

¿Son esos trabajadores realmente contratistas?

Grandes conversaciones





¿Son esos trabajadores realmente contratistas?

¿Empleado o contratista? El estatus de los trabajadores en la economía de los conciertos es literalmente una cuestión exigente. Baker Tilly explora los problemas que los compradores potenciales deben considerar antes de invertir.

La mano de obra es uno de los costos más grandes para muchas organizaciones, particularmente en la economía de conciertos centrada en los servicios, y es un elemento crucial de la diligencia debida para los inversores potenciales.

Pero encontrar una posición consistente cuando se trata del estatus de los trabajadores en la economía de los conciertos es literalmente una cuestión exigente.

El contratista independiente de una jurisdicción es el empleado de otra y las regulaciones varían según las fronteras estatales y provinciales , y mucho menos entre países .

La legislación aprobada en California en noviembre de 2020 clasificó a los conductores de Uber y Lyft como contratistas , revirtiendo una decisión judicial anterior, pero al otro lado del Atlántico, los gobiernos adoptaron un punto de vista diferente.



España fue líder mundial en legislar que los repartidores son empleados de las plataformas en las que trabajan, una medida aplaudida por los sindicatos y algunos trabajadores, pero que provocó la ira de una parte de la comunidad de repartidores en España que lamentó haber perdido la autonomía que los atrajo al trabajo en primer lugar.

Si bien los incentivos varían según la jurisdicción, se estima que los empleadores pueden ahorrar hasta un 30 por ciento si contratan a un contratista independiente, y en el proceso evitan pagar artículos como impuestos sobre la nómina, seguro de desempleo, compensación laboral y discapacidad, así como beneficios que incluyen pensiones, días de enfermedad, seguro médico y tiempo de vacaciones.

Clasificar a los conductores como contratistas ha permitido que florezcan las plataformas de entrega y viajes compartidos, y ha llevado a las empresas de otros sectores a preguntarse si sus trabajadores también podrían ser reclasificados.

Pero si bien los incentivos financieros de la fuerza laboral de un contratista son obviamente atractivos para el resultado final, las sanciones por hacerlo mal pueden ser severas, como atestiguan varias demandas.

Fuera de las demandas civiles, las sanciones por infringir las leyes laborales van desde fuertes multas y el pago retroactivo de impuestos hasta cargos penales por delitos considerados intencionales.

Los líderes empresariales no dudan en hacer la pregunta de los asesores sobre si sus empleados pueden ser reclasificados como trabajadores. El problema es que las respuestas son complejas y no siempre lo que quieren escuchar.

Robena Jafari, quien dirige los servicios de impuestos internacionales y precios de transferencia de Baker Tilly US, dice que muchas empresas vienen con ideas preconcebidas sobre lo que quieren que sean sus trabajadores.

"Dicen, 'no queremos lidiar con los impuestos sobre la nómina o FICA (Ley Federal de Contribuciones al Seguro), por lo que estos trabajadores son todos contratistas independientes'", dice ella.

"Es muy raro que alguien realmente haya ido al ejercicio para ver si un trabajador es realmente un contratista. Simplemente dicen: 'Si no los ponemos en nómina, automáticamente se presume que son así'".

Robena Jafari

"Es muy raro que alguien realmente haya ido al ejercicio para ver si un trabajador es realmente un contratista. Simplemente dicen: 'Si no los ponemos en nómina, automáticamente se presume que son así'".

"En un contexto internacional, que es donde generalmente ejerzo, los clientes se ven obligados a pensar en esto de una manera con la que no se sienten cómodos". Con muchas interpretaciones, los clientes a menudo se quedan buscando respuestas generales que simplemente no están allí.

"Es complejo y los clientes a menudo no entienden las complejidades", dice la Sra. Jafari.

"Tendemos a decir, 'Estos son solo mis empleados, o estos son solo contratistas independientes', sin apreciar completamente que Estados Unidos puede verlo de manera diferente a España, y Francia puede verlo de manera diferente a Reino Unido.

"Eso a menudo conduce a impuestos en una jurisdicción, y luego otro país ve ese negocio como su ingreso, por lo que tiene el mismo grupo de ingresos gravado dos veces".

Los propios Estados Unidos son un ejemplo práctico de la naturaleza compleja de las leyes fiscales nacionales, dice el director de impuestos de Baker Tilly Illinois, Colin Walsh.

"He pasado 10 años practicando en el estado de Illinois, e Illinois tiene un estándar muy alto que esencialmente dice que un trabajador es su empleado a menos que nos demuestre lo contrario y cumpla con criterios muy estrictos", dice.

"Mientras que para fines federales, hay una prueba de control de hechos y circunstancias, por lo que es un poco más subjetivo".



Preguntas clave para los inversores de la economía de concierto.

La flexibilidad que ofrece la economía de los trabajos temporales sigue siendo atractiva para los trabajadores: el COVID-19 ha llevado a muchos más trabajadores a buscar trabajo por contrato .

Pero, ¿qué significa la tensión del estatus legal de los trabajadores temporales para los inversores que buscan comprar o invertir en negocios basados en plataformas?

La Sra. Jafari dice que la complejidad del debate entre empleados y contratistas independientes no es un factor decisivo cuando se trata de fusiones y adquisiciones, pero ciertamente es una parte clave de la conversación.

"Eso es menos un reflejo de la esencia de esta conversación, sino más bien una indicación de dónde se encuentra el mercado en este momento", dice.

La Sra. Jafari dice que los acuerdos que clasifican a los trabajadores como contratistas pero que operan de manera diferente representan un riesgo.

"La sustancia sobre la forma importa mucho en este escenario", dice ella.

“Entramos en la debida diligencia, y vemos acuerdos, y están funcionando de una manera totalmente diferente a lo que dice el acuerdo.

“Si no se implementa como se supone, los acuerdos no sirven”.

En Estados Unidos, Walsh dice que los compradores potenciales de un negocio, desde una perspectiva fiscal, están tan interesados en los acuerdos como las autoridades.

“El IRS (Servicio de Impuestos Internos) tiene un acuerdo del Formulario 4669 que las empresas piden a los contratistas independientes que firmen”, dice.

“Es el comprador de la empresa quien analiza estos acuerdos y debe estar satisfecho con el riesgo, tanto como el IRS o el Departamento de Trabajo”.

Colin Walsh

“Si lo firman, es un documento legal bajo pena de perjurio que establece que el contratista recibió los ingresos, declaró el impuesto y pagó cualquier obligación tributaria adeuda.

“El IRS entonces no puede responsabilizarlo a usted, el empleador, por la retención de impuestos porque ya ha sido pagado por el trabajador.

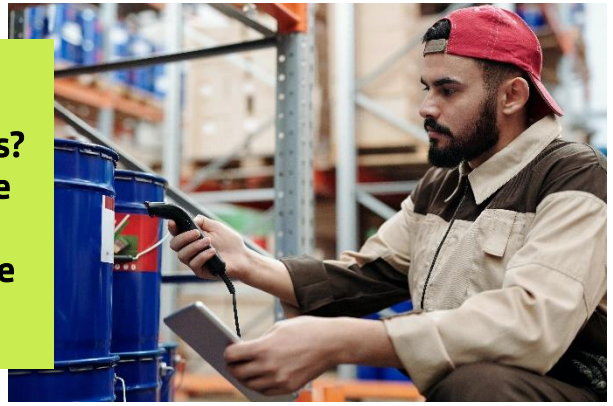
“Es un medio a través del cual los clientes que buscan vender su negocio pueden reducir el riesgo en torno a los problemas de clasificación de los trabajadores.

“Entonces, las empresas realizan el ejercicio de hacer que los trabajadores firmen estos Formularios 4669 para reducir su riesgo, y luego se los entregan al comprador y dicen: 'Ayúdame a entender cómo puedes reducir el precio de compra de este negocio porque tengo estos documentos firmados de los beneficiarios que dicen que han pagado el impuesto, por lo que no hay exposición allí’.

“Pero es el comprador del negocio quien analiza estos acuerdos y debe estar satisfecho con el riesgo, tanto como el IRS o el Departamento de Trabajo, por lo que lo hemos visto surgir cada vez más como parte de adquisiciones en lugar de a una auditoría.”

El Sr. Walsh dice que los factores que las empresas deben considerar para determinar si alguien es un contratista o un empleado son como los que usarían los tribunales si se les llamara para tomar una determinación.

**“¿Usted dicta cómo alguien hace su trabajo?
¿Tienen que informarle? ¿Reembolsa sus gastos?
¿Proporcionas las herramientas? ¿Son libres de
delegar el trabajo a otros?
Estos son los tipos de factores que realmente se
considerarían en cualquier contexto”, dice.**



“Y si el empleador está dictando cuándo y cómo hacer su trabajo, eso sugiere control.

“Podemos analizar los factores y ayudar a redactar un contrato que deje en claro que alguien es un contratista independiente.

“Pero cuando el empleador mira ese contrato y pierde parte de ese control, es posible que no le guste tanto.

“Es este equilibrio entre las necesidades comerciales y los impuestos y, a veces, debemos tener cuidado de no dejar que la cola de los impuestos mueva al perro.

“Si realmente quieres controlar al trabajador, esa es tu prerrogativa, pero debes tratarlo como un empleado”.

