

Servicio Federal de Rentas Internas
Oficina de Gobiernos Federales, Estatales y Locales
<http://www.irs.gov/govt/fslg> (en inglés)

Boletín de Noticias *FSLG* – enero de 2012

Éste es el boletín de noticias bianual de la oficina de Gobiernos Federales, Estatales y Locales (*FSLG*, por sus siglas en inglés) del Servicio Federal de Rentas Internas. Nuestra misión es asegurar el cumplimiento de parte de las entidades gubernamentales federales, estatales y locales con las leyes federales relacionadas con las contribuciones sobre la nómina y otras leyes contributivas mediante programas de inspección, además de programas educativos.

Si desea más información, visite nuestro sitio web, en www.irs.gov/govt, en inglés. Si desea recibir ayuda relacionada con su cuenta, comuníquese con el Servicio de Cuentas de Clientes, al 1-877-829-5500. Este servicio está disponible en inglés. Si desea identificar a un especialista local de *FSLG*, vea el directorio al final de este boletín.

Las explicaciones y los ejemplos en esta publicación muestran la interpretación del IRS sobre las leyes, los reglamentos y las decisiones judiciales contributivos. La intención de los artículos es solamente ofrecer una orientación general, y no pretenden proveer determinaciones legales específicas sobre un conjunto específico de circunstancias. Se puede comunicar con el IRS si desea obtener más información. También podría asesorarse con un consultor especialista en contribuciones para tratar su situación particular.

Gobiernos Federales, Estatales y Locales

Paul Marmolejo, Director
Phyllis Burnside, Gerente, Cumplimiento y Administración de Programas (*CPM*, por sus siglas en inglés)
Stewart Rouleau, Editor del Boletín de Noticias (envíe sus comentarios y preguntas a: Stewart.G.Rouleau@irs.gov)

Contenido

[Nuevo Programa Voluntario para la Clasificación de Trabajadores](#)
[Revocación de la Sección 3402\(t\)](#)
[Guías sobre los Celulares provistos por Patronos](#)

NUEVO PROGRAMA VOLUNTARIO PARA LA CLASIFICACIÓN DE TRABAJADORES

Por WANDA VALENTINE, ANALISTA SUPERIOR DE FSLG

El Programa Voluntario para la Clasificación de Trabajadores (VCSP, por sus siglas en inglés) es un programa del *IRS* que se estrenó últimamente y otorga a los contribuyentes que cumplan los requisitos del programa la opción de cambiar prospectiva y voluntariamente la clasificación de los trabajadores, tratándolos como empleados, para propósitos de la contribución sobre la nómina. También brinda a los contribuyentes un alivio parcial de la contribución federal sobre la nómina. El VCSP brinda un alivio parecido al ofrecido por el Programa para la Clasificación del Trabajador (CSP, por sus siglas en inglés), que ahora está disponible únicamente a aquellos contribuyentes que están en proceso de inspección. Para participar en el Programa de VCSP, el contribuyente debe reunir ciertos requisitos, solicitar la participación en el Programa de VCSP y comprometerse a un acuerdo de cierre con el *IRS*.

Información de Trasfondo

Generalmente, el *IRS* recurre al derecho común para determinar si un trabajador es empleado o contratista independiente. Las situaciones y circunstancias verdaderas definen el estado del trabajador y la relación entre el trabajador y el negocio u organización en la mayoría de los casos. Según el derecho común, los empleados generalmente prestan servicios bajo la dirección y control de un patrono. Varios criterios determinan el nivel de control e independencia que tiene el trabajador, inclusive el control sobre su conducta, el control financiero y la relación entre las personas/entidades involucradas.

El CSP actual permite a los contribuyentes en proceso de una auditoría del *IRS*, y que cumplan con ciertos criterios, resolver sus problemas con la contribución sobre la nómina relacionados con la clasificación incorrecta del trabajador. Por lo general, en estos casos los contribuyentes pagan una tasa reducida de contribución, conforme a la sección 3509 del Código de Rentas Internas (*IRC*, por sus siglas en inglés) y se les permite firmar un acuerdo de cierre que convierte el estado de sus trabajadores a “empleado” en los trimestres subsiguientes.

Los Requisitos a Cumplir para Participar en el VCSP

El VCSP está disponible a todos los contribuyentes que reúnan los requisitos y deseen cambiar voluntariamente la clasificación de los trabajadores a

“empleado.” Esto incluye a aquellos contribuyentes que están actualmente tratando a una o varias clases o grupos de trabajadores como contratistas independientes. Las entidades de los gobiernos federales, estatales y locales, organizaciones exentas, y sociedades anónimas y negocios privados pueden todos participar en el programa *VCSP* si reúnen ciertos criterios necesarios. Sin embargo, las entidades de gobiernos estatales y locales cuyos trabajadores se excluyen bajo el acuerdo de la sección 218 NO cumplen los requisitos para participar en el programa *VCSP*.

Para cumplir los requisitos del programa, el contribuyente debe haber tratado habitualmente a todos los trabajadores afectados como si no fueran empleados, y debe haber radicado todos los Formularios 1099 requeridos para dichos trabajadores durante los tres años anteriores. Por ejemplo, si el contribuyente solicita la participación en el programa en el año contributivo de 2012, todos los Formularios 1099 para los años 2011, 2010 y 2009 deben haberse radicado para los trabajadores afectados.

Un contribuyente que se encuentra actualmente en proceso de una auditoría del *IRS* no cumple los requisitos del programa. Además, un contribuyente actualmente en proceso de auditoría del Departamento de Trabajo o de una agencia de un gobierno estatal, referente a la clasificación de los trabajadores, tampoco cumple los requisitos del programa.

Proceso de solicitud

Un contribuyente debe solicitar la participación en el programa de *VCSP* con el [Formulario 8952](#), *Application for Voluntary Classification Settlement Program* (Solicitud para el Programa Voluntario para la Clasificación de Trabajadores), en inglés. La solicitud debe radicarse 60 días antes de la fecha en que el contribuyente empieza a tratar los trabajadores como empleados. Se le requiere el nombre de una persona de contacto. Si el contribuyente tiene a un representante autorizado, debe proveer un Poder Legal y Declaración del Representante (Formulario 2848(SP)) vigente. Se revisará la solicitud para verificar si el contribuyente cumple o no los requisitos para el programa.

Una vez que el *IRS* acepte la solicitud, se comunicará con la persona de contacto o representante autorizado, para completar el proceso de solicitud. Si el *IRS* deniega la solicitud porque el contribuyente no cumple los requisitos, se le notificará al contribuyente. Si se deniega una solicitud debido a que el contribuyente no cumplía los requisitos en el momento que entregó la solicitud, el contribuyente podría volver a solicitar la participación en el programa en una fecha futura.

Proceso de Acuerdo del *VCSP*

Una vez aprobado el contribuyente para participar en el *VCSP*, el contribuyente firmará un acuerdo de cierre con el *IRS* y se comprometerá al trato prospectivo de “empleado” para la clase o las clases de trabajadores indicados, en los períodos contributivos futuros. Un contribuyente participante en el *VCSP* estará sujeto, durante los primeros tres años en el programa, a una ley especial de prescripción de seis años, en vez de los tres años que normalmente corresponden a las contribuciones sobre la nómina. El pago completo de la responsabilidad contributiva vencerá en el momento que se firme y formalice el acuerdo de cierre.

Cómo se Calcula la Contribución

Según el *VCSP*, el contribuyente generalmente paga el 10% del saldo de la responsabilidad contributiva pendiente sobre cualquier remuneración pagada a los trabajadores en el año contributivo más reciente, calculado con las tasas reducidas permitidas por la sección 3509. En algunos casos, la remuneración pagada al trabajador puede superar la base salarial del Seguro Social. Cuando esto ocurre, el cálculo de la contribución incluirá una cantidad equivalente al 3.24 por ciento de la remuneración total que supere la base salarial del Seguro Social. Los acuerdos de contribuciones del Programa *VCSP* no están sujetos a intereses ni multas. Además, el contribuyente no estará sujeto a ninguna auditoría de la contribución sobre la nómina por problemas referentes a la clasificación de esos trabajadores incluidos en el acuerdo de cierre del *VCSP* de años contributivos anteriores.

Ejemplo 1

El 1 de octubre de 2011, el Condado X presenta una solicitud ante el *VCSP* para cambiar la clasificación de trabajadores de mantenimiento y limpieza que se clasificaron erróneamente como contratistas independientes en los años contributivos de 2008, 2009, 2010 y 2011. El Condado X no tiene un Acuerdo conforme a la Sección 218. El Condado X desea empezar a tratar a los trabajadores de mantenimiento y limpieza como empleados a partir del 1 de enero de 2012. El cálculo de la contribución se basará en la remuneración pagada en el año natural de 2010. El total de la remuneración pagada a los trabajadores de mantenimiento y limpieza en el año 2010 fue de \$100,000 y se radicaron todos los Formularios 1099.

El 1 de noviembre, el *IRS* le avisa al Condado X que ha aprobado su solicitud. La tasa reducida de contribución según la sección 3509 ya es aplicable. De acuerdo con las cantidades de remuneración pagada en 2010, para determinar la cantidad adeudada, la contribución se calcula así:

$$\$100,000 \times 10.68\% = \$10,680$$

$$\$10,680 \times 10\% = \$1,068 \text{ cantidad de cierre}$$

El 15 de diciembre de 2011, el Condado X firma el acuerdo de cierre del VCSP y envía al *IRS* la cantidad de cierre de \$1,068. El Condado no tendrá que corregir ningún Formulario 1099 que radicó anteriormente, y no será responsable de ninguna contribución para los años contributivos de 2008 ni 2009.

Nota: Un contribuyente en proceso de una auditoría del *IRS* que tuviera la misma situación como la situación descrita en el ejemplo tendría una responsabilidad contributiva de \$10,680 al cierre de la inspección.

Ejemplo 2

El 1 de octubre de 2011 el Distrito Escolar Y presenta una solicitud ante el VCSP para cambiar la clasificación de los directores de programas atléticos en la escuela, a quienes se habían clasificado erróneamente como contratistas independientes en los años contributivos 2008, 2009, 2010 y 2011. El Distrito Escolar Y sí tiene un Acuerdo conforme a la sección 218 que **excluye** los puestos de los directores de programas atléticos. El Distrito Escolar Y quiere empezar a tratar a los directores de programas atléticos como empleados a partir del 1 de enero de 2012. El total de la remuneración pagada a los directores de programas atléticos en 2010 fue de \$1,500,000. Sin embargo, algunos de los trabajadores que se incluyeron en el VCSP recibieron remuneración que superó la base salarial del Seguro Social, en la cantidad de \$250,000.

El 1 de noviembre, el *IRS* le avisa al Distrito Escolar Y que ha aprobado su solicitud (el distrito escolar Y cumple los requisitos debido a que los puestos de director de programa atlético habían sido excluidos por el Acuerdo conforme a la Sección 218). La tasa reducida de contribución según la Sección 3509 ya es aplicable. De acuerdo con las cantidades de remuneración pagada en 2010, para determinar la cantidad adeudada, la contribución se calcula así:

$$\$1,250,000 \times 10.68\% = \$133,500$$

+

$$\$250,000 \times 3.24\% = \underline{\$8,100}$$
$$\$141,600$$

$$\$141,600 \times 10\% = \$14,160 \text{ cantidad de cierre}$$

El 15 de diciembre de 2011, el Distrito Escolar Y firma el acuerdo de cierre del VCSP y envía al *IRS* la cantidad de cierre de \$14,160. El Distrito Escolar Y no tendrá que corregir ningún Formulario 1099 que radicó anteriormente, y no será responsable de ninguna contribución para los años contributivos de 2008 ni 2009.

Detalles completas e información adicional, inclusive preguntas frecuentes, están disponible en [Las páginas Web sobre la contribución sobre la nómina, en](#)

IRS.gov, y en el [Anuncio 2011-64](#) y [Las preguntas frecuentes sobre el VCSP](#) (todos en inglés). Los patronos interesados pueden solicitar la participación en el programa radicando el [Formulario 8952](#), *Application for Voluntary Classification Settlement Program* (Solicitud para el Programa Voluntaria para la Clasificación de Trabajadores), en inglés.

LEY NUEVA REVOCA EL 3% DE RETENCIÓN PARA LAS CONTRATISTAS

El 21 de noviembre de 2011, la Ley de Revocación del 3% de Retención y Creación de Trabajos de 2011 se firmó y empezó su vigencia; revocando por lo tanto la sección 3402(t) del Código de Rentas Internas (*IRC*, por sus siglas en inglés). Esta ley elimina los requisitos de retención e información establecidos en la sección 3402(t) del *IRC* y las regulaciones asociadas con los mismos.

La sección 3402(t) del *IRC* hubiera requerido que todas las entidades de los gobiernos federales, estatales y algunas entidades de gobiernos locales, retuvieran el 3% de ciertos pagos a contratistas, a partir del 1 de enero de 2013. Las regulaciones de la sección 3402(t) también requerían que la entidad del gobierno declarara en el Formulario 1099-MISC la cantidad del pago y la cantidad retenida.

Se puede descargar el texto de la Ley de Revocación del 3% de Retención y Creación de Trabajos de 2011 [de la página Web de la Oficina de Imprenta del Gobierno](#).

GUÍAS PUBLICADAS SOBRE LOS CELULARES PROVISTOS POR PATRONOS

Por STEWART ROULEAU, ESPECIALISTA EN LA LEY CONTRIBUTIVA FSLG

El 14 de septiembre de 2011 el Servicio de Rentas Internas emitió el Aviso 2011-72, abordando el tema del trato contributivo de los celulares provistos por patronos a sus empleados.

Las guías están relacionadas con una disposición en la [Ley de Trabajos para Pequeños Negocios de 2010](#), promulgado el otoño pasado, que quitó los celulares de la definición de *listed property* (propiedad deducible en forma limitada), una categoría en la ley contributiva que normalmente exige al contribuyente registros más detallados.

Este aviso sirve de guía para el tratamiento de los celulares provistos por los patronos como beneficio marginal excluible. Indica que cuando un patrono le provee al empleado un celular cuyo uso no será principalmente a cambio de remuneración ni por motivos de negocios, ni el uso personal del celular ni el uso de éste para motivos del negocio suele estar sujeto a la contribución para el empleado. El *IRS* no requiere que se mantengan registros del uso del celular por motivos de negocios para que uno pueda aprovechar este tratamiento libre de contribuciones.

El *IRS* anunció en un [memo](#) a sus inspectores, que emitió simultáneamente con el aviso, el trato administrativo aplicado a estos acuerdos muy comunes para los pequeños negocios, o sea, acuerdos que estipulan sumas de dinero en efectivo y reembolsos por el uso de celulares personales de sus empleados, cuando los usan por motivos de negocio. Con tales acuerdos, los patronos que requieren que sus empleados usen sus celulares personales, principalmente por motivos de negocio no remunerados, pueden considerar como reembolsos no sujetos a la contribución los reembolsos de los gastos del empleado por el uso razonable del celular. Dicho tratamiento no es aplicable a reembolsos de gastos poco comunes o cargos en excesivo, ni corresponde a los reembolsos efectuados para sustituir a una parte del salario normal del empleado.

Conforme al [Aviso 2011-72](#), cuando los patronos proveen celulares a sus empleados, o cuando les reembolsan por el uso, por motivos de negocio, de sus celulares personales, dispondrán de la posibilidad de tratar estos gastos como gastos libres de contribución sin la carga onerosa de mantener registros. Las guías no corresponden a tales celulares que se proveyeron sin motivos principalmente del negocio, ni reembolsos para uso de celulares no relacionado principalmente con los negocios, ya que tales situaciones suelen estar sujetas a la contribución.

ASUNTOS COMUNES DE INSPECCIÓN EN LOS GOBIERNOS FEDERALES ESTATALES Y LOCALES

Por HANS VENABLE, ANALISTA SUPERIOR DE FSLG (AUSTIN, TX)

Durante el proceso de inspeccionar varias entidades gubernamentales distintas a través de los Estados Unidos, los *FSLG* pudieron identificar ciertos asuntos que surgen frecuentemente para dichas entidades. Para ayudarle a identificar las áreas en que su entidad quizás encuentre problemas, a continuación le hemos proporcionado una lista de los problemas que más frecuentemente surgieron durante las revisiones de cumplimiento e inspecciones de entidades gubernamentales realizadas de 2007 a 2009. Usted tal vez quiera revisar su propia situación con nuestra [Herramienta para la Auto-evaluación del cumplimiento](#), la cual le permite revisar eficientemente todos los temas mayores de la ley federal contributiva con que los gobiernos frecuentemente se ven enfrentados, y le permite identificar aquellos temas relacionados con el

cumplimiento de la ley contributiva que pueden ser problemáticos para su entidad. En la página Web del FSLG y en las publicaciones indicadas con enlaces a continuación, puede encontrar más información acerca de todos estos asuntos comunes.

1. ***Radicación de planillas informativas.*** Los gobiernos generalmente están sujetos a los mismos requisitos de declarar información que los demás contribuyentes. Esto incluye la emisión de números seguros de identificación del contribuyente y la emisión del Formulario 1099-MISC a las personas que reciben pagos durante el año pero que no son empleados. Vea las [Instrucciones para el Formulario 1099-MISC](#).
2. ***Problemas de clasificación del trabajador.*** A menos que una ley estatutaria estipule una excepción, los trabajadores que realizan servicios conforme a los deseos y control del pagador son empleados del mismo; por lo tanto, están sujetos a la contribución sobre los ingresos y la retención de FICA. Clasificar incorrectamente a los trabajadores como contratistas independientes puede resultar en una determinación de contribuciones anteriores y multas. Vea el capítulo 4 de la [Publicación 963](#), para más información sobre cómo determinar quién es un empleado.
3. ***Uso personal de la propiedad del gobierno.*** Salvo si la ley estipula una excepción específica, el valor del uso de cualquier propiedad del gobierno para propósitos personales se considera salario sujeto a contribución. Vea la [Publicación 15-B](#) para más información.
4. ***Formulario W-9(SP).*** Generalmente, se le requiere conseguir el número de identificación del contribuyente de toda persona a la que usted pague. Para cumplir este propósito, debe entregarles el Formulario W-9(SP) a las personas a las que usted paga pero que no son empleados. A usted se le requiere empezar la retención adicional para esas personas a las que usted paga pero que no le proporcionan un número de identificación. Vea el [Formulario W-9\(SP\)](#) para más información.
5. ***Suplementos que no forman parte de un Accountable Plan (plan con rendición de cuentas).*** Si las cantidades se pagan a los empleados como suplementos (por ejemplo, para hacer viajes de negocios), tales cantidades son salarios sujetos a la contribución, a menos que se hagan bajo un plan con rendición de cuentas. Vea la [Publicación 15](#), (*Circular E*) *Employer's Tax Guide* (Guía Contributiva para Patronos (Anexo E)), en inglés.
6. ***Pagos que se describen de forma incorrecta.*** Los sueldos pueden estar sujetos a las contribuciones de Seguro Social o del *Medicare*, o los dos, dependiendo del tipo de trabajo y estatus del empleado en algunos casos. Los sueldos incluyen cualquier remuneración por servicios prestados por un empleado a su patrono, inclusive salarios,

bonificaciones, premios, subvenciones, etc. Vea la [Publicación 15](#), (*Circular E*) *Employer's Tax Guide* (Guía Contributiva para Patronos (Anexo E)), en inglés.

7. **Comidas proporcionadas.** Excepto las comidas, las cuales se pagan o se reembolsan, para viajes en que el empleado tiene que pasar la noche fuera de casa, o aquéllas provistas por la conveniencia del patrono, las comidas o suplementos para comidas pagados a los empleados están, generalmente, sujetos a la contribución. Vea la [Publicación 15-B](#) para más información.
8. **Formularios W-2 y W-3.** Los patronos son responsables de identificar correctamente los sueldos que están sujetos a la contribución sobre la nómina, y de clasificar el pago de otros artículos en el Formulario W-2. Los totales en dichos formularios indicados en el Formulario W-3 deben ser iguales a los sueldos informados en el Formulario 941-PR. Vea las [Instrucciones para los Formularios W-2 y W-3](#).

Si usted tiene alguna pregunta acerca de un problema contributivo o problema de cumplimiento que su entidad enfrenta, tal vez desea comunicarse con la Especialista local de FSLG. Le proporcionamos un directorio al final de este boletín.

LA DECISIÓN SOBRE ROPA PROVISTA POR PATRONOS HA SIDO REVOCADA

Por HANS VENABLE, ANALISTA SUPERIOR DE FSLG (AUSTIN, TX)

El 20 de mayo de 2011, el *IRS* revocó la decisión hecha por carta privada, con número 201005014 (PLR-122803-09), emitida el 5 de febrero de 2010. La decisión original indicó que el valor de ciertos artículos de ropa y accesorios provistos por un contribuyente a sus empleados se podían excluir de los ingresos brutos de los empleados, como beneficios marginales menores (*de minimis*) conforme a la sección 132(a)(4) del Código de Rentas Internas. Según cierta información aplicable a los asuntos tratados en la solicitud de la decisión por carta privada y que se obtuvo después de la emisión de dicha decisión, el Servicio de Rentas Internas volvió a evaluar la conclusión de la decisión por carta privada. Por lo tanto, el contribuyente ya no puede basarse en la conclusión elaborada en la decisión 201005014.

Decisiones hechas por Carta Privada

Una decisión por carta privada es una determinación por escrito, emitida a un contribuyente como respuesta a una pregunta por escrito, presentada por dicho contribuyente, y referente a los efectos contributivos de sus acciones. La decisión se toma basándose en la información y las representaciones elaboradas por el contribuyente con su pregunta. El contribuyente normalmente puede basarse en la decisión que recibió en la carta privada. Aunque es común que los contribuyentes vean las decisiones por carta privada como la interpretación según el *IRS* de la ley normalmente aplicable en una situación específica, el contribuyente no puede basarse en una decisión por carta privada que se emite a otro contribuyente. El *IRS* puede revocar o modificar una carta que antes emitió si determina que la misma contiene un error. Por ejemplo, el *IRS* puede revocar o modificar una decisión en una carta emitida anteriormente si determina que hubo error en la presentación de los hechos importantes u omisión de hechos en la solicitud de la decisión por carta privada. Lo que es más, el *IRS* puede aplicar cualquier revocación o modificación de forma retroactiva. Así que, aunque una revocación o modificación corresponde directamente sólo a ese contribuyente que recibió la decisión por carta privada, un contribuyente que adoptó una postura basándose en la decisión de la carta 201005014 debe saber que el *IRS* ha vuelto a considerar el caso y eso podría resultar en una revocación o modificación del mismo que afecte las conclusiones elaboradas en la decisión original.

Vea el [Rev. Proc. 2011-1](#) para más información sobre las decisiones hechas por carta privada.

Reglas Generales sobre la Ropa Provista por el Patrono

Lo siguiente es un resumen de las reglas contributivas aplicables a la ropa o uniformes provistos por un patrono:

El valor de la ropa para el trabajo provisto por el patrono no está sujeto a contribución para el empleado si:

- a) El empleado debe llevar la ropa como condición de su empleo, y
- b) La ropa no es apropiada para el uso cotidiano.

Para poderse excluir de los ingresos del empleado, no es suficiente que uno lleve ropa distintiva. La ropa debe ser requerida específicamente por el patrono. Tampoco es suficiente que usted no, de hecho, use su ropa del trabajo cuando está fuera del trabajo. La ropa debe ser inadecuada para usar en lugar de su ropa habitual.

Ejemplo: El valor de la ropa misma y el mantenimiento de la ropa del trabajo de los bomberos, la policía o los carteros es excluible de los ingresos y no está sujeto a contribución para el empleado ya que esta ropa del trabajo no es apropiada para uso cotidiano.

Sin embargo, la ropa del trabajo que consiste en una gorra blanca, camisa blanca o chaqueta blanca, overoles blancos y zapatos estándar del trabajo, los cuales el sindicato le requiere a un pintor para uso en el trabajo, no es de carácter distintivo ni tiene carácter de uniforme. Por lo tanto, el valor de estos artículos cuando provistos por el patrono está sujeto a contribución para el empleados como salarios.

Asimismo, el costo de comprar y mantener los mahones y la camisa que lleva el símbolo de la compañía, que usa un empleado a petición de su supervisor, está sujeto a contribución, ya que son apropiados para el uso personal.

El costo de la ropa protectora requerida, tal como zapatos o botas de seguridad, gafas de seguridad, cascos, y guantes para el trabajo no está sujeto a contribución.

Suplementos de dinero en efectivo provistos a los empleados para cualquier gasto, inclusive la ropa o uniformes, están sujetos a contribución como salarios a menos que sean para gastos excluibles (por ejemplo, un uniforme) y el empleado declara estos suplementos conforme a un plan con rendición de cuentas (plan en que el empleado tiene que detallar los gastos reembolsados).

Para más información sobre los planes con rendición de cuentas, vea la sección 5 de la [Publicación 15](#). Para información general sobre los beneficios marginales, vea la [Publicación 15-B](#).