecería entre las personas que trabajan remotamente o en países distintos a su residencia habitual y desconfían de las divisas tradicionales. Asimismo, es más común en empresas tecnológicas y *startups* que buscan atraer talento joven.

"El pago de salarios en criptomonedas ofrece ventajas significativas, como la capacidad de realizar transacciones rápidas y de bajo costo a nivel global, particularmente beneficioso para empresas con equipos distribuidos en diferentes países", explica María Fernanda Juppert, CEO de CryptoMKT. Agrega que también permite acceder a un activo digital que, "además de poder ser transferido internacionalmente sin las restricciones de las monedas tradicio-

La expansión del ecosistema *fintech* podría impulsar la integración en el país de esta práctica, que tiene entre sus ventajas la capacidad de realizar transacciones rápidas y de bajo costo a nivel global.

PAÍSES COMO

Japón, Estados Unidos, Canadá y Australia han avanzado en permitir el pago de sueldos con criptomonedas, pero sujetos al cumplimiento tributario y legal.

EN CHILE

las criptomonedas no son consideradas dinero de curso legal y falta una regulación específica sobre el tema.

nales, tiene el potencial de apreciarse en valor, proporcionando una ventaja adicional en términos de inversión".

Por países

Varias naciones han avanzado en estos pagos, pero imponiendo obligaciones similares, como cumplir con los deberes tributarios y que los ingresos se declaren en moneda fiduciaria según el valor de la criptomoneda en el momento en que se recibe, explica la plataforma especializada Toki.

Japón fue uno de los primeros en permitir a las empresas pagar a sus empleados en criptomonedas. En EE.UU., aunque la adopción es más fragmentada, estados como Wyoming y California han creado marcos regulatorios más amigables, permitiendo que firmas tecnológicas y de criptografía ofrezcan salarios en activos digitales.

Carlos Torres, socio líder de la Práctica de Payment de EY, agrega que los pagos en criptomonedas también se están adoptando en Suiza, Nueva Zelanda, Estonia y Malta.

"En América Latina, Colombia, Argentina, Brasil y México lideran esta

tendencia. Estos países están adoptando criptomonedas para salarios, especialmente, en el contexto del trabajo remoto y la economía *freelance*", explica.

También se aceptan en Canadá —donde las criptomonedas son consideradas una mercancía a efectos fiscales— y Australia, donde se tratan como propiedad y tanto empleadores como empleados deben presentar informes según pautas oficiales.

En la Unión Europea, algunos países aceptan esta forma de remuneración, pero generalmente los estados miembros exigen el cumplimiento de las normas fiscales y laborales, y declarar las ganancias obtenidas con criptomonedas en euros.

Falta de marco legal

En Chile, ya existen algunos casos de pago de remuneraciones en criptomonedas. "Lo vemos en personas que trabajan en cargos relacionados con tecnologías de la información, ingenierías de sistemas o el mismo sector financiero, que están más familiarizados con esta modalidad. También es una opción para personas que reciben pagos desde el extranjero", co-

menta Luiz Haddad, Web3 consultant de Sherlock Communications, agencia que participa en el informe Blockchain Latam 2024.

Pero aún no existe una regulación para definir cómo deben manejarse estos pagos en términos de impuestos, protección del consumidor y cumplimiento legal. En Chile, la legislación laboral establece que el pago de salarios debe realizarse en "moneda de curso legal". Desde el Banco Central se indicó a "El Mercurio" que si bien el tema no corresponde a su ámbito, "es importante tener presente que las criptomonedas o cryptoactivos (como, por ejemplo, bitcoín, *ethereum*) no son dinero ni tienen curso legal".

Los expertos señalan, no obstante, que el pago parcial con monedas digitales no está explícitamente prohibido. Por otra parte, la Ley Fintech reconoce a las criptomonedas como activos financieros digitales, pero no regula el pago de salarios en estas divisas, por lo que falta una legislación específica que aborde el tema. Desde la CMF explican "que el uso de criptomonedas para transacciones laborales no forma parte del perímetro de regulación o supervisión de la CMF en relación a la Ley Fintech. Esto, sin perjuicio de que quienes reci-

ban estos instrumentos podrán negociarlos en los Sistemas Alternativos de Transacción o mantenerlos en las entidades inscritas como Custodios de Instrumentos Financieros en el Registro de Prestadores de Servicios Financieros de la Ley Fintech".

Además, la volatilidad intrínseca de las criptomonedas presenta un riesgo significativo, ya que el valor de los salarios podría fluctuar, complicando la planificación financiera, tanto para empleados como para empleadores. "La adopción de criptomonedas estables (*stablecoins*) podría mitigar este riesgo, pero también requeriría una aceptación y regulación más amplia en el mercado laboral", indica Juppert.

Práctica emergente

Según el informe Blockchain Latam 2024, Chile ocupa el puesto 68 en el Índice Global de Adopción de Cripto 2023, subiendo 12 lugares respecto de 2022, y el 2,01% de la población posee criptomonedas, por lo que el país podría avanzar en este rumbo. En cuanto al pago de sueldos, Carlos Torres, de EY, afirma que "existen estadísticas globales de esta tendencia que varían de 4% a 5%, y en Chile, entre 1% y 2%. Los principales actores apuntan a desarrolladores de *software*, expertos en ciberseguridad, *marketing* digital y cercanos a TI, y, en edades que rondan los 25 a 44 años con bitcoín, USDT y *ethereum*".