

Relaciones laborales 4.0: Las criptomonedas como medio de pago

Labor relations 4.0: cryptocurrencies as a payment method

CÉSAR PUNTRIANO ROSAS*

Pontificia Universidad Católica del Perú
(Lima, Perú)

Contacto: cpuntriano@munizlaw.com
<https://orcid.org/0000-0002-4814-0112>

RESUMEN: Las Tecnologías de la Información y la Comunicación han venido a trastocar nuestra vida cotidiana y, qué duda cabe, a las relaciones laborales. Pero esto último no solo desde una facilitación del ejercicio de la actividad laboral a través de nuevas formas de trabajo como el teletrabajo, o del fortalecimiento del poder de dirección empresarial a través del uso de la videovigilancia, sino también mediante el divorcio de los esquemas tradicionales de pago de la remuneración y de su migración hacia métodos más sofisticados como el pago con criptomonedas. En este artículo reflexionaremos sobre su viabilidad en el Perú a la luz de la legislación laboral vigente.

PALABRAS CLAVE: Remuneración, pago, criptomoneda, tecnología, laboral, legal, trabajo.

ABSTRACT: Information and Communication Technologies have come to disrupt our daily lives and, without a doubt, labor relations. But the latter not only from a facilitation of the exercise of labor activity through new forms of work such as teleworking, or the strengthening of the employer's powers through the use of video surveillance, but also through the divorce of traditional schemes of remuneration payment and its migration towards more sophisticated methods such as payment with cryptocurrencies. In this article we will reflect on its viability in Peru in light of current labor legislation.

KEYWORD: Remuneration, payment, cryptocurrency, technology, labor, legal, work.

Recibido: 12/08/2022

Aceptado: 29/08/2022

Publicado en línea: 28/09/2022

* Abogado y Magister en Derecho del Trabajo y la Seguridad Social por la Pontificia Universidad Católica del Perú. Docente en Derecho del Trabajo en pregrado y posgrado en la Universidad ESAN, Docente en la Maestría en Derecho del Trabajo en la Universidad San Martín de Porres. Miembro de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. Socio Principal en el Estudio Muñiz.

SUMARIO: I. Introducción: Tecnología y relaciones laborales. II. Viabilidad de abonar “criptosalaris” en el Perú. 2.1. *La remuneración como derecho fundamental*. 2.2 *Evolución del pago de la remuneración*. 2.3 *Pago de la remuneración mediante criptomonedas*. Conclusiones. Referencias.

I. INTRODUCCIÓN: TECNOLOGÍA Y RELACIONES LABORALES

En un anterior trabajo comentamos que resultaba una verdad de perogrullo sostener que las tecnologías de la información y de la comunicación (TIC) se habían introducido en las relaciones laborales (Puntriano, 2020, p. 721). En efecto, hay una gran presencia de la tecnología en todo ámbito de las mismas, desde el uso de herramientas para facilitar la actividad laboral como las computadoras, los teléfonos inteligentes, el internet, hasta la nueva configuración de las relaciones de trabajo a través del teletrabajo o de las plataformas de servicios, o la presencia de la Inteligencia Artificial (AI) en el análisis de entrevistas de trabajo o en la ejecución del mismo prescindiendo de los seres humanos mediante los *cobots*¹ y el *chatbot*², entre otros (Moore, 2019, pp. 3-14).

Las TIC son entendidas como el conjunto de recursos, herramientas, equipos, programas informáticos, aplicaciones, redes y medios, que permiten la compilación, procesamiento, almacenamiento y transmisión de información como: voz, datos, texto, vídeo e imágenes³.

Las nuevas formas de organización del trabajo para cuya ejecución se emplean las TIC de manera intensiva tienen múltiples ventajas tanto para el trabajador como para el empleador. Por ejemplo, el teletrabajo permite que los trabajadores se integren de mejor manera con su núcleo familiar, ahorro de

1 Los cobots son robots diseñados para trabajar con personas, pudiendo interactuar con ellas y programarse previamente o en tiempo real de una forma muy sencilla, sin necesidad de una alta cualificación o formación previa. Gracias a una interfaz muy intuitiva, tras la integración del robot colaborativo cualquier operario puede enseñarle los pasos a seguir en solo unos minutos. Además, tienen un diseño ligero y compacto, con varios ejes articulados y una gran flexibilidad, que permite su fácil integración en talleres, almacenes y laboratorios, incluso en espacios reducidos. Definición tomada de <https://cadecobots.com/que-es-un-cobot/>. Fecha de acceso 14 de setiembre de 2020.

2 El chatbot una herramienta tecnológica capaz de resolver un elevado porcentaje de consultas básicas propias de los servicios de atención al cliente.

3 Conforme a lo establecido por el literal f) del artículo III del Título Preliminar del Decreto Supremo No. 017-2015-TR, Reglamento de la Ley No. 30036, Ley que regula el teletrabajo en el Perú.

tiempo y costos de transporte, aumento de la calidad de vida, reducción de la fatiga, viabilizando también que el empleador reduzca gastos, infraestructura, tenga mejores oportunidades de selección de personal, entre otros.

Inclusive, en un contexto tan difícil como el de la pandemia del coronavirus (COVID-19), muchas empresas, para seguir funcionando, optaron por modificar el lugar de la prestación de servicios de su personal, pasando de la actividad presencial al trabajo remoto⁴.

El trabajo y la tecnología se encuentran íntimamente vinculados como lo señala Alfredo Sánchez-Castañeda quien afirma que, *“el trabajo como fenómeno moderno no se puede entender sin la tecnología. El trabajo asalariado clásico no es otra cosa que una expresión o consecuencia de la tecnología, en sus primeras manifestaciones: el maquinismo y la Revolución Industrial. Hoy en día, las nuevas relaciones de trabajo, caracterizadas por la precariedad de las condiciones de empleo, y las nuevas relaciones laborales (teletrabajo, subcontratación, entre otras manifestaciones de nuestro siglo), son nuevamente manifestaciones de la influencia de la tecnología en el trabajo”* (Sánchez, 2010, p. 227).

Como lo afirma la doctrina, la inserción de las TIC en el mundo del trabajo supone una paradoja, pues por un lado se amplía la autonomía del trabajador para organizarse y desarrollarse de mejor modo, pero otro lado, *“(...) se asiste a nuevas herramientas de control a disposición del empleador, que ponen frente a nuevos riesgos en el plano del ejercicio de sus derechos fundamentales, como la intimidad o la vida privada (...)”* (Ugarte, 2011, p. 176).

En efecto, las TIC también se emplean para facilitar el ejercicio del poder de dirección empresarial, en particular lo relativo a la vigilancia y control empresarial, generando el riesgo de una posible extralimitación de las facultades del empleador que tenga como efecto la invasión de espacios de privacidad del trabajador hasta hacerlo totalmente “transparente” (Correa, 2019, p. 69).

De ahí que, cuando hablemos de TIC y su impacto en el mundo del trabajo se ponga sobre la mesa el debate entre el poder de dirección empresarial⁵

4 Un ejemplo de ello es la multinacional Amazon. Véase: <https://www.businessinsider.es/documento-revela-como-amazon-ha-cambiado-politica-teletrabajo-946717>. Acceso el 13.10.2021.

5 Sobre el poder de dirección, la Corte Suprema ha señalado en la Casación Laboral No. 17148-2016- SULLANA que, *“(...) en tal virtud le corresponde al empleador organizar y dirigir su empresa*

como manifestación de su derecho a la libertad de empresa, recogido en nuestra Constitución Política, y los derechos fundamentales de titularidad del trabajador.

Sobre el particular, hemos sostenido que el vínculo contractual laboral no supone exclusivamente el disfrute de unos derechos cuya significación y actuación se desarrolla en conexión con las relaciones individuales y colectivas de trabajo (derechos específicos laborales), sino también otros derechos, de naturaleza también constitucional propios de la condición de persona del trabajador (derechos inespecíficos laborales) (PUNTRIANO, 2020, p.728). Respecto a estos últimos, Arce (1999) señala que el trabajador, al entrar a formar parte de la relación laboral no pierde su calidad de persona, por el contrario, la mantiene junto con sus derechos inherentes como tal. Estos derechos se suman o se condensan con los propios de la relación laboral, limitando más el poder omnímodo del empleador.

El respeto a los derechos fundamentales en el seno de la relación laboral es recogido por nuestra Constitución Política en su artículo 23 al señalar *que “ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador”*. Este precepto constitucional se refiere a los derechos fundamentales que el trabajador posee como persona y ciudadano, aquellos que la relación laboral no puede limitar en su ejercicio (Blancas, 2011, p. 351).

Lo anterior ha sido abordado por el Tribunal Constitucional (TC) al sostener que las facultades del empleador no pueden anteponerse al ejercicio de los derechos fundamentales del trabajador: *“19) Aun cuando es inobjetable que toda relación laboral supone para el trabajador el cumplimiento de obligaciones; y para el empleador, la facultad de organizar, fiscalizar y, desde luego, sancionar a quien incumple tales obligaciones, ello no quiere decir que el trabajador deje de ser titular de los atributos y libertades que como persona la Constitución le reconoce. No en vano el artículo 23° de nuestra norma fundamental contempla expresamente que “Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador”. Por consiguiente y en tanto existen mecanismos mediante los cuales el trabajador puede ejercer sus derechos, resulta igual de inobjetable que la relación de trabajo debe respetar el contenido esencial de los mismos.*

a fin de lograr sus objetivos y para ello goza del poder de dirección, que incluye la de organización del trabajo e impartir órdenes necesarias para ello (...).”

20) Queda claro, empero, que cuando se alega que la relación laboral no puede desconocer los derechos fundamentales del trabajador, ello no significa tampoco que tales atributos puedan anteponerse a las obligaciones de trabajo, de manera tal que estas últimas terminen por desvirtuarse o desnaturalizarse. En tales supuestos, es evidente que el empleador no solo puede, sino que debe, hacer uso de su poder fiscalizador e, incluso, disciplinario. Sin embargo, en tales supuestos, la única forma de determinar la validez, o no, de una medida de tal índole es, en primer lugar y como ya se anticipó, respetar las propias limitaciones establecidas por la Constitución y, en segundo lugar, implementar mecanismos razonables que permitan, sin distorsionar el contenido de los derechos involucrados, cumplir los objetivos laborales a los que se encuentran comprometidos los trabajadores y las entidades empleadoras a las cuales pertenecen (...)»⁶.

Entonces, los derechos fundamentales no son absolutos, pues siempre presentarán límites, tanto internos como externos, pero la situación particular de la relación laboral cierra aún más el límite propio de este derecho dado que se contrapone con la libertad de empresa que es también fundamentada y reconocida constitucionalmente, lo cual se tendría que salvar a través de una conciliación de intereses, sin atentar contra el contenido esencial de ningún derecho fundamental (Arce, 1999, p. 93 y ss.).

En efecto, cualquier medida que el empleador ejercite en la relación laboral basándose en la libertad de empresa, estará sujeta al escrutinio constitucional derivado del ejercicio de los derechos fundamentales de titularidad del trabajador.

Como veremos en este artículo, la colisión entre el derecho del trabajador y la libertad de empresa no solamente corresponde al empleo de las TIC para acceder al correo electrónico asignado al trabajador como herramienta de trabajo, monitorearlo mediante cámaras de videovigilancia, escuchar sus llamadas telefónicas, sino que también puede existir controversia sobre el pago de la remuneración. Y esto será analizado a partir de la viabilidad de que el trabajador sea retribuido empleando activos virtuales.

Una evidencia palpable de la inserción tecnológica en nuestra sociedad son las denominadas monedas virtuales, criptomonedas o monedas criptográficas, las cuales constituyen una especie dentro de un género mayor conocido como

6 STC 1058-2004-AA/TC, FJ.19 y 20.

activos virtuales. Estos *últimos* son definidos como representaciones digitales de valor no garantizadas ni emitidas por un banco central que no se vinculan a una moneda de curso legal y que no poseen un estado legal de dinero, pero personas naturales o jurídicas sí las aceptan como medio de intercambio. Estos activos pueden transferirse, almacenarse y comercializarse electrónicamente (SBS 2022, p.20). Uno de los tipos de activos virtuales es conocido como “tokens de pago o “cripto dinero”, cuyo destino es ser empleado como medio de pago para adquirir bienes o servicios o como medio de transferencia de dinero o valor. Los más utilizados son Bitcoin, Ethereum y Ripple (SBS 2022, p. 22).

Según el portal web de Bitcoin, este se define como “*dinero para internet*”, encontrándose un Bitcoin valorizado en US\$ 21,119⁷, mientras que el precio de Ethereum es US\$ 1,562.94⁸ y el de Ripple es de US\$ 0.34⁹

Las cifras al año 2019 señalan que en el Perú existieron transacciones por un valor aproximado de 7,000 bitcoins, lo que equivale a S/ 213 millones aproximadamente, ubicándolo como el tercer país en la región por volumen de transacciones. Los principales proveedores de servicios virtuales en el país son los siguientes: BitPoint, Local Bitcoins, Buda.com, CEX.io, EToro, Bitinka (SBS 2022, p. 76). A la fecha, el Banco Central de Reserva no considera a ninguno de los activos virtuales, entre ellos al cripto dinero, como una forma de dinero. Es esencial que exista regulación sobre los activos virtuales, en particular, porque dichos medios de pago se ven involucrados en operaciones sospechosas de haber incurrido en lavado de activos o financiamiento del terrorismo.

¿Pero, pueden estos tokens de pago emplearse jurídicamente en el Perú para abonar la remuneración?

Antes de responder a esta pregunta, lo cual ocurrirá en el acápite siguiente, es conveniente comentar que en otros países ya se abonan “criptosalarios”. Por ejemplo, el jugador de la NFL¹⁰ Russel Okung viene percibiendo parte de

7 Información obtenida el 22 de agosto de 2022 en el portal web: <https://es.investing.com/crypto/bitcoin>.

8 Tomado del portal web: <https://coinmarketcap.com/es/currencies/ethereum/>.

9 <https://www.coinbase.com/es/price/xrp>.

10 National Football League o Liga de Fútbol Nacional es una liga de fútbol americano de los Estados Unidos de Norteamérica.

su remuneración en Bitcoins, mientras que en noviembre de 2021 ocurrió lo propio con Aaron Rodgers. Recientemente, los jugadores del equipo Golden State Warriors de la NBA¹¹ Klay Thompson and Andre Iguodala anunciaron que recibirían parte de su remuneración en Bitcoins¹².

¿Es conveniente aceptar el pago de un “criptosalario”? Las opiniones de expertos sobre la materia se encuentran divididas.

Cristóbal Pereira, CEO de LatAmTech Finance, empresa consultora en cryptoactivos, señala que una vez percibido el “criptosalario”, lo recomendable es cambiarlo a una divisa tradicional o si se mantiene como criptomoneda es mejor privilegiar divisas estables (*stablecoins*) cuyo valor se vincula a una divisa conocida como el dólar o alguna moneda de un país. Paula Parra, gerente país de Satoshiango Chile, plataforma para la compra y venta de criptomonedas en ese país, afirma que existen tres perfiles de inversor, *“uno que se la juega para ver cómo se mueve la oferta y demanda de las criptomonedas, otro que prefiere pasarlo a stablecoins de dólares porque entiende que es un activo interesante, y el último que decide pasarlo a dólares (...)”*¹³.

En el siguiente acápite reflexionaremos sobre la viabilidad de abonar la remuneración a través de criptomonedas en el Perú.

23

II. VIABILIDAD DE ABONAR “CRIPTOSALARIOS” EN EL PERÚ

2.1. La remuneración como derecho fundamental

La prestación laboral es por naturaleza onerosa, es decir, nadie labora gratis. El monto de la retribución es normalmente fijado por el empleador pues el trabajador posee mínimas posibilidades de negociación en la medida que el trabajo es escaso.

Al no ser posible aplicar a la relación laboral las reglas de la oferta y la demanda para fijar el mínimo retributivo y dado que el trabajo no es una mercancía,

11 National Basketball Association. Es una liga privada de baloncesto de Estados Unidos de Norteamérica cuya fundación se remonta a 1940.

12 <https://bitcoinmagazine.com/business/klay-thompson-andre-iguodala-paid-in-bitcoin>

13 <https://www.larepublica.co/globoeconomia/sueldo-en-criptomonedas-las-claves-para-entender-este-fenomeno-laboral-3344139>. Último acceso el 21.08.2022.

el Estado se encuentra obligado a fijar una contraprestación mínima que deba abonarse al trabajador y que al menos cubra, en algo, sus necesidades y las de su familia. Esta contraprestación mínima se denomina Remuneración Mínima Vital (RMV) y es el piso debajo del cual no existe posibilidad de disposición por parte del trabajador. Se trata, en términos técnicos, de una norma de derecho necesario relativo¹⁴.

El reconocimiento de la remuneración como derecho humano lo encontramos en el artículo 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, el cual señala que, “(...) *toda persona tiene derecho sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual* (...)”. Añade que, “(...) *toda persona tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso sea necesario, por cualquiera otros medios de protección social* (...)”

El artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, dispone que debe asegurarse a toda persona, “(...) *una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores, (i) un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual; ii) Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto* (...)”.

La Declaración Americana de Derechos y deberes del hombre establece en su artículo XIV que, “(...) *toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones dignas y a seguir libremente su vocación en cuanto lo permitan las oportunidades existentes de empleo* (...)”. Asimismo, “(...) *toda persona que trabaja tiene derecho a recibir una remuneración que, en relación con su capacidad y destreza le asegure un nivel de vida conveniente para sí misma y su familia* (...)”.

El Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia laboral de derechos económicos Sociales y Culturales, “Protocolo de San Salvador”, señala que los Estados partes del mismo deben garantizar “(...) *una remuneración que asegure como mínimo a todos los trabajadores condiciones de*

14 Mediante Decreto Supremo No. 003-2022-TR se incrementó la RMV a S/ 1,025 a partir del 1 de mayo de 2022.

subsistencia digna y decorosa para ellos y sus familias y un salario equitativo e igual por trabajo igual, sin ninguna distinción (...)”.

En lo que a la Organización Internacional del Trabajo se refiere, el derecho fundamental a la remuneración es regulado en el Convenio No. 95 sobre protección del salario, el Convenio No. 100 sobre igualdad de remuneraciones y el Convenio No. 131 sobre fijación de salarios mínimos¹⁵.

Nuestra Constitución Política de 1993 señala en su artículo 23 que “(...) nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento (...)”. Esta disposición evidencia la ya mencionada prohibición del trabajo gratuito, siendo la remuneración concebida como una contraprestación por el trabajo efectivo o por la puesta a disposición del trabajador a favor del empleador en el marco de la relación laboral.

En segundo lugar, la Constitución establece en su artículo 24 que, “(...) las remuneraciones mínimas se regulan por el Estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores (...)”. Se reconoce en el texto constitucional la necesidad de fijar una RMV.

El citado artículo de nuestra Carta Magna señala también que, “(...) el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual. El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador (...)”.

La remuneración constituye un elemento esencial de la relación de trabajo, dado que el trabajador presta su fuerza al empleador para recibir una retribución. Este carácter esencial de la remuneración puede abordarse desde una perspectiva económica al considerar a la remuneración como el costo por el trabajo, desde una jurídica como contraprestación y, fundamentalmente, desde una óptica política-social que considera a la remuneración como el medio de vida del trabajador (BLANCAS, 2008. pp. 508-518).

Esta última manera de abordar a la remuneración guarda estrecha relación con la referencia constitucional al derecho a una remuneración suficiente pues

15 El único ratificado por el Estado Peruano es el Convenio No. 100, lo cual ocurrió el 1 de febrero de 1960.

esta implica que la retribución que perciba el trabajador debe permitirle, a él y a su familia, gozar de una vida digna y no solamente subsistir (BLANCAS, 2008, p.518). Justamente la suficiencia de la remuneración es la que habilita al Estado a fijar remuneraciones mínimas, disponer su carácter inembargable, intangible, entre otras medidas (ARCE, 2008, p. 349).

La Corte Suprema en la Casación No. 11823 - 2015 LIMA ha señalado que *“(...) la remuneración que percibe el trabajador le sirve de sustento no solamente a él sino también a su familia y que tiene naturaleza alimentaria, ha merecido especial protección, a nivel constitución, confiriéndosele la calidad de “irrenunciable”, gozando de un derecho de prioridad sobre cualquier otra obligación del empleador (...)”*

En la Casación Laboral No. 10526-2019-Callao, la Corte Suprema ha detallado las siguientes características de la remuneración:

- (i) Carácter alimenticio: En tanto su objetivo es atender las necesidades del trabajador y de su familia.
- (ii) Carácter dinerario: Supone que la remuneración debe pagarse en dinero en tanto mediante ello el trabajador puede adquirir los bienes y/o servicios requeridos para la satisfacción de sus necesidades. También se permite el abono en especie, pero solo una parte de su valor.
- (iii) Independencia del riesgo de la empresa, que implica que las pérdidas que sufra la empresa no pueden perjudicar a las remuneraciones del personal. Esto se relaciona con el principio de ajenidad.

El ya citado Convenio No. 95 sobre protección del salario adoptado el año 1949 por la Organización Internacional del Trabajo (OIT)¹⁶ en su artículo 1 dispone que: *“(...) el término salario significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar (...)”*.

Asimismo, en su artículo 3 señala que, *“(...) los salarios que deban pagarse en efectivo se pagarán exclusivamente en moneda de curso legal, y deberá prohibirse*

16 No ratificado por nuestro país por lo que tiene carácter de recomendación.

el pago con pagarés, vales, cupones o en cualquier otra forma que se considere representativa de la moneda de curso legal. (...) 2. La autoridad competente podrá permitir o prescribir el pago del salario por cheque contra un banco o por giro postal, cuando este modo de pago sea de uso corriente o sea necesario a causa de circunstancias especiales, cuando un contrato colectivo o un laudo arbitral así lo establezca, o cuando, en defecto de dichas disposiciones, el trabajador interesado preste su consentimiento (...).

Sobre esta disposición, la OIT ha manifestado que “(...) *tiende a garantizar que el trabajador reciba el salario de manera que pueda cambiarlo de manera inmediata por los bienes que desee y convertirlo libremente a otras monedas (...)*”(OIT, 2003, p. 44).

En cuanto al contenido esencial del derecho fundamental a la remuneración, el Tribunal Constitucional Peruano (TC), en las sentencias recaídas en los Expedientes No. 0020-2012-PI/TC y No. 00018-2013-PI/TC, caso Ley de reforma magisterial 2 y proceso de inconstitucionalidad seguido contra la Ley del Servicio Civil, ha delimitado el contenido esencial y no esencial del derecho a la remuneración.

El TC determina que dicho contenido esencial del derecho fundamental de la remuneración abarca los siguientes elementos:

- i) Acceso: Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución (artículo 23º de la Constitución).
- ii) No privación arbitraria, como reflejo del acceso: Ningún empleador puede dejar de otorgar la remuneración sin causa justificada.
- iii) Carácter prioritario: En tanto su pago es preferente frente a las demás obligaciones del empleador, dada su naturaleza alimentaria y su relación con el derecho a la vida y el principio-derecho a la igualdad y la dignidad.
- iv) Equidad: No es posible la discriminación en el pago de la remuneración.
- v) Suficiencia: Es el quantum mínimo que garantiza el bienestar al trabajador y a su familiar.

Asimismo, el Tribunal ha determinado el contenido no esencial del derecho fundamental a la remuneración, indicando forma parte del mismo:

- i) La consistencia: En tanto debe relacionarse con las condiciones de exigencias, responsabilidad y complejidad del puesto que ocupa el trabajador.

Para determinarla debe considerarse el efecto ingreso (o renta), según el cual la variación del número deseado de horas de trabajo provocada por una variación del ingreso debe mantener constante salario.

- ii) La intangibilidad: Toda vez que no es posible la reducción desproporcionada de la remuneración.

2.2. Evolución de la manera de pagar la remuneración

Atrás quedaron aquellos esquemas por los cuales la remuneración era abonada directamente al trabajador por parte del empleador, quien en su momento era identificado como el titular de la empresa. En efecto, el pago de la remuneración en efectivo ya sea en la quincena o a fin de mes mediante su entrega en sobres viene quedando en desuso, máxime con la emisión del Decreto Legislativo No. 1499 el año 2020, cuyo artículo 20 obliga al empleador a abonar las remuneraciones mediante instituciones formales del sistema financiero¹⁷.

Previamente a la norma mencionada, el Decreto Supremo No. 001-98-TR ya disponía en su artículo 18 que, “(...) *el pago de la remuneración podrá ser efectuado directamente por el empleador o por intermedio de terceros, siempre que*

17 “(...) Artículo 20.- Obligación de pago de las remuneraciones y beneficios sociales a través de las entidades del sistema financiero

20.1 Los/as empleadores/as abonan obligatoriamente las remuneraciones y beneficios sociales de sus trabajadores/as a través de las entidades del sistema financiero.

20.2 El pago realizado fuera del sistema financiero se presume no realizado, salvo prueba en contrario; sin perjuicio de la multa correspondiente conforme al Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2006-TR.

20.3 Los abonos realizados por dichos conceptos en la cuenta del/la trabajador/a son de su íntegra disponibilidad, salvo mandato judicial. En caso haya aceptación expresa del/de la trabajador/a al momento de celebrar el contrato de apertura de cuenta ante la entidad financiera, ésta puede compensar o hacer cobro de deudas contra la cuenta que pudiera tener el/la trabajador/a en dicha entidad.

20.4 Lo dispuesto en el presente artículo no aplica a la parte de la remuneración que se abona en especie. Asimismo, la disposición de la Compensación por Tiempo de Servicios se sujeta al Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por Decreto Supremo N° 001-97-TR, normas complementarias, y normas de regímenes especiales que regulan dicho beneficio.

20.5 Autorízase al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y a la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral al uso de información generada por el sistema financiero a efectos de verificar el cumplimiento de lo dispuesto en el numeral 20.1 del presente artículo (...).”

en este caso permita al trabajador disponer de aquella en la oportunidad establecida, en su integridad y sin costo alguno. Si el pago por terceros se efectúa a través de las empresas del sistema financiero, los trabajadores tendrán derecho de elegir aquella donde se efectuarán los depósitos (...)”.

Vemos que el año 1998 ya se aludía al pago por intermedio de terceros a través de empresas del sistema financiero, manteniendo la opción a que el pago fuese realizado de manera directa por el empleador. Desde año 2020, sin embargo, ya se exige el pago de la remuneración mediante instituciones del sistema financiero.

Esto ha permitido que se generen las llamadas “cuenta-suelo” o cuentas de haberes, hacia las cuales el empleador transfiere las remuneraciones y demás ingresos de sus trabajadores en la oportunidad convenida, dándose la posibilidad de que los trabajadores, como titulares de sus cuentas de haberes, reciban intereses abonados por las entidades depositarias, así como descuentos, entre otras promociones, con la finalidad de que trasladen sus remuneraciones a una determinada institución financiera.

2.3. Pago de la remuneración mediante criptomonedas

Lo que sigue es dilucidar si resulta legalmente viable que el pago de la remuneración se efectúa a través de una criptomoneda, considerando su alta volatilidad y, principalmente, su falta de reconocimiento como dinero por el Banco Central de Reserva de nuestro país.

Comoquiera que la remuneración debe pagarse en la moneda de curso legal en el Perú, en tanto la criptomoneda no constituye dinero legalmente reconocido en nuestro país, la remuneración no podría pagarse a través del mismo.

Si existiese el reconocimiento respectivo por parte de nuestras autoridades, el empleador podría pactar con su trabajador que, todo o parte de su remuneración fuese pagada con criptomonedas, pero con el riesgo relativo a su gran volatilidad. No perdamos de vista que el empleador debe asegurar la RMV al personal que labore al menos cuatro (4) horas al día, por lo que la volatilidad señalada del activo virtual podría generar que en algunas oportunidades el empleador incumpla con el mínimo indicado.

De ahí que, luego de que la criptomoneda sea reconocida como tal en nuestro país, las empresas reserven su utilización para abonar parte de la remuneración de aquellos trabajadores que perciben ingresos elevados. Estos trabajadores podrían considerar a la criptomoneda no solo como retribución sino como un mecanismo de inversión aparejado a su alta volatilidad, con el riesgo de que el valor caiga en función al mercado.

Entonces, para estos ejecutivos, puede manejarse un esquema mixto de retribución combinando lo tradicional (dinero, especie) como el criptosalarario.

Adicionalmente, la entrega de criptomonedas puede formar parte de un plan de incentivos que el empleador determine, y hasta que sea reconocida como dinero podría calificar como un bien (especie). Para entender esta afirmación, imaginemos que, como parte de su plan de beneficios, además de las conocidas *stock options*, el empleador ofrece a los trabajadores la entrega de criptomonedas como parte de su compensación por el buen desempeño laboral. En este escenario, ¿la criptomoneda calificaría como un beneficio remunerativo en especie?

30

Debemos recordar que el artículo 6 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo No. 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo No. 003-97-TR define a la remuneración como, “(...) *el íntegro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición. Las sumas de dinero que se entreguen al trabajador directamente en calidad de alimentación principal, como desayuno, almuerzo o refrigerio que lo sustituya o cena, tienen naturaleza remunerativa (...)*”.

En esa medida, cualquier compensación que se otorgue en especie para retribuir al trabajador por la consecución del objetivo previamente fijado por el empleador tendrá carácter remunerativo. Ello en tanto es contraprestativo, genera una ventaja patrimonial a quien lo percibe, no ha sido excluido de la condición de remuneración por la normativa vigente y, es de libre disposición del trabajador.

Entonces, la criptomoneda calificará como un complemento remunerativo en especie. El empleador no podrá abonar la remuneración principal mediante una criptomoneda, pero sí otorgarla a manera de complemento contraprestativo condicionado a la consecución de objetivos por parte del personal. Sin embargo,

una complicación a la hora del pago con este beneficio radica en la comentada su alta volatilidad y por ende difícil determinación de su valor¹⁸. Si existe un esquema retributivo en dinero o en especie actualmente en curso, tocará evaluar si sus condiciones de entrega permiten cambiar su modalidad de retribución para migrar a la criptomoneda como beneficio en especie. De lo contrario, será necesaria la conformidad del personal.

III. CONCLUSIONES

Luego de lo expuesto en el presente artículo podemos concluir lo siguiente:

1. Es innegable el impacto de las TIC en el mundo del trabajo, por lo que los derechos fundamentales de los trabajadores cobran una relevancia prioritaria como freno a cualquier medida arbitraria que el empleador pudiese implementar al emplearlas. Por ejemplo, ante mecanismos de videovigilancia laboral, acceso al correo electrónico de los trabajadores, escucha de llamadas, entre otras.
2. Los activos virtuales (AV), y en particular los tokens de pago o criptomonedas, vienen siendo empleados de manera muy frecuente en nuestro país, por lo que resulta conveniente dilucidar si la remuneración puede ser abonada mediante aquellas. En este trabajo hemos concluido que ello aún no es legalmente viable en el Perú pues las criptomonedas no son reconocidas como dinero por el Banco Central de Reserva del Perú.
3. Pero si esto último ocurriera, creemos que ni la totalidad de trabajadores ni el 100% de la remuneración debería abonarse mediante su utilización. Creemos que las empresas deberían reservar su utilización para abonar parte de la remuneración de aquellos trabajadores que perciben ingresos elevados. Estos trabajadores podrían considerar a la criptomoneda no solo como retribución sino como un mecanismo de inversión aparejado a su alta volatilidad, con el riesgo de que el valor caiga en función al mercado.

18 El Convenio No. 95 de la OIT, que como señalamos no ha sido ratificado por nuestro país, se pronuncia sobre la remuneración en especie, señalando que la prestación en especie debe ser apropiada al uso personal del trabajador y de su familia, redundando en beneficio de aquellos, y el valor que se le atribuyan sea justo y razonable.

Entonces, para estos ejecutivos, puede manejarse un esquema mixto de retribución combinando lo tradicional (dinero, especie) como el criptosalarario.

4. También es viable incorporar a la criptomoneda como parte de la retribución complementaria del trabajador, como por ejemplo en un plan de incentivos al desempeño. Algunos trabajadores considerarán interesante esta alternativa, pero será recomendable evaluar su real atractivo en la organización antes de implementar el esquema de retribución variable, para asegurarse que exista acogida por parte del personal. Si existe un esquema retributivo en dinero o en especie actualmente en curso, tocará evaluar si sus condiciones de entrega permiten cambiar su modalidad de retribución para migrar a la criptomoneda como beneficio en especie. De lo contrario, será necesaria la conformidad del personal.

REFERENCIAS

- Arce E. (2008). *Derecho Individual del Trabajo en el Perú. Desafíos y deficiencias*. Lima. Palestra Editores.
- Arce E. (1999). *La nulidad del despido lesivo de derechos constitucionales*. Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Blancas C. (2011) *La cláusula de Estado Social en la Constitución. Análisis de los derechos fundamentales laborales*. Lima. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Correa Castro, M. (2019, junio) *El derecho del trabajo y los retos planteados por la globalización y digitalización de la economía*. Albacete. Editorial Bomarzo.
- Moore, P. (2019) *Inteligencia artificial en el entorno laboral. Desafíos para los trabajadores*. En: BBVA OPENMIND. *El trabajo en la era de los datos*, pp. 3-14. Recuperado el 22 de agosto de 2022 de: <https://www.bbvaopenmind.com/wp-content/uploads/2019/11/BBVA-OpenMind-Phoebe-V-Moore-Inteligencia-artificial-en-entorno-laboral-Desafios-para-trabajadores.pdf>.

- Organización Internacional del Trabajo (2003). Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (artículos 19, 22 y 35 de la Constitución). Informe III (Parte 1B). Estudio general de las memorias relativas al Convenio (núm. 95) y a la Recomendación (núm. 85) sobre la protección del salario, 1949. Conferencia Internacional del Trabajo 91.a reunión.
- Puntriano C. (2020) La videovigilancia en el ámbito laboral. Lima, Ponencia presentada en el IX Congreso Nacional de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, llevado a cabo en la ciudad de Lima los días 11-14 de noviembre.
- Sánchez-Castañeda, A. (2010, julio-diciembre). Trabajo y tecnología: cambios y desafíos para la seguridad social. En: Revista Latinoamericana de Derecho Social, Núm. 11, pp. 227-254).
- Ugarte J. (2011) El nuevo derecho del trabajo. Santiago. Legal Publishing.