

Servicio Federal de Rentas Internas  
Oficinas de Gobierno Federales, Estatales y Locales

<http://www.irs.gov/govt/fslg> (en inglés)

Boletín de Noticias *FSLG* – enero del 2014

Éste es el boletín semestral de noticias de las oficinas de Gobierno 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, así como a través de los programas educativos.

Si desea más información, visite nuestro sitio web en [www.irs.gov/govt/fslg](http://www.irs.gov/govt/fslg), 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.

Las explicaciones y los ejemplos en ésta publicación muestran la interpretación del *IRS* sobre las leyes, reglamentos y decisiones judiciales contributivas. La intención de los artículos es solamente ofrecer una orientación general y no pretenden proveer determinaciones legales específicas sobre un conjunto determinado 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

Dwayne Jacobs, 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](mailto:Stewart.G.Rouleau@irs.gov))

Contenido

[Pagos por licencia acumulada para los empleados a retirarse](#)

[Oficina del \*IRS\* emite consejos sobre “constables” que cobran honorarios por sus servicios](#)

[Entidades gubernamentales que no están sujetas a \*FUTA\*](#)

[Evaluación de los controles internos de los gobiernos estatales y locales para detectar el riesgo de fraude y minimizar el robo de activos](#)

[Disponibilidad de la Publicación 963 revisada](#)

## **PAGOS POR LICENCIA ACUMULADA PARA LOS EMPLEADOS A RETIRARSE**

Los empleados de los gobiernos locales a menudo tienen acumulaciones considerables de compensación por enfermedad y las vacaciones en el momento de su jubilación. En muchos casos, los acuerdos contractuales entre el patrono y el empleado estipulan un pago de suma global de toda la compensación por concepto de enfermedad y vacaciones acumuladas, a partir de la fecha de jubilación. Los pagos a menudo dejan a los gobiernos locales y a los empleados con grandes e inesperadas obligaciones de impuestos. Muchas veces, los gobiernos locales y los empleados negocian un plan de pagos para aminorar la carga contributiva para las dos partes. En general, los acuerdos se ejecutan para diferir la obligación contributiva a otros años. Sin embargo, bajo las reglas de recibo implícito, el importe total es generalmente tributable cuando el empleado tiene la opción de recibir la cantidad completa. Un empleado no puede decidir cuándo se pagará el impuesto.

Como ya comentamos en un artículo en nuestro [boletín anterior](#), las reglas del recibo implícito en virtud del artículo 451 del Código de Rentas Internas requiere que las personas reconozcan ingresos tan pronto como ellos tienen el control efectivo sobre los mismos, es decir, cuando los fondos estén disponibles sin limitaciones sustanciales. Cuando un empleado tiene la opción de recibir el ingreso sin restricciones, se reconoce como ingreso, independientemente de que si el empleado realmente lo recibe en ese momento.

Ejemplo: El gobierno de la ciudad A debe al empleado Z \$150,000 por concepto de compensación por enfermedad y vacaciones acumuladas, a partir del día de su retiro. Un mes antes de la fecha de retiro del empleado Z, la ciudad A logra un acuerdo para pagar al Empleado Z \$50,000 al año por 3 años. La Ciudad A tiene la intención de tratar a cada uno de los 3 pagos como salarios y someter el pago a retención de impuestos federales sobre el ingreso, Seguro Social y el Medicare en cada año. Este acuerdo no posterga el impuesto adeudado. La ciudad A puede elegir hacer los pagos a lo largo de los 3 años, pero debido a que la cantidad total de \$150,000 está disponible al momento de la jubilación, serán incluidos como ingreso, sujeto a la retención de impuestos sobre ingreso y el Seguro Social y Medicare, a partir de la fecha en que el empleado tiene derecho a los fondos.

Hay dos consideraciones claves a tener en cuenta al considerar los pagos de compensación de enfermedad acumulada y vacaciones. En primer lugar, ¿el trabajador tiene derecho a recibir el dinero? El trabajador no tiene que ejercer ese derecho; la simple existencia del derecho a recibir el dinero es suficiente para establecer que se ha producido un evento contributivo. En segundo lugar, ¿se le ha dado al empleado la opción de cuándo recibir los fondos? Si el empleado tiene una opción, entonces el empleado ha recibido el dinero de manera implícita. El derecho a recibir el dinero o la

opción de recibir el dinero determina si el dinero ha sido recibido de manera implícita. Una vez el dinero se considera que ha sido recibido de manera implícita, está sujeto a impuestos en ese momento.

El tratamiento contributivo de las distribuciones de los distintos planes de jubilación varía según las secciones del Código de Rentas Internas correspondientes. Para obtener información sobre los tipos de planes y las normas que les son aplicables, vea los [tipos de planes de jubilación para empleados](#) en la página web del IRS, en inglés.

## **OFICINA DEL IRS EMITE CONSEJOS SOBRE “CONSTABLES” QUE COBRAN HONORARIOS POR SUS SERVICIOS**

El 29 de marzo de 2013, la Oficina del Asesor Legal de Área del IRS emitió un Aviso de Servicio sin número de registro (NSA, por sus siglas en inglés), (Memorándum 20131801F, disponible en <http://www.irs.gov/pub/irs-lafa/20131801F.pdf>) que plantea el asunto del trato contributivo correcto relacionado a los impuestos sobre la nómina de personas nombradas por un estado en la posición de “constable”.

El término “constable” corresponde a una posición específica del gobierno en 21 estados diferentes. La naturaleza y las responsabilidades de esta posición pueden variar significativamente de un estado a otro, por lo que no se debe asumir en el análisis en este aviso es aplicable a las personas llamadas “constables” en otro estado. El NSA no puede ser invocado por los contribuyentes en otras situaciones. Sin embargo, el análisis en este documento informativo puede ofrecer una idea de la forma en que el IRS vería situaciones similares en otras circunstancias.

En la situación considerada, la posición de “constable” es un cargo electivo. El incumbete tradicional realiza servicios tales como el transporte de prisioneros, el servicio de citaciones y órdenes de protección judicial y los servicios relacionados con las disputas de propietario/inquilino. El “constable” está obligado tomar un juramento y someterse a una verificación de antecedentes. Ellos también deben recibir capacitación y certificación proporcionada por el estado antes de la prestación de servicios como un guardia. El “constable” deberá justificar al secretario de los tribunales que tienen un seguro de responsabilidad profesional en cantidades fijadas por la ley con el fin de mantener la certificación. Una vez que los “constables” son certificados por el estado, tienen autoridad y jurisdicción que les permite prestar servicio en todo el estado, no sólo en el ámbito local en donde fueron elegidos. Por lo tanto, el “constable” puede desempeñar servicios y recibir el pago de varios condados. En algunos condados, los “constables” sirven como el método primario para velar por el cumplimiento de la ley.

Cinco preguntas se abordaron en este NSA:

- ¿Están los “constables” electos cubiertos por una sección del Acuerdo 218?
- ¿Son los “constables” considerados funcionarios públicos que devengan honorarios para efectos del impuesto sobre el trabajo por cuenta propia?
- ¿Son los “constables” considerados empleados para propósitos de FICA?

- ¿Son los “*constables*” considerados empleados para fines de la retención de impuestos federales?
- Si los “*constables*” son empleados, ¿quién es el patrono?

La NSA abordó cada una de estas preguntas de la siguiente manera:

### **¿Están los “*constables*” electos cubiertos por una sección del Acuerdo 218?**

Se puede hacer un Acuerdo bajo la Sección 218 (en referencia a la Sección 218 de la Ley de Seguro Social) entre la Administración de Seguro Social (SSA, por sus siglas en inglés) y el estado para proveer cubierta del Seguro Social a grupos específicos de empleados dentro de un estado o una subdivisión de un estado. La SSA determina si ciertas posiciones están cubiertas por un acuerdo bajo la Sección 218. En este caso, la SSA determinó que el Acuerdo no incluye la posición de “*constable*”.

### **¿Son los “*constables*” considerados funcionarios públicos que devengan honorarios para efectos del impuesto sobre el trabajo por cuenta propia?**

La Sección 1402(c) del Código de Rentas Internas establece que los funcionarios públicos no están en una “actividad comercial o empresarial” y por lo tanto no están sujetos al impuesto sobre el trabajo por cuenta propia (*SECA*, por sus siglas en inglés). Sin embargo, se prevé una excepción para un funcionario público que se compensa únicamente por honorarios (que se refiere como un “funcionario público que devenga honorarios”). Si la posición es compensada solamente por honorarios y la posición no está cubierta por un acuerdo bajo la Sección 218, la posición se considera como trabajo por cuenta propia y está sujeta a *SECA*.

El NSA estableció que, en este caso, los “*constables*” cobraron cantidades por parte del público, pero estaban obligados a entregarlas al condado. El condado les paga una cantidad fijada por un estatuto. Para algunos servicios, como el trabajo electoral, éstos reciben pagos directos del condado. Por lo tanto, los “*constables*” no son funcionarios públicos remunerados y no son trabajadores por cuenta propia. (Además, los “*constables*” están cubiertos bajo el Acuerdo 218 del estado. La cobertura bajo un Acuerdo 218 también exime a los “*constables*” de las disposiciones de *SECA*).

### **¿Son los “*constables*” considerados empleados para propósitos de *FICA*?**

La definición de empleado a los efectos de *FICA* incluye “toda persona que, en virtud de las normas de derecho común habituales correspondientes a la determinación de la relación patrono-empleado, tiene el estatus de empleado” y “toda persona que realiza los servicios que se incluyen en un Acuerdo celebrado de conformidad con el artículo 218 de la Ley de Seguro Social”.

Las pruebas de la ley de derecho común para determinar quién es un empleado se discuten en detalle en la Publicación 15-A y la Publicación 1779. En general, como se indica en el Reglamento del Tesoro 31.3121(d)-1(c)(2), una relación de trabajo por lo

general existe cuando “la persona a la que se prestan los servicios tiene el derecho de controlar y dirigir a la persona que realiza los servicios, no sólo en cuanto al resultado que deba lograr por el trabajo, sino también en cuanto a los detalles y el medio por el cual ese resultado se logra. Es decir, que un empleado está sujeto a la voluntad y control de la empresa, no sólo en cuanto a lo que se hará, pero cómo se hará”.

Para tomar esta determinación, el *IRS* considera tres categorías principales de pruebas- Control del comportamiento, control financiero y relación de las partes.

Los hechos relacionados con el control del comportamiento indican que los “*constables*” son empleados. Los “*constables*” deben someterse a 80 horas de formación inicial más un máximo de 80 horas de capacitación adicional cada año. Estos hechos indican que el estado y/o el condado tienen control sobre cómo los “*constables*” realizan sus tareas.

Los hechos relacionados con el control financiero son mixtos. Algunos datos indican que el estatus de los empleados, incluyendo el requisito de que los “*constables*” entreguen el dinero recaudado al condado, y entonces sólo reciban el pago si presentan correctamente los formularios de acuerdo a los procedimientos del condado y un juez firma dichos formularios. Esto indica el control de las finanzas a nivel del condado y el estado. Los “*constables*” son reembolsados por su millaje y se les proporcionan algunas herramientas (por ejemplo, detectores de metales y un escritorio). Sin embargo, el estatus de contratista independiente puede ser sugerido porque los “*constables*” se deben proporcionar algunas de las herramientas necesarias para ellos mismos. Los “*constables*” también hacen una inversión mediante la presentación de una fianza una vez electos. Sin embargo, los “*constables*” tienen una pérdida financiera mínima porque en algunos casos son capaces de cobrar el pago independientemente de si tienen éxito en sus servicios o no. Aunque es legalmente posible para los “*constables*” prestar servicios para el público, para estos trabajadores es raro.

Los hechos relativos a la relación entre las partes también son mixtos. El condado había estado tratando a los “*constables*” como contratistas independientes e informando los pagos efectuados a ellos en el Formulario 1099. Además, el condado no ofrece beneficios de empleados a los “*constables*”. Sin embargo, los “*constables*” tienen una relación continua con el condado ya que algunos de ellos han servido por más de 20 años. Además, los “*constables*” están completamente integrados en el negocio del condado, el tribunal del distrito no puede funcionar sin ellos y el condado depende de ellos para servir los avisos y ejecutar las órdenes, ya que no tienen suficientes policías o alguaciles para hacerlo. Los “*constables*” pueden ser terminados de sus obligaciones por un juez de cumplimiento de conformidad con el estatuto.

Al igual que en la mayoría de los casos de clasificación de los trabajadores, los hechos no son totalmente indicativos de un empleado o un contratista independiente. Sin embargo, en conjunto, la *NSA* determinó que los “*constables*” son empleados. La capacidad del estado para controlar cómo los “*constables*” realizan sus servicios a

través de los estatutos del estado, la capacitación necesaria y el manual del “constable” es un factor especialmente fuerte que indica que son empleados sujetos al control del patrono.

### **¿Son los “constables” considerados como empleados para fines de la retención de impuestos federales?**

El 3401(c) del Código de Rentas Internas establece que, a efectos de la retención de impuestos, los funcionarios públicos son empleados. Debido a que los “constables” son funcionarios electos del condado, son empleados para fines de la retención de impuestos.

### **Si los “constables” son empleados, ¿quién es el patrono?**

Los “constables” realizan principalmente servicios para los tribunales, que son parte del sistema judicial del estado. También realizan diversos servicios de la jornada electoral para el condado, incluyendo el ejecutar órdenes y confiscar el ganado. También realizan servicios para los litigantes privados, incluyendo la realización de desalojos entre propietarios e inquilinos. Sin embargo, el pago a los “constables” por todos estos servicios es controlado por el estado, ya que los fondos provienen de las cuentas corrientes del condado y es éste el que verifica todas las presentaciones para los pagos. Incluso, si el condado no es el patrono de acuerdo a derecho común, el condado es el patrono a los fines de *ITW* y *FICA*, ya que controla los pagos.

Este análisis puede ser útil en la determinación de la condición de los trabajadores bajo situaciones similares en otras jurisdicciones, sobre todo cuando hay una pregunta de que si una persona es un funcionario público basado en honorarios. Más información acerca de estos trabajadores se encuentra disponible en la Sección 5 y la Sección 218 del Apéndice en la [Publicación 963](#), en inglés

## **ENTIDADES GUBERNAMENTALES QUE NO ESTÁN SUJETAS A FUTA**

Los servicios prestados por los empleados de la mayoría de los estados, subdivisiones o instrumentalidades del estado están exentos de desempleo federal (*FUTA*, por sus siglas en inglés) y el empleador no está obligado a presentar el Formulario 940, *Employer's Annual Federal Unemployment (FUTA) Tax Return* (Declaración anual de impuestos del empleador bajo la Ley Federal de Contribución para el Desempleo (*FUTA*, por sus siglas en inglés)). Las entidades fiscales que sirven como agentes fiscales están obligadas a presentar el Formulario 940 para los trabajadores de servicios de salud en el hogar, véase el [Aviso 2003-70](#), en inglés, para información y orientación adicional. Hay también algunas entidades cuasi-gubernamentales a las que se les requiere presentar los Formularios 940.

*FSLG* ha identificado más de 1,500 entidades gubernamentales que actualmente están presentando Formularios 940 en error. Si usted es una entidad gubernamental y ha

presentado un Formulario 940 en el pasado, usted debe presentar un Formulario 940 de manera final, cero dólares, marcando el encasillado “d” en el Tipo de declaración, en la parte superior derecha del formulario. Si usted es un entidad gubernamental y ha pagado los impuestos *FUTA* en el pasado, pagó por error.

Si no está seguro acerca de su estatus de entidad gubernamental, por favor vea el artículo en el sitio web *FSLG* "[¿Es mi entidad una entidad gubernamental?](#)", en inglés. Los gobiernos federal y estatal están establecidos y reconocidos por la Constitución de los Estados Unidos y las constituciones estatales. Los gobiernos de tribus indígenas son reconocidos por la Constitución de los Estados Unidos, los tratados, las leyes y las decisiones judiciales. Otras entidades pueden ser reconocidas como gobiernos por la ley estatal, decisión judicial o un examen de los hechos y circunstancias que indican que tiene las características de un gobierno, tales como los poderes de imposición de impuestos, cumplimiento de la ley y la autoridad civil.

Nuestro artículo en la web analiza los diferentes tipos de entidades de gobierno y cómo se establece la autoridad de cada una (el gobierno del estado, gobierno local y subdivisiones, gobiernos de tribus indígenas y las instrumentalidades). Las características que definen a un gobierno para efectos tributarios también se discuten en mayor detalle en la [Publicación 963](#), *Federal-State Reference Guide* (Guía de referencia federal y estatal), en inglés.

Si todavía tiene alguna duda sobre su estatus como una entidad gubernamental, puede comunicarse con su especialista *FSLG* local para asistencia. Aunque el especialista no puede tomar una determinación oficial por usted, él o ella puede ser capaz de proporcionar información útil. Si está seguro de que usted es un entidad gubernamental y usted ha presentado erróneamente el Formulario 940 para pagar el impuesto de *FUTA*, consulte [las instrucciones actualizadas del Formulario 940](#), en inglés, para obtener información acerca de cómo presentar una declaración enmendada.

## **EVALUACIÓN DE LOS CONTROLES INTERNOS DE LOS GOBIERNOS ESTATALES Y LOCALES PARA DETECTAR EL RIESGO DE FRAUDE Y MINIMIZAR EL ROBO DE ACTIVOS**

Las oficinas de Gobiernos Federales, Estatales y Locales (*FSLG*, por sus siglas en inglés), en colaboración con su Comité Asesor de Entidades Gubernamentales y Exentas de Impuestos (*ACT*, por sus siglas en inglés), está trabajando para determinar la forma de mejor tratar los asuntos de fraude en sus actividades de examinación con los gobiernos estatales y locales. Los gobiernos son susceptibles al fraude cometido por los empleados, contratistas y destinatarios de beneficios. El fraude implica cualquier acto intencional o deliberado de privar a otro de propiedad o dinero por medio de fraude, el engaño u otros actos desleales. Por ejemplo, los empleados también pueden sustraer recibos cuándo recaudan las cuotas del público. Además, los gobiernos pueden verse defraudados por los ciudadanos que reclaman falsamente la elegibilidad para ciertos beneficios.

*FSLG* está evaluando su estrategia para abordar el fraude como un tema de examinación con los gobiernos estatales y locales. Desde el 2012, una nueva guía para los empleados de campo se ha proporcionado, tanto a través de “Ayuda contra el fraude en el trabajo” como por medio de adiciones al Manual de Rentas Internas. Tenemos la intención de seguir buscando la manera de abordar esta cuestión, de modo que podamos aprovechar los controles internos de estas entidades para identificar mejor el fraude, trabajar en colaboración con estas entidades en materia de fraude, y en última instancia, mejorar la administración tributaria.

Existe evidencia considerable de que este es un problema significativo para las entidades gubernamentales. Cada dos años, la Asociación de Examinadores de Fraude Certificados publica un informe a las naciones. El último de estos informes es el “Informe a las Naciones sobre el Fraude y Abuso Ocupacional y un Estudio Global de Fraude del 2012”, disponible en [www.acfe.com](http://www.acfe.com), en inglés. El fraude ocupacional se define como el uso de la ocupación de uno para el enriquecimiento personal a través del mal uso o uso indebido de los recursos o activos de la organización empleadora.

Los hallazgos principales fueron los siguientes:

- La organización típica pierde un estimado de cinco por ciento de sus ingresos al fraude cada año. La pérdida media causada por los casos de fraude ocupacional fue de \$140,000. Más de una quinta parte de estos casos provocó pérdidas de un mínimo de \$1 millón.
- Esquemas de apropiación indebida de activos eran, por mucho, el tipo más común de fraude laboral, que comprende el 87 por ciento de los casos reportados, sino que eran también la forma menos costosa de fraude, con una pérdida promedio de \$120,000. Esquemas de fraude de estados financieros constituyeron apenas el ocho por ciento de los casos, pero causaron la mayor pérdida con una mediana de \$1 millón.



- Fraude ocupacional es más probable que sea detectado por una persona que da información que por cualquier otro método. La mayoría de las personas que reportan información de fraude proviene de empleados de la organización víctima.

El informe también indica que, en general, los gobiernos locales son mucho más susceptibles al fraude que los estados. En general, los gobiernos locales están en un mayor riesgo de experimentar fraude que los gobiernos estatales. En general, cuanto mayor sea la entidad, lo más probable es tener controles internos para detectar el fraude.

### **Subcomité de fraude ACT**

El ACT es un grupo consultivo formado por personas con experiencia y conocimientos en temas relacionados con la misión de TE/GE. El Subcomité de la ACT/FLSG (Subcomisión) emitió un informe en agosto del 2013, titulado “Gobiernos federales, estatales y locales: el poder de los controles internos para mejorar el cumplimiento”. El informe tiene por objetivo el de evaluar el impacto del fraude en los gobiernos estatales y locales, y para identificar la forma en que el IRS puede aprovechar los controles internos a nivel del gobierno estatal y local para identificar mejor el fraude, trabajar conjuntamente con estas entidades sobre temas de fraude y en definitiva, mejorar la administración tributaria y el cumplimiento.

El informe incluye información general sobre los controles internos, el fraude, desperdicio y abuso de los gobiernos, una encuesta de los controles internos y recomendaciones específicas. También incluye las actualizaciones recomendadas en la guía “Ayuda contra el fraude en el trabajo del FSLG”, un esquema de adiestramiento para un posible seminario en línea, o webinar, y otras guías sobre la lucha contra el fraude que serán ofrecidas por FSLG y la Asociación Nacional de Auditores del estado, Contralores y Tesoreros de los gobiernos estatales y locales.

Para este artículo, FSLG discutió el informe con dos de los miembros del Subcomité: Lisa Pusich, Directora Auxiliar de la Secretaría de Finanzas del estado de Alaska y Kathy Sheppard, Comisionada Auxiliar de Finanzas del estado de Massachusetts.

Pusich declaró que, “el fraude de empleados más a menudo implica la apropiación indebida de activos incluyendo esquemas de facturación y de compensaciones”. “Por ejemplo, los empleados pueden facturar a empresas ficticias o hacer compras personales con facturas fraudulentas”.

El informe identifica tres áreas de costo relativamente bajo que las unidades más pequeñas de gobierno pueden poner en funcionamiento para reducir el fraude: (1) el establecimiento de un código de conducta, (2) capacitación y (3) revisión de las prácticas de la gerencia. Las investigaciones indican que estas acciones pueden reducir significativamente el riesgo y el alcance del fraude. “La capacitación debe incluir tanto el conocimiento de la conducta que constituye un fraude, así como la forma de detectarlo”, dijo Pusich.

La acción efectiva contra el fraude se facilita mucho con la plena participación de los trabajadores en el esfuerzo para combatir el fraude. “Es el trabajo de todo el mundo el de denunciar”, dijo Sheppard.

Pusich y Sheppard señalaron que hay muchos recursos disponibles para las pequeñas unidades de gobierno, algunos de éstos se indican a continuación.

## **Recomendaciones**

El informe del Subcomité hizo varias recomendaciones para *FSLG* incluyendo lo siguiente:

***Determinar el alcance de los controles internos-*** *FSLG* emitió una “Ayuda contra el fraude en el trabajo” y guías en mayo del 2012 para proporcionar orientación a los especialistas de campo para identificar posibles actividades fraudulentas y desarrollar referencias de fraude según sea necesario. El *IRS* podría identificar el alcance de los controles internos en las entidades a ser auditadas y ajustar su alcance según corresponda. El *IRS* debe considerar el uso de “Ayuda contra el fraude en el trabajo” para entidades con poco o nada de los controles internos y llevar a cabo más trabajo de campo sobre el fraude de estas entidades. Para las entidades con fuertes controles internos, el *IRS* debe considerar depender de estos controles internos y reducir el alcance de detección de fraude de la auditoría.

***Tamaño de la entidad-*** El *IRS* podría considerar procedimientos adicionales en relación con el fraude para las entidades más pequeñas, que suelen tener un menor número de controles internos y una mayor incidencia de fraude que en entidades más grandes. La “Ayuda contra el fraude en el trabajo” podría ser modificada para reflejar los ajustes que se pueden hacer en base al tamaño de la entidad.

***Desarrollar y llevar a cabo la capacitación sobre el control interno y el fraude-*** Un webinar del *IRS* podría identificar los beneficios de llevar a cabo una evaluación de riesgos en la realización de auditorías. Además, el webinar podría destacar pasos relativamente económicos que las organizaciones más pequeñas pueden tomar para protegerse contra el fraude. También, *FSLG* puede llegar a las asociaciones nacionales, tales como la Asociación Nacional de Auditores del Estado, Controladores y Tesoreros (*NASACT*, por sus siglas en inglés) y la Asociación de Funcionarios de Finanzas del Gobierno (*GFOA*, por sus siglas en inglés) para ofrecer capacitación conjunta sobre el control interno y el fraude.

*FSLG* considerará estas recomendaciones, ya que persigue formas de mejorar la detección del fraude y ayudar a los gobiernos a mejorar sus controles contra el fraude.

## Los recursos para los gobiernos

Hay una gran variedad de recursos disponibles para las agencias estatales a los gobiernos locales que proporcionan información sobre la formación y detección de fraudes.

- Consulte [www.irs.gov/fslg](http://www.irs.gov/fslg) con frecuencia para obtener información sobre seminarios y otros eventos educativos próximos. Este sitio también contiene otras publicaciones relacionadas, páginas de información y herramientas que pueden ser de ayuda informativa.
- Usted puede acceder al informe completo, bianual de la Asociación de Examinadores de Fraude Certificados, mencionado anteriormente, en [www.acfe.org](http://www.acfe.org), en inglés.
- Los sitios web de las siguientes organizaciones gubernamentales, mencionadas anteriormente, también pueden ser de ayuda:
  - NASACT ([www.nasact.org](http://www.nasact.org)).
  - GFOA ([www.gfoa.org](http://www.gfoa.org)).
- Consulte con el departamento de finanzas de los gobiernos de los estados para determinar que recursos pueden estar disponibles para las unidades gubernamentales en el estado.
- Considere la posibilidad de suscribirse a “El fraude del día”, una asociación de varias organizaciones con foro gratuito dedicado a la educación del gobierno acerca de cómo se comete el fraude y las soluciones para detenerlo.
- Puede comunicarse con un especialista local del FSLG con las preguntas que tenga acerca de los procedimientos de FSLG para abordar el fraude en las exámenes y cualquier pregunta de impuestos federales de interés para las entidades gubernamentales. Visite [www.irs.gov/fslg](http://www.irs.gov/fslg) para más información.

## DISPONIBILIDAD DE LA PUBLICACIÓN 963 REVISADA

El IRS emitió en noviembre del 2013, la revisión de la Publicación 963, *Federal-State Reference Guide* (Guía de Referencia Federal-Estatal), en inglés. Esta publicación fue creada en 1996 específicamente para abordar sobre la cobertura del Seguro Social y los asuntos tributarios federales para las entidades gubernamentales, especialmente las unidades de los gobiernos locales que tienen que ver con la Sección 218, los convenios de cobertura voluntaria. Esta publicación también trata de forma general los impuestos sobre nómina, beneficios marginales, reportar información y otros temas tributarios comunes, específicamente con las entidades gubernamentales en mente.

La Publicación 963 no está disponible actualmente de forma impresa; sin embargo, se puede acceder y descargar la misma desde la página web del *FSLG* en la página de [Recursos Educativos](#). También está disponible en el catálogo de los [formularios y publicaciones del IRS](#).