

¿Dónde trabaja nuestro personal? Los estados imponen sus propias regulaciones

CK • Washington. Desde que comenzó la pandemia, la cuestión de dónde realiza realmente su trabajo el personal se ha convertido en un asunto apremiante.

Un número creciente de empresas está descubriendo —ya sea por iniciativa propia o tras recibir notificaciones de estados, condados y municipios individuales con autoridad fiscal independiente— que, al permitir que sus empleados trabajen de forma remota (desde una oficina en casa) fuera de la sede central registrada de la empresa, quedan sujetas a obligaciones fiscales adicionales en dichas ubicaciones. Esto es totalmente independiente de las cuestiones relacionadas con el derecho laboral y los seguros, o del hecho de que las protecciones de responsabilidad corporativa podrían no extenderse a estos lugares de trabajo remoto.

Esta situación afecta a las filiales estado-unidenses de empresas alemanas tanto como a los empleadores puramente estado-unidenses. Antes de la pandemia, la mayoría de las empresas eran conscientes de que California —a diferencia de la mayoría de los estados— exige la presentación de declaraciones de impuestos a las empresas de fuera del estado que tienen empleados trabajando dentro de sus fronteras, incluso si la empresa no tiene una presencia física registrada en dicho lugar.

Ahora, más estados se están percatando de que pueden extender su jurisdicción en materia de impuestos sobre la renta a

empresas de fuera del estado que poseen un "nexo": una conexión con el estado (o con un condado o ciudad específicos) cuya definición varía de un estado a otro.

Además de la tributación federal, también podrían aplicarse impuestos locales en dichas jurisdicciones; es más, el incumplimiento involuntario de la obligación de declarar los ingresos asociados en esas zonas puede acarrear sanciones.

No existe un resumen único y exhaustivo de estas regulaciones que abarque la totalidad de los Estados Unidos. Demasiados aspectos dependen de detalles específicos — tales como la naturaleza del nexo, los umbrales de ingresos, la ubicación de los receptores de los servicios u otros criterios —, así como de experiencias pasadas, ya sean positivas o negativas.

El primer paso, y el más crucial, consiste en identificar con precisión qué estados, condados y municipios debe tener en cuenta una empresa determinada.

Gradualmente, también se está afianzando la idea de que, al planificar nuevas contrataciones, la ubicación prevista del trabajo — o la ubicación de la oficina en casa — y la carga administrativa asociada deben desempeñar un papel significativo en el proceso de toma de decisiones.

En determinadas circunstancias, podría resultar más sensato descartar por completo la contratación de un candidato, incluso si este parece ser la opción ideal.

<https://Anwalt.us>

Traslado por Translate.Google.com