Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia

Financiado por la Unión Europea
NextGenerationEU

GOBIERNO DE ESPAÑA

PLAN DE MEDIDAS ANTIFRAUDE

GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL
SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL
SEPE

Edita: Servicio Público de Empleo Estatal

Publica: Subdirección General de Políticas Activas de Empleo

Fecha de publicación: Marzo de 2022 (2ª edición)

Este documento es la segunda versión del "Plan de Medidas Antifraude» que el Servicio Público de Empleo Estatal desarrolla en el marco de los Componentes 23, 19 y 11 del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, España Puede, conforme a la Orden HFP/1030/2021, de 29 de septiembre, cuya primera versión hay sido aprobada por Resolución de 29 de diciembre de 2021, de la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal.

Índice

1. INTRODUCCIÓN 9

2. OBJETO DEL PLAN 12

3. COMPETENCIAS DEL SERVICIO PUBLICO DE EMPLEO ESTATAL 14

4. DESTINATARIOS DEL PLAN 20

5. CONCEPTOS DE APLICACIÓN Y DEFINICIONES 21

5.1. DEFINICIÓN DE FRAUDE 21

5.2. DEFINICIÓN DE CORRUPCIÓN 22

5.3. DEFINICIÓN DE CONFLICTO DE INTERESES (CI) 23

5.4. DEFINICIÓN DEL TÉRMINO “IRREGULARIDAD” 25

5.5. DEFINICIÓN DE DOBLE FINANCIACIÓN 26

5.6. MEDIDAS ANTIFRAUDE 26

6. PRINCIPALES EJES DEL PLAN 27

6.1. COORDINACIÓN ANTIFRAUDE 29

7. PROCEDIMIENTOS Y HERRAMIENTAS CONTRA EL FRAUDE 29

HERRAMIENTAS DE PREVENCIÓN 30

7.1. DESARROLLO DE UNA CULTURA ÉTICA 31

7.1.1. Principios generales 31

7.1.2. Código de Conducta Ética del SEPE 31

7.2. FORMACIÓN Y CONCIENCIACIÓN 37

7.3. IMPLICACIÓN DEL EQUIPO DIRECTIVO 39

7.3.1. Compromiso firme contra el fraude 39

7.3.2. Planteamiento proactivo 40

7.3.3. Plan de actuaciones contra el fraude 41

7.4. REPARTO DE FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES 41

7.5. EL SISTEMA DE CONTROL INTERNO DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL Y SU INTERACCIÓN CON LA PREVENCIÓN DE LA CORRUPCIÓN 44

7.5.1. Resultados de trabajos previos de auditorías externas 54

7.5.2. Resultados de auditorías de la Comisión Europea o del Tribunal de Cuentas Europeo 56

7.5.3. Casos de fraude detectados con anterioridad 58

7.6. AUTODIAGNÓSTICO COMO PIEDRA ANGULAR DEL SISTEMA PREVENTIVO..... 60

7.7. EVALUACIÓN DE RIESGOS 60

7.7.1. Mecanismos de evaluación del riesgo 61

7.7.2. Medidas: 62

7.7.3. Autoevaluación de riesgos 63

7.7.4. Frecuencia de la autoevaluación 67

7.7.5. Identificación de posibles conflictos de intereses 67

7.7.6. Identificación de la doble financiación 72

7.8. ANALISIS DE DATOS. CRUCE DE DATOS 73

7.9. EL MAPA DE RIESGOS DEL SEPE: CATÁLOGO SECTORIAL Y ORIENTATIVO DE RIESGOS..... 74

7.9.1. Riesgo por inadecuada gestión del conflicto de interés. 74

7.9.2. Riesgos para el personal en la Función Pública 75

7.9.3. Riesgos de conflicto de intereses para altos cargos 76

HERRAMIENTAS DE DETECCIÓN 76

7.10. INDICADORES DE FRAUDE (INDICADORES DE ALERTA O BANDERAS ROJAS) 77

7.10.1. Identificación de medidas más susceptibles de fraude 78

7.10.2. Subvenciones. Catálogo de riesgos y banderas rojas 79

SUBVENCIONES - CATALOGO DE BANDERAS ROJAS..... 79

1) Limitación de la concurrencia..... 79

SUBVENCIONES - CATALOGO DE BANDERAS ROJAS..... 80

2) Trato discriminatorio en la selección de los solicitantes 80

Se produce cuando no se garantiza un procedimiento objetivo de selección de participantes y se limita el acceso en términos de igualdad para todos los potenciales beneficiarios. 80

SUBVENCIONES - CATALOGO DE BANDERAS ROJAS..... 80

3) Conflictos de interés en el Comité de Evaluación 80

5) Desviación del objeto de subvención 81

7.10.3. Contratación. Catálogo de riesgos y banderas rojas 85

7.10.4. CONVENIOS. Catálogo de riesgos y banderas rojas 93

7.10.5. ENCARGOS. Catálogo de riesgos y banderas rojas 96

7.11. DETECCIÓN Y NOTIFICACIÓN 100

7.11.1. Comunicación de actuaciones presuntamente fraudulentas..... 101

7.11.2. Proceso de notificación de actuaciones presuntamente fraudulentas 102

7.11.3. Cauce para la notificación de actuaciones presuntamente fraudulentas 103

7.11.4. Detección de un posible fraude 105

7.11.5. Comunicación a la Comisión Europea..... 106

CORRECCIÓN 106

7.12. Fases para la corrección del fraude..... 107

7.12.1. Recibir información..... 107

7.12.2. Analizar la información 108

7.12.3. Investigar el supuesto 108

7.12.4. Finalizar la investigación 111

PERSECUCIÓN..... 112

7.13. PERSECUCIÓN 112

7.13.1. Servicio Nacional De Coordinación Antifraude (SNCA) 113

7.14. RECUPERACIÓN 113

7.14.1. Recuperación de los importes percibidos y acción penal..... 113

7.14.2. Seguimiento del proceso 114

7.15. POTESTAD SANCIONADORA 114

7.16. FIJAR LAS MEDIDAS A TOMAR 116

7.17. PUBLICIDAD..... 117

7.18. REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN 117

8. ANEXOS 118

9. ACRÓNIMOS Y ABREVIATURAS..... 121

10. REFERENCIAS NORMATIVAS: 122

1. INTRODUCCIÓN

La misión de servicio público de cualquier entidad pública está orientada a la consecución del interés general en su concreto ámbito competencial. De ahí la importancia de que se practique la cultura de la integridad pública en todos los niveles de su organización; y ello pasa necesariamente por contar con los principales marcos de integridad:

- Planes de integridad, códigos éticos, canales de comunicación y denuncias y prácticas formativas.
- Fomento de valores como la integridad, objetividad, rendición de cuentas y honradez
- Acciones formativas
- Reparto claro y segregado de funciones y responsabilidades en todas las fases de actuación.
- Mecanismos adecuados de evaluación del riesgo
- Identificación de medidas que son más susceptibles de fraude.
- Sistema de control interno eficaz.

Todos ellos tendentes a minimizar los riesgos e irregularidades, tanto penales como administrativos, derivados de prácticas contrarias al interés general, mediante la prevención y detección del fraude, la corrupción y los conflictos de interés y la adopción de medidas tendentes a su corrección.

Apelamos, por tanto, a una interpretación lo más amplia posible de las definiciones contenidas en el marco normativo, que se fundamente en lo que apreciamos son los pilares prioritarios para la consecución del interés general, por imperativo del artículo 103 de la Constitución Española.

- El empleado público debe servir a la Administración Pública, con plena dedicación.
- Ninguna situación debe menoscabar el estricto cumplimiento de sus deberes o perjudicar los intereses generales.
- Es imprescindible salvaguardar la imparcialidad e independencia del servidor público.

Junto a ello, implicamos al conjunto del Servicio Público de Empleo Estatal en la implantación de los mecanismos de gestión de conflicto de interés, y contamos con la complicidad de todo el personal implicado que presta servicios en el organismo.

La corrupción es un problema transnacional que afecta a todas las sociedades y economías, lo que hace esencial la cooperación internacional para prevenirla y luchar contra ella. Así lo manifestado la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción, instrumento internacional que integra nuestro ordenamiento jurídico al haber sido ratificada por España y publicada en el BOE en junio de 2006[1].

Por otro lado, los Estados Miembros de la Unión Europea tienen la misma responsabilidad a la hora de cumplir la obligación que impone el Tratado de Funcionamiento (artículo 325 del TFUE)[2], de proteger los intereses financieros de la UE frente a las irregularidades y el fraude y de adoptar medidas, sobre todo, en materia de contratación pública, conflictos de intereses, corrupción, delincuencia financiera y organizada.

De igual modo, la corrupción es un fenómeno generador de problemas y amenazas para la estabilidad y seguridad de las sociedades al socavar las instituciones y los valores de la democracia, la ética y la justicia y al comprometer el desarrollo sostenible y el imperio de la ley.

Conlleva, por tanto, la necesidad de adoptar medidas e instrumentos encaminados a prevenir y combatir el fraude, pero también a promover la integridad, la obligación de rendir cuentas y la debida gestión de los asuntos y los bienes públicos, como respuesta estratégica y sostenible contra la corrupción.

Mediante Recomendación del Consejo General, sobre la Integridad Pública, la OCDE define la integridad pública como “la alineación consistente con, y el cumplimiento de los valores, principios y normas éticos compartidos, para mantener y dar prioridad a los intereses públicos, por encima de los intereses privados en el Sector Público”, posicionamiento consistente y la adhesión a valores éticos comunes, así como al conjunto de principios y normas destinadas a proteger, mantener y priorizar el interés público sobre los intereses privados.

La OCDE en su Manual sobre Integridad Pública de julio de 2020, aboga por formular una estrategia de integridad pública para apoyar un sistema de integridad coherente, que, desde una perspectiva del sistema en su conjunto, y en base a informaciones y evidencias fruto de una reflexión profunda, adopte medidas encaminadas a la identificación, prevención y corrección de los principales riesgos para la integridad pública.

[1] ttps://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2006-13012
[2] https://www.boe.es/doue/2010/083/Z00047-00199.pdf

Sugiere que para garantizar su implementación efectiva resulta esencial una identificación de los riesgos de trasgredir dicha integridad pública basada en indicadores y mecanismos de verificación que proporcionen información fidedigna sobre la eficacia de los sistemas de control aplicados, así como la puesta en práctica de procedimientos claros y proporcionados que ayuden a prevenir infracciones y a gestionar conflictos de interés, en combinación con un compromiso firme contra el fraude en la actuación pública, una cobertura claramente definida de la información divulgada y la disponibilidad pública de la información no confidencial.

En línea con lo expuesto, entre los principales ejes del el IV Plan de Gobierno Abierto (2020-2024) del Ministerio de Política Territorial y Función Pública, figura el de "integridad", que está orientado a la constitución de un sistema de integridad pública, fortaleciendo valores éticos y mecanismos para afianzar la integridad de las instituciones públicas y reforzar la confianza de la ciudadanía.

La constante y creciente preocupación de la Unión Europea por el modo y manera en que los Estados Miembros gestionan los fondos de su presupuesto se hace eco en la publicación de la Orden del Ministerio de Hacienda y Función Pública HFP/1030/2021[3], de 29 de septiembre, por la que se configura el sistema de gestión del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, que fue regulado por el Real Decreto-ley 36/2020[4], de 30 de diciembre, por el que se aprobaron las medidas urgentes para la modernización de las Administración y para la ejecución de dicho Plan. Dicha norma dispone diversas adaptaciones de los procedimientos administrativos habituales para facilitar una gestión eficaz y eficiencia de su ejecución, incluyendo la gestión presupuestaria y la fiscalización en el ejercicio de la función de control.

El Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia se erige como la base para el desembolso de la contribución financiera de la UE, en el marco del Reglamento (UE) 2021/241[5] del Parlamento Europeo y del Consejo, de 12 de febrero de 2021, por el que establece el Mecanismo de Recuperación y Resiliencia, que destaca como fin último de las medidas contra el fraude e irregularidades, la de prevenir riesgos derivados de la existencia de unos recursos adicionales importantes que deben gastarse en un breve plazo.

[3] https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2021-15860
[4] https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2020-17340
[5] https://www.boe.es/doue/2021/057/L00017-00075.pdf

La Orden HFP/1030/2021, de 29 de septiembre, mencionada supra, que incluye en su ámbito de aplicación a todas las entidades del Sector Público de acuerdo con el artículo 2.1 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, y a cualesquiera otros agentes implicados en la ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia como perceptores de fondos, pretende proteger los intereses financieros de la UE, obligando a las entidades decisoras y ejecutoras a incorporar a su ámbito interno de gestión y control los principios o criterios de gestión específicos del citado Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, contenidos en la Orden.

De conformidad con el apartado 2 d) del artículo 2 de la referida Orden, constituye un principio o criterio específico el "*Refuerzo de mecanismos para la prevención, detección y corrección del fraude, la corrupción y los conflictos de interés".* Cabe destacar, por su relevancia, que se trata de medidas tendentes a reforzar los mecanismos ya existentes para dar el adecuado cumplimiento a los mismos de acuerdo con las exigencias comunitarias a efectos del Plan de recuperación, Transformación y Resiliencia.

Es en este marco en el que el Servicio Público de Empleo Estatal, como entidad ejecutora de las medidas del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, despliega su estrategia de integridad pública y contra el fraude y presenta el presente «Plan de Medidas Antifraude», que ha sido aprobado por Resolución del Director General del organismo con fecha 29 de diciembre de 2021.

2. OBJETO DEL PLAN

Con la finalidad de dar cumplimiento a las obligaciones establecidas en el artículo 22 del precitado Reglamento (UE) 2021/241 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 12 de febrero de 2021, por el que se establece el Mecanismo de Recuperación y Resiliencia, el Servicio Público de Empleo Estatal, como entidad ejecutora del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, que fue aprobado por Acuerdo del Consejo de Ministros de 27 de abril de 2021, adopta este «Plan de Medidas Antifraude» como enfoque estratégico para proteger los intereses financieros de la Unión y velar por la utilización adecuada de los fondos mediante los que se financia el mencionado Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, así como para declarar y garantizar que, en el ámbito de actuación del organismo, dichos fondos se han utilizado de conformidad con las normas aplicables.

De forma específica, mediante el presente «Plan de Medidas Antifraude», el Servicio Público de Empleo Estatal establece unas directrices para el conjunto de las personas que prestan sus servicios en el organismo y, particularmente, para que las diferentes unidades implicadas en la gestión del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, atendiendo a sus características específicas, puedan reforzar sus propios procedimientos ya existentes para garantizar la legalidad de las operaciones, el cumplimiento de los hitos y objetivos, la aplicación de los principios de buena gestión financiera, así como la prevención, detección y corrección del fraude, la corrupción, los conflictos de intereses y la doble financiación, ajustándose estrictamente a lo que en relación con esta materia establece la normativa española y europea y a los pronunciamientos que, al respecto de la protección de los intereses financieros de la Unión, han realizado o puedan realizar las instituciones de la Unión Europea.

Este «Plan de Medidas Antifraude» se enmarca en el ámbito de las obligaciones de control de gestión, conforme a la previsión que figura en el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia en relación con el «Nivel 1, control interno del órgano ejecutor» y parte de la previa autoevaluación del procedimiento aplicado por el Servicio Público de Empleo Estatal en relación con los citados principios de gestión específicos del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia contenidos en el artículo 2 de la Orden HFP/1030/2021, de 29 de septiembre, y, en particular, del estándar que cumple respecto de las medidas de prevención, detección y corrección del fraude, corrupción y conflicto de interés, obtenido a través del cuestionario “Test conflicto de interés, prevención del fraude y la corrupción” del Anexo II.B.5 de la mencionada Orden HFP/1030/2021, de 29 de septiembre.

Asimismo, este «Plan de Medidas Antifraude» se configura como un punto de partida de la estrategia de integridad pública que implementa el Servicio Público de Empleo Estatal para posibilitar la puesta en práctica, en todos los niveles del organismo, de actuaciones de mejora continua que le permitan posicionarse a favor de la cultura ética, con tolerancia cero hacia la corrupción, lo que redundará en una mejora del control (interno y externo) tanto de los presupuestos públicos, como de los procedentes del presupuesto financiero de la Unión Europea.

De esta forma, el presente «Plan de Medidas Antifraude» se conforma como un documento inicial cuya aplicación y despliegue requerirá su actualización a medida que se vaya implantando por parte de las unidades y los actores implicados en su ejecución.

Las medidas contenidas en este «Plan de Medidas Antifraude» se estructuran en torno a los cuatro elementos clave del ciclo antifraude:

- Prevención
- Detección
- Corrección
- Persecución

Su objetivo es promover una cultura que ejerza un efecto disuasorio para cualquier tipo de actividad fraudulenta, haciendo posible su prevención y detección, y desarrollando unos procedimientos que faciliten la investigación del fraude y de los delitos relacionados con el mismo, que permitan garantizar que tales casos se abordan de forma adecuada y en el momento preciso.

A tal fin, el «Plan de Medidas Antifraude» que implantará el Servicio Público de Empleo Estatal como entidad ejecutora del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, combina una minuciosa evaluación del riesgo de fraude en las actuaciones competencia del organismo, con la puesta en marcha de medidas específicas de prevención y detección adaptadas a los sistemas de control ya existentes en el SEPE, así como mecanismos que articulen una investigación coordinada en el momento oportuno, como planteamiento estratégico proactivo para reducir considerablemente el riesgo de fraude, corrupción y conflictos de intereses y, además, como un importante método disuasorio de éstos.

3. COMPETENCIAS DEL SERVICIO PUBLICO DE EMPLEO ESTATAL

El presente «Plan de Medidas Antifraude» se articula a partir de las competencias del Servicio Público de Empleo Estatal, que constituyen su misión de servicio público, así como de su organización y funcionamiento internos.

El Servicio Público de Empleo Estatal es un organismo autónomo de los previstos en el capítulo III del título II de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, adscrito al Ministerio de Trabajo y Economía Social, a través de la Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social, con el rango de Dirección General. Fue creado por el Real Decreto Ley 36/1978, de 16 de noviembre, sobre gestión institucional de la Seguridad Social, la salud y el empleo.

En el Real Decreto 1383/2008, de 1 de agosto, se aprobó su estructura orgánica y de participación, siendo modificada mediante el Real Decreto 96/2022, de 1 de febrero. Como organismo autónomo de la Administración

General del Estado, el Servicio Público de Empleo Estatal tiene encomendada la ordenación, desarrollo y seguimiento de los programas y medidas de la política de empleo, en el marco de lo establecido en el Texto Refundido de la Ley de Empleo, aprobado por Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre.

Entre sus competencias figuran, en relación con fondos financieros procedentes de la Unión Europea, las siguientes:

- Elaborar y elevar al Ministerio de Trabajo y Economía Social las propuestas normativas de ámbito estatal en materia de empleo y formación para el empleo que procedan.
- Elaborar el anteproyecto de su presupuesto de ingresos y gastos.
- Impulsar el desarrollo del Sistema Nacional de Empleo.
- Percibir las ayudas financieras de la Unión Europea de fondos europeos para la cofinanciación de acciones y programas sufragados con cargo a su presupuesto y proceder a la justificación y valoración de las mismas, a través de la autoridad de gestión estatal designada al efecto por la normativa de la Unión Europea.
- Colaborar con las Comunidades Autónomas y los interlocutores sociales en la elaboración del Programa Anual de Trabajo del Sistema Nacional de Empleo y los Planes de ejecución de la Estrategia Europea de Empleo, garantizando su evaluación y seguimiento conjunto.
- Gestionar los programas de empleo y formación profesional para el empleo, que le correspondan normativamente y estén consignados en su presupuesto de gastos.
- Llevar a cabo investigaciones, estudios y análisis sobre la situación del mercado de trabajo y los instrumentos para mejorarlo, en colaboración con las respectivas Comunidades Autónomas.

El SEPE se articula en torno a una estructura central y a una estructura periférica. Los órganos rectores de la estructura central son los siguientes:

- Consejo General
- Comisión Ejecutiva Central
- Dirección General

Dependen directamente de la Dirección General, los siguientes órganos, con nivel orgánico de Subdirección General:

- Subdirección General de Recursos y Organización

- Subdirección General de Relaciones Institucionales y Asistencia Jurídica
- Subdirección General de Gestión Financiera
- Subdirección General de Estadística e Información
- Subdirección General de Tecnologías de la Información y Comunicaciones
- Subdirección General de Prestaciones por Desempleo
- Subdirección General de Políticas Activas de Empleo

Los servicios periféricos del SEPE se clasifican en órganos de gestión y órganos de participación institucional.

Son órganos de gestión territorial los Coordinadores Territoriales, los Directores Provinciales y las Oficinas de Empleo y/o de Prestaciones.

Son órganos de participación institucional, las Comisiones Ejecutivas Territoriales.

Debe destacarse que, si bien existe una asignación de funciones atribuidas a cada Subdirección General citada, el ejercicio de las tareas asociadas a la planificación, programación, gestión, evaluación y control de las actuaciones del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia financiadas por los fondos provenientes del Mecanismo de Recuperación y Resiliencia, no es estanco o atribuible a una única Subdirección.

En este sentido, aunque todas las Subdirecciones y sus áreas mantienen una estrecha interacción prácticamente en todas las fases y tareas inherentes al Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, se describen a continuación las funciones de las que más directamente intervienen en la gestión de estos fondos

Las funciones de la Subdirección General de Políticas Activas de Empleo, relacionadas con la gestión del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, son:

1.- Elaborar propuestas normativas y de desarrollo en materia de promoción de empleo, de intermediación laboral y formación para el empleo, así como su evaluación y actualización y la propuesta de objetivos, estrategias y metodología de actuaciones en colaboración con las Comunidades Autónomas y los interlocutores sociales.

2.- Efectuar la gestión y seguimiento de los programas de políticas activas en materia de empleo, intermediación laboral y formación para el empleo que le correspondan normativamente, así como el establecimiento de los procesos de gestión y apoyo a la misma, en los territorios en los que no se haya producido el traspaso de competencias.

3.- Elaborar planes de control en el ámbito de sus competencias, en materia de empleo, intermediación laboral y formación para el empleo.

4.- Programar y justificar las acciones financiadas con fondos europeos, en materia de empleo y formación.

5.- Tramitar los procedimientos de reintegro y sancionadores.

6.- La coordinación que corresponda en relación con la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo.

Por su parte, la Subdirección General de Gestión Financiera, tiene encomendadas las funciones siguientes, en relación con la gestión de estas acciones:

1.- Efectuar la preparación y seguimiento de los contratos administrativos y contratos privados que celebre el SEPE, así como el inventario mobiliario e inmobiliario.

2.- Preparar y confeccionar el anteproyecto de presupuestos de ingresos y gastos, tramitar los expedientes de modificaciones presupuestarias y realizar el seguimiento de la ejecución del presupuesto.

3.- Efectuar la gestión y control de la contabilidad a la que está sujeta la ejecución del presupuesto aprobado, así como la preparación de la cuenta anual de liquidación.

4.- Gestionar la tesorería, habilitando los pagos del ejercicio de la actividad institucional financiada con el presupuesto autorizado, así como supervisar todas las cuentas con las que opera el organismo.

5.- El control y seguimiento financiero-presupuestario de los convenios de colaboración que suscriba el organismo.

6.- Establecer el plan de necesidades de medios materiales y su asignación y distribución.

Asimismo, la Subdirección General de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones tiene atribuidas, entre otras, las siguientes funciones:

1.- Dirigir el centro de explotación de tecnologías de la información, garantizando la producción y disponibilidad de los sistemas de información y comunicaciones, al igual que la calidad del servicio, la evolución tecnológica y la seguridad física y lógica de dichos sistemas.

2.- Planificar, desarrollar, implementar y mantener las aplicaciones informáticas para la gestión y control de las bases de datos.

3.- Planificar, desarrollar, implementar y mantener los sistemas de análisis de la información que faciliten los estudios y análisis del mercado laboral, así como la elaboración de estadísticas.

4.- Desarrollar, implementar y mantener el sistema de información estatal que permite compartir e integrar la información y gestión de todos los servicios públicos de empleo, facilitando las aplicaciones informáticas que garanticen a los servicios públicos de empleo autonómicos la existencia de un sistema de información para la gestión de las políticas de apoyo activo al empleo.

Y la Subdirección General de Recursos y Organización asume las siguientes funciones:

1.- Las funciones del Servicio Público de Empleo Estatal en cuanto a la planificación, ordenación y gestión de los recursos humanos, incluidos los planes de mejora del rendimiento y formación, la acción social, régimen disciplinario, habilitación de personal, relaciones con los representantes sindicales, y acordar la ejecución de las resoluciones judiciales en materia de personal, así como garantizar el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

2.- Determinar las necesidades de inversión nueva y de reposición de obras, mantenimiento de las dependencias del Servicio Público de Empleo Estatal; régimen interior; y registro y archivo general.

3.- Coordinar la relación de las unidades que componen la estructura periférica con las áreas de la estructura central, proponer los objetivos y plan de trabajo a nivel periférico del Servicio Público de Empleo Estatal y efectuar su seguimiento, así como determinar los medios necesarios para el cumplimiento de sus fines.

4.- Implantar y desarrollar el Plan de Calidad y de Mejora Continua a través de la organización y sistematización de los procesos y procedimientos de gestión del Servicio Público de Empleo Estatal, en el marco de calidad adoptado por la Administración General del Estado.

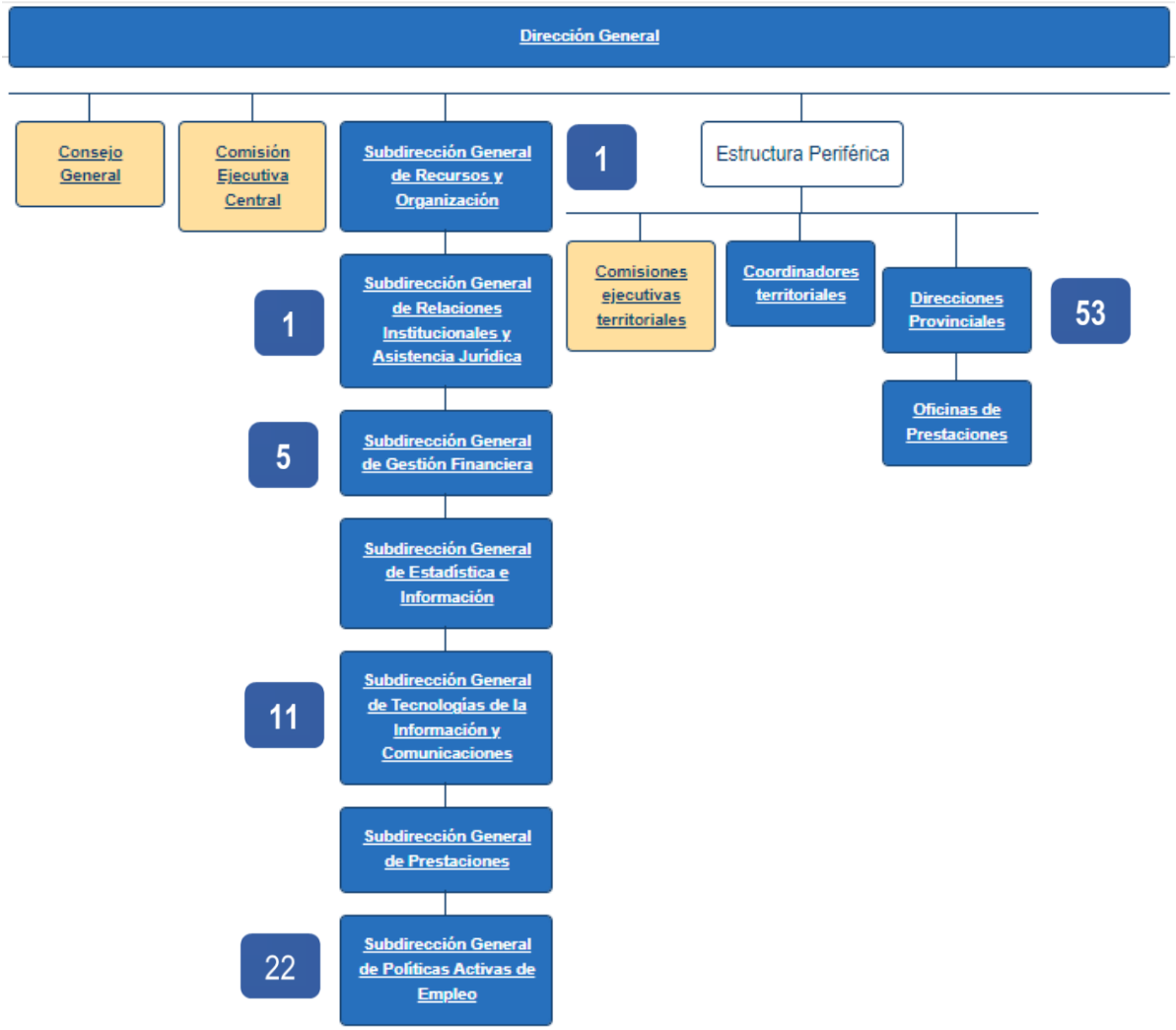
Asimismo, para acometer la gestión del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia y facilitar la absorción de los fondos europeos que lo financian, el Servicio Público de Empleo Estatal ha procedido a reorganizar al personal del organismo y, de acuerdo con el instrumento de planificación estratégica para la gestión de las actuaciones, tareas y proyectos vinculados al Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, que establece el artículo 23 del ya citado Real Decreto-ley 36/2020, de 30 de diciembre, ha incorporado nuevo personal, tanto a su estructura central como

periférica, asignándolo de manera directa a la gestión del Plan, en concordancia con el incremento correlativo de las necesidades organizativas.

Como resultado, las nuevas personas dedicadas a las tareas de gestión de los proyectos de inversión que corresponde ejecutar al Servicio Público de Empleo Estatal dentro del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, es la siguiente:

Estructura central del SEPE

- Subdirección General de Políticas Activas de Empleo: 22 funcionarios y funcionarias interinos para reforzar tres de las cuatro áreas en que se estructura esta Subdirección General, veinte con perfil técnico, y dos de perfil administrativo.



- Subdirección General de Gestión Financiera: 5 funcionarios y funcionarias interinos, de los que uno tiene perfil técnico y cuatro poseen perfil administrativo.

- Subdirección General de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones: 11 funcionarios y funcionarias interinos, de los que cuatro tienen perfil técnico y siete poseen perfil administrativo.
- Subdirección General de Relaciones Institucionales y Asuntos Jurídicos:1 funcionario interino de perfil técnico.
- Subdirección General de Recursos y Organización: 1 funcionario interino de perfil técnico.

Estructura periférica del SEPE

Se han incorporado 53 funcionarios interinos en las diferentes Direcciones Provinciales para reforzar las actuaciones de seguimiento y control de los fondos del Mecanismo de Recuperación y Resiliencia, cuarenta y uno de los cuales con perfil técnico.

4. DESTINATARIOS DEL PLAN

El «Plan de Medidas Antifraude» es de aplicación a la totalidad de las empleadas y empleados públicos que desempeñan sus funciones en el Servicio Público de Empleo Estatal.

En particular, aplica a quienes realizan tareas de gestión, seguimiento, control y pago en el marco de los proyectos y actuaciones que configuran las cinco primeras inversiones del Componente 23, *Nuevas Políticas públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo*, así como de los siete proyectos incardinados en la tercera inversión del Componente 19, *Plan Nacional de Competencias Digitales* y de los proyectos de Transformación digital del Empleo de la segunda inversión del Componente 11, *Modernización de las Administraciones públicas* del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, España Puede, cuya entidad ejecutora es el Servicio Público de Empleo Estatal.

Asimismo, las medidas del Plan serán aplicables, con el grado de obligatoriedad correspondiente, a las entidades y personas beneficiarias privadas, socios, contratistas y subcontratistas, que resulten perceptores o cuyas actuaciones sean financiadas con fondos públicos provenientes del Mecanismo de Recuperación y Resiliencia en el marco de las inversiones y Componentes citados.

5. CONCEPTOS DE APLICACIÓN Y DEFINICIONES

Antes de abordar los ejes, herramientas y medidas que configuran el presente «Plan de Medidas Antifraude» se establecen, de acuerdo al artículo 6.2 y 7 de la Orden HFP/1030/2021, de 29 de septiembre, las definiciones de fraude, corrupción, conflicto de interés y doble financiación de las que parte, contenidas en la Directiva (UE) 2017/1371[6], sobre la lucha contra el fraude que afecta a los intereses financieros de la Unión (Directiva PIF), y en el Reglamento (UE, Euratom) 2018/1046[7] del Parlamento Europeo y del Consejo, de 18 de julio de 2018, sobre las normas financieras aplicables al presupuesto general de la Unión (Reglamento Financiero de la UE), en el marco de la obligada cooperación para salvaguardar los intereses financieros de la Unión Europea, sean cuales fueren los métodos de ejecución de su presupuesto, de conformidad con el artículo 129 del citado Reglamento Financiero de la UE.

Teniendo además presente que, de conformidad con los considerandos 53 y 54 referidos al artículo 22.5 del Reglamento (UE) 2021/241 del Parlamento Europeo y del Consejo de 12 de febrero de 2021 por el que se establece el Mecanismo de Recuperación y Resiliencia, se consideran irregularidades graves la concurrencia de fraude, corrupción o conflictos de interés en la ejecución de los fondos proveídos por el Mecanismo.

Y que un incumplimiento que afecte negativamente, de manera material o sustancial a la prohibición de doble financiación, al cumplimiento de hitos y objetivos, al cumplimiento de los requisitos de la prefinanciación, a las obligaciones de publicidad, a las medidas de protección de los intereses financieros de la Unión y las que afecten las verificaciones que pueden realizar de la Comisión, de la OLAF, del Tribunal de Cuentas Europeo y de la Fiscalía Europea, supone un grave incumplimiento de las obligaciones establecidas en el Acuerdo de Financiación entre la Comisión Europea y el Reino de España, según sus artículos 3.15. 4, 5, 10 y 11.

5.1. DEFINICIÓN DE FRAUDE

El término “fraude” se utiliza para describir una gran variedad de comportamientos faltos de ética, como el robo, la corrupción, el desfalco, el soborno, presentación de declaraciones o documentos falsos o inexactos, la

[6] https://www.boe.es/doue/2017/198/L00029-00041.pdf
[7] https://www.boe.es/doue/2018/193/L00001-00222.pdf

representación errónea, la colusión, el blanqueo de capitales o la ocultación de hechos.

Con frecuencia implica el uso del engaño con el fin de conseguir ganancias personales para una persona vinculada a un organismo público o para un tercero, o bien pérdidas para otra persona.

El fraude no solo implica posibles consecuencias financieras, sino que además perjudica la reputación del organismo responsable de la gestión eficaz y eficiente de los recursos económicos. Esto tiene especial importancia para los organismos públicos responsables de la gestión de los fondos de la UE.

A los efectos del presente «Plan de Medidas Antifraude», en línea con el artículo 3.2 de la citada Directiva (UE) 2017/1371, sobre la lucha contra el fraude que afecta a los intereses financieros de la Unión, así como con el artículo 1 del Convenio relativo a la protección de los intereses financieros de las Comunidades Europeas establecido por el Acto del Consejo de 26 de julio de 1995, se considera fraude en materia de gastos, relacionados y no relacionados con los contratos públicos, a cualquier acción u omisión intencionada que se cometa con ánimo de lucro ilegítimo para el autor u otra persona, relativa:

- A la utilización o a la presentación de declaraciones o de documentos falsos, inexactos o incompletos, que tengan por efecto la percepción, la malversación o la retención indebida de fondos públicos,
- Al incumplimiento de una obligación expresa de comunicar una información, que tenga el mismo efecto,
- Al desvío de esos mismos fondos para otros fines distintos de aquellos de los que motivaron su concesión inicial.

5.2. DEFINICIÓN DE CORRUPCIÓN

Empleando la definición del Programa Global de Naciones Unidas contra la Corrupción, la Unión Europea considera “corrupción” al “abuso de poder de un puesto público para obtener beneficios de carácter privado”.

La forma de corrupción más frecuente se asocia principalmente con el soborno, que, con toda probabilidad, es su variedad más frecuente y de más profundo alcance. Se trata de pagos corruptos o beneficios de carácter similar: un receptor (corrupción pasiva) acepta el soborno de un donante (corrupción activa) a cambio de un favor.

En realidad, existen múltiples tipos de prácticas corruptas, todas las cuales se ajustan en el ámbito público al uso aventajado de recursos económicos para beneficio personal. Los pagos corruptos facilitan muchos otros tipos de fraude, como la facturación falsa, los gastos fantasmas o el incumplimiento de las condiciones contractuales.

A los efectos del presente «Plan de Medidas Antifraude», en línea con el artículo 4.2 de la Directiva (UE) 2017/1371 (Directiva PIF), así como con el artículo 3 del Convenio relativo a la lucha contra los actos de corrupción en los que están implicados funcionarios de las Comunidades Europeas o de los Estados miembros de la Unión Europea, establecido por el Acto del Consejo de 26 de mayo de 1997, y con el artículo 2, apartado 1, de la Decisión marco 2003/568 / JAI del Consejo, se considera corrupción (pasiva) a la acción de un funcionario que, directamente o a través de un intermediario, pida o reciba ventajas de cualquier tipo, para él o para terceros, o acepte la promesa de una ventaja, a fin de que actúe, o se abstenga de actuar, de acuerdo con su deber o en el ejercicio de sus funciones, de modo que perjudique o pueda perjudicar los intereses públicos.

En este sentido, cuando la corrupción perjudica a los intereses financieros de la Unión Europea, se asimila al delito de cohecho previsto en los artículos 419 a 427 bis del Código Penal aprobado por la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre.

5.3. DEFINICIÓN DE CONFLICTO DE INTERESES (CI)

De acuerdo al artículo 61.3 del mencionado Reglamento (UE, Euratom) 2018/1046 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 18 de julio de 2018, sobre las normas financieras aplicables al presupuesto general de la Unión (Reglamento Financiero), existe un conflicto de intereses cuando el ejercicio imparcial y objetivo de las funciones de una persona se ve comprometido por motivos relacionados con su familia, su vida sentimental, sus afinidades políticas o nacionales, sus intereses económicos o cualquier otro motivo directo o indirecto de interés personal.

Un conflicto de intereses es un conflicto entre el deber y los intereses privados de un empleado público cuando el empleado tiene a título particular intereses que podrían influir indebidamente en la forma correcta en el ejercicio de sus funciones y responsabilidades oficiales.

Los conflictos de intereses se han convertido en una preocupación recurrente, especialmente en el marco de la contratación pública, porque

pueden causar un grave daño al presupuesto público y a la reputación de la Administración pública afectada.

A los efectos del presente «Plan de Medidas Antifraude», según lo recogido en el Anexo III.C de la Orden HFP/1030/2021, de 29 de septiembre, el conflicto de intereses se interpreta en línea con el citado artículo 61.3 del Reglamento Financiero de la UE.

Precisamos, en consecuencia, que conflictos de intereses y corrupción no son lo mismo. La corrupción generalmente requiere un acuerdo entre al menos dos socios y algún pago, soborno o ventaja de algún tipo. Por contra, un conflicto de intereses surge cuando una persona puede tener la oportunidad de anteponer sus intereses privados a sus deberes profesionales.

No obstante, los conflictos de interés constituyen un riesgo de corrupción, si bien, no debe confundirse el riesgo de corrupción con la corrupción efectiva. Si el interés particular de una empleada o de un empleado público acabase sesgando efectivamente su juicio profesional, y esta persona obtuviese un beneficio personal (directo o indirecto, económico o de otro tipo, presente o futuro) abusando de su posición profesional (de su capacidad de decisión y de los recursos que tiene a su alcance), entonces se convertiría en un acto de corrupción, tal y como se esquematiza seguidamente:

	Conflictos de interés (riesgo de corrupción)	**Corrupción**
¿Qué es?	Una situación	Acción u omisión voluntaria
¿Por qué se origina?	Interés particular (legítimo)	Beneficio particular (ilegítimo)
¿Qué ocasiona?	Tendencia o riesgo de sesgo en el juicio profesional	Decisión o juicio ya sesgado

5.3.1. Posibles actores implicados en el conflicto de intereses:

- Los empleados públicos que realizan tareas de gestión, control y pago y otros agentes en los que se han delegado algunas de estas funciones.
- Aquellos beneficiarios privados, socios, contratistas y subcontratistas, cuyas actuaciones sean financiadas con fondos públicos, nacionales o comunitarios, que puedan actuar en favor de sus propios intereses, pero en contra de los intereses financieros de España o de la UE, esto es,

que actúen de manera indebida en el desempeño de las obligaciones derivadas de su condición de persona o entidad perceptora de recursos públicos en el marco de un conflicto de intereses.

5.3.2. Atendiendo a la situación que motivaría el conflicto de intereses, puede distinguirse entre:

- **Conflicto de intereses aparente:** se produce cuando los intereses privados de un empleado público o beneficiario son susceptibles de comprometer el ejercicio objetivo de sus funciones u obligaciones, pero finalmente no se encuentra un vínculo identificable e individual con aspectos concretos de la conducta, el comportamiento o las relaciones de la persona (o una repercusión en dichos aspectos).
- **Conflicto de intereses potencial:** surge cuando un empleado público o beneficiario tiene intereses privados de tal naturaleza, que podrían ser susceptibles de ocasionar un conflicto de intereses en el caso de que tuvieran que asumir en un futuro determinadas responsabilidades oficiales.
- **Conflicto de intereses real:** implica un conflicto entre el deber público y los intereses privados de un empleado público, en el que el empleado público tiene intereses personales que pueden influir de manera indebida en el desempeño de sus deberes y responsabilidades oficiales.

5.4. DEFINICIÓN DEL TÉRMINO “IRREGULARIDAD”

El artículo 1.2 del Reglamento (CE, Euratom) n.º 2988/95 del Consejo, de 18 de diciembre de 1995, relativo a la protección de los intereses financieros de las Comunidades Europeas, establece que «constituirá irregularidad toda infracción de una disposición del derecho comunitario correspondiente a una acción u omisión de un agente económico que tenga o tuviera por efecto perjudicar al presupuesto general de las Comunidades o a los presupuestos administrados por éstas, bien sea mediante la disminución o la supresión de ingresos procedentes de recursos propios percibidos directamente por cuenta de las Comunidades, bien mediante un gasto indebido».

En el contexto de la regulación de la Unión Europea, irregularidad es un concepto amplio que comprende infracciones normativas, por acción u omisión, que tienen como efecto un perjuicio para el presupuesto de la Unión. Así pues, la existencia de una irregularidad no siempre implica la posible

existencia de fraude; la concurrencia de intencionalidad es un elemento esencial en el fraude, elemento que no es preciso que se dé para que exista irregularidad. Es decir, la intención es el factor que diferencia al fraude de la irregularidad.

Así pues, aunque la irregularidad no es fraudulenta, la ejecución eficaz e íntegra de la gestión pública puede tener un impacto indirecto en la prevención y detección de las irregularidades en términos generales (derivadas de conflictos de intereses no identificados o contralados, originadas en la falta de planificación o el despilfarro), considerando estas como una categoría más amplia que el fraude.

5.5. DEFINICIÓN DE DOBLE FINANCIACIÓN

De acuerdo al artículo 191.3 del Reglamento (UE, Euratom) 2018/1046 del Parlamento Europeo y del Consejo de 18 de julio de 2018 sobre las normas financieras aplicables al presupuesto general de la Unión, en ningún caso los mismos gastos pueden ser financiados dos veces por el presupuesto y, con carácter general para las subvenciones, el artículo 188 del citado Reglamento prohíbe expresamente la doble financiación.

En el marco del Mecanismo de Recuperación y Resiliencia, la doble financiación se produce, según el artículo 9 del Reglamento (UE) 2021/241 del Parlamento Europeo y del Consejo de 12 de febrero de 2021 que lo establece, cuando las reformas y proyectos de inversión estén financiados por el Mecanismo y simultáneamente por otro instrumento de la Unión, siempre que cubran el mismo gasto o coste.

5.6. MEDIDAS ANTIFRAUDE

Toda gestión de fondos públicos debe incluir entre sus pilares primordiales, lograr una gestión de los mismos fundada en principios éticos. Abordar el fraude, sus causas y consecuencias, constituye un reto importante en cualquier tipo de gestión.

Además, de conformidad con el artículo 22 del Reglamento que regula el Mecanismo de Recuperación y Resiliencia, los organismos públicos «adoptarán todas las medidas adecuadas para proteger los intereses financieros de la Unión y para velar por que la utilización de los fondos en relación con las medidas financiadas por el Mecanismo se ajuste al Derecho

aplicable de la Unión y nacional, en particular en lo que se refiere a la prevención, detección y corrección del fraude, la corrupción y los conflictos de intereses».

Por su parte, el informe especial Nº 6/2019 del Tribunal de Cuentas Europeo[8] establece que las autoridades públicas que gestionan y ejecutan recursos financieros comunitarios en los Estados Miembros de la Unión Europea tienen que reforzar la detección del fraude, la respuesta ante éste y la coordinación entre los distintos organismos competentes para combatirlo, a través de un instrumento formal que permita dotar de coherencia a las acciones de lucha contra el fraude en los intereses financieros de la UE desarrolladas por todos los agentes nacionales implicados y garantizar su eficacia en todo el ciclo antifraude.

Con esta finalidad, se articula el presente «Plan de Medidas Antifraude», mediante el que el Servicio Público de Empleo Estatal pretende gestionar de forma adecuada los riesgos de fraude y corrupción y evitar la doble financiación, transmitiendo con claridad el mensaje de que cualquier intento de fraude es inaceptable para el organismo y no se va a tolerar, y estableciendo mecanismos y medidas eficaces y proporcionadas para prevenir y detectar el fraude y la corrupción, corregirlos en colaboración con otros órganos competentes en la lucha contra el fraude y, cuando proceda, ejercitar acciones legales para recuperar los fondos que hubieran sido objeto de apropiación indebida.

6. PRINCIPALES EJES DEL PLAN

El presente «Plan de Medidas Antifraude» se encuadra en la estrategia del Servicio Público de Empleo Estatal a favor de la integridad pública y para combatir el fraude en la gestión de los fondos financieros públicos, en especial, los fondos de la Unión Europea.

Dicha estrategia contra el fraude que implanta el Servicio Público de Empleo Estatal con el objetivo de garantizar una aplicación eficaz y homogénea de las medidas contra el fraude, da cobertura a los siguientes ejes:

- Constituye un enfoque estructurado para abordar el problema del fraude y se organiza en torno a los cuatro elementos fundamentales del

[8] https://www.eca.europa.eu/es/Pages/DocItem.aspx?did=49940

proceso de gestión contra el fraude: la prevención, la detección, la corrección y la persecución judicial;

- Especifica la estrategia para la integridad pública que regirá las actuaciones del organismo y permitirá el desarrollo de una cultura antifraude en el Servicio Público de Empleo Estatal;
- Se basa en la evaluación de los riesgos de fraude existentes en los procesos de gestión administrativa que desarrolla el organismo al objeto de determinar el grado de idoneidad de los controles internos existentes para abordar los riesgos ligados a los distintos supuestos de fraude e identificar los ámbitos en los que se precise realizar controles complementarios;
- Establece medidas concretas para la prevención y detección del fraude en las actuaciones desempeñadas por el organismo, así como disposiciones específicas para supervisar la ejecución de las medidas antifraude implantadas y para medir los resultados de su aplicación;

Fuente: Tribunal de Cuentas Europeo, a partir del marco del Comité de Organizaciones Patrocinadoras de la Comisión Treadway (COSO).

- Asigna explícitamente responsabilidades para combatir el fraude y atribuye funciones a distintas unidades en materia de ejecución, supervisión, coordinación y evaluación de la eficacia de las medidas antifraude:
- Precisa procedimientos para dar seguimiento a las sospechas de fraude, identificando canales de comunicación a tal fin y poniéndolos en conocimiento del personal del organismo, así como mecanismos de cooperación con los órganos competentes en la corrección y persecución del fraude, remitiendo los casos detectados de fraude a las correspondientes autoridades investigadoras y procesales, y, caso necesario, recuperar los fondos gastados de forma fraudulenta.

6.1. COORDINACIÓN ANTIFRAUDE

La Jefatura de la Inspección de Servicios del SEPE actuará como coordinadora antifraude en el Servicio Público de Empleo Estatal, a cuyos efectos, deberá colaborar, a través del intercambio de información, con el refuerzo de la prevención, detección y corrección del fraude, realizando la interlocución al objeto de establecer los cauces de coordinación y mecanismos de cooperación adecuados con la Intervención General de la Administración del Estado, el Servicio Nacional de Coordinación Antifraude y demás órganos implicados en su investigación y persecución.

7. PROCEDIMIENTOS Y HERRAMIENTAS CONTRA EL FRAUDE

Formando parte de este «Plan de Medidas Antifraude» del Servicio Público de Empleo Estatal, se establecen seguidamente los procedimientos a través de los que analizarán los riesgos de fraude, corrupción, conflictos de interés y doble financiación y se proponen mecanismos de prevención en relación con las principales áreas en que los mismos puedan ocasionarse, así como herramientas de seguimiento y control orientadas a la minimización de los riesgos que pudieran descubrirse en el SEPE, con la finalidad de prevenir y detectar el fraude y las irregularidades fraudulentas.

Asimismo, se define el marco de cooperación del Servicio Público de Empleo Estatal con los órganos competentes en materia de investigación y

persecución del fraude, completándose con ello la estrategia de integridad y lucha contra el fraude que el SEPE va a aplicar en el desempeño de sus funciones.

HERRAMIENTAS DE PREVENCIÓN

La reducción de la corrupción, del fraude o del conflicto de intereses implica realizar una importante labor preventiva que consiga atajarla en su origen y no únicamente en la actuación pública sino también, en aquellas entidades privadas, perceptoras de fondos públicos, que han ejecutado una prestación sabiendo que estaban vulnerando el ordenamiento jurídico y que, con ello, estaban haciendo prevalecer sus intereses particulares frente al interés general, generando irregularidades tales como el abuso de la figura del enriquecimiento injusto, la inejecución de subvenciones, riesgos de cautivar a los poderes públicos, etc.

La fase de **prevención** afecta de forma horizontal a todas las unidades del Servicio Público de Empleo Estatal implicadas en la gestión del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, así como a otras entidades y unidades externas que colaboren en la gestión de sus medidas y demuestra asumir un compromiso firme de lucha contra el fraude y la corrupción.

Los métodos de prevención que se incluyen en el presente «Plan de Medidas Antifraude» consisten en reducir las posibilidades de cometer fraude mediante la implantación de potentes sistemas de control interno, junto con una evaluación del riesgo proactiva, estructurada y específica.

Los sistemas de gestión y control ya implantados en el Servicio Público de Empleo Estatal disponen lo necesario para prevenir, detectar y corregir las irregularidades, incluido el fraude, y para recuperar los importes pagados indebidamente, junto con los posibles intereses de demora correspondientes, poniendo en marcha medida efectivas y proporcionadas contra el fraude, teniendo en cuenta los riesgos detectados.

Por ello, las medidas preventivas que se incluyen en el presente «Plan de Medidas Antifraude» están dirigidas a reducir el riesgo residual de fraude a un nivel aceptable.

Por otro lado, también se arbitran mecanismos para que cualquier unidad responsable que se enfrente a una situación potencial de conflicto de

intereses que implique a un miembro de su personal conozca y aplique como abordar este escenario, primero mediante un enfoque "suave", cuando sea apropiado, mediante el que se pueda debatir la cuestión abiertamente con la persona implicada. El propósito de dicho intercambio será descubrir si existe un riesgo de conflicto de intereses que ponga en peligro el procedimiento de gestión o la situación de la empleada o empleado público, antes de aplicar otras medidas.

7.1. DESARROLLO DE UNA CULTURA ÉTICA

7.1.1. Principios generales

La estrategia de Integridad Institucional y lucha contra el fraude que impulsa el Servicio Público de Empleo Estatal se asienta en los siguientes ejes:

• Un Código Ético y de Conducta.

• Una previsión de mecanismos de difusión, formación, promoción y fomento de la internalización de tales valores, principios y comportamientos que se contienen en el citado Código por parte de las personas a las que va dirigido.

• El establecimiento de unos procedimientos o la habilitación expresa para su configuración, que tienden a salvaguardar la efectividad de los valores, principios y comportamientos recogidos en el Código.

7.1.2. Código de Conducta Ética del SEPE

Los códigos éticos y de conducta forman parte de los marcos de integridad pública como instrumento interno de autorregulación que contribuye a la prevención de riesgos de corrupción y fraude en materias tales como la contratación pública, la concesión de subvenciones, el empleo público, la aparición de conflictos de interés no identificados y/o gestionados o el uso abusivo de la figura del enriquecimiento injusto.

El objetivo único del código ético es el de avanzar hacia una Administración Pública que, dotada de los medios legales y materiales necesarios, cumpla las legítimas aspiraciones de la ciudadanía actual, ofrezca unos servicios públicos de calidad y desempeñe, en consecuencia, el importante papel que debe cumplir en una sociedad democrática.

En este marco, el Servicio Público de Empleo Estatal aprobará durante el año 2022 un Código de Conducta Ética mediante el que planteará medidas que contribuyan a que el servicio objetivo al interés general constituya el paradigma de la gestión del organismo y que avalen que toda la gestión de fondos públicos que efectúe el SEPE incluya entre sus pilares primordiales, el lograr una gestión de los mismos fundada en principios éticos.

Su difusión entre el personal que presta servicios en el organismo se llevará a cabo a través de su publicación en la intranet del SEPE y se garantizará su acceso al mismo mediante la remisión de un correo electrónico a cada miembro del Servicio Público de Empleo Estatal en el que se le comunicará tal publicación, junto a un enlace a ésta.

La implantación de este Código de Conducta Ética, al que todo el personal del organismo deberá declarar periódicamente su adhesión, incluirá cuestiones relativas a los conflictos de intereses, a la política de hospitalidad y obsequios, a la información confidencial o a la notificación del presunto fraude, entre otros.

Los valores que acuña el Código de Conducta Ética son los propios del Servicio Público de Empleo Estatal y, en consecuencia, habrán de guiar el día a día de la actividad del organismo, así como su evolución, de forma que sea asumido por las empleadas y los empleados públicos que prestan servicio en el SEPE como un compromiso real y exigible de aportar al trabajo del organismo un mayor nivel de excelencia en el servicio público y una búsqueda de la mejora continua en los servicios que se prestan a la ciudadanía.

Una de las características sustantivas del citado Código de Conducta Ética, que el Servicio Público de Empleo Estatal va a implantar, es su carácter integral; en tanto que extenderá su aplicación no solo al personal directivo del organismo, sino también a la totalidad del personal que desempeña servicios en el mismo.

Asimismo, este Código de Conducta Ética, tomando como referente el marco normativo vigente, en particular, el Código de Conducta de los Empleados Públicos establecido en el Capítulo VI del Título III del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, comparte con este Estatuto los deberes (genéricos) del personal del organismo en el desempeño de las tareas que tengan asignadas respecto del cumplimiento del ordenamiento jurídico (ejecución diligente, velando por los intereses generales y con sujeción y observancia a los siguientes principios: objetividad, integridad, neutralidad, responsabilidad, imparcialidad, confidencialidad, transparencia, ejemplaridad, austeridad, accesibilidad, eficacia, honradez, promoción del entorno cultural y medioambiental y respecto a la igualdad entre hombres y

mujeres), así como los deberes (propios) del personal directivo y de los restantes empleados y empleadas públicos del Servicio Público de Empleo Estatal, concebidos como auténticas "normas de conducta" (por ejemplo, en materia de secreto por la información confidencial, que se extiende incluso después del ejercicio de sus funciones; o de aceptación de regalos o favores; entre otras).

En materia de ejecución de fondos públicos y, en particular, respecto de los proyectos de inversión encuadrados en el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, el Servicio Público de Empleo Estatal impulsará los principios que deben regir la conducta del personal del organismo implicado en su gestión:

• Cumplimiento con esmero y coherencia de las tareas encomendadas, así como en los compromisos asumidos que les corresponda desarrollar, desempeñando las competencias con arreglo al principio de buena fe, mostrando una plena cooperación con la autoridad responsable y la autoridad de control del Mecanismo de Recuperación y Resiliencia.

• Correcto empleo de los recursos comunitarios, en especial de los afectados al Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, que se administrarán con eficacia y eficiencia aplicándolos a los fines para los que han sido previstos, así como con austeridad, debiendo velar por su conservación, y evitando su uso en provecho propio o de personas allegadas, dedicando la mayor dignidad, dando prueba de la transparencia en los procedimientos y promoviendo buenas prácticas.

• Ejercicio de sus atribuciones según el principio de dedicación a una correcta gestión de los proyectos de inversión, absteniéndose no solo de conductas contrarias al mismo, sino también de cualesquiera otras que comprometan la neutralidad en el ejercicio de su servicio. Su actuación perseguirá la satisfacción del interés y el logro de los objetivos e hitos del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia y se fundamentará en consideraciones objetivas orientadas hacia la imparcialidad y el interés común, al margen de cualquier otro factor que exprese posiciones personales, familiares, corporativas, clientelares o cualesquiera que puedan colisionar con este principio.

• Ausencia de acceso o tratamiento privilegiado a personas físicas o entidades directamente interesadas. A estos efectos, se entenderá por acceso o tratamiento privilegiado aquél que implique una discriminación respecto del que ordinariamente se concede a cualquier otra persona o entidad que lo pretenda.

Conducta ante los conflictos de interés y el fraude

Específicamente, en materia de conflicto intereses y de fraude, el Código de Conducta Ética del Servicio Público de Empleo Estatal promoverá:

• En materia de intereses patrimoniales y personales: el personal del organismo evitará contraer operaciones económicas, obligaciones patrimoniales o de otro tipo o negocios jurídicos con personas o entidades terceras que impliquen el riesgo de plantear conflictos de intereses con las funciones que desempeñan. A estos efectos, se entenderá que existe conflicto de intereses cuando intervengan en decisiones relacionadas con asuntos en los que confluyan intereses de su puesto de trabajo con intereses privados propios o de familiares en los términos previstos en la legislación aplicable.

En el marco de los procedimientos en los que participe, se pondrá en conocimiento del inmediato superior cualquier interés particular que tuviera o pudiera tener relevancia en el mismo; de confirmarse la situación, deberá abstenerse de tomar parte en los procedimientos que puedan suponer un riesgo de plantear conflicto de intereses con su puesto de trabajo (*de conformidad con lo dispuesto en el art. 23 de la Ley 40/2015 de Régimen del Sector Público).*

• En materia de atenciones, regalos o servicios: el personal del organismo rechazará aquellas atenciones, regalos o servicios que, por exceder de los usos sociales o de cortesía, puedan condicionar el buen desempeño de sus competencias *(Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del empelado Público).*

• En materia de actividades con el entorno e influencia: el personal del organismo no dispensará acceso o tratamiento privilegiado a personas físicas o entidades dedicadas a lobby por cuenta de terceros, a personas o entidades directamente interesadas en la promoción de sus productos o servicios, o a personas o entidades directamente interesadas en la promoción o presentación de candidaturas a una convocatoria, contrato, o cualquier otro mecanismo de financiación de la ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia. A estos efectos, se entenderá por acceso o tratamiento privilegiado aquél que implique una discriminación respecto del que ordinariamente se concede a cualquier otra persona o entidad que lo pretenda.

En los procedimientos de contratación, subvención y en aquellos otros vinculados con las funciones propias de la gestión del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, se atenderá a criterios objetivos, sin que interfieran consideraciones ajenas al interés general, absteniéndose no solo

de conductas contrarias al mismo, sino también de cualesquiera otras que comprometan la neutralidad en el ejercicio del servicio desempeñado.

No influirán en la agilización o resolución de trámite o procedimiento administrativo sin justa causa y, en ningún coso, cuando ello comporte un privilegio en beneficio de los titulares de los cargos públicos o su entorno familiar o social inmediato o cuando suponga un menoscabo de los intereses de terceros.

Por ello, su conducta se basará en el respecto de los derechos fundamentales y libertades públicas, evitando toda actuación que pueda producir discriminación alguna por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo, orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Deber de confidencialidad y comunicación pública

Específicamente, en materia de sigilo y discreción, el Código de Conducta Ética del Servicio Público de Empleo Estatal promoverá que el personal del organismo guarde discreción en relación a la información que conozcan o de la que dispongan por razón del desempeño de sus funciones, sin que puedan hacer uso de misma para beneficio propio o de terceros o en perjuicio del interés del programa. De igual forma, guardará el debido sigilo sobre las deliberaciones mantenidas en el seno de los órganos colegiados en los que participen.

En cuando a las manifestaciones públicas, fomentará la actuación del personal del organismo de acuerdo a la verdad, y con la prudencia exigible en quien desempeña sus funciones.

Compromiso ético con la sociedad y el medio ambiente

El Código de Conducta Ética del Servicio Público de Empleo Estatal instará a los responsables a colaborar con las organizaciones sociales en la promoción de la transparencia y buen gobierno aportando sus conocimientos, experiencia y participación en aquellas iniciativas de implantación y acercamiento social que emprendan.

Asimismo, el Código de Conducta Ética del Servicio Público de Empleo Estatal alentará a todo el personal que preste servicio en el organismo a comprometerse y minimizar el impacto medioambiental que generen las

actividades que desarrollen, reutilizando en la medida de lo posible todos los medios que empleen en el desarrollo de sus funciones, vigilando el consumo de papel, no imprimiendo más de lo estrictamente necesario, compartiendo recursos y abordando los gastos materiales responsablemente. De la misma forma, apoyará el uso y administración eficaz de los recursos de apoyo tales como, luz, aire acondicionado, calefacción, encendido de ordenadores, pantallas y teléfonos.

Requisitos para la notificación del presunto fraude

Una parte clave de la reducción del riesgo y la intensificación del efecto disuasorio con respecto al fraude es que los órganos administrativos y judiciales competentes (policía, fiscalía y otros) investiguen las denuncias de fraude de manera coordinada y sin demora. El conocimiento de los casos de fraude, por consiguiente, se hace imprescindible.

Con este fin, el Código de Conducta Ética del Servicio Público de Empleo Estatal establecerá los requisitos para la notificación de actuaciones presuntamente fraudulentas por cualquier persona que tenga conocimiento de hechos que pudieran ser constitutivos de fraude o irregularidad en relación con proyectos u operaciones financiados total o parcialmente con cargo a fondos públicos y procedentes de la Unión Europea.

Consecuencias del incumplimiento del Código

El Código de Conducta Ética del Servicio Público de Empleo Estatal propugna la rendición de cuentas como sistema de cumplimiento del mismo.

Sin perjuicio de los mecanismos e instrumentos de integridad que se establecerán en el citado Código de Conducta Ética del Servicio Público de Empleo Estatal, a veces los riesgos se convierten en irregularidades fraudulentas, pudiendo el personal implicado ser responsable en diferentes órdenes, en función de su participación en los procesos de toma de decisiones:

- Penal
- Administrativo
- Buen Gobierno
- Laboral
- Civil

La responsabilidad de carácter punitivo del personal al servicio de las Administraciones Públicas, que se identifica con las responsabilidades penal

y/o disciplinaria, está sujeta al régimen disciplinario establecido en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se Regula el Estatuto Básico del Empleado Público y en las demás normas que se dicten en desarrollo del mismo.

La realización de actos o conductas constitutivos de falta disciplinaria incurren en responsabilidad, siendo de aplicación el Derecho Administrativo Sancionador en los términos de los principios del régimen sancionador (Ley 40/2015, de Régimen Jurídico del Sector Público), así como el procedimiento sancionador (Ley 39/2015, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas).

Por otro lado, la responsabilidad patrimonial del empleado público, consistente en la obligación de indemnizar los daños que haya causado en el patrimonio de la Administración o de terceros, como consecuencia en una lesión directa o indirecta en los bienes o derechos de la Administración o del administrado, cuando hubieran incurrido en dolo o culpa o negligencia graves.

Asimismo, la normativa de responsabilidad obliga a iniciar la acción de retorno contra cualquier servidor/a público/a en caso de daños a terceros y a la Administración.

Depurar responsabilidades cuando concurren circunstancias infractoras es otra tarea más de las que se ocuparán en el ejercicio de sus cargos: dura pero necesaria por su componente disuasorio y ejemplificante.

Así como de los delitos cometidos en el ejercicio de su función, tipificados en el Código Penal, que pueden llevar aparejados, en su mayoría, la pena de inhabilitación por tiempo determinado para el empleo público, sin perjuicio de que en algunos tipos penales se impongan la pena de prisión o de multa.

7.2. FORMACIÓN Y CONCIENCIACIÓN

La Orden HFP/1030/2021, de 29 de septiembre, recoge como medida preventiva potestativa de las entidades perceptoras de fondos de la UE, la «formación y concienciación», a través de acciones formativas, a todos los niveles, que fomenten la adquisición y transferencia de conocimientos para la identificación y evaluación de riesgos, el establecimiento de controles específicos, así como la actuación en caso de detección de fraude y en casos prácticos de referencia.

En coherencia con lo indicado, forman parte de las actuaciones preventivas del fraude que el Servicio Público de Empleo Estatal desarrolla en el marco del presente «Plan de Medidas Antifraude», la formación y la concienciación dirigidas a todos los componentes del organismo, incluidos todos los niveles jerárquicos responsables del control, con el objetivo de que tomen conciencia, adquieran capacidades y compartan experiencias en la lucha contra el fraude, la corrupción, los conflictos de interés y la doble financiación.

Las actuaciones de concienciación abarcarán la transmisión de mensajes oficiales del propio organismo, así como el uso de canales de difusión tales como, anuncios en la Intranet, mensajes transmitidos a través de comunicaciones por correo electrónico, inclusión en asuntos a tratar como punto del orden del día en reuniones de trabajo, etc.

Por su parte, las acciones formativas se encuadrarán en el Plan de Formación Interna que anualmente desarrolla el Servicio Público de Empleo Estatal para el personal que presta servicios en el organismo, como un mecanismo de capacitación continua y, al tiempo, de permanente consolidación y mantenimiento de la sensibilización y toma de conciencia sobre posibles nuevas situaciones de fraude y/o conflicto de interés.

Estas acciones formativas tendrán carácter teórico-práctico y serán impartidas bien a través de personal propio o con la colaboración de cualquier otro órgano o institución que divulgue conocimientos en materia de lucha contra el fraude (como pueden ser, Servicio Nacional de Coordinación Antifraude, OLAF, Comisión Europea, etc.). Su finalidad será suministrar información pormenorizada sobre las políticas contra el fraude, en particular las desarrolladas en el SEPE, la función de cada una de las partes implicadas en su implementación y sus respectivas responsabilidades, así como los mecanismos de notificación.

Asimismo, dentro del curso en que se articula el Plan de Acogida del SEPE se podrá establecer un módulo teórico para todas las nuevas incorporaciones al organismo.

Para el año 2022, ya se ha programado dentro del citado Plan, la acción formativa de 30 horas denominada MEDIDAS ANTIFRAUDE EN LA GESTIÓN DEL PLAN DE RECUPERACIÓN, TRANSFORMACIÓN Y RESILIENCIA, cuyo objetivo consiste en identificar y evaluar las medidas de prevención y detección dirigidas a reducir el riesgo de fraude en la aplicación del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, asegurando un adecuado sistema de control interno dentro de las diferentes áreas de gestión y promoviendo una cultura que desaliente toda actividad fraudulenta. El número de ediciones de esta acción formativa u otras de sensibilización que se estimen

oportunas, se desarrollará para permitir la mejor difusión de la cultura antifraude entre el personal adscrito al Servicio Público de Empleo Estatal.

Constituye una característica sustantiva de todas las actuaciones formativas y de concienciación llevadas a cabo en el ámbito de la prevención del fraude que estén sustentadas por las evidencias correspondientes para garantizar una pista de auditoría adecuada.

7.3. IMPLICACIÓN DEL EQUIPO DIRECTIVO

La Dirección del Servicio Público de Empleo Estatal, junto a su equipo directivo, en el marco del presente «Plan de Medidas Antifraude», llevará a cabo las siguientes actuaciones que conforman su estrategia antifraude:

- Disponer de un compromiso firme contra el fraude que implique una tolerancia cero ante el fraude y comunicarlo con claridad.
- Desarrollar un planteamiento proactivo, estructurado, específico y eficaz en la toma de decisiones para gestionar riesgo de fraude.
- Implantar el presente Plan de actuaciones contra el fraude que transmita, dentro y fuera del organismo, su postura oficial con respecto al fraude y la corrupción, una vez que el mismo ha sido aprobado mediante la correspondiente Resolución.
- Velar por la adecuada difusión entre el personal del organismo de la estrategia antifraude del Servicio Público de Empleo Estatal para lograr mayor efectividad en la implementación de las medidas de prevención, detección y corrección del fraude, la corrupción, los conflictos de interés y la doble financiación.
- Vigilar la implementación de los procedimientos destinados a prevenir, detectar y corregir el fraude, la corrupción y los conflictos de interés y a evitar la doble financiación, siendo ejemplo de integridad.

7.3.1. Compromiso firme contra el fraude

En el marco del presente «Plan de Medidas Antifraude», y con el objeto de promover una cultura que ejerza un efecto disuasorio para cualquier tipo de actividad fraudulenta y que haga posible su prevención y detección, el Servicio Público de Empleo Estatal efectuará, de forma previa a la aprobación de su

Código de Conducta Ética (ver apartado 6.1.2. del presente Plan), una declaración estratégica contra el fraude.

Mediante la misma, la Dirección General del SEPE, como órgano gestor de proyectos de inversión encuadrados en los Componentes 23, 19 y 11 del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, se comprometerá a mantener un alto nivel de calidad jurídica, ética y moral y a adoptar los principios de integridad, imparcialidad y honestidad, mostrando su oposición al fraude y a la corrupción en el ejercicio de sus funciones.

Esta declaración se incorporará al «Plan de Medidas Antifraude». Junto a la misma, la estrategia contra el fraude que el Servicio Público de Empleo Estatal a través del presente «Plan de Medidas Antifraude», se concreta en el establecimiento de unos procedimientos adecuados de evaluación del riesgo de fraude y en la puesta en marcha de medidas efectivas y proporcionadas al respecto, a través de un plan de acción (cuando tras la respectiva evaluación, el riesgo neto resulte «importante» o «grave»).

7.3.2. Planteamiento proactivo

La estrategia contra el fraude del Servicio Público de Empleo Estatal se fundamenta en los propios sistemas de control que implementa el organismo en el desempeño ordinario de sus competencias (ver epígrafe 6.5. del presente Plan).

Estos sistemas permiten la verificación exhaustiva de la gestión realizada, se llevan a cabo por personal especializado en esta función, abarcando desde la comprobación documental, hasta las verificaciones sobre el terreno y se realizan con la cobertura suficiente.

No obstante, considerando que tales sistemas no pueden eliminar completamente el riesgo de que el fraude, la corrupción o los conflictos de interés se produzcan o de que no se detecten, se incluyen, como parte del «Plan de Medidas Antifraude» del Servicio Público de Empleo Estatal, procedimientos específicos para su detección, así como medidas adecuadas a aplicar cuando se descubra su existencia, que configuran el **planteamiento proactivo, estructurado y específico** para gestionar el riesgo de fraude en el Servicio Público de Empleo Estatal.

Mediante este planteamiento también se cumple con las exigencias comunitarias, expresamente recogidas de forma general en los artículos 61 y 129 del Reglamento Financiero 2018/1046 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 18 de julio de 2018 y, de manera particular respecto del

Mecanismo de Recuperación y Resiliencia, en el artículo 22 del Reglamento (UE) 2021/241 del Parlamento Europeo y del Consejo de 12 de febrero de 2021, que lo regula, tomando como punto de partida la normativa española vigente en la actualidad, que ya configura un marco regulatorio sólido en materia de prevención, detección y corrección del fraude, la corrupción y el conflicto de intereses.

7.3.3. Plan de actuaciones contra el fraude

El «Plan de Medidas Antifraude» se configura como la estrategia que compendia las actuaciones que va a aplicar el Servicio Público de Empleo Estatal para promover la toma de conciencia ante el fraude y el conflicto de interés, así como ante la importancia de identificar los riesgos potenciales, junto a las medidas y los instrumentos organizativos que ayudarán a garantizar un buen funcionamiento de los procesos, sistemas y herramientas ya existentes para su gestión, prevención, detección y, en su caso, sanción.

7.4. REPARTO DE FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES

Para, a través del presente «Plan de Medidas Antifraude», llevar a cabo la estrategia contra el fraude diseñada en el Servicio Público de Empleo Estatal y, con su aplicación, lograr la prevención y detección del fraude, la corrupción y los conflictos de interés en las actuaciones que desarrolla el organismo en el marco de sus competencias, junto con el desarrollo de procedimientos de cooperación que faciliten su investigación, así como en su caso la de los delitos relacionados con ellos, garantizando de este modo que tales casos se abordan de forma adecuada y en el momento preciso, la Dirección General del SEPE, como órgano gestor de proyectos de inversión encuadrados en los Componentes 23, 19 y 11 del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, ha realizado el siguiente reparto de funciones y responsabilidades para gestionar el riesgo de fraude, de corrupción, de conflictos de interés y de doble financiación:

- El **Comité de Dirección** del Servicio Público de Empleo Estatal, constituido por los máximos responsables de cada área de actividad de su estructura central (Subdirectores y Subdirectoras Generales) junto al órgano gestor (Dirección General del SEPE) del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, se constituye específicamente en el marco

del presente «Plan de Medidas Antifraude» como **Grupo de Trabajo Antifraude**, con la responsabilidad de:

- Establecer una política de lucha contra el fraude efectiva.
- Asumir las funciones de autoevaluación en materia de conflicto de interés, riesgo de fraude y corrupción.
- Supervisar la correcta aplicación de las medidas de prevención, detección y corrección de los riesgos derivados de la gestión de fondos públicos y comunitarios, en especial de los provenientes del Mecanismo de Recuperación y Resiliencia.
- Establecer directrices para la mejora de la estrategia antifraude del SEPE y para elaborar los planes de acción relativos a los controles internos que deban desplegar las diferentes áreas del organismo.
- Velar por el cumplimiento de los principios transversales del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia previstos en el artículo 2.2 de la Orden HFP/1030/2021, de 29 de septiembre.

El trabajo técnico de este Grupo de Trabajo Antifraude podrá ser delegado en personal de las diferentes áreas de actividad (Subdirecciones Generales) en que se estructura el organismo en el ámbito central que, junto a la persona que realice la Coordinación Antifraude del SEPE, asegurarán la revisión y actualización periódica del «Plan de Medidas Antifraude», los procedimientos específicos para su implantación, y la diferente documentación en despliegue del mismo. En este trabajo técnico participará, a título consultivo/asesor, un representante del servicio jurídico del organismo.

- La coordinación y el seguimiento de la gestión del riesgo de fraude, de corrupción y de conflictos de interés se ha asignado a la **Inspección de Servicios**, que tiene la responsabilidad de:
  - Establecer un plan de respuesta contra el fraude, previamente aprobado por el Grupo de Trabajo Antifraude.
  - Analizar, investigar y valorar las comunicaciones o denuncias de indicios de fraude.
  - Comunicar, tras su investigación, los casos que pudieran ser constitutivos de fraude o corrupción, al Grupo de Trabajo Antifraude para su valoración. En caso de confirmarse, elevar al órgano que proceda de acuerdo con la tipología y alcance del presunto fraude o corrupción. En el caso de afectar al Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia se hará a la Secretaría General de

Fondos Europeos del Ministerio de Hacienda, Autoridad Responsable del Mecanismo de Recuperación y Resiliencia.

- Asegurarse de que el Plan de Formación Interna para el personal que presta servicios en el organismo incluye formación sobre fraude, corrupción y conflictos de interés que le permita tomar conciencia del «Plan de Medidas Antifraude» del SEPE.
- Velar por la difusión del «Plan de Medidas Antifraude», sus actualizaciones y demás medidas referidas al mismo, entre el personal adscrito al organismo, colaborando con el responsable de comunicación que para el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia ha designado el Servicio Público de Empleo Estatal, en cumplimento de los requerimientos que en materia de comunicación y transparencia se establecen en el artículo 9 de la Orden HFP/1030/2021, de 29 de septiembre.
- Promover la realización de evaluaciones periódicas del riego de fraude, corrupción y conflictos de interés.

▪ La gestión cotidiana de los riesgos de fraude y de los planes de acción está asignada al **personal responsable o gestor,** en materia técnica, presupuestaria y financiera, **de los proyectos de inversión del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia**, quienes son responsables, especialmente, de:

- Asegurarse de que existe un sistema de control interno eficaz dentro del ámbito de su responsabilidad.
- Prevenir y detectar el fraude.
- Asegurarse de que la gestión del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia se lleva a cabo la diligencia debida y de que se toman medidas cautelares en caso de sospecha de fraude.
- Comunicar las sospechas de fraude para que sean adoptadas las medidas correctoras que procedan.

▪ La **Intervención Delegada**, como autoridad independiente y en el marco de sus competencias, desarrollará las funciones de auditoría en la evaluación del riesgo de fraude y de la idoneidad del marco de control establecido en el organismo, verificando y controlando que los riesgos estén siendo gestionados apropiadamente y el sistema de control interno resulte efectivo.

7.5. EL SISTEMA DE CONTROL INTERNO DEL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL Y SU INTERACCIÓN CON LA PREVENCIÓN DE LA CORRUPCIÓN

Todo servidor público tiene, como cualquier otra persona, intereses legítimos; el conflicto surge cuando dicho interés personal se contrapone o puede contraponerse con sus obligaciones y deberes públicos, de manera tal que pueda influir en el correcto cumplimiento de los mismos.

La situación, en sí, no es un problema. Lo que sí es un problema es no reconocerla o no gestionarla adecuadamente para evitar sesgos en la decisión. Lo importante es que prevalezca siempre el interés general para no comprometer el ejercicio independiente, objetivo e imparcial del deber público. Este debe ser el punto de partida de la gestión pública.

La mayor defensa contra los posibles casos de fraude es un sistema de control interno bien diseñado y correctamente gestionado, en el que los controles se centren en paliar con eficacia los riesgos que se hayan identificado.

Es por ello que, ahora se describen los diversos sistemas de control de las actuaciones desarrolladas por el Servicio Público de Empleo Estatal en las materias que son de su competencia, como manifestación de la lucha contra el fraude que el organismo viene ya realizando en el ejercicio de las funciones que le son propias.

Con carácter general, la función de control interno sobre la gestión económica y financiera del Servicio Público de Empleo Estatal es realizada por la Intervención General de la Administración del Estado y abarca el ejercicio de la función interventora y el control financiero permanente y la auditoría pública, el control financiero de subvenciones nacionales y ayudas públicas, así como el control de fondos europeos:

- La función interventora conlleva la realización de un control previo de legalidad sobre todos los actos del Servicio Público de Empleo Estatal que den lugar al reconocimiento de derechos y de obligaciones de contenido económico, así como los pagos que de ellos se deriven y la recaudación, inversión o aplicación en general de los caudales públicos. En particular, esta función interventora comprende la fiscalización previa de los actos que reconozcan derechos de contenido económico, aprueben gastos, acuerden movimientos de fondos y valores o aquellos que sean susceptibles de producirlos; la intervención de la liquidación del gasto y de la inversión; la intervención formal de la ordenación del pago y la intervención material del pago.

- El control financiero permanente y de auditoría pública sobre el Servicio Público de Empleo Estatal, basados en un enfoque de análisis de riesgos que, anualmente, conlleva la realización de actuaciones de revisión del funcionamiento de los sistemas de tecnologías de la información y comunicación que soportan la información económico-financiera, a través de la Intervención Delegada del Servicio Público de Empleo Estatal.
- El control financiero de las subvenciones y demás ayudas públicas que hayan sido concedidas por el Servicio Público de Empleo Estatal, así como respecto a los beneficiarios y las entidades colaboradoras de éstas, de acuerdo al Título III de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones y en su Reglamento de desarrollo (Real Decreto 887/2006, de 21 de julio).
- Las actuaciones de control sobre operaciones financiadas con cargo a los fondos europeos, así como la coordinación de los controles asignados a otras unidades dependientes de la Intervención General de la Administración del Estado y del Sistema Nacional de Control de Fondos Comunitarios, ejerciendo para ello las funciones asumidas por aquélla como Autoridad de Auditoría en esta materia y en particular las relaciones con las Instituciones Comunitarias y Nacionales.

Asimismo, la asesoría jurídica a través de los correspondientes informes previos sobre las disposiciones y proyectos normativos (como, por ejemplo, las órdenes de bases reguladoras de la concesión de las subvenciones o los pliegos que rigen la contratación pública) es realizada los Servicios Jurídicos del Estado.

Tramitación de procedimientos de subvenciones públicas

Por su parte, también está sometido a control el procedimiento de reintegro de subvenciones percibidas por beneficiarios y entidades colaboradoras (en particular por incumplimiento de las obligaciones establecidas con motivo de la concesión y por incumplimiento de las obligaciones de justificación). En este ámbito, procede el reintegro de las cantidades percibidas y la exigencia del interés de demora correspondiente desde el momento del pago de la subvención hasta la fecha en que se acuerde la procedencia del reintegro en los casos siguientes enumerados en el artículo 37 de la Ley General de Subvenciones:

- Obtención de la subvención falseando las condiciones requeridas para ello u ocultando aquellas que lo hubieran impedido; ambas actuaciones de falseamiento u ocultación presuponen una actuación dolosa (conocer y querer la falsedad u ocultación) que coinciden con la que el

Código Penal tipifica como delito de fraude de subvenciones en la modalidad de obtención fraudulenta de las mismas.

- Incumplimiento total o parcial del objetivo, de la actividad, del proyecto o la no adopción del comportamiento que fundamentan la no concesión de la subvención. El artículo 91 del Reglamento de la Ley General de Subvenciones ha regulado el reintegro por incumplimiento de obligaciones establecidas con motivo de la concesión de subvenciones, señalando que el beneficiario debe cumplir todos los objetivos, actividades y proyectos adoptando los comportamientos que fundamentaron la concesión de la subvención cumpliendo los compromisos asumidos con motivo de la misma. En estos casos tendrá lugar el reintegro total o parcial de la subvención de acuerdo con lo previsto en las bases reguladoras que, además pueden prever un reintegro proporcional cuando el coste efectivo final de la actividad resulte inferior al presupuestado.

- Incumplimiento de la obligación de justificación o la justificación insuficiente, en los términos establecidos en el artículo 30 de la Ley General de Subvenciones y en todo caso en las normas concretas que regulen la subvención; pero el artículo 92 del Reglamento regula el reintegro por incumplimiento de la obligación de justificación, de modo que transcurrido el plazo otorgado para la presentación de justificaciones y éstas no se hubieran efectuado, debe acordarse el reintegro de la subvención previo requerimiento al beneficiario de que presente la justificación. Se entiende incumplida la obligación de justificar cuando el Servicio Público de Empleo Estatal, en actuaciones de comprobación o control financiero, detecte que, en la justificación realizada por el beneficiario, se hubieran incluido gastos que no respondan a la actividad subvencionada, que no hubieran supuesto un coste susceptible de subvención o que hubieran sido ya financiados por otras subvenciones o recursos o cuando se hubieran justificado mediante documentos que no reflejen la realizada de las operaciones. En todos estos supuestos procede el reintegro de la subvención correspondiente a cada uno de los gastos anteriores cuya justificación indebida hubiera detectado el Servicio Público de Empleo Estatal.

- Incumplimiento de la obligación de adoptar las medidas de difusión contenidas en el apartado 4 del artículo 18 de la Ley General de Subvenciones. Además, el artículo 93 del Reglamento de la Ley General de Subvenciones regula el reintegro por incumplimiento de la obligación de adoptar medidas de difusión de la financiación pública recibida, que hubieran establecido las bases de regulación ni se

hubieran cumplido las medidas alternativas impuestas por el Servicio Público de Empleo Estatal como administración concedente.

- Resistencia, excusa, obstrucción o negativa a las actuaciones de comprobación o control financiero previstas en los artículos 14 y 15 de la Ley General de Subvenciones, así como el incumplimiento de las obligaciones contables, registrales o de conservación de documentos cuando de ello se derive la imposibilidad de verificar el empleo dado a los fondos percibidos, el cumplimiento del objetivo, la realidad y la regularidad de las actividades subvencionadas, o la concurrencia de subvenciones, ayudas, ingresos o recursos para la misma finalidad, procedentes de cualesquiera administraciones o entes públicos o privados, nacionales, de la Unión Europea o de organismos internacionales (los beneficiarios están sometidos a la obligación de someterse a las actuaciones de comprobación acordadas por el Servicio Público de Empleo Estatal como administración concedente, así como a las actuaciones de control financiero o fiscalización de la Intervención General del Estado y el incumplimiento de esta obligación es causa de reintegro).
- Incumplimiento de las obligaciones impuestas por el Servicio Público de Empleo Estatal como administración concedente a las entidades colaboradoras y beneficiarios, así como de los compromisos asumidos por éstos, con motivo de la concesión de la subvención siempre que afecten o se refieran al modo en que se han de conseguir los objetivos, realizar la actividad, ejecutar el proyecto o adoptar el comportamiento que fundamente la concesión de la subvención o cuando de ello se derive la imposibilidad de verificar el empleo dado a los fondos públicos así como la concurrencia de otras subvenciones o ayudas de cualquier origen.

Corresponde al Servicio Público de Empleo Estatal declarar la procedencia del reintegro de cantidades percibidas por el beneficiario o la entidad colaboradora por incumplimiento de los requisitos a cuya observancia estaba condicionada la subvención que concedió, y, de conformidad con el artículo 42.2 de la Ley General de Subvenciones, además por orden superior, petición razonada de otros órganos o denuncia como consecuencia de un informe de control financiero, emitido por la Intervención General de la Administración del Estado.

Si el inicio del procedimiento de reintegro es a propuesta de la Intervención General de la Administración del Estado tiene carácter vinculante para el Servicio Público de Empleo Estatal, que deberá acordar el inicio del procedimiento o manifestar la discrepancia con su incoación. Este procedimiento estará sometido a las siguientes reglas:

a) El acuerdo de inicio del procedimiento debe adoptarse en el plazo de un mes desde que se reciba el informe y deberá trasladar el contenido de la propuesta de inicio de reintegro formulada por la Intervención General de la Administración del Estado.

b) El acuerdo debe ser notificado al beneficiario o a la entidad colaboradora y a la Intervención General de la Administración del Estado.

c) El transcurso de un mes sin que se haya iniciado el procedimiento de reintegro o planteado la oportuna discrepancia, tendrá los siguientes efectos:

— Quedarán automáticamente levantadas las medidas cautelares que se hubieran adoptado en desarrollo del control financiero.

— No se considerará interrumpida la prescripción por las actuaciones de control financiero de las que la propuesta de inicio del procedimiento trajera causa.

— El Servicio Público de Empleo Estatal no quedará liberado de su obligación de iniciar el procedimiento de reintegro, sin perjuicio de las responsabilidades que se deriven, si hubiera perjuicio para la hacienda pública, de la prescripción del derecho a iniciar el procedimiento.

d) Recibida la notificación del inicio de este procedimiento el interesado podrá presentar las alegaciones y documentos que considere oportunos, en relación con los hechos que se hubieran puesto de manifiesto en el informe de control financiero que dieron lugar al inicio del procedimiento. Además, no pueden tenerse en cuenta hechos, documentos o alegaciones presentados por el sujeto controlado cuando, habiendo podido aportarlos en el control financiero no lo haya hecho.

Cuando el control financiero hubiera finalizado como consecuencia de resistencia, excusa, obstrucción o negativa, únicamente serán admisibles alegaciones y documentación tendentes a constatar que tal circunstancia no se produjo durante el control, sin que quepa subsanar la falta de colaboración una vez concluido el control financiero.

Si el beneficiario o sujeto controlado no presentara alegaciones, el Servicio Público de Empleo Estatal podrá resolver sin más el procedimiento de reintegro sin necesidad de dar traslado a la Intervención General de la Administración del Estado; pero en caso de que se presenten alegaciones el Servicio Público de Empleo Estatal deberá expresar su opinión, indicando cuál es a su parecer el importe exigible de reintegro y señalando las causas por las que se separa del importe inicialmente exigido. Las alegaciones presentadas por el beneficiario y la opinión del Servicio Público de Empleo Estatal serán examinadas por el órgano de control que hubiera emitido el informe de control

financiero y darán lugar a la emisión del informe de reintegro que debe ser emitido en el plazo de un mes desde que haya sido recibida la documentación y deberá concretar el importe de reintegro que debe exigirse.

e) El plazo máximo para resolver y notificar la resolución de cualquier procedimiento de reintegro es de doce meses desde la fecha del acuerdo de inicio; este plazo puede suspenderse y ampliarse de acuerdo con lo dispuesto por la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Cuando el procedimiento de reintegro se hubiera iniciado como consecuencia de hechos que pudieran ser constitutivos de infracción administrativa, deberán ponerse en conocimiento del órgano competente para el inicio del correspondiente procedimiento sancionador.

Si transcurre el plazo para resolver sin que se haya notificado resolución expresa, se produce la caducidad del procedimiento, sin perjuicio de continuar las actuaciones hasta su terminación y sin que se considere interrumpida la prescripción por las actuaciones realizadas hasta la finalización del citado plazo.

Tramitación de procedimientos de reintegro por incidencias e irregularidades detectadas en actuaciones de comprobación, seguimiento y control de acciones formativas subvencionadas por el SEPE

La acción para exigir el reintegro de las actividades subvencionadas que no han sido debidamente justificadas es una consecuencia de la labor previa de comprobación, seguimiento y control, del propio Servicio Público de Empleo Estatal y de la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo (Fundae) como entidad colaboradora, y de las que realizan los órganos de control externo como la Intervención General de la Administración del Estado, el Tribunal de Cuentas y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

a. Actuaciones de seguimiento y control del Servicio Público de Empleo Estatal:

En ejecución de lo dispuesto en el artículo 17 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, y del plan anual establecido al efecto, el Servicio Público de Empleo Estatal realiza visitas in situ y ex post para comprobar la realización efectiva de las acciones formativas que subvenciona, así como de las plataformas de teleformación, recogiendo en los informes de visita y comprobación, las incidencias que detecta y que puedan suponer un incumplimiento de la resolución de concesión y de la convocatoria de subvenciones públicas mediante la que se financia la respectiva formación. Las incidencias de las visitas y comprobaciones se vuelcan en la aplicación de

Gestión de Subvenciones que gestiona Fundae, con la minoración correspondiente.

b. Comprobación de la cuenta justificativa y de las certificaciones de ejecución y finalización de las acciones formativas:

En su labor de apoyo técnico al Servicio Público de Empleo Estatal, Fundae comprueba la adecuación de la documentación (verificación documental) que presentan las entidades beneficiarias a los compromisos y requisitos asumidos con la concesión de las subvenciones públicas. De esta labor, a la que se suma la información que evidencia las incidencias detectadas en las actuaciones de seguimiento y control, se deriva una propuesta de liquidación de la subvención que eleva al Servicio Público de Empleo Estatal.

Si la propuesta es inferior a los pagos anticipados al beneficiario, el Servicio Público de Empleo Estatal inicia el correspondiente procedimiento de reintegro por acuerdo de la Subdirección General de Políticas Activas de Empleo, con trámite de audiencia, conforme a las normas de procedimiento establecidas en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. Las alegaciones de fondo y documentación aportadas son sometidas a informe de Fundae y, posteriormente, se dicta la resolución que corresponda. Si de la misma deriva una declaración de deuda, se concede un plazo para ingresar en periodo voluntario (de acuerdo al artículo 62.2 de la Ley General Tributaria), con la advertencia de que, de no ingresarse, se inicia la exigencia en periodo ejecutivo conforme al Reglamento General de Recaudación, aprobado por Real Decreto 939/2005, de 29 de julio. Las resoluciones de reintegro del Servicio Público de Empleo Estatal son recurribles en alzada ante la Ministra de Trabajo y Economía Social. La tutela judicial de estas resoluciones está encomendada a la jurisdicción contencioso-administrativa.

c. Irregularidades con posible incidencia penal:

En el supuesto de que en el proceso de comprobación de la gestión de la subvención se detecten irregularidades que pudieran ser constitutivas de acción tipificada como delito, las mismas pueden ser comunicadas a la Sección de Investigación de la Seguridad Social (Policía judicial), al Ministerio Fiscal, o a la Abogacía del Estado, para que ejerzan, en su caso, las acciones que correspondan.

d. Informes de control financiero de la Intervención General de la Administración del Estado (IGAE):

En el ejercicio de las competencias que le otorga el artículo 44 de la Ley General de Subvenciones, la Intervención General de la Administración del Estado realiza anualmente un plan de auditorías para verificar, entre otros

extremos, el cumplimiento por los beneficiarios de sus obligaciones en la gestión y aplicación de las subvenciones, y su adecuada justificación.

Como resultado de su actuación se emite un informe de control financiero del que puede derivarse una propuesta al Servicio Público de Empleo Estatal para iniciar el procedimiento de reintegro y de sanción de posibles infracciones. En estos casos, el Servicio Público de Empleo Estatal debe de iniciar el procedimiento de reintegro según las especialidades que recoge el artículo 51 de la Ley General de Subvenciones y artículo 96 del Reglamento de la Ley General de Subvenciones, aprobado por Real Decreto 887/2006, de 21 de julio.

En estos casos, la Intervención General de la Administración del Estado revisa las alegaciones y documentación que aporta el beneficiario en trámite de audiencia, así como el parecer del organismo sobre las mismas, emitiendo el preceptivo informe de reintegro correspondiente, que vincula al Servicio Público de Empleo Estatal para dictar la resolución del procedimiento, salvo la presentación de discrepancia.

e. Informes del Tribunal de Cuentas:

En el ejercicio de la función fiscalizadora establecida en el artículo 2.a), 9 y 21.3.a) de la Ley Orgánica 2/1982, de 12 de mayo, el Tribunal de Cuentas realiza informes de fiscalización sobre la gestión que realiza Fundae en relación con el sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral. Dentro de esta labor, analiza la comprobación que realiza Fundae de la gestión concreta de las subvenciones que gestiona.

En los casos en los que detecta que existen irregularidades o incidencias que no han sido detectadas por Fundae de la gestión que los beneficiarios hacen de las subvenciones concedidas, las refleja en sus informes, y propone al Servicio Público de Empleo Estatal que inicie el procedimiento de reintegro. En estos casos, el procedimiento se regula conforme a lo establecido en el artículo 42 de la Ley General de Subvenciones y en el artículo 94 del Reglamento de la Ley General de Subvenciones. Tanto del acuerdo de inicio, como de la resolución del procedimiento se ponen en conocimiento del Tribunal de Cuentas.

f. Irregularidades detectadas por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS):

El artículo 19.2 de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, del Sistema de Formación Profesional para el Empleo, establece que “La Inspección de Trabajo y Seguridad Social controlará la aplicación de las subvenciones y ayudas establecidas en programas de apoyo a la formación profesional para el empleo…”.

A su vez, el art. 12.2 de la Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social señala que la labor inspectora comprende el "control de la aplicación de las subvenciones, ayudas de fomento del empleo o cualesquiera establecidas en programas de apoyo a la creación de empleo o a la formación profesional para el empleo, de acuerdo con la normativa establecida al efecto, sin perjuicio del ejercicio del control financiero de las subvenciones por los órganos competentes en la materia".

En atención a esta normativa y dentro del ámbito de sus inspecciones, si la Inspección de Trabajo y Seguridad Social detecta irregularidades que son causa de reintegro de subvenciones, las pone en conocimiento del Servicio Público de Empleo Estatal para que inicie el correspondiente procedimiento. En estos casos, el procedimiento se regula también conforme a lo establecido en el artículo 42 de la Ley General de Subvenciones y en el artículo 94 del Reglamento de la Ley General de Subvenciones. Tanto del acuerdo de inicio, como de la resolución del procedimiento se ponen en conocimiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

El Régimen jurídico de aplicación al procedimiento de reintegro descrito es el siguiente:

- La Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones (LGS).
- La Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (LPACAP).
- El Reglamento de la Ley General de Subvenciones, aprobado por Real Decreto 887/2006, de 21 de julio (RLGS).
- La Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral.
- El Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, de desarrollo de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre.
- La Orden TMS/368/2019, de 28 de marzo, de bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas destinadas a la financiación de la oferta formativa de las administraciones competentes y su financiación.
- La Orden TMS/379/2019, de 28 de marzo, de bases reguladoras para la concesión de subvenciones por el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) de financiación de planes de formación de ámbito estatal en el marco del diálogo social y la negociación colectiva.

- Las resoluciones que aprueban las correspondientes convocatorias para la financiación de ayudas en el marco de la Orden TMS/368/2019, de 28 de marzo y de la Orden TMS/379/2019, de 28 de marzo.
- La Resolución de 12 de abril de 2004, del Servicio Público de Empleo Estatal, por el que se desarrolla del procedimiento de reintegro de subvenciones concedidas por el organismo.

Tramitación de procedimientos de contratación pública

Los procedimientos de contratación pública del Servicio Público de Empleo Estatal se someten a la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014 (LCSP).

En este sentido, los pliegos de cláusulas administrativas particulares son informados previamente por los Servicios Jurídicos del Estado. Además, con carácter previo a su licitación, se fiscalizan, aunque de manera limitada por la Intervención Delegada del organismo, que comprueba los requisitos básicos, que se recogen en su normativa de control interno (Real Decreto 2188/1995, de 28 de diciembre, por el que se desarrolla el régimen del control interno ejercido por la Intervención General de la Administración del Estado).

La Mesa Central de Contratación del Servicio Público de Empleo Estatal se encuentra compuesta en todo caso por un representante de la Intervención Delegada y por un representante de los Servicios Jurídicos del Estado, que garantizan una adecuada aplicación de la normativa en la fase de adjudicación del contrato (Resolución de 4 de noviembre de 2008 publicada en BOE el 22 de noviembre de 2008). Las deliberaciones de la Mesa de Contratación dan lugar al levantamiento de actas que se publican en la Plataforma de Contratación del Estado.

Además, la adjudicación del contrato implica su fiscalización previa también, comprobándose entre otros extremos que se ha respetado el plazo de presentación recurso especial en materia de contratación cuando ello es procedente y que ninguna empresa lo ha presentado. Si se hubiera interpuesto un recurso especial en materia de contratación se paraliza el procedimiento hasta que se resuelve el mismo.

Para el caso de los contratos menores, cuya adjudicación está exenta de fiscalización previa, se han elaborado instrucciones internas que constan en la intranet del organismo.

Asimismo, existe un procedimiento interno que regula la tramitación y pago de facturas, si bien este procedimiento es también objeto de fiscalización previa limitada a determinados aspectos.

Los pagos a cuenta no superan el 90% del precio del contrato y cuando esto sucede se solicita preceptiva recepción a la Intervención General de la Administración del Estado, cuando ello es procedente. No se procede al pago de cantidad superior al citado 90% sin que la Intervención General de la Administración del Estado no haya designado personal para realizar la recepción o si lo ha designado formalmente, sin que la citada recepción se hubiere producido de conformidad.

El incumplimiento defectuoso, da lugar a la imposición de penalidades o incluso a la resolución del contrato en las causas tasadas en la Ley o en aquellas en las que se hubieran añadido otras en los pliegos que rijan el procedimiento de contratación.

Las garantías definitivas responden del adecuado cumplimiento del contrato y se procede a su incautación en caso de que éste no se hubiera producido, y si este importe no fuera suficiente para cubrir las cantidades reclamadas, se procede a tramitar el procedimiento de indemnización de daños y perjuicios de acuerdo a lo previsto en el artículo 194 de la LCSP.

7.5.1. Resultados de trabajos previos de auditorías externas

El Servicio Público de Empleo Estatal es objeto con carácter general de las siguientes auditorías:

1. Auditoría de Cuentas llevada a cabo por la Intervención Delegada del Organismo.
2. Auditoría de la Cuenta General del Estado que lleva a cabo el Tribunal de Cuentas.
3. Auditorías relacionadas con los fondos certificados al FSE que lleva a cabo la Intervención Delegada y los SSCC de la Intervención General de la Administración del Estado.

Además, el Servicio Público de Empleo Estatal anualmente suele ser objeto de auditoría en determinados ámbitos o sectores de su actividad, como puede ser la contratación, la tesorería, la concesión o justificación de subvenciones. Este tipo de auditorías se realizan bien por la Intervención General de la Administración del Estado o bien por el Tribunal de Cuentas.

También puede ser objeto de auditoría por la DG Audit de la Unión Europea o el Tribunal de Cuentas Europeo respecto de los gastos que hubiera certificado, estas auditorías son objeto de tratamiento específico en el apartado siguiente.

En lo que respecta a las auditorías de las cuentas del Servicio Público de Empleo Estatal realizada por la Intervención Delegada del organismo, la única deficiencia que se recoge en los últimos cuatro años es la falta de inventario de la deuda por reintegro de prestaciones por desempleo, que supone una infravaloración de los ingresos del organismo.

En el caso de la auditoría del Tribunal de Cuentas, a la deficiencia indicada se le añade, la falta de inclusión de la nómina del mes de diciembre de las prestaciones por desempleo como gasto imputable al presupuesto (sí se recoge como gasto económico patrimonial) y la contabilización de los ingresos del Fondo Social Europeo cuando se reciben por la Unión Europea, en lugar de cuando se ha recibido por la UAFSE la conformidad al pago por parte de la Unión Europea. En estos dos últimos casos, la Intervención General de la Administración del Estado mantiene como correcto el criterio aplicado por el Servicio Público de Empleo Estatal.

En ambos casos se trata de cuestiones estrictamente contables, sin incidencia en otros ámbitos.

En el caso de las auditorías del FSE, se centran en el gasto incurrido por el organismo en bonificaciones en las cotizaciones sociales para fomento del empleo, único gasto que se ha cofinanciado hasta la fecha en el período de programación 2014-2020. En este caso, hay pequeñas incidencias por errores en la cuantía aplicada a dichas bonificaciones por importe inferior en todo caso al umbral mínimo de materialidad. Estas cantidades han sido ya deducidas en certificaciones de gastos siguientes, es decir, han sido ya recuperadas para la Unión Europea (la recuperación se realiza minorando la siguiente certificación de gastos que se realiza una vez se ha detectado la deficiencia).

En el caso de las auditorías más recientes en materia de contratación, la Intervención Delegada realizó un informe sobre contratos menores y negociados sin publicidad sin incidencias reseñables. Asimismo, el Tribunal de Cuentas tiene pendiente de emitir informe provisional sobre los contratos de emergencia celebrados por el organismo durante el estado de alarma decretado para hacer frente al COVID 19.

En el caso del ámbito de la tesorería, el último informe de la Intervención Delegada sólo recogía una cuestión relacionada con la gestión del abono de la nómina al personal del Servicio Público de Empleo Estatal y el cálculo de las bajas por IT, que suponía el abono de determinadas cotizaciones a la

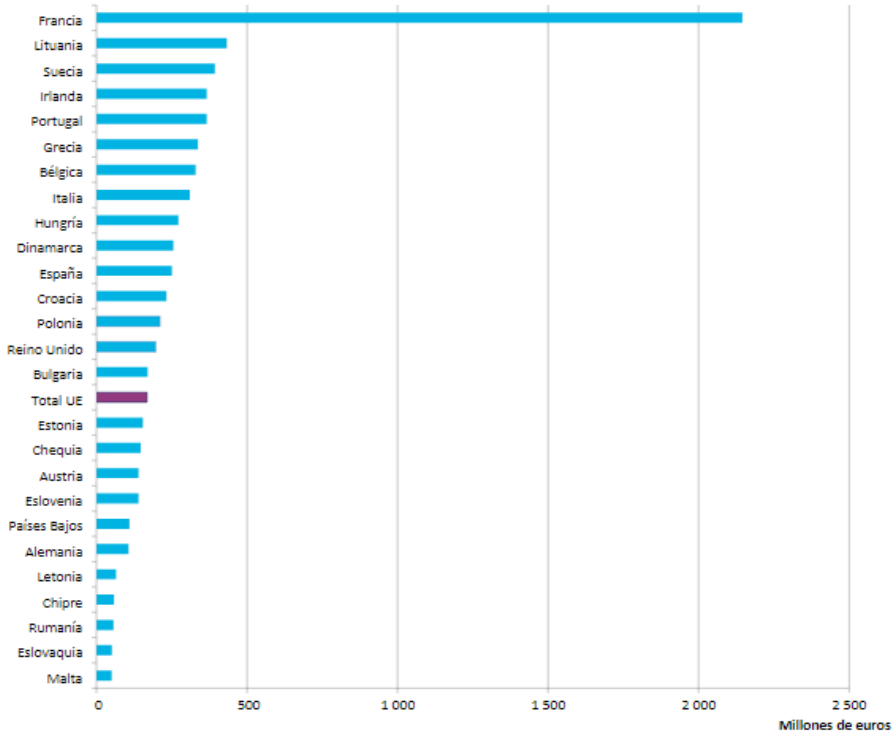
Seguridad Social con cierto retraso, lo que implicaba que la Tesorería General de la Seguridad Social impusiera recargos al Servicio Público de Empleo Estatal (consecuencias meramente internas en dos organismos que pertenecen a la misma Administración).

La Intervención Delegada ha realizado un informe sobre encargos a medios propios en el que indica la necesidad de justificar adecuadamente la utilización de este mecanismo de gestión frente a la contratación pública, si bien lo formula como recomendación, más que como deficiencia observada en los encargos realizados por el organismo.

7.5.2. Resultados de auditorías de la Comisión Europea o del Tribunal de Cuentas Europeo

Se han analizado las recomendaciones y resultados contenidos en el Informe Especial nº 06/2019 del Tribunal de Cuentas Europeo referido a la lucha contra el fraude en el gasto de cohesión de la UE: las autoridades de gestión tienen que reforzar la detección, la respuesta y la coordinación.

Fondos de la política de cohesión: Fondos de la UE percibidos por irregularidad notificada como fraudulenta (período de programación 2007-2013)



Fuente: Tribunal de Cuentas Europeo, a partir del informe PIF de 2017. En este gráfico no figuran Luxemburgo ni Finlandia puesto que estos países no notificaron irregularidades fraudulentas con respecto a este periodo.

En el marco de esta auditoría, el Tribunal de Cuentas Europeo destaca las irregularidades fraudulentas detectadas en la gestión de los fondos financieros comunitarios, como se aprecia en la ilustración precedente.

Asimismo, indica las principales medidas de prevención del fraude aplicadas por los Estados miembros de la Unión Europea al gestionar fondos financieros comunitarios:

Medidas de prevención del fraude aplicadas por las autoridades de gestión y percepción de su eficacia

	Porcentaje de autoridades de gestión que declaran disponer de las siguientes medidas de prevención del fraude		Porcentaje de autoridades de gestión que perciben las medidas como eficaces
1	Formación contra el fraude destinada al personal	86 %	92 %
2	Política oficial sobre conflictos de intereses	83 %	91 %
3	Adopción por los empleados de un código de conducta	73 %	88 %
4	Publicación de la política de lucha contra el fraude	71 %	82 %
5	Medidas de sensibilización sobre el riesgo de fraude para los beneficiarios de los proyectos	57 %	90 %
6	Medidas de sensibilización sobre el riesgo de fraude para los organismos intermedios	54 %	92 %
7	Comprobación de antecedentes personales de los empleados	29 %	75 %
8	Programas de apoyo a los empleados	20 %	86 %
9	Otra	13 %	89 %
10	Sistemas de recompensas /gratificación	4 %	67 %

Como resultado de su auditoría, el Tribunal recomienda que:

- los Estados miembros que no tengan una estrategia nacional contra el fraude formulen una: salvo que exista una estrategia nacional suficientemente detallada, la Comisión debería exigir a las autoridades de gestión que desarrollen estrategias y políticas oficiales para combatir el fraude contra los fondos de la UE;
- las autoridades de gestión efectúen evaluaciones de riesgo de fraude más sólidas, haciendo participar a actores externos en el proceso;
- los Estados miembros mejoren las medidas de detección del fraude generalizando el uso de herramientas de análisis de datos, y la Comisión fomentando activamente el recurso a otros instrumentos proactivos y nuevos métodos de detección del fraude;
- la Comisión supervise los mecanismos de respuesta al fraude para garantizar que se apliquen de forma coherente;
- la Comisión inste a los Estados miembros a que amplíen las funciones de los AFCOS para mejorar la coordinación.

En el caso concreto del FSE, la Comisión procedió a realizar auditoría de sistemas en el POEJ y POEFE, habiendo sido objeto de solución las deficiencias puestas de manifiesto.

Por otro lado, el Tribunal de Cuentas Europeo ha emitido informe definitivo sobre el gasto auditado por la Intervención General de la Administración del Estado en el POEFE considerando que los importes del gasto correspondiente a bonificaciones de personas con discapacidad contratadas en el mercado ordinario no deberían incluirse en el citado Programa Operativo, sino en el POISES. Ello, a pesar de que como reconoce el propio Tribunal este tipo de gastos se recoge expresamente dentro los cofinanciables en el POEFE.

Además, considera que no se deberían tener en cuenta gastos de contratos indefinidos celebrados con anterioridad al inicio del período de programación (1 de enero de 2014) y ello, de nuevo a pesar de que uno de los objetivos del POEFE es el mantenimiento y sostenibilidad en el empleo.

7.5.3. Casos de fraude detectados con anterioridad

El aumento de la transparencia, la progresiva automatización de procesos y la contratación electrónica han significado sin lugar a dudas en los últimos años una reducción del posible fraude y la corrupción a nivel interno dentro de la Administración, a lo cual no ha sido ajeno el Servicio Público de Empleo Estatal.

Es por esto que es necesario remontarse a los años 2013 y 2014 para encontrar casos específicos trasladados a la Inspección de Servicios del Servicio Público de Empleo Estatal que requirieron ser investigados.

En este período se detectaron irregularidades de índole económica consistentes en el desvío de fondos públicos con fines propios, proponiéndose en su momento desde la citada Inspección de Servicios, entre otras medidas, la puesta en conocimiento de las actuaciones a la Fiscalía General del Estado, además de recomendar el refuerzo de los sistemas de control para evitar la repetición de situaciones similares.

Por otra parte, se revelaron gastos excesivamente altos en determinados subconceptos económicos de material no inventariable, si bien no se pudo llegar a determinar que se hubiera producido fraude alguno o enriquecimiento ilícito por parte de ningún trabajador, recomendando en todo caso una mejora de la organización y de los procesos de contratación. Desde entonces no se han vuelto a trasladar sucesos análogos, debido en gran parte a que el progresivo aumento de la contratación centralizada ha contribuido enormemente a minimizar este riesgo.

De los últimos años solo cabe referir diversas investigaciones relacionadas con supuestas transacciones irregulares de empleados públicos en el ámbito de las prestaciones. En los estudios llevados a cabo por la

Inspección de Servicios no se pudo llegar a acreditar que las irregularidades detectadas en la gestión de los expedientes tramitados por los empleados públicos tuvieran ánimo de lucro. Esto no eximía de que en futuras averiguaciones se pudiera determinar lo contrario, pero no se llegaron a apreciar repercusiones económicas sobre la Administración o los administrados, aparte de la antelación en el cobro de prestaciones por parte de algunos beneficiarios. De todos modos, se propuso la apertura de expedientes disciplinarios para la determinación de responsabilidades administrativas ante las irregularidades manifestadas.

Las actuaciones indicadas, que se han llevado a cabo hasta la fecha desde la Inspección de Servicios del Servicio Público de Empleo Estatal, están referidas a examinar actuaciones presuntamente irregulares de las empleadas y empleados públicos del organismo en el desempeño de sus funciones y a proponer, en su caso, a los órganos competentes, la adopción de las medidas oportunas.

Además de las actuaciones en la materia desarrolladas por la Inspección de Servicios respecto del personal que presta sus servicios en el Servicio Público de Empleo Estatal, en el organismo se han llevado a cabo otras actuaciones de lucha contra el fraude a través de sucesivos convenios de colaboración entre el Servicio Público de Empleo Estatal y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el marco del Plan de Acción en materia de lucha contra el fraude de fecha 29 de noviembre de 2005, que versan sobre irregularidades en la obtención de prestaciones por desempleo, control de prestaciones en medidas colectivas de regulación de empleo, empresas ficticias, actuaciones en materia de bonificaciones de fomento del empleo, actuaciones en materia de formación profesional para el empleo, y vigilancia y control de las bonificaciones, subvenciones y ayudas en materia de formación profesional para el empleo.

Además, dentro del propio organismo, se diseñan y ejecutan actuaciones de control, que tienen como finalidad garantizar que los solicitantes y beneficiarios de prestaciones cumplen en todo momento con los requisitos de acceso y mantenimiento del derecho a las prestaciones y subsidios por desempleo. Estas actuaciones se realizan a partir de cruces e intercambio de información con otros organismos (Agencia Estatal de la Administración Tributaria, Tesorería General de la Seguridad Social, Instituto Nacional de la Seguridad Social, Fondo de Garantía Salarial, FOGASA). Asimismo, se realizan planes para el control de la gestión, que incluye la revisión de muestras aleatorias, o dirigidas, de la documentación contenida en los expedientes de reconocimiento de las prestaciones.

Estas actuaciones ponen en valor el enraizado compromiso del Servicio Público de Empleo Estatal en la lucha contra el fraude. Igualmente, ponen de

manifiesto la necesaria colaboración entre distintas partes intervinientes para la efectividad de las actuaciones, ya que cada una de las mismas ostenta determinadas competencias, siendo necesario asociarse para lograr un objetivo común.

En este sentido, la Inspección de Servicios del Servicio Público de Empleo Estatal se suma a la persecución de irregularidades y de la implantación de medidas de prevención y detección del fraude a través del presente «Plan de Medidas Antifraude», haciendo un llamamiento a la necesaria colaboración de todas las partes, ya que su campo de actuación es limitado y sus competencias en ciertos ámbitos se encuentran restringidas al estar atribuidas a otros órganos.

7.6. AUTODIAGNÓSTICO COMO PIEDRA ANGULAR DEL SISTEMA PREVENTIVO

La implantación del presente «Plan de Medidas Antifraude» toma como punto de partida el autodiagnóstico en materia de conflicto de interés, prevención del fraude y la corrupción que realiza el Servicio Público de Empleo Estatal en base al cuestionario de autoevaluación incluido en el anexo II.B.5 de la Orden HFP/1030/2021, de 29 de septiembre, así como las definiciones de fraude, corrupción y conflicto de intereses contenidas en la Directiva PIF y en el Reglamento Financiero de la Unión Europea.

Ir ⇨ Test de conflicto de interés, prevención del fraude y la corrupción

7.7. EVALUACIÓN DE RIESGOS

El diagnóstico de riesgos de fraude, corrupción, conflictos de interés y doble financiación es la piedra angular del sistema preventivo que, a través del presente «Plan de Medidas Antifraude», va a implantar el Servicio Público de Empleo Estatal, como entidad ejecutora del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

El principal objetivo de la evaluación de estos riegos que el SEPE va a desarrollar es facilitar la autoevaluación de la probabilidad y el impacto de la ocurrencia de determinados riesgos o de escenarios más frecuentes de fraude, corrupción, conflictos de interés y doble financiación que puedan perjudicar los intereses financieros de la Unión Europea, así como adoptar los controles atenuantes que contribuyan a reducir los riesgos que aún pudieran persistir

una vez aplicados los controles que actualmente ya tiene implementados el organismo en el desarrollo de sus competencias.

A la vista de la experiencia que el Servicio Público de Empleo Estatal acumula en materia del control, ya descrita en los apartados precedentes, su know how en el ámbito de los controles ex ante y con el fin de racionalizar las actuaciones de comprobación, la primera evaluación de los riesgos de fraude, corrupción, conflictos de interés y doble financiación específicamente relacionados con la gestión de los fondos afectados al Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia (que se describe en el apartado 6.7.3. del presente Plan) se llevará a cabo a lo largo de la ejecución de los proyectos de inversión que lo configuran, lo que en algunas inversiones permitirá su realización antes de la respectiva concesión de la subvención o de la adjudicación del contrato.

Ello sin perjuicio de que el Servicio Público de Empleo Estatal realice antes de finalizar el primer trimestre de 2022, la evaluación de aspectos esenciales y críticos estipulados en la Orden HFP/1030/2021, de 29 de septiembre, en la que se incluye el cuestionario de autoevaluación de su anexo II.B.5 sobre conflicto de interés, prevención del fraude y la corrupción.

7.7.1. Mecanismos de evaluación del riesgo

La Orden HFP/1030/2021, de 29 de septiembre, incluye, entre las medidas preventivas del fraude y de la corrupción, la implantación de mecanismos adecuados de evaluación del riesgo para todas las medidas gestionadas, dejando evidencia del mismo, en busca de las partes del proceso más susceptibles de sufrir fraude, y controlarlas especialmente, sobre la siguiente base:

a. Identificación de medidas que son más susceptibles del fraude, como pueden ser aquellas con alta intensidad, alto presupuesto, muchos requisitos a justificar por el solicitante, controles complejos, etc.

b. Identificación de posibles conflictos de intereses.

c. Resultados de trabajos previos de auditorías internas (ver apartado 6.5 de presente Plan).

d. Resultados de auditorías de la Comisión Europea o del Tribunal de Cuentas Europeo, en su caso (ver apartado 6.5 de presente Plan).

e. Casos de fraude detectados con anterioridad (ver apartado 6.5 de presente Plan).

En cumplimiento de los requerimientos que los apartados 4 y 5 c) del artículo 6 de la mencionada Orden imponen a los órganos gestores sobre la obligación de prever la realización de una evaluación del riesgo, impacto y probabilidad de riesgo de fraude en los procesos clave de la ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, así como a su revisión periódica, bienal o anual según el riesgo de fraude y, en todo caso, cuando se haya detectado algún caso de fraude o haya cambios significativos en los procedimientos o en el personal, la evaluación de riesgos fomentada en el marco del presente «Plan de Medidas Antifraude» pretende abarcar todos los riesgos posibles, desde la corrupción o integridad, al cumplimiento de normas, buena administración y, en definitiva, todos los riesgos a los que esté expuesto el Servicio Público de Empleo Estatal en el desarrollo de su actividad y que obstaculicen la consecución de sus objetivos.

7.7.2. Medidas:

La evaluación de riesgos de fraude, corrupción, conflictos de interés y doble financiación en el Servicio Público de Empleo Estatal se desarrolla a través de estas medidas:

- Autoevaluación que identifique los riesgos a los que está expuesto el organismo en relación con las formas o procedimientos de gestión (subvenciones, contratación pública, convenios, encargos a medios propios) que utiliza de forma habitual para ejecutar los fondos financieros, en particular los provenientes del Mecanismo de Recuperación y Resiliencia.
- Definición e implementación de medidas preventivas adecuadas, proporcionadas y adaptadas a situaciones concretas de riesgo.
- Documentación de las actuaciones que, de soporte a la evaluación de riesgos realizada, en su caso a los controles internos realizados y al seguimiento de aquellas medidas correctoras que en la materia se implementen.
- Obligatoriedad de su cumplimentación, de conformidad con el apartado 6.7.4 del presente Plan.

7.7.3. Autoevaluación de riesgos

La autoevaluación de riesgos de fraude, corrupción, conflictos de interés y doble financiación en el Servicio Público de Empleo Estatal se va a efectuar, en los términos de la Orden HFP/1030/2021, de 29 de septiembre, utilizando la herramienta de autoevaluación de la Comisión, Guidance Note on fraud risk assessment for 2014-2020[9] (DG REGIO), desarrollada en aplicación del artículo 125.4 c) del Reglamento Nº 1303/2013[10] del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de diciembre de 2013, por el que se establecen disposiciones comunes relativas al Fondo Europeo de Desarrollo Regional, al Fondo Social Europeo, al Fondo de Cohesión, al Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo Rural y al Fondo Europeo Marítimo y de la Pesca, y por el que se establecen disposiciones generales relativas a alguno de los fondos.

Se ha elegido usar esta matriz de riesgos al resultar un modelo de evaluación de riesgos ya implementado con anterioridad por el Servicio Público de Empleo Estatal en sus sistemas internos de control, en particular respecto de la gestión de fondos comunitarios de gestión compartida.

Con la aplicación de esta herramienta, el Servicio Público de Empleo Estatal pretende, de un lado, identificar aquellos riesgos específicos que pudieran ocurrir en los procedimientos de gestión que se aplican a la ejecución de los fondos financieros (contratación pública, subvenciones, convenios, encargos a medios propios), sobre los que, según la autoevaluación, hubieran de implementarse controles adicionales a los que ya aplica el organismo al objeto de reducir a niveles aceptables la probabilidad de ocurrencia y el impacto de las actividades potencialmente fraudulentas y, de otro, seleccionar y proyectar medidas adicionales, efectivas y proporcionadas, para la mitigación de los riesgos detectados.

Para identificar los riesgos, se llevará a cabo una labor colectiva y permanente (experiencia previa, inventario de riesgos), una descripción del riesgo definiendo su carácter general o específico, el área/proceso al que afecta, quién puede estar involucrado y el tipo de riesgo (interno, externo o de colusión).

El objetivo global de la aplicación de esta matriz de riesgos para cada uno de los riegos específicos que se identifiquen será estimar el riesgo de que se produzca un escenario de fraude en concreto, sin tener en cuenta el efecto de los controles existentes o previstos («riesgo bruto»), identificar y valorar después la eficacia de los controles que ya hay en marcha para paliar estos

[9] https://ec.europa.eu/regional_policy/en/information/publications/guidelines/2014/fraud-risk
[10] https://www.boe.es/doue/2013/347/L00320-00469.pdf

riesgos, ya sea con respecto a su ocurrencia o para garantizar que no pasen inadvertidos, y obtener como resultado el riesgo actual («riesgo neto»), que debe dar lugar a un plan de acción interno que habrá de aplicarse si el riesgo residual es importante o grave, con el fin de mejorar los controles del organismo y reducir más la exposición a las consecuencias negativas.

Por consiguiente, la autoevaluación del riesgo de fraude se basará en estos pasos metodológicos fundamentales:

1. La estimación cuantitativa del riesgo de que se produzca un tipo de fraude, corrupción, conflicto de interés o doble financiación determinado, basada en la valoración de su probabilidad y de su impacto («riesgo bruto»).
2. La valoración de la eficacia de los controles actualmente en marcha para paliar el riesgo bruto.
3. La valoración del «riesgo neto», tras tener en cuenta la efectividad y el efecto de los controles ya en marcha, en decir, la situación tal como es en el momento de la evaluación (riesgo residual).
4. La valoración del efecto que pueden tener los controles atenuantes que se planee establecer sobre el riesgo neto o residual.
5. La definición del «riesgo objetivo», es decir, del nivel de riesgo considerado admisible tras la puesta en marcha de controles efectivos.

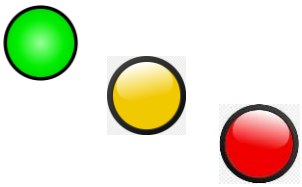
Y, esencialmente, conllevará llevar a cabo en el seno del Servicio Público de Empleo Estatal:

1. Una valoración/cuantificación inicial del riesgo (Riesgo bruto) para determinar:
   - La probabilidad de que el riesgo se materialice.
   - El impacto de que el riesgo se materialice: consecuencias o coste financiero y no financiero que tendría para el organismo el hecho de que el riesgo se materializase. No solo el coste económico, sino de cualquier tipo (ejemplo, coste reputacional).

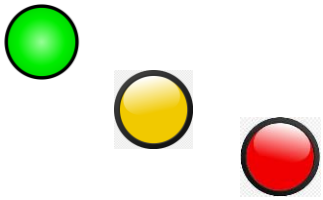
   Ponderaciones (puntuación de 1 a 4):

- **Probabilidad:**
  - 1 Casi nunca
  - 2 Ocasional
  - 3 Probable
  - 4 Frecuente
- **Impacto:**
  - 1 Limitado
  - 2 Medio
  - 3 Significativo
  - 4 Grave

  Cuantificación total del Riesgo bruto:
  - *Aceptable*: puntuación 1,00 a 3,00
  - *Significativo:* puntuación de 3,01 a 6,00
  - *Grave:* puntuación de 6,01 a 16,00



2. La evaluación de la eficacia de los controles internos existentes en el organismo, examinando:
   - La constancia de su existencia y aplicación respecto de los diferentes riesgos identificados, referenciando las pruebas que demuestran que se llevan a cabo.
   - Su grado de eficacia para reducir y paliar tales riesgos (alto, medio o bajo), identificando si son eficaces, parcialmente eficaces o ineficaces.
   - La estimación de su efecto para reducir la probabilidad y el impacto del riesgo bruto.
3. Una revaloración del riesgo, teniendo en cuenta el efecto de los controles existentes que se aplican en el organismo y su eficacia, para recuantificar el Riesgo neto o residual (situación actual), clasificándolo como:
   - *Aceptable*: puntuación 1,00 a 3,00
   - *Significativo:* puntuación de 3,01 a 6,00
   - *Grave:* puntuación de 6,01 a 16,00



En función del resultado de esta valoración, el Servicio Público de Empleo Estatal podrá establecer nuevos controles adicionales para minorar los riesgos identificados:

- *En caso de riesgo neto elevado (grave)*: implementación inmediata de nuevos controles o medidas, identificando la unidad responsable y la fecha de su aplicación.
- *En caso de riesgo medio (significativo)*: plan de acción a medio plazo (igualmente, identificando las medidas en que se articula, las unidades o personas responsables de su aplicación y el plazo de implementación).
- *En caso de riesgo bajo (aceptable)*: reevaluación periódica (sin medidas adicionales específicas).

4. Por último, una evaluación del nivel de Riesgo objetivo teniendo en cuenta el efecto de los controles adicionales, actuales o previstos en el futuro, que se implementen a partir de la evaluación realizada para mitigar el riesgo residual (en aquellos casos en los que se situé por encima del umbral previamente definido por el organismo).

El Servicio Público de Empleo Estatal llevará a cabo una reevaluación de riesgos en caso de:

- Haber implementado planes de acción (controles adicionales).
- Cuando se produzcan cambios en el entorno, como modificaciones normativas, cambios de procedimiento, tecnologías, personal, nuevas responsabilidades, …
- Si se originasen casos nuevos de fraude, corrupción, conflictos de interés o doble financiación.

Y decidirá la aplicación de factores mitigadores, tales como:

- Verificación adicional de las actuaciones por parte de un tercero independiente.
- Realización de controles administrativos adicionales y/o repetición de los mismos, incluyendo un criterio adicional en el análisis de riesgos que permita asegurar la realización de controles sobre el terreno.

Una vez realizada la evaluación del riesgo y puestos en marcha los controles atenuantes en el nivel del sistema a las situaciones concretas, se analizarán, desarrollando, si fuera el caso, nuevos indicadores de fraude específicos (o indicadores de alerta).

7.7.4. Frecuencia de la autoevaluación

De conformidad con el artículo 6.5 c) de la Orden HFF/1030/2021, de 29 de septiembre, la evaluación de los riesgos de fraude debe realizarse y revisarse periódicamente con carácter bienal o anual, según el riesgo de fraude hallado y, en todo caso, cuando se haya detectado algún caso de fraude o haya cambios significativos en los procedimientos de gestión o en el personal que los ejecuta.

En consecuencia, durante el primer trimestre del año 2022, el Servicio Público de Empleo Estatal acometerá la auditoría de la efectividad de los sistemas de gestión y control que el organismo aplica en el desempeño ordinario de sus competencias, mediante una autoevaluación de riesgos de acuerdo a la herramienta descrita. Dependiendo del resultado de esta autoevaluación, y del entorno de riesgo detectado, acreditado documentalmente mediante los respectivos informes, el Servicio Público de Empleo Estatal determinará la periodicidad de la evaluación de los riesgos de fraude, corrupción, conflictos de interés y doble financiación en la gestión y ejecución de los fondos públicos, en especial de los proyectos de inversión del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

Si el nivel de riesgo identificado es muy bajo y no se han detectado casos de fraude durante el año precedente, el Servicio Público de Empleo Estatal revisará la autoevaluación únicamente cada dos años.

Si fuera preciso implementar controles adicionales a los existentes, el Servicio Público de Empleo Estatal supervisará en el mismo año 2022 los progresos realizados con los planes de acción sobre los controles adicionales que ponga en práctica, y verificará la adaptación continua de los resultados de la evaluación.

En todo caso, ante la ocurrencia de cualquier nuevo caso de fraude, o modificación significativa de los procedimientos de gestión de los fondos o del personal implicado en su ejecución, el Servicio Público de Empleo Estatal revisará inmediatamente los puntos débiles detectados en el sistema y las partes pertinentes de la autoevaluación.

7.7.5. Identificación de posibles conflictos de intereses

El enfoque destinado a detectar las situaciones que pueden generar conflictos con el deber público también se tiene que abordar desde una perspectiva de prevención del fraude.

Las situaciones de conflicto de intereses pueden producirse en cualquier momento, por tanto, se deben prevenir y abordar.

En la Comunicación (2021/C 121/01)[11], la Comisión Europea establece orientaciones sobre cómo evitar y gestionar las situaciones de conflicto de intereses con arreglo al Reglamento Financiero de la Unión Europea, precisando que la prevención o adecuada gestión de estas situaciones cuando se producen es de vital importancia para mantener la transparencia, la reputación y la imparcialidad del sector público, la credibilidad de los principios de Estado de Derecho como un valor fundamental de la Unión Europea y de España, así como para salvaguardar la confianza de la ciudadanía en la integridad y la imparcialidad de los organismos y los funcionarios públicos, y en los procesos de toma de decisiones que están al servicio de los intereses generales.

Para garantizar que aborda con éxito los riesgos asociados a los conflictos de intereses, el Servicio Público de Empleo Estatal inscribe la gestión de los fondos públicos en las materias de su competencia en una cultura de transparencia, integridad, imparcialidad y rendición de cuentas y vincula, a través del presente «Plan de Medidas Antifraude», los procedimientos para gestionar el conflicto de intereses con las obligaciones de lucha contra el fraude, que constituyen una prioridad de gestión para el organismo.

Es por ello, que en el marco de las actuaciones de prevención del fraude que incorpora el «Plan de Medidas Antifraude», la identificación, prevención y detección de conflictos de interés constituye un punto específico de capital importancia en la estrategia de integridad y contra el fraude que persigue implantar el Servicio Público de Empleo Estatal (ver también apartado 6.10, del presente Plan).

No obstante, las medidas y procedimientos para su tratamiento constituyen una primera aproximación sustentada en las obligaciones que al respecto establece el artículo 6 de la Orden HFP/1030/2021, de 29 de septiembre, si bien se perfeccionarán en consonancia con las recomendaciones que al respecto adopte la Comisión Europea.

[11] https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=uriserv%3AOJ.C_.2021.121.01.0001.01.SPA&toc=OJ%3AC%3A2021%3A121%3AFULL

Mecanismos de prevención generales de los conflictos de interés

Se establecen seguidamente los diferentes mecanismos que en el marco del «Plan de Medidas Antifraude», podrá implantar el Servicio Público de Empleo Estatal:

- Información, formación y asesoramiento.
- Declaración responsable de ausencia de conflicto de intereses.
- Prohibiciones legales para realizar determinadas actividades, determinación de incompatibilidades, limitaciones al ejercicio de actividades privadas con posterioridad al cese o limitaciones patrimoniales en participaciones sociales, de conformidad con la normativa de aplicación
- Cláusulas éticas.
- Pactos de integridad.
- Programas de cumplimiento.
- Transparencia.
- Listas blancas.

Medidas relacionadas con la prevención del conflicto de intereses en el Servicio Público de Empleo Estatal:

- Comunicación y formación al personal del organismo sobre las distintas modalidades de conflicto de interés y las formas de evitarlo. Contribuirá a esta finalidad de prevención de los conflictos de interés, el Código de Conducta Ética que el SEPE prevé desarrollar, así como el conocimiento de la normativa nacional (Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, …) y comunitaria (Comunicación 2021/C 121/01 de la Comisión Europea “Orientaciones sobre cómo evitar y gestionar las situaciones de conflicto de intereses con arreglo al Reglamento Financiero”) en la materia.
- Cumplimentación de una declaración de ausencia de conflicto de intereses (DACI) por el personal interviniente en los procedimientos de subvención o contratación, en todo caso por la persona responsable del órgano de contratación o de concesión de subvención, el personal que redacte los documentos de licitación, bases reguladoras y/o convocatorias, personal experto que evalúe las solicitudes, ofertas y propuestas, miembros de los comités de evaluación, mesas de contratación y demás órganos colegiados del procedimiento.

En materia de licitación pública, se sigue lo establecido en la Instrucción de la Comisión Permanente de la Junta Consultiva de Contratación Pública del Estado de noviembre de 2021, que impone la obligación de su cumplimentación en las diferentes fases del contrato a todas las personas intervinientes en el mismo y, de una manera especial a la que ostente la titularidad del órgano de contratación, a quienes participen en la redacción de los pliegos del contrato (tanto el de cláusulas administrativas particulares como el de prescripciones técnicas), a los miembros de las mesas o juntas de contratación, a las personas que conformen el comité de expertos o al personal técnico que elabore los informes de valoración de las ofertas que concurren a la licitación.

En caso de órganos colegiados, dicha declaración puede suscribirse al inicio de la correspondiente reunión por todas las personas intervinientes en la misma, reflejándose en el Acta.

Igualmente, cumplimentación de la DACI por la(s) entidad(es) o persona(s) beneficiarias de subvenciones y adjudicatarias de contratos públicos, como requisito a aportar para la concesión de la ayuda o para la adjudicación del contrato. En este último caso, su suscripción por la entidad contratista se considerará imprescindible, debiendo aportarla en el mismo momento de la formalización del contrato o inmediatamente después. Igualmente habrá de presentarse por todos los subcontratistas.

Actuaciones Obligatorias

Se prevé en la Orden HFF/1030/2021, de 29 de septiembre, como actuaciones obligatorias, la cumplimentación de una declaración de ausencia de conflicto de intereses por los órganos intervinientes en la gestión del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia y por las entidades o personas beneficiarias, dentro de los requisitos de concesión de ayuda (subvención, contrato público, etc.): ver en Anexo *Declaración de Ausencia de Conflicto de Intereses (DACI)*– Modelo A

- Inclusión de las declaraciones de ausencia de conflicto de intereses (DACI) en los correspondientes expedientes para garantizar una adecuada pista de auditoría.
- Supervisión del procedimiento de declaración de ausencia de conflictos de interés y mantenimiento actualizado de los registros al respecto.

- Aplicación estricta de la normativa estatal correspondiente, en particular, el artículo 53 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, relativo a los principios éticos, el artículo 23 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, relativo a la abstención, el artículo 64 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, relativo a la lucha contra la corrupción y prevención de los conflictos de interés, así como la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno.
- Seguimiento y actualización de las declaraciones de ausencia de conflicto de intereses de forma proporcionada, encontrando un equilibrio entre la necesidad de la comprobación y la necesidad de no aumentar la carga administrativa.
- Comprobación de información a través de bases de datos de los registros mercantiles, bases de datos de organismos nacionales y de la UE, expedientes de los empleados (teniendo en cuenta las normas de protección de datos) o a través de la utilización de herramientas de prospección de datos o de puntuación de riesgos.

En todo caso, para evitar las situaciones de conflicto de interés, en el marco del «Plan de Medidas Antifraude», se prevén estas actuaciones:

- Establecer normas claras sobre lo que se espera de las empleadas y empleados públicos para evitar y gestionar las situaciones de conflicto de intereses, tanto cuando se incorporan al organismo, como a lo largo de su carrera, a través del Código Ético y de Conducta del SEPE.
- Señalar claramente que las empleadas y empleados públicos son responsables de gestionar y evitar los conflictos de intereses.
- Proporcionar una descripción clara y realista de las circunstancias y relaciones que pueden conllevar una situación de conflicto de intereses.
- Reconocer que las organizaciones públicas son responsables de definir las situaciones y actividades que son incompatibles con su función o sus deberes públicos.

Medidas para abordar los posibles conflictos de interés en el Servicio Público de Empleo Estatal:

Si se identifica un riego de conflicto de intereses o se declara o detecta antes o durante la gestión de fondos públicos, en particular de los proyectos de inversión vinculados al Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, el Servicio Público de Empleo Estatal adoptará las medidas

adecuadas para salvaguardar el procedimiento, con independencia de la existencia o no de una declaración de ausencia de conflicto de intereses, y la fase en que el mismo se encuentre:

- Cuando proceda, se analizarán los hechos con la persona implicada para aclarar la situación.
- En el marco de los procedimientos en los que participe, comunicación de la situación que pudiera suponer la existencia de un conflicto de interés al superior jerárquico, que confirmará por escrito si considera que existe tal conflicto.
- Caso de considerarse que existe un conflicto de intereses, la persona en cuestión (tanto si se trata de un miembro de la plantilla, como si es un experto externo) habrá de cesar toda actividad relacionada con el procedimiento de subvención, contratación, etc. en el que estuviera interviniendo, pudiéndose adoptar cualquier otra medida adicional de conformidad con el Derecho aplicable.
- Aplicación estricta de la normativa estatal correspondiente, en particular, del artículo 24 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, relativo a la recusación, así como la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno. Se tratará en todo caso solicitar a la persona afectada su abstención del procedimiento o, si es necesario, apartar del mismo al empleado o empleada público de que se trate mediante su recusación.
- Documentación de todas las medidas que adopte el Servicio Público de Empleo Estatal en respuesta a situaciones de conflicto de intereses, e inclusión en el respectivo expediente para su constancia.
- Comprobación que constate si la situación de conflicto de intereses detectada ha podido producirse también en algún otro procedimiento en el que haya participado la persona afectada.
- Cambiar el reparto de funciones y responsabilidades del personal, si fuera procedente.
- Cancelar el procedimiento afectado.

7.7.6. Identificación de la doble financiación

En los sistemas de control de la gestión que ya implementa el Servicio Público de Empleo Estatal se dispone de mecanismos de ejecución contable

de los gastos mediante los que es posible identificar sus fuentes de financiación, garantizando por ello que no se produce doble financiación.

Sin perjuicio de lo anterior, en el marco del presente «Plan de Medidas Antifraude», de conformidad con el artículo 4.2.g) y el Anexo I de la Orden HFP/1031/2021, de 29 de septiembre. por la que se establece el procedimiento y formato de la información a proporcionar por las Entidades del Sector Público Estatal, Autonómico y Local para el seguimiento del cumplimiento de hitos y objetivos y de ejecución presupuestaria y contable de las medidas de los componentes del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, se reforzarán los controles citados que ya aplica el organismo, mediante autodeclaraciones de personas y entidades beneficiarias o destinatarias de los fondos procedentes del Mecanismo en virtud de las cuales contraigan el compromiso de no percibir financiación pública de fuentes diferentes para el mismo gasto.

Adicionalmente, la trazabilidad del gasto y la separación de los flujos de financiación garantizará el control de la doble financiación, junto con el cruce de datos descrito en el apartado siguiente

7.8. ANALISIS DE DATOS. CRUCE DE DATOS

Para enriquecer de forma significativa el proceso de evaluación del riesgo, el Servicio Público de Empleo Estatal impulsará el cruce de datos que ya viene realizando con otros organismos y administraciones públicas, a fin de detectar posibles situaciones de alto riesgo de fraude, incluso antes de la concesión de los fondos.

Este proceso de datos compartidos ya se realiza entre el SEPE y los servicios públicos de empleo autonómicos en el marco del Sistema Nacional de Empleo, así como, entre otros, con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y con la Tesorería General de la Seguridad Social.

Además, el Servicio Público de Empleo Estatal utiliza la Base de Datos Nacional de Subvenciones (BDNS), así como la Plataforma de Contratación del Sector Público.

Se prevé, sin embargo, en el marco del presente «Plan de Medidas Antifraude» analizar la utilización compartida de la información disponible en los diversos organismos públicos implicados en la lucha contra el fraude, el uso de herramientas de análisis de datos para identificar riesgos de fraude (como el Sistema de Exclusión y Detección Precoz, EDES o la web Financial Transparency System) así como la utilización para estas tareas, si se

considera y con la suscripción del correspondiente convenio, la aplicación (ARACHNE) [12] de la Comisión Europea.

7.9. EL MAPA DE RIESGOS DEL SEPE: CATÁLOGO SECTORIAL Y ORIENTATIVO DE RIESGOS.

Tomando como referencia los riesgos que identifica la matriz de riesgos de la Comisión, Guidance Note on fraud risk assessment for 2014-2020 (DG REGIO), y los derivados de los Planes de Gobierno Abierto de España, así como de las normas sobre transparencia en la actividad pública, principios éticos y de actuación que deben regir la labor de empleadas y empleados públicos, buen gobierno y demás de aplicación en esta materia, algunos de los cuales se relacionan seguidamente, en el marco del presente «Plan de Medidas Antifraude» se analizarán los propios riesgos y, en su caso, se realizarán las modificaciones que se consideren necesarias de acuerdo al contexto del organismo. El catálogo resultante de esa adaptación individualizada debe tener como objetivos principales identificar los riesgos más recurrentes a los que se enfrenta el Servicio Público de Empleo Estatal, prestando especial atención a los riesgos de corrupción, así como obtener el conocimiento necesario que permita adoptar medidas preventivas que minimicen la posibilidad de que se produzcan y proponer medidas correctoras que, en el caso de materializarse el riesgo, contribuyan a reducir la gravedad de sus consecuencias.

7.9.1. Riesgo por inadecuada gestión del conflicto de interés.

- Riesgo por obsolescencia legal y tecnológica: desconocer el marco normativo aplicable a la decisión.
- Riesgo por “sobre” o “infra” representación.
- Riesgo por confusión de funciones de los cargos de confianza con las reservadas al funcionariado.

[12] ARACHNE: https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=325&intPageId=3587&langId=es

- Riesgo por ocultación de información relevante para la toma de decisiones.
- Riesgos derivados de la falta de transparencia o de transparencia cosmética.
- Riesgos derivados de la falta de planificación.
- Riesgos por posible litigiosidad o de responsabilidad patrimonial.

7.9.2. Riesgos para el personal en la Función Pública

Principales riesgos que surgen en el personal de las Administraciones Públicas:

- Riesgo de incumplimiento de los principios de igualdad, publicidad, mérito y capacidad en el acceso al empleo público.
- Riesgo de inadecuación del perfil técnico al ejercicio de las funciones.
- Riesgo de ausencia de planificación y ordenación del personal.
- Riesgo de falta de homogeneidad de la información contenida en la RPT, registro de personal y demás instrumentos de ordenación del personal con los que cuenta el organismo.
- No separación de funciones entre las competencias de gestión y las de control.
- Riesgo de ausencia de un plan de formación y actualización continua del personal.
- Riesgo de capacitación deficiente e insuficiente del personal para el desempeño de sus funciones
- Ausencia de un sistema de evaluación del desempeño.
- Riesgo de abono injustificado de conceptos retributivos por no estar previstos en la normativa de aplicación o por no concurrir las circunstancias exigidas para su pago.
- Riesgo de abono de complementos de productividad de cuantía fija y devengo periódico.
- Riesgo de que el interés particular de un servidor público pueda interferir en el ejercicio adecuado de su juicio profesional.
- Riesgo de utilización o transmisión de información privilegiada obtenida por razón del cargo público que se ocupó.

7.9.3. Riesgos de conflicto de intereses para altos cargos

Los principales riesgos surgen al NO acatar los principios que deben regir toda actuación del cargo público y asimilado:

- La obligación al fiel desempeño de su función, cargo o puesto de trabajo y a la gestión de los intereses públicos que le estén encomendados, con imparcialidad respecto de los intereses privados afectados.
- Deber de observar estrictamente el establecido en el ordenamiento jurídico, régimen de incompatibilidades y conflictos de interés.
- Deber de no implicarse en situaciones, actividades o intereses incompatibles con sus funciones
- Deber de abstención en los asuntos en que concurra alguna causa que pueda afectar a su objetividad e imparcialidad.
- Guardar la debida reserva respecto de los hechos o informaciones conocidos con motivo del ejercicio de sus competencias
- No aceptar regalos que sobrepasen los usos y costumbres de cortesía, ni favores o servicios en condiciones ventajosas que puedan condicionar el ejercicio de sus funciones.
- Afrontar sus dilemas éticos y conflictos entre sus intereses particulares y el interés general comprometiendo el ejercicio independiente, objetivo e imparcial del deber público.
- No fomentar una gestión íntegra; incurriendo en incompatibilidades con el ejercicio de otras actividades o constitutivas de prohibiciones de contratar con la Administración o no absteniéndose en los casos que corresponda.
- No promover, dentro del ámbito de sus competencias, el establecimiento, fomento, desarrollo y cumplimiento de la estrategia de la integridad pública de la entidad en la que ejerza sus funciones, así como la aplicación de las medidas preventivas de publicidad y transparencia, de gestión, de control y de sanción que corresponda.

HERRAMIENTAS DE DETECCIÓN

Considerando que las medidas de prevención no proporcionan una protección completa, la estrategia contra el fraude que el Servicio Público de Empleo Estatal implementa a través del presente «Plan de Medidas

Antifraude» incorpora sistemas para detectar a tiempo los comportamientos fraudulentos que escapen a la prevención, a partir de la identificación de ámbitos problemáticos y actividades potencialmente fraudulentas, así como el diseño y ejecución de medidas para su detección, en la actuación correspondiente.

Dichas medidas de detección se apoyan en todas las personas involucradas en la ejecución de los proyectos de inversión del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia y, por ellos, las medidas de formación y sensibilización (ver epígrafe 6.2. del presente Plan) se aplican no solo como herramientas de prevención, sino también de detección del fraude: cultivar una mentalidad adecuada, fomentar un nivel de escepticismo saludable, junto con una concienciación constante de lo que pueden constituir señales de advertencia de posible existencia de fraude.

La detección se centra, fundamentalmente, en las siguientes materias: subvenciones, contratación pública, convenios y encargos y conlleva la elaboración de un catálogo de banderas rojas o indicadores de riesgo para la lucha contra el fraude y la corrupción en el ámbito de competencias del Servicio Público de Empleo Estatal, la identificación de los procedimientos en los que habrá de aplicarse tal catálogo, así como la determinación de las actuaciones que habrán de acometerse caso de que se detecten alguna de esas banderas rojas.

7.10. INDICADORES DE FRAUDE (INDICADORES DE ALERTA O BANDERAS ROJAS)

Las banderas rojas son señales de alarma, pistas o indicios de posible fraude. Pueden considerarse un indicador que alerta de que está teniendo lugar una actividad fraudulenta o se está produciendo corrupción.

Constituyen, por tanto, una señal de que algo se sale de lo habitual, tiene carácter atípico o difiere de la actividad normal y debe examinarse con más detenimiento.

Aunque las banderas rojas no implican necesariamente la existencia de fraude u otras irregularidades, sí indican que una determinada área de actividad necesita vigilancia y atención extra para descartar o confirmar una irregularidad o fraude potencial. Por consiguiente, su propósito es llevar a cabo un primer nivel de control para disipar las dudas o confirmar la posibilidad de la existencia de un fraude o irregularidad y, en este último caso, para adoptar

las medidas necesarias que se requieran para una reacción inmediata y comprobar si es necesaria alguna acción complementaria.

En el marco de la estrategia contra el fraude del Servicio Público de Empleo Estatal, el presente «Plan de Medidas Antifraude» prevé, a partir de la herramienta de detección del fraude (Matriz de Riesgos), el desarrollo de indicadores de fraude (banderas rojas) y la puesta en conocimiento de los mismos al personal gestor en posición de detectarlos a través de sus controles administrativos y sobre el terreno.

El empleo de estos indicadores de fraude conlleva que a cada riesgo identificado mediante la correspondiente evaluación se le asociará una o varias banderas rojas, de forma que la aparición de uno o varios de los indicadores o banderas rojas construidos al efecto, constituirá uno de los principales criterios para determinar la existencia de posible sospecha de fraude.

La batería de riesgos a la que se asociarán las banderas rojas, permitirá el análisis de cada uno de los instrumentos de gestión (subvenciones, contratos públicos, convenios, encargos, …) que pueden ser utilizados durante la ejecución de los proyectos de inversión del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

7.10.1. Identificación de medidas más susceptibles de fraude

Los principales ámbitos sobre los que el Servicio Público de Empleo Estatal prevé desarrollar indicadores de fraude en el marco del «Plan de Medidas Antifraude» afectan a la contratación pública, la concesión de subvenciones públicas, la celebración de convenios administrativos y los encargos a medios propios.

La presencia de un indicador de alerta no significa que se haya cometido fraude, más bien señala que es necesario prestar especial atención a un ámbito de actuación para excluir o confirmar la posibilidad de fraude.

Estos indicadores de alerta van a servir al Servicio Público de Empleo Estatal, en el marco de su estrategia de integridad pública, tanto para identificar el fraude, formando parte de su detección, como para alertar de su ocurrencia evitando que concurran futuros casos en la materia, contribuyendo en este sentido a su prevención.

Seguidamente se incluye un catálogo de banderas rojas, clasificadas por tipología de prácticas potencialmente fraudulentas, por cada uno de los procedimientos de uso ordinario en la gestión de los fondos en el Servicio Público de Empleo Estatal (subvenciones, contratos públicos, convenios,

encargos), a las que podrán adicionarse otras cuando este catálogo se implemente en los procedimientos de ejecución de las inversiones encuadradas en el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, de acuerdo al tipo de actuaciones que se desarrollen en su marco.

7.10.2. Subvenciones. Catálogo de riesgos y banderas rojas

SUBVENCIONES - CATALOGO DE BANDERAS ROJAS
1) *Limitación de la concurrencia* Se produce cuando no queda garantizado que el procedimiento de concesión se desarrolle de forma transparente, pública y competitiva, no respondiendo a justificaciones objetivas y razonables, pudiendo producirse actos de corrupción o favoritismos.
Insuficiente difusión de las bases reguladoras y convocatoria de acuerdo con los principios de publicidad y transparencia establecidos en la Ley General de Subvenciones (artículos 9.3 y 18)
No se han definido con claridad o están sujetos a interpretación en las bases reguladoras o en la convocatoria los requisitos que deben cumplir los beneficiarios o destinatarios de las ayudas o subvenciones.
No se han respetado los plazos establecidos en las bases reguladoras y convocatoria para la presentación de solicitudes.
Ausencia de publicación de los baremos fijados para la valoración de las solicitudes, incurriendo en una falta de objetividad y transparencia.
El beneficiario o destinatario de las ayudas incumple la obligación de garantizar la concurrencia en caso de que necesite negociar con proveedores establecidos en la Ley General de Subvenciones (artículos 31.3 y 29.7)

SUBVENCIONES - CATALOGO DE BANDERAS ROJAS
2) Trato discriminatorio en la selección de los solicitantes Se produce cuando no se garantiza un procedimiento objetivo de selección de participantes y se limita el acceso en términos de igualdad para todos los potenciales beneficiarios.
Incumplimiento de los principios de objetividad, igualdad y no discriminación en la selección de beneficiarios en los procedimientos de concesión de subvenciones en régimen de concurrencia competitiva.

SUBVENCIONES - CATALOGO DE BANDERAS ROJAS
3) Conflictos de interés en el Comité de Evaluación Se produce cuando en la adopción de decisiones confluyen el interés general o el interés público e intereses privados propios o compartidos con terceras personas o de familiares directos de alguno de las personas que forman parte del comité de evaluación de ayudas o subvenciones.
Influencia deliberada en la evaluación y selección de los beneficiarios para favorecer a alguno de ellos.

SUBVENCIONES - CATALOGO DE BANDERAS ROJAS
4) Incumplimiento del régimen de ayudas de Estado Las subvenciones concedidas pueden constituir ayudas de estado, pero el órgano otorgante no ha realizado un análisis previo de la categorización de las mismas y/o no se han cumplido las disposiciones aplicables a este tipo de ayudas.
Las bases reguladoras de la convocatoria no indican que se trata de una ayuda de Estado, en su caso, ni identifican cual es el régimen al que está sujeta, la normativa europea aplicable, y/o en el expediente no se justifica en qué medida la regulación de las bases asegura el cumplimiento de los requisitos exigidos para evitar que sea una ayuda ilegal.
Las operaciones financiadas constituyen ayudas de Estado y no se ha seguido el procedimiento de información y notificación establecido al efecto por la normativa europea.

SUBVENCIONES - CATALOGO DE BANDERAS ROJAS
5) Desviación del objeto de subvención Se produce una desviación en la ejecución de la subvención cuando los fondos recibidos mediante subvención o ayuda se aplican a fines distintos para los que la subvención o ayuda fue concedida.
Las bases reguladoras o convocatoria no contienen una referencia al componente, reforma e inversión en la que se incardinan, ni explicitan los objetivos perseguidos en la respectiva reforma o inversión, identificando los hitos u objetivos a cuyo cumplimiento contribuirán, ni identifican los indicadores sujetos a seguimiento.
Los fondos no han sido destinados a la finalidad u objetivos recogidos en las bases reguladoras o convocatoria o no han sido por parte del beneficiario.
Las bases reguladoras o convocatoria no recogen el cumplimiento del principio de "no causar un daño significativo" en el sentido del artículo 17 del Reglamento (UE) 2020/852.
Las bases reguladoras o convocatoria no recogen el cumplimiento del coeficiente de etiquetado verde y digital que se ha asignado en el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

SUBVENCIONES - CATALOGO DE BANDERAS ROJAS
6) Incumplimiento del principio de adicionalidad Se produce cuando el beneficiario obtiene fondos en otros regímenes nacionales y/o comunitarios para subvencionar las mismas actuaciones, incumpliendo el principio de adicionalidad.
Exceso en la cofinanciación de los proyectos/subproyectos/líneas de acción, incumpliéndose la prohibición prevista en el artículo 191 del Reglamento (UE, Euratom) 2018/1046, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 18 de julio de 2018, sobre las normas financieras aplicables al Presupuesto General de la Unión y recogido en el artículo 9 del Reglamento (UE) 2021/241 del Parlamento y del Consejo, de 12 de febrero de 2021, por el que se establece el Mecanismo de recuperación y Resiliencia, según el cual las reformas y los proyectos de inversión podrán recibir ayuda de otros programas e instrumentos de la UE siempre que dicha ayuda no cubra el mismo coste.
Existen varios cofinanciadores que financian el mismo proyecto/subproyecto/línea de acción (el Considerando 62 y el artículo 9 del Reglamento (UE) 2021/241 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 12 de febrero de 2021, prevén que la financiación procedente del MRR es compatible con la de otros programas e instrumentos de la UE, siempre que la ayuda no cubra el mismo coste, es decir, siempre que no exista doble financiación).
No existe documentación soporte de las aportaciones realizadas por terceros (convenios, donaciones, aportaciones dinerarias de otra naturaleza, etc.).
La financiación aportada por terceros no es finalista, en el convenio o acuerdo de financiación de terceros no se señala específicamente las actuaciones a las que se destinan las cuantías financiadas y no existe un criterio de reparto de la misma.

SUBVENCIONES - CATALOGO DE BANDERAS ROJAS
7) Falsedad documental Se produce cuando el solicitante obtiene la subvención o ayuda falseando las condiciones requeridas en las bases reguladoras/convocatoria para su concesión u ocultando las que las hubiesen impedido.
Documentación falsificada presentada por los solicitantes (que puede versar sobre cualquier documentación requerida en la solicitud para la obtención de la ayuda: declaraciones firmadas, información financiera, compromisos, etc….) para justificar que se cumplen los criterios de elegibilidad, generales y específicos.
Manipulación del soporte documental de justificación de los gastos (facturas y datos contenidos en ellas o presentación de facturas falsas como justificación de los gastos incurridos en la operación subvencionada, por ejemplo facturas duplicadas, facturas falsas o infladas, facturación de actividades que no se han realizado o que se han realizado de forma diferente a lo recogido en la facturación -costes incorrectos de mano de obra, tarifas horarias inadecuadas, gastos reclamados para personal inexistente o por actividades realizadas fuera del plazo de ejecución...-, sobrestimación de la calidad o de las actividades del personal, etc.)

SUBVENCIONES - CATALOGO DE BANDERAS ROJAS
8) Incumplimiento de las obligaciones establecidas por la normativa nacional y comunitaria en materia de información y publicidad. Se produce un incumplimiento de los deberes de información y comunicación sobre los fondos del Mecanismo de Recuperación y Resiliencia según lo dispuesto en la normativa comunitaria.
Incumplimiento de los deberes de información y comunicación contenidos en los diferentes textos normativos, tanto nacionales como europeos, en particular de las obligaciones en este ámbito establecidas en el artículo 34.2 del Reglamento (UE) 2021/241, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 12 de febrero de 2021 y en el artículo 9 de la Orden HFP/1030/2021, de 29 de septiembre.
Incumplimiento del deber de identificación del perceptor final de los fondos en una base de datos única, previsto en el artículo 22.2. d) del Reglamento UE nº 241/2021 y en el artículo 8 de la Orden HFP/1030/2021, de 29 de septiembre.

SUBVENCIONES - CATALOGO DE BANDERAS ROJAS
9) Pérdida de pista de auditoría No se garantiza que toda la documentación sobre los gastos se conserva para disponer de una pista de auditoría adecuada.
La convocatoria no define de forma clara y precisa qué gastos son subvencionables.
La convocatoria no establece con precisión la forma en que deben documentarse los distintos gastos en los que se ha incurrido, dependiendo de su naturaleza, teniendo en cuenta la singularidad de que el umbral económico para la presentación de una cuenta justificativa simplificada por parte del beneficiario de la subvención se amplía hasta los 100.000 euros, tal y como establece el artículo 63.a del Real Decreto-ley 36/2020.
En el expediente de la subvención no quedan documentados los procesos que permiten garantizar la pista de auditoría en las diferentes fases: concesión, ejecución, publicidad, gastos, pagos, contabilización, etc.
Incumplimiento de la obligación de conservación de documentos: la convocatoria no establece de forma clara la obligación de conservación de documentos prevista en el artículo 132 del Reglamento (UE, Euratom) 2018/1046 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 18 de julio de 2018, sobre las normas financieras aplicables al presupuesto general de la Unión, y recogida en el artículo 22.2 f) del Reglamento (UE) nº 241/2021, de 12 de febrero de 2021, bien mediante la recopilación en el órgano concedente de la documentación aportada por el beneficiario, bien estableciendo la obligación a los beneficiarios de conservar los documentos en los plazos y formatos señalados en el artículo 132 del Reglamento Financiero (5 años a partir de la operación, 3 años si la financiación no supera los 60.000 euros)
La convocatoria no recoge la sujeción a los controles de los organismos europeos entre las obligaciones que asume el beneficiario como consecuencia de la financiación por el MRR, las bases reguladoras de la convocatoria no prevén expresamente el condicionamiento de la concesión de la ayuda al compromiso escrito de la concesión de los derechos y accesos a la Comisión Europea, a la Oficina Europea de Lucha contra el Fraude (OLAF), al Tribunal de Cuentas Europeo y a la Fiscalía Europea.

Adicionalmente y de forma complementaria se analizará la pertinencia de incluir otras banderas rojas, que seguidamente se proponen de forma preliminar:

Incorrecta gestión del gasto en subvenciones

- Riesgo de elevados porcentajes de subcontratación, que puede desvirtuar la idoneidad de los beneficiarios de las ayudas.
- Riesgos de abusos en la fijación de sueldos excesivos con motivo de la financiación con fondos públicos de las ayudas.
- Riesgos de subvencionar porcentajes muy elevados de los proyectos, sin la exigencia de un mínimo esfuerzo a los beneficiarios mediante aportaciones de recursos propios.
- Riesgo de financiación estructural de distintas organizaciones sin una definición de las actuaciones a desarrollar y de los objetivos a conseguir.

Insuficiente o Inadecuada justificación y control del gasto

- Riesgo de insuficiencia de las memorias justificativas del gasto subvencionado.
- Riesgos de sobrefinanciación de la actividad por encima de los costes reales
- Riesgo de no justificación en caso de concesión de pagos anticipados
- Riesgo de no requerir reintegro en caso de insuficiente o falta de justificación de las subvenciones en caso de pagos anticipados.

7.10.3. Contratación. Catálogo de riesgos y banderas rojas

El sector de la contratación pública es el mayor canal de gasto público y especialmente vulnerable al fraude y a las irregularidades. La experiencia de investigación de la Oficina Europea de Lucha contra el Fraude (OLAF) demuestra que la contratación pública sigue siendo un campo atractivo para defraudadores. (*extraído de la Guía del Fraude en la contratación pública de la OLAF*)[13]. En el ámbito de la contratación pública es de aplicación la Ley

[13] https://www.mapa.gob.es/es/pesca/temas/fondos-europeos/fraude-en-la-contratacion-publica_tcm30-501388.pdf

9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público[14] y su normativa reglamentaria.

CONTRATACIÓN - CATALOGO DE BANDERAS ROJAS
1) *Manipulación del procedimiento a efectos de limitar la concurrencia.* El procedimiento de preparación y/o adjudicación ha sido manipulado de tal forma que no se garantiza el acceso a la contratación pública en condiciones de igualdad de todos los posibles contratistas, estableciéndose alguna práctica restrictiva de la competencia.
Pliegos de cláusulas técnicas o administrativas redactados a favor de un licitador, limitando en consecuencia la concurrencia.
Los pliegos presentan prescripciones más restrictivas (por ejemplo, elevando los requisitos de solvencia económica o financiera, o técnica o profesional, etc.) o más generales (definición vaga de las obras, bienes o servicios a contratar) que lo establecido en procedimientos de similares características, restringiendo la concurrencia o buscando favorecer a un licitador.
Presentación de una única oferta o número de licitadores anormalmente bajo, según el tipo de procedimiento de contratación.
El procedimiento de contratación se declara desierto a pesar de que se recibieron ofertas que cumplen los criterios para ser admitidas en el procedimiento de acuerdo con los criterios que figuran en los pliegos. y vuelve a convocarse restringiendo los requisitos en beneficio de un licitador en concreto.
La publicidad de los procedimientos es incompleta, irregular o limitada y/o insuficiencia o incumplimiento de plazos para la recepción de ofertas. *(Debe tenerse en cuenta las especialidades establecidas en el Real Decreto-ley 36/2020 sobre aplicación de procedimientos de adjudicación simplificados, tramitación de urgencia y reducción de plazos para los contratos financiados con fondos procedentes de PRTR.*
Se producen reclamaciones o quejas por escrito referidas a la limitación de la concurrencia en el procedimiento de contratación.
Elección de tramitación abreviada, urgencia o emergencia, o procedimientos de contratación menos competitivos de forma usual y sin justificación razonable, que permiten reducir plazos o publicidad con el fin de evitar la concurrencia, no garantizándose los principios de no discriminación, igualdad de trato y transparencia (debe tenerse en cuenta las especialidades establecidas en el Real Decreto-ley 36/2020 sobre aplicación de procedimientos de adjudicación simplificados, tramitación de urgencia y reducción de plazos para los contratos financiados con fondos procedentes de PRTR).

[14] https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2017-12902

CONTRATACIÓN - CATALOGO DE BANDERAS ROJAS
2) Prácticas colusorias en las ofertas Se producen acuerdos, decisiones, recomendaciones colectivas y prácticas concertadas o conscientemente paralelas entre los licitadores que por su objeto o, por su naturaleza, pueden producir el efecto de impedir, restringir o falsear la competencia en el procedimiento de licitación. Las prácticas colusorias pueden tener como objetivo la fijación de precios, con el fin de alcanzar un precio superior al que se derivaría de una licitación competitiva o el reparto de mercado mediante el acuerdo entre empresas licitadoras para repartir mercados geográficos o clientes.
Posibles acuerdos colusorios entre los licitadores en complicidad con empresas interrelacionadas o vinculadas o mediante la introducción de "proveedores fantasma" o falsos licitadores.
Posibles acuerdos entre los licitadores en los precios ofertados en el procedimiento de licitación.
Posibles acuerdos entre los licitadores para el reparto del mercado reduciendo la competencia.
El adjudicatario subcontrata con otros licitadores que han participado en el procedimiento de contratación.
Oferta ganadora demasiado alta en comparación con los costes previstos o con los precios de mercado de referencia.
Similitudes entre distintos licitadores referidas a la presentación de ofertas, documentos presentados en la licitación, así como en las declaraciones y comportamientos de los licitadores
Retirada inesperada de propuestas por parte de distintos licitadores o el adjudicatario no acepta el contrato sin existir motivos para ello.

CONTRATACIÓN - CATALOGO DE BANDERAS ROJAS
3) Conflicto de interés Existe conflicto de intereses cuando en la adopción de decisiones confluyen el interés general o el interés público e intereses privados propios o compartidos con terceras personas o de familiares directos de alguno de los miembros del órgano de contratación o de empleados del órgano contratante.
Comportamiento inusual por parte de un empleado que insiste en obtener información sobre el procedimiento de licitación sin formar parte de los equipos encargados del procedimiento de licitación.
Miembro del órgano de contratación ha trabajado para una empresa licitadora recientemente.
Vinculación familiar entre una persona del órgano de contratación con capacidad de decisión o influencia y una persona de la empresa licitadora.
Reiteración de adjudicaciones a favor de un mismo licitador, sin estar basadas adjudicaciones en los criterios de adjudicación establecidos en los pliegos.
Aceptación continuada de ofertas con precios elevados con respecto al resto de las ofertas presentadas o trabajo de calidad insuficiente respecto de la demandada en los pliegos de prescripciones técnicas.
Miembros del órgano de contratación que no cumplen con los procedimientos establecidos en el código de ética del organismo.
Persona encargada de contratación declina ascenso a una posición en la que deja de tener que ver con contrataciones, sin causa justificada y razonable.
Indicios de que una persona del órgano de contratación pudiera estar recibiendo contraprestaciones indebidas a cambio de favores relacionados con el procedimiento de contratación.
Socialización entre una persona encargada de la contratación y un proveedor de servicios o productos.
Comportamientos inusuales por parte de las personas que pertenecen al órgano de contratación.
Persona encargada de la contratación no presenta declaración de ausencia de conflicto de interés o lo hace de forma incompleta.

CONTRATACIÓN - CATALOGO DE BANDERAS ROJAS
4) *Manipulación en la valoración técnica y/o económica de las ofertas presentadas* Se observan indicios de manipulación del procedimiento de contratación en favor de un licitante o en detrimento de uno o varios licitantes. En los pliegos no se incluyen o están redactados de forma ambigua y/o abierta los criterios de adjudicación para valorar las ofertas técnicas, en su caso, y económicas, para seleccionar a los licitadores que resulten adjudicatarios, lo que produce ausencia de transparencia y objetividad en la selección del adjudicatario.
Los criterios de adjudicación no están suficientemente detallados, están redactados de forma ambigua, poco clara y/o abierta o no se encuentran recogidos en los pliegos.
Los criterios de adjudicación son discriminatorios, ilícitos o no son adecuados para evaluar correctamente las ofertas y seleccionar la oferta con una mejor calidad-precio.
El objeto del contrato y prescripciones técnicas definidos en los pliegos no responden al componente y la reforma o inversión ni a los hitos y objetivos a cumplir.
Los criterios de adjudicación incumplen o son contrarios al principio de "no causar un daño significativo" y al etiquetado verde y digital.
Aceptación por el órgano de contratación de ofertas anormalmente bajas sin haber sido justificada adecuadamente por el licitador la capacidad de llevar a cabo la prestación en el tiempo y forma requerido a esos bajos costes.
Ausencia o inadecuados procedimientos de control del procedimiento de contratación, dando lugar a posibles defectos en la selección de los candidatos (por ejemplo, admisión de ofertas de licitadores que no cumplen los requisitos de capacidad y solvencia, admisión de ofertas fuera de plazo, la última oferta recibida obtiene la adjudicación...).
Cambios en las ofertas después de su recepción.
Ofertas excluidas por errores o por razones insuficientemente justificadas o dudosas, lo que podría responder a intereses para la selección de un contratista en particular.
Quejas o reclamaciones por escrito de otros licitadores referidas a posibles manipulaciones de las ofertas presentadas.
Procedimiento que no se declara desierto y continúa con su tramitación pese a que se han recibido menos ofertas que el número mínimo requerido.

CONTRATACIÓN - CATALOGO DE BANDERAS ROJAS
5) Fraccionamiento fraudulento del contrato Se produce cuando el contrato se divide en dos o más licitaciones cuando por una única cuantía total hubiera requerido mayores garantías de concurrencia y publicidad.
Fraccionamiento en dos o más contratos con idéntico adjudicatario donde los trabajos realizados o los bienes suministrados parecen ser casi idénticos en cuanto a contenido y ubicación, por debajo de los límites admitidos para la utilización de procedimientos de adjudicación directa o de los umbrales de publicidad que exigirían procedimientos con mayores garantías de concurrencia y publicidad.
Separación injustificada o artificial del objeto del contrato que tiene una única finalidad técnica y económica.
Compras secuenciales por medio de adjudicaciones directas en cortos plazos de tiempo, eludiendo la obligación de publicidad de las licitaciones.

CONTRATACIÓN - CATALOGO DE BANDERAS ROJAS
6) Irregularidades en la formalización del contrato Los contratos no se ajustan con exactitud a las condiciones de la licitación y incluyen cláusulas que alteran los términos de la adjudicación.
El contrato formalizado no se ajusta con exactitud a las condiciones de la licitación o altera los términos de la adjudicación.
Falta de coincidencia entre el adjudicatario y el firmante del contrato. (distinta denominación social, NIF, representante autorizado, etc.), sin la debida justificación.
Demoras injustificadas para firmar el contrato por el órgano de contratación y el adjudicatario.
Inexistencia documento de formalización del contrato o la documentación del expediente de contratación es insuficiente, incompleta o inexistente.
Falta de publicación del anuncio de formalización en el perfil del contratante del órgano de contratación, o en los diarios o boletines oficiales que corresponda.

CONTRATACIÓN - CATALOGO DE BANDERAS ROJAS
7) Incumplimiento de las obligaciones o irregularidades en la prestación que beneficien al adjudicatario
Incumplimiento total o parcial o cumplimiento defectuoso de las prestaciones objeto del contrato.
Modificaciones en la prestación de los contratos que no están previstas en los pliegos de cláusulas administrativas, no responden a prestaciones adicionales, circunstancias imprevistas y modificaciones no sustanciales previstas en la LCSP por lo que no cumplen los requisitos legales ni están justificadas.
Subcontrataciones no permitidas, no comunicadas al órgano de contratación o realizadas con subcontratistas que carecen de aptitud para la ejecución de las prestaciones subcontratadas
El importe total pagado al contratista supera el precio total del contrato, sin que se haya justificado la realización de prestaciones adicionales ni la revisión de precios.

CONTRATACIÓN - CATALOGO DE BANDERAS ROJAS
8) Falsedad documental Se produce cuando el licitador ha incurrido en falsedad al efectuar la declaración responsable a que se refiere el artículo 141 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público o al facilitar cualesquiera otros datos relativos a su capacidad y solvencia (artículos 74 y siguientes de la citada ley) y/o se aprecia falsedad en la documentación presentada para obtener el reembolso de los costes o para acceder al procedimiento de contratación.
Documentación e información falsificada presentada por los licitadores en el proceso de selección de ofertas poder acceder al procedimiento de contratación.
Manipulación de la documentación justificativa de los costes o de la facturación para incluir cargos incorrectos, falsos, excesivos o duplicados.
Prestadores de servicios fantasmas con los que el contratista presenta ofertas complementarias en colusión, infla los costes o genera facturas ficticias o recibe pagos para malversar fondos.

CONTRATACIÓN - CATALOGO DE BANDERAS ROJAS
9) Doble financiación
Se produce doble financiación, incumpliendo su prohibición recogida de forma particular en el artículo 9 del Reglamento (UE) 2021/241 del Parlamento y del Consejo, de 12 de febrero de 2021.

CONTRATACIÓN - CATALOGO DE BANDERAS ROJAS
10) Incumplimiento de los deberes de información y comunicación estipulados en el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia Incumplimiento de los deberes de información y comunicación referidos a los fondos del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia según lo dispuesto en la normativa comunitaria.
Se produce doble financiación, incumpliendo su prohibición recogida de forma particular en el artículo 9 del Reglamento (UE) 2021/241 del Parlamento y del Consejo, de 12 de febrero de 2021.

CONTRATACIÓN - CATALOGO DE BANDERAS ROJAS
11) Pérdida de pista de auditoría No se garantiza que toda la documentación relativa al procedimiento de contratación se conserva para disponer de una pista de auditoría adecuada.
No se ha realizado una correcta documentación de las actuaciones que permita garantizar la pista de auditoría en las diferentes fases: licitación, adjudicación, ejecución, publicidad, gastos, pagos, contabilización, etc.
Incumplimiento de la obligación de conservación de documentos prevista en el artículo 132 Reglamento (UE, Euratom) 2018/1046 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 18 de julio de 2018, y recogida en el artículo 22.2 f) del Reglamento (UE) nº 241/2021, de 12 de febrero de 2021.
No consta la autorización expresa por parte del contratista o el subcontratista de los derechos y accesos necesarios a la Comisión Europea, a la Oficina Europea de Lucha contra el Fraude (OLAF), al Tribunal de Cuentas Europeo y a la Fiscalía Europea, para que ejerzan plenamente sus competencias.

7.10.4. CONVENIOS. Catálogo de riesgos y banderas rojas

CONVENIOS - CATALOGO DE BANDERAS ROJAS
1) Elusión del procedimiento de contratación mediante la celebración de convenios
El convenio tiene por contenido prestaciones propias de los contratos.
Celebración de convenios con entidades privadas.
El contenido del convenio supone la cesión de la titularidad de la competencia.

CONVENIOS - CATALOGO DE BANDERAS ROJAS
2) Incumplimiento del procedimiento o de los requisitos legales de los convenios
Falta de competencia legal del órgano que suscribe el convenio.
Las aportaciones financieras que se comprometen a realizar los firmantes del convenio no son adecuadas, son superiores a los gastos derivados de la ejecución del convenio, sin que exista justificación, o no son financieramente sostenibles, es decir, las entidades no tienen capacidad para asumir esa financiación.
Falta de trámites preceptivos en la suscripción del convenio (informes preceptivos que establezca la normativa aplicable, autorizaciones previas que procedan en cada caso, teniendo en cuenta las especialidades a este respecto introducidas por el Real Decreto-ley 36/2020).
Incumplimiento de las obligaciones de publicidad y comunicación de los convenios (inscripción en el Registro Electrónico estatal de Órganos e Instrumentos de Cooperación del sector público estatal, en el caso de la Administración General del Estado, publicación en el BOE o boletín de la comunidad autónoma o provincia que proceda, incumplimiento de la obligación de remisión al Tribunal de Cuentas u órgano de control externo autonómico establecida en el artículo 53 de la Ley 40/2015 del Régimen Jurídico del Sector Público).
Falta de realización de las actuaciones objeto del convenio sin causa justificada o falta de liquidación de las aportaciones financieras por las partes, en el caso de que procediera, por haber cantidades a reintegrar o cantidades pendientes de abono.

CONVENIOS - CATALOGO DE BANDERAS ROJAS
3) Conflicto de interés
Indicios de la existencia de algún tipo de vinculación entre las partes firmantes del convenio.
Convenios recurrentes que se repiten con las mismas entidades cuando incluyen compromisos financieros sin que esté claramente justificado, en especial si se trata de entidades privadas.

CONVENIOS - CATALOGO DE BANDERAS ROJAS
4) Limitación de la concurrencia en la selección de entidades colaboradoras de derecho privado
Incumplimiento de la obligación de garantizar la concurrencia y resto de principios de publicidad, igualdad y no discriminación, aplicables en la selección de la entidad colaboradora de derecho privado, de acuerdo con lo establecido en el artículo 16.5 de la Ley General de Subvenciones.

CONVENIOS - CATALOGO DE BANDERAS ROJAS
5) Limitación de la concurrencia en el caso de ejecución del convenio por terceros
Incumplimiento de la obligación de garantizar la concurrencia cuando la ejecución del convenio de colaboración se está llevando a cabo por terceros.

CONVENIOS - CATALOGO DE BANDERAS ROJAS
6) Incumplimiento por parte de la entidad colaboradora de las obligaciones derivadas de la normativa comunitaria aplicable en materia de información, comunicación y publicidad.
Incumplimiento de los deberes de información y comunicación contenidos en particular en el artículo 34.2 del Reglamento (UE) 2021/241, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 12 de febrero de 2021, y en el artículo 9 de la Orden HFP/1030/2021, de 29 de septiembre.
Incumplimiento del deber de identificación del perceptor final de los fondos en una base de datos única previsto en el artículo 22.2. d) del Reglamento UE nº 241/2021 y en el artículo 8 de la Orden HFP/1030/2021, de 29 de septiembre.

CONVENIOS - CATALOGO DE BANDERAS ROJAS
7) Pérdida de la pista de auditoría No existe pista de auditoría adecuada que permita hacer un seguimiento de las actuaciones financiadas.
Falta de pista de auditoría en todas las fases del convenio, desde las actuaciones previas hasta la extinción y liquidación, así como la contabilización de los compromisos financieros asumidos, gastos y pagos realizados y la publicidad.
Incumplimiento de la obligación de conservación de documentos prevista en el artículo 132 Reglamento (UE, Euratom) 2018/1046 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 18 de julio de 2018, y recogida en el artículo 22.2 f) del Reglamento (UE) nº 241/2021, de 12 de febrero de 2021.
No consta la autorización expresa por parte de los perceptores finales de los fondos, y demás personas y entidades que intervengan en su aplicación, de los derechos y accesos necesarios a la Comisión Europea, a la Oficina Europea de Lucha contra el Fraude (OLAF), al Tribunal de Cuentas Europeo y a la Fiscalía Europea, para que ejerzan plenamente sus competencias.

7.10.5. ENCARGOS. Catálogo de riesgos y banderas rojas

ENCARGOS - CATALOGO DE BANDERAS ROJAS
1) Falta de justificación del encargo a medios propios
Inexistencia de procedimientos o instrucciones internas que establezcan los requisitos para los encargos a medios propios (estudio de posibles alternativas que justifique el encargo al medio propio frente a la realización con los propios medios humanos y materiales o frente a la licitación pública), así como relativos a las diferentes fases del encargo: planificación, tramitación, seguimiento y control.
Justificación insuficiente del encargo a medio propio en la memoria justificativa del encargo que consta en el expediente.
Ejecución de forma paralela de actividades semejantes con recursos propios o de actividades recurrentes que se repiten cada año y deberían realizarse por personal propio.
Existencia clara de recursos infrautilizados que podrían destinarse a los proyectos o actuaciones incluidas en el encargo al medio propio.
Falta de justificación de las necesidades a cubrir o el objeto del encargo no está suficientemente definido con el detalle de las actividades a realizar.

ENCARGOS - CATALOGO DE BANDERAS ROJAS
2) Incumplimiento de los requisitos para ser encargo a medio propio
El medio propio no cumple los requisitos para ser medio propio del ente que realiza el encargo establecidos en el artículo 32 de la Ley 9/2017 de Contratos del Sector Público, o la ha perdido antes o después de formalizar el encargo.
El medio propio no ha publicado en la Plataforma de Contratación correspondiente su condición de tal, respecto de qué poderes adjudicadores la ostenta y los sectores de actividad en los que sería apto para ejecutar las prestaciones que vayan a ser objeto del encargo.

ENCARGOS - CATALOGO DE BANDERAS ROJAS
3) Falta de justificación en la selección del medio propio
Falta de una lista actualizada de los entes que tienen la condición de medio propio personificado respecto a la entidad que realiza el encargo.
Concentración de encargos en un medio propio concreto, en el caso de que haya varios, sin razones objetivas para ello.
El objeto social del medio propio al que se realiza el encargo o su área de especialización funcional no coinciden con el tipo de actividades que se le han encargado.

ENCARGOS - CATALOGO DE BANDERAS ROJAS
4) Aplicación incorrecta de las tarifas y costes
Ausencia de tarifas aprobadas por el órgano competente o falta de actualización para determinar el importe del encargo.
Aplicación incorrecta de las tarifas en la elaboración del presupuesto.
Estimación incorrecta de las unidades materiales, personales y temporales que se han tenido en cuenta para la elaboración del presupuesto del encargo y sus modificaciones.
No se han compensado las actividades subcontratadas en la elaboración del presupuesto del encargo.
Aplicación de IVA al importe del encargo cuando se trata de una operación no sujeta a IVA (artículo 7.8º Ley del IVA).

ENCARGOS - CATALOGO DE BANDERAS ROJAS
5) Incumplimiento de los límites de subcontratación y limitación de la concurrencia
No se ha informado al ente que realiza el encargo de la subcontratación realizada por el medio propio, no prevista en los documentos o pliegos reguladores del encargo sin que tampoco se hayan notificado al ente que realiza el encargo de contrataciones sobrevenidas.
Las actividades subcontratadas superan el límite del 50% del importe del encargo establecido en la LCSP, lo que puede indicar que el medio propio es un mero intermediario en la contratación, eludiendo la licitación pública y los principios de transparencia, publicidad y libre concurrencia establecidos en la LCSP.
El medio propio ha obtenido bajas sustanciales de precio en el procedimiento de licitación que no ha facturado al coste real.
El medio propio contrata unas actividades por encima de las tarifas aplicables del medio propio.
El medio propio subcontrata siempre con los mismos proveedores sin que exista una adecuada justificación.

ENCARGOS - CATALOGO DE BANDERAS ROJAS
6) Incumplimiento total o parcial de las prestaciones objeto del encargo
Retrasos injustificados en los plazos de entrega del encargo excediendo del previsto en los documentos o pliegos que rigen el encargo, sin estar debidamente justificado.
No existe constancia de la entrega o de la realización total o parcial de los productos o servicios objeto del encargo.
Servicios o productos entregados por debajo del nivel de calidad esperado o la calidad de los mismos es muy baja.
Falta de adecuación de los servicios o productos entregados con la necesidad administrativa que debe cubrirse con el encargo

ENCARGOS - CATALOGO DE BANDERAS ROJAS
7) Incumplimiento de las obligaciones de información, comunicación y publicidad
Incumplimiento del deber de publicación del encargo en la Plataforma de Contratación correspondiente en el caso de encargos de importe superior a 50.000€, IVA excluido, con la información que exige el artículo 63.8 de la LCSP.
Incumplimiento de los deberes de información y comunicación contenidos en particular en el artículo 34.2 del Reglamento (UE) 2021/241, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 12 de febrero de 2021, y en el artículo 9 de la Orden HFP/1030/2021, de 29 de septiembre.
Incumplimiento del deber de identificación del perceptor final de los fondos en una base de datos única previsto en el artículo 22.2. d) del Reglamento UE nº 241/2021 y en el artículo 8 de la Orden HFP/1030/2021, de 29 de septiembre.

ENCARGOS - CATALOGO DE BANDERAS ROJAS
8) Pérdida de la pista de auditoría No existe pista de auditoría adecuada que permita hacer un seguimiento de las actuaciones financiadas.
Falta de pista de auditoría en todas las fases del encargo, desde la planificación hasta la liquidación y pago, así como la contabilización y la publicidad.
Incumplimiento de la obligación de conservación de documentos prevista en el artículo 132 Reglamento (UE, Euratom) 2018/1046 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 18 de julio de 2018, y recogida en el artículo 22.2 f) del Reglamento (UE) nº 241/2021, de 12 de febrero de 2021.
No consta la autorización expresa por parte de los perceptores finales de los fondos, y demás personas y entidades que intervengan en su aplicación, de los derechos y accesos necesarios a la Comisión Europea, a la Oficina Europea de Lucha contra el Fraude (OLAF), al Tribunal de Cuentas Europeo y a la Fiscalía Europea, para que ejerzan plenamente sus competencias.

7.11. DETECCIÓN Y NOTIFICACIÓN

La creación y el fomento de mecanismos de notificación claros constituyen un elemento fundamental para la prevención y la detección del fraude, la corrupción, los conflictos de interés y la doble financiación. Es por ello que, en el marco de su estrategia contra el fraude, el Servicio Público de Empleo Estatal va a implantar a través del presente «Plan de Medidas Antifraude» el refuerzo de los canales de comunicación y de denuncia internos y externos para recibir las denuncias, darles respuesta y seguirlas, dotándolas de los recursos adecuados, facilitando la notificación tanto de las sospechas de fraude, como de puntos débiles en el control que puedan aumentar la vulnerabilidad del mismo.

Las medidas de refuerzo de los canales de notificación del fraude que se han definido en el Servicio Público de Empleo Estatal son las siguientes:

- Sensibilización y concienciación del personal adscrito al Servicio Público de Empleo Estatal, en particular de aquellas personas que gestionan los proyectos de inversión financiados con fondos europeos y los encuadrados en el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.
- Comunicación y formación sobre el proceso que debe seguirse para informar de las posibles sospechas de fraude.
- Diseño y aprobación del modelo de informe que debe elaborarse sobre la posible sospecha de fraude, según el modelo que se aprobará mediante la correspondiente Instrucción.
- Difusión de las competencias del Servicio Nacional de Coordinación Antifraude y del canal de comunicación habilitado por este organismo a efectos de notificación.

Asimismo, se podrán programar muestreos en relación con las diferentes banderas rojas definidas para cada uno de los programas, con el fin de reforzar el seguimiento de la gestión y detección de posibles irregularidades.

Con base en la evaluación de riesgo realizada, se podrá realizar un muestreo que determine, entre otras posibilidades:

- Los procedimientos donde aplicar las revisiones de banderas rojas.
- Que las revisiones se hagan en momentos concretos.
- En el caso de subvenciones con un número elevado de beneficiarios, que la revisión se realice en relación con una muestra de interesados.

7.11.1. Comunicación de actuaciones presuntamente fraudulentas

Considerando que el acceso a información que pueda ser constitutiva de fraude o irregularidad depende de que las personas que tengan conocimiento de dichos hechos deseen ponerlos en conocimiento, el refuerzo de los canales de comunicación para la detección del fraude, la corrupción, los conflictos de interés y la doble financiación en el SEPE conlleva actuaciones de concienciación para el personal que presta servicios en el organismo, en particular de quienes gestionan proyectos financiados con fondos europeos permitiendo que:

- Comprendan en qué situaciones debe notificar sus sospechas de comportamiento fraudulento o ejercer el control.
- Confíen en que sus sospechas van a recibir una respuesta por parte del Servicio Público de Empleo Estatal.
- Comprendan que la notificación de sospechas de fraude es actuar de buena fe, entendida ésta como la creencia racional de que la información revelada es cierta y que con la denuncia actúa en aras de salvaguardar los intereses públicos y el bien común.
- Confíen en que puede realizar sus notificaciones de forma confidencial y que el Servicio Público de Empleo Estatal no va a tolerar ningún tipo de represalias contra el miembro del personal que comunique sus sospechas.
- Con esta finalidad, está previsto analizar cómo articular mecanismos tendentes a la prevención de represalias contra las personas alertadoras de presuntas irregularidades, al tiempo que se dará respuestas ágiles y contundentes para frenar las denuncias falsas o con fines ajenos a la integridad pública.
- Comprendan que, en ningún caso, la denuncia de estos hechos o conductas supondrá una infracción del deber de sigilo impuesto al personal empleado respecto de los asuntos que conozca por razón de sus funciones, ni tampoco responsabilidad de ningún tipo en relación con dicha revelación.
- Comprendan que no será responsable por los daños y perjuicios que puedan derivarse de la comunicación o divulgación de la alerta fundada, ni incurrirá en ningún otro tipo de responsabilidad, civil o penal, que pueda desprenderse de tales circunstancias, incluidas expresamente las referidas al posible menoscabo del derecho al honor y de la protección de datos personales, salvo que la resolución que ponga fin

al procedimiento de investigación demostrara que la persona denunciante conocía la escasa fiabilidad, inexactitud o falsedad de la información o se le condene por denuncia falsa.

- Conozcan que la protección de la persona denunciante no exime a ésta de las responsabilidades en que haya podido incurrir por hechos diferentes de los que constituyen el objeto de la denuncia.
- Sepan que es un deber exigible la colaboración en la investigación que se esté llevando a cabo, a requerimiento del propio Servicio Público de Empleo Estatal, del Ministerio Fiscal o de la Autoridad judicial.
- Sepan que la persona que tenga conocimiento de la comisión de actuaciones presuntamente fraudulentas tendrá la obligación de dar cumplida cuenta de las acciones llevadas a cabo con el fin de asegurar el cumplimiento de los preceptos legales, sin perjuicio de que, en el supuesto de incumplimiento, se adopten las medidas que en función de las circunstancias se estimen oportunas, y de conformidad con el régimen sancionador correspondiente.

7.11.2. Proceso de notificación de actuaciones presuntamente fraudulentas

En el marco de la estrategia contra el fraude del Servicio Público de Empleo Estatal, se ha establecido el siguiente proceso para notificar tanto las sospechas de fraude como los puntos débiles en el control que puedan aumentar la vulnerabilidad al fraude:

- Las personas que tengan conocimiento de estos hechos o conductas deben informar a su superior jerárquico. Cuando las unidades responsables reciban este tipo de información, deberán utilizar inmediatamente todas las fuentes de datos a su disposición para verificar si la información es correcta, esto es, para confirmarla y determinar si la misma podría ser sospechosa de constituir un fraude, entendiendo éste como un acto u omisión intencionada en relación con la irregularidad detectada y si podría tener incidencia en el procedimiento de gestión en el que ha sido detectada.
- Si se considera factible y posible la sospecha de fraude, la unidad correspondiente debe elaborar, en el plazo más breve posible, un informe razonado y justificado sobre la posible sospecha de fraude según el modelo que se apruebe mediante la respectiva Instrucción.

Este informe habrá de ser remitido a la Inspección de Servicios del Servicio Público de Empleo Estatal, unidad adscrita funcionalmente a la Subdirección General de Recursos y Organización del organismo.

- Una vez recibido el informe, la Inspección de Servicios llevará a cabo su análisis, primeramente, para determinar si considera confirmada la posible sospecha de fraude de la unidad gestora, en cuyo caso, tras la oportuna evaluación, lo elevará al Grupo de Trabajo Antifraude del Servicio Público de Empleo Estatal para su valoración y, en su caso, la remisión del expediente a la Intervención Delegada, al Servicio Nacional de Coordinación Antifraude o, en su caso, a la Fiscalía General del Estado, en función de la tipología y alcance del presunto fraude..
- En el supuesto de que la denuncia contuviese información falsa, tergiversada u obtenida ilícitamente, de la que pudiera derivar responsabilidad de orden penal, civil o disciplinario, la Inspección de Servicios del Servicio Público de Empleo Estatal deberá advertir de ello a la persona denunciante, pudiendo derivar una sanción por falta muy grave.
- La denuncia de un presunto delito no paraliza la acción encaminada al reintegro de cantidades indebidamente percibidas. Por tanto, aunque se curse la citada denuncia, el Servicio Público de Empleo Estatal iniciará las actuaciones dirigidas a su recuperación aplicando el procedimiento establecido para el reembolso de deudas.

7.11.3. Cauce para la notificación de actuaciones presuntamente fraudulentas

También formando parte de la estrategia contra el fraude del Servicio Público de Empleo Estatal, se ha previsto articular un mecanismo de difusión entre el personal que presta servicios en el organismo, en particular entre las personas encargadas de la tramitación y gestión de las diferentes ayudas y procedimientos de contratación pública que se financien con cargo a fondos de la Unión Europea, que permita conocer:

- El Servicio Nacional de Coordinación Antifraude (SNCA) de la Intervención General de la Administración del Estado, como órgano encargado de promover la formación para la prevención y lucha contra el fraude, así como de coordinar las acciones encaminadas a proteger los intereses financieros de la Unión Europea contra el fraude, en colaboración con la Oficina Europea de Lucha contra el Fraude (OLAF).

- Una descripción resumida de los aspectos procedimentales en relación con la remisión de la información al citado Servicio Nacional de Coordinación Antifraude y el tratamiento por éste de la información recibida, de acuerdo a lo establecido en la Comunicación 1/2017, de 6 de abril, sobre la forma en la que pueden proceder las personas que tengan conocimiento de hechos que puedan ser constitutivos de fraude o irregularidad en relación con proyectos u operaciones financiados total o parcialmente con cargo a fondos procedentes de la Unión Europea.

  En particular, se informará sobre los requisitos que deberá contener la información mediante la que sea notifiquen actuaciones presuntamente fraudulentas. Entre ellos:

  - Una descripción de los hechos de la forma más concreta y detallada posible, identificando, siempre que fuera posible, las personas que hubieran participado en los mismos; los negocios, convocatorias, instrumentos o expedientes afectados por la presunta irregularidad o fraude; la fecha cierta o aproximada en la que los hechos se produjeron; el Fondo o instrumento financiero afectado; el órgano o entidad que hubiera gestionado las ayudas; y los órganos o entidades a los que, adicionalmente y en su caso, se hubieran remitido la información.
  - Documentación o cualquier elemento de prueba que facilite la verificación de los hechos comunicados y la realización de las actuaciones que correspondan en relación con los mismos.
  - La identificación de la persona (mediante su número de NIF, su nombre y apellidos, así como dirección de correo electrónico, o en su defecto dirección postal) que remita la información al Servicio Nacional de Coordinación Antifraude.

- El canal de comunicación oficial habilitado por el Servicio Nacional de Coordinación Antifraude para facilitar la remisión de aquellos hechos que pudieran ser constitutivos de fraude o irregularidad, así como de cualquier información relevante en la lucha contra el fraude a los intereses financieros de la Unión Europea, en las siguientes direcciones Web:

https://www.igae.pap.hacienda.gob.es/sitios/igae/es-ES/Paginas/Denan.aspx

https://planderecuperacion.gob.es/buzon-antifraude-canal-de-denuncias-del-mecanismo-para-la-ecuperacion-y-resiliencia

O en soporte papel, cuando, excepcionalmente no sea posible la utilización de los citados medios electrónicos, mediante el envío de la documentación en sobre cerrado a la siguiente dirección postal:

Servicio Nacional de Coordinación Antifraude
Intervención General de la Administración del Estado
Ministerio de Hacienda y Función Pública
Calle María de Molina 50, planta 12 – 28006 Madrid

- El carácter complementario de este canal de comunicación respecto de las actuaciones de verificación y control que ejecute el Servicio Público de Empleo Estatal en el ejercicio de sus funciones, de conformidad con la normativa de aplicación, así como su carácter de total confidencialidad respecto de la identidad de la persona que hubiera comunicado la presunta irregularidad o fraude al Servicio Nacional de Coordinación Antifraude, de forma que la misma no será revelada a persona alguna, salvo que ésta solicite expresamente lo contrario.
- Asimismo, para promover el conocimiento del Servicio Nacional de Coordinación Antifraude, y para facilitar la remisión de información a este organismo, en la página web del Servicio Público de Empleo Estatal se habilitará un apartado específico que contenga información sobre el Servicio Nacional de Coordinación Antifraude e incluya un enlace directo al canal específico de comunicación oficial habilitado por este Servicio Nacional.

7.11.4. Detección de un posible fraude

En el supuesto de que se detecte un posible fraude, o su sospecha fundada, se deberá:

- Suspender inmediatamente el procedimiento, notificar tal circunstancia en el plazo más breve posible a las unidades implicadas en las actuaciones y revisar todos los proyectos, subproyectos o líneas de acción que hayan podido estar expuestos al mismo.
- Con arreglo a la legislación vigente, adoptar las medidas adecuadas para salvaguardar el procedimiento en curso.
- Comunicar los hechos producidos y las medidas adoptadas a la entidad decisora que ha encomendado al Servicio Público de Empleo Estatal la ejecución de las actuaciones, así como comunicar el asunto a la

Autoridad Responsable, la cual podrá solicitar información adicional que considere oportuna de cara a su seguimiento, y a la Autoridad de Control.

- Denunciar, si fuese el caso, los hechos a las Autoridades Públicas competentes, al Servicio Nacional de Coordinación Antifraude –SNCA- para su valoración y eventual comunicación a la Oficina Europea de Lucha contra el Fraude –OLAF-.
- Evaluará la incidencia del posible fraude y su calificación como sistémico o puntual, y en todo caso, retirar los proyectos o la parte de los proyectos afectados por el fraude, financiados o por financiar, por el Mecanismo de Recuperación y Resiliencia.

7.11.5. Comunicación a la Comisión Europea

Se mantendrá una coordinación adecuada con las autoridades responsable y de control del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, incluyendo al Servicio Nacional de Coordinación Antifraude, responsable de la lucha contra la corrupción, a efectos de informar a la Comisión Europea sobre la existencia de casos de fraude a través de los correspondientes informes.

CORRECCIÓN

Si bien demostrar la existencia de intencionalidad, elemento propio del fraude según el concepto recogido en la Directiva PIF y, por tanto, la existencia o no de fraude a los intereses financieros de la Unión, no es competencia del Servicio Público de Empleo Estatal, sino de los órganos jurisdiccionales del orden penal que tengan que enjuiciar la conducta de que se trate, el presente «Plan de Medidas Antifraude» establece como actuaciones para la corrección del fraude detectado o de una sospecha fundada de su existencia, a implementar por el organismo, las que se especifican seguidamente, teniendo presente que, tal y como sea descrito, se efectuará una valoración preliminar sobre la posible existencia de tal intencionalidad o, en su caso, sobre la ausencia de la misma, para decidir si una determinada conducta debe ser

puesta en conocimiento de tales órganos jurisdiccionales o del Ministerio Fiscal para que sea investigada y, en su caso, sancionada penalmente:

- Suspensión inmediata del procedimiento de gestión de los proyectos de inversión vinculados al Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, y, en general, de cualquier proyecto o programa financiado con fondos públicos o comunitarios, que se encuentre ante un fraude diagnosticado, así como notificación de tal circunstancia en el más breve plazo posible a las autoridades interesadas y a los organismos implicados en la realización de las actuaciones.
- Interrupción de los pagos a terceros en aquellos proyectos de inversión vinculados al Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, y, en general, en cualquier proyecto o programa financiado con fondos públicos o comunitarios, que se encuentre ante un fraude diagnosticado.
- Recuperación, en su caso, de los fondos indebidamente abonados de conformidad con los procesos de reintegro establecidos normativamente que resultan de aplicación a la gestión del Servicio Público de Empleo Estatal, así como instrucción del procedimiento administrativo sancionador que proceda.
- Revisión de todos aquellos proyectos que hayan podido estar expuestos al mismo, así como de los sistemas internos de control para identificar sus vulnerabilidades y corregirlas.

7.12. Fases para la corrección del fraude

- Recibir información
- Analizar la información
- Investigar el supuesto
- Finalizar la investigación

7.12.1. Recibir información

Ya se ha mencionado que, una vez identificada una sospecha de fraude o detectado un fraude real y tras la respectiva notificación de tal circunstancia al superior jerárquico del órgano gestor de acuerdo con los requisitos anteriormente expuestos, éste, en primer lugar, recopilará toda la

documentación que pueda evidenciar tal fraude para elaborar un informe descriptivo de los hechos acaecidos, al tiempo que suspende el procedimiento, siempre que sea posible de acuerdo a lo estipulado normativamente al respecto y, seguidamente, remitirá tal informe y su documentación probatoria a la Inspección de Servicios del Servicio Público de Empleo Estatal, que procederá a la valoración de la posible existencia de fraude.

Adicionalmente, la colaboración en la corrección del fraude, la corrupción o los conflictos de interés conlleva que el Servicio Público de Empleo Estatal promueva la realización de las oportunas investigaciones a fondo y con prontitud, en todos los casos durante la ejecución de los proyectos vinculados al Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, con el propósito de mejorar el sistema interno de gestión y control si fuera necesario.

El Servicio Público de Empleo Estatal llevará a cabo una revisión exhaustiva, y con espíritu crítico, de cualquier sistema de control interno relacionado con el caso de fraude identificado, al haber quedado expuesto a un fraude potencial o demostrado.

Ello sin perjuicio de que ante la detección de un caso de presunto fraude y tras su notificación de acuerdo con los requisitos establecidos en la Orden HFP/1030/2021, de 29 de septiembre y la normativa comunitaria de aplicación, se colaborará con la autoridad competente para valorar si es preciso abrir una investigación y si procede emprender la recuperación de los importes indebidamente percibidos, con la correspondiente la acción penal que procediera emprender, como se detalla seguidamente.

7.12.2. Analizar la información

Corresponde a la Inspección de Servicios del Servicio Público de Empleo Estatal, en el marco de sus competencias, estimar si las situaciones identificadas pudieran ser constitutivas de fraude y, por ello, elevadas al Grupo de Trabajo Antifraude para, en su caso, ser denunciadas ante los órganos jurisdiccionales competentes o ante el Ministerio Fiscal para ser investigadas y, si es pertinente, sancionadas penalmente.

7.12.3. Investigar el supuesto

Para que la Inspección de Servicios del Servicio Público de Empleo Estatal pueda determinar si la irregularidad que ha sido puesta en su

conocimiento sobre las personas que prestan sus servicios en el organismo puede ser sospechosa de ser un fraude, entendiendo éste como un acto u omisión intencionada en relación con la irregularidad detectada, procederá a recopilar cuantos documentos sean pertinentes para reflejarlos documentalmente, mediante sus propios procedimientos.

Desde el punto de vista de la investigación, las personas denunciantes y los medios de comunicación deberán considerarse fuentes de notificación para iniciar la realización de controles internos y externos.

Proceso de investigación

Una vez recibido el informe de las unidades gestoras, en la Inspección de Servicios se llevará a cabo su análisis junto a la documentación remitida, que se centrará primeramente en determinar si se considera confirmada la posible sospecha de fraude comunicada.

- Si la Inspección de Servicios considera que la documentación incorporada al expediente no es suficiente, se requerirá a la unidad gestora para que la complete.
- Si la Inspección de Servicios considera que puede existir un posible fraude:
  - Tras el oportuno procedimiento de investigación, efectuará las entrevistas necesarias a las personas concernidas para para esclarecer los hechos acaecidos y la posible existencia de la situación irregular que se investiga.
  - Asimismo, en el ámbito de sus competencias y a los exclusivos efectos de la investigación, podrá realizar las consultas necesarias a las bases de datos existentes.
  - El informe de investigación resultante se remitirá al Grupo de Trabajo Antifraude para su valoración y reenvío, si procede, al área jurídica correspondiente para determinar si los hechos pudieran ser constitutivos de delito de cualquier naturaleza.
  - El Servicio Jurídico mencionado será quien determine si los hechos constatados podrían ser constitutivos de alguno de los delitos contra la Hacienda Pública tipificados en el Título XIV del Código Penal, y en caso de que su conclusión fuera negativa, si podría constituir delito de cualquiera otra naturaleza.

- Si el análisis concluyese que los hechos podrían constituir la presunta comisión de un delito, del tipo de fuere, propondrá razonadamente al Grupo Antifraude del SEPE, directamente o a través de la Inspección de Servicios del SEPE, la remisión del expediente a la Intervención Delegada, al SNCA o a la Fiscalía General del Estado, mediante un escrito.
- La denuncia de un presunto delito no paraliza la acción encaminada al reintegro de cantidades indebidamente percibidas. Por tanto, aunque se curse la citada denuncia, se aplica el procedimiento para la recuperación de las deudas a que hubiera lugar. No obsta que, iniciadas las actuaciones dirigidas al cobro de las cantidades indebidamente percibidas, el órgano jurisdiccional, de oficio o a instancia de parte, acuerde la suspensión.

En consecuencia, en caso de considerase factible y posible la sospecha de fraude, el Servicio Público de Empleo Estatal a la vista de la fase en que se encuentre el procedimiento, determinará si puede corregir (es decir, adoptar las medidas correspondientes para evitar que el fraude tenga lugar) o proponer la corrección (es decir, comunicar la situación a las autoridades competentes que proceda).

El primer acto de comprobación administrativa o judicial se describe de acuerdo con el artículo 2 b) del Reglamento Delegado Nº 2015/1971[15] como la primera evaluación por escrito, realizada por una Autoridad competente, administrativa o judicial, basándose en hechos concretos, que demuestra la existencia de una irregularidad, sin perjuicio de la posibilidad de que posteriormente, a raíz de los resultados del procedimiento administrativo o judicial, la comprobación deba revisarse o retirarse.

En concreto se considera como primer acto de comprobación administrativa, a efectos de comunicaciones a la OLAF, el acuerdo de inicio de un procedimiento de reintegro. También se podrán considerar otras actuaciones similares ejecutadas por la Administración, como resultados de controles, auditorías, etc. También como primer acto de comprobación judicial, se considerará el auto con el que se acuerde la apertura de diligencias previas en el orden jurisdiccional penal.

- Si el Grupo Antifraude del SEPE no observa la posibilidad de sospecha de fraude, estudiará si existe o no irregularidad en ese expediente.

[15] https://eur-lex.europa.eu/legal-content/es/TXT/?uri=CELEX%3A32015R1971

- Si existe una irregularidad se indicará en un documento cuya elaboración está en curso en el marco de este Plan, para que las unidades gestoras actúen conforme a la misma.
- Si no hay irregularidad se remite documento a las unidades gestoras exponiendo los motivos de dicha decisión.

En todo caso, desde el momento en que se detecte el presunto fraude hasta que se adopte la decisión descrita, no deben transcurrir más de 3 meses, salvo que el Grupo Antifraude del SEPE acuerde de forma explícita ampliar dicho plazo.

7.12.4. Finalizar la investigación

Si los controles no corroboran la información, se podrá proceder a cerrar el caso, pero utilizando la información para correlacionarla con otros datos y realizar análisis de riesgos a fin de detectar ámbitos sensibles.

Si los resultados de los controles confirman la información inicial, y el conflicto de intereses es de tipo administrativo, el Servicio Público de Empleo Estatal, de acuerdo con la legislación vigente, podrá:

- Adoptar medidas/sanciones disciplinarias o administrativas contra el empleado público implicado.
- Cancelar el acto afectado por el conflicto de intereses y repetir la parte del procedimiento.
- Correlacionar sus conclusiones con otros datos y utilizarlos para llevar a cabo un análisis de riesgos.
- Y hacer público lo ocurrido para garantizar la transparencia de las decisiones y, como elemento disuasorio, para impedir que vuelvan a producirse situaciones similares.

Por otro lado, si el fraude o conflicto de intereses es de naturaleza penal, la autoridad competente deberá, además de las medidas especificadas anteriormente, y de acuerdo con la legislación vigente:

- Informar a la Fiscalía para que incoe un procedimiento penal,
- Supervisar los aspectos administrativos del caso,
- Correlacionar sus conclusiones con otros datos y utilizar la información para llevar a cabo un análisis de riesgos interno.

En todo caso, concluida la investigación y/o transferida a las autoridades competentes, el Servicio Público de Empleo Estatal mantendrá un adecuado seguimiento, para promover cualquier cambio o revisión de los mecanismos de control relacionados con el fraude potencial o probado.

PERSECUCIÓN

7.13. PERSECUCIÓN

Para cooperar en la persecución de los casos sospechosos de fraude a la mayor brevedad, el Servicio Público de Empleo Estatal, de acuerdo con lo ya explicitado, procederá a:

- Comunicar los hechos producidos y las medidas adoptadas a la entidad decisora, quien comunicará el asunto a la Autoridad Responsable, la cual podrá solicitar la información adicional que considere oportuna de cara a su seguimiento y comunicación a la Autoridad de Control.
- Denunciar los hechos punibles, si fuese el caso, a las Autoridades Públicas competentes (Servicio Nacional de Coordinación Antifraude – SNCA) para su valoración y eventual comunicación a la Oficina Europea de Lucha contra el Fraude –OLAF.
- Iniciar una información reservada para depurar responsabilidades o, si fuera el caso, incoar un expediente disciplinario.
- Denunciar los hechos ante la fiscalía y los tribunales competentes, en los casos oportunos.

Sin perjuicio de lo anterior, ya se ha mencionado que en la Comunicación 1/2017[16], de 6 de abril, del Servicio Nacional de Coordinación Antifraude, queda explicitada la forma en la que pueden proceder las personas que tengan conocimiento de hechos que puedan ser constitutivos de fraude o

[16] https://www.igae.pap.hacienda.gob.es/sitios/igae/es-es/snca/Documents/ComunicacionSNCA06-04-2017Canaldenuncias.pdf

irregularidad en relación con proyectos u operaciones financiados total o parcialmente con cargo a fondos procedentes de la Unión Europea.

7.13.1. Servicio Nacional De Coordinación Antifraude (SNCA)

A tenor de lo dispuesto en el artículo 19.5 h) del Real Decreto 682/2021[17], el Servicio Nacional de Coordinación Antifraude, es uno de los órganos de la Intervención General de la Administración del Estado, al que le corresponden las siguientes funciones:

1. Dirigir la creación y puesta en marcha de las estrategias nacionales y promover los cambios legislativos y administrativos necesarios para proteger los intereses financieros de la Unión Europea.
2. Identificar las posibles deficiencias de los sistemas nacionales para la gestión de fondos de la Unión Europea.
3. Establecer los cauces de coordinación e información sobre irregularidades y sospechas de fraude entre las diferentes instituciones nacionales y la Oficina Europea de Lucha contra el Fraude.
4. Promover la formación para la prevención y lucha contra el fraude.

En línea con lo anterior, el artículo 19.1 h) preceptúa que las actuaciones derivadas del ejercicio del control de los fondos europeos, en lo que se refiere al ejercicio de las funciones de auditoría y Servicio Específico en aquellos fondos en los que Intervención General de la Administración del Estado tenga tal condición y de Autoridad de Control del Plan y Mecanismo para la Recuperación y Resiliencia, de acuerdo con su normativa reguladora.

7.14. RECUPERACIÓN

7.14.1. Recuperación de los importes percibidos y acción penal

Se valorará si procede emprender la recuperación de los importes indebidamente percibidos y la acción penal correspondiente.

Valorado afirmativamente, el Servicio Público de Empleo Estatal, de conformidad con la normativa de aplicación, exigirá la recuperación de los

[17] https://www.boe.es/eli/es/rd/2021/08/03/682/con#a1-11

importes indebidamente percibidos por parte de las personas o entidades beneficiarias, garantizando así que dispone de procesos sólidos para hacer el seguimiento de la recuperación de los fondos de la UE. Estos procesos deben ser claros también en los casos en los que se va a seguir un proceso civil o penal.

La aplicación de estas sanciones, y su visibilidad, son un elemento de disuasión fundamental para los defraudadores, y por tanto el Servicio Público de Empleo Estatal actuará con determinación para conseguir ese resultado.

7.14.2. Seguimiento del proceso

Una vez concluida la investigación por parte de las autoridades competentes debe llevarse a cabo la revisión de cualquier proceso, procedimiento o control relacionado con el fraude potencial o probado.

Esta revisión será objetiva y autocrítica y deberá tener como resultado unas conclusiones claras con respecto a los puntos débiles detectados y a las lecciones aprendidas, con acciones claras, responsables y se impondrán plazos rigurosos.

Se garantizará la absoluta cooperación con las autoridades responsables de la investigación y el cumplimiento de la ley y con las autoridades judiciales, especialmente en lo que respecta a la conservación de los archivos en un lugar seguro y a las garantías de su transferencia en caso de cambios de personal.

7.15. POTESTAD SANCIONADORA

La finalidad de esta potestad sancionadora es impedir que se consoliden situaciones de antijuridicidad, corregir las actuaciones contrarias a la legalidad e imponer sanciones a quienes son responsables de los ilícitos administrativos, por la realización de acciones u omisiones constitutivas de infracción.

El título IV de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, regula las infracciones y sanciones administrativas en materia de subvenciones.

En cuanto a la competencia para la imposición de sanciones en materia de subvenciones, es necesario acudir al artículo 66.1 de esta ley, en el cual se recoge que las sanciones en materia de subvenciones serán acordadas e impuestas por los ministros o los secretarios de Estado de los departamentos ministeriales concedentes. En el caso de subvenciones concedidas por las demás entidades concedentes, las sanciones serán acordadas e impuestas por los titulares de los ministerios a los que estuvieran adscritas.

No obstante, cuando la sanción consista en la pérdida de la posibilidad de obtener subvenciones, ayudas públicas y avales de Estado, o en la pérdida de la posibilidad de actuar como entidad colaboradora en relación con las subvenciones reguladas en esta ley, la competencia corresponderá al Ministro de Hacienda.

En materia de contratación, la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014, establece en su artículo 72, la competencia y procedimiento en relación con la apreciación de la prohibición de contratar.

Al respecto considera las prohibiciones de contratar se aprecia en general por el órgano de contratación, siendo este mismo órgano el competente para instruir el procedimiento en los supuestos del 71.2 (relativos o inherentes al propio procedimiento de contratación).

En el resto de supuestos (71.1. de la LCSP) será la administración u órgano competente por razón de materia el competente en la instrucción del respectivo procedimiento sancionador (Ministerio de Hacienda, AEAT, TGSS, CNMC, tribunal o juez,), si bien la sanción impuesta se aprecia por el órgano de contratación durante el procedimiento respectivo en el momento en que la conoce, y subsisten mientras se den las circunstancias que las determinen.

En el caso del Servicio Público de Empleo Estatal, se delega en la persona titular de la Secretaría de Estado de Empleo y Economía Social el ejercicio de la potestad sancionadora en materia de subvenciones en aquellos supuestos en que la misma corresponda a la persona titular del Ministerio cuando sean concedidas por los organismos adscritos a la Secretaría de Estado.

Por su parte, en el caso de la contratación pública, la Dirección General del organismo delega la competencia en la materia en la Subdirección General de Gestión Financiera y en las Direcciones Provinciales.

7.16. FIJAR LAS MEDIDAS A TOMAR

- Graduación del fraude:
    - Leves
    - Graves
    - Muy graves
- Constitutivo de infracción Penal

De conformidad con lo dispuesto en el Anexo III.C de la Orden HFP/1030/2021 y recoge la Directiva (UE) 2017/1371, sobre la lucha contra el fraude que afecta a los intereses financieros de la Unión a través del Derecho penal (denominada Directiva PIF), dentro de su artículo 3.1: "Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para garantizar que el fraude que afecte a los intereses financieros de la Unión constituye una infracción penal cuando se cometan intencionadamente".

El régimen de sanciones previsto en la citada directiva, en su artículo 7, es la siguiente:

- Fraude superior a 100.000 euros u otras circunstancias definidas en el derecho nacional ("fraude grave"):
    - Sanción penal más pena máxima de al menos cuatro años de prisión.
- Fraude entre 10.000 y 100.000 euros:
    - Sanción penal más pena máxima de prisión, pero no necesariamente de 4 años.
- Fraude inferior a 10.000 euros ("fraude leve"):
    - Necesariamente sanción, pero no tiene por qué ser de naturaleza penal, posibilidad de sanción administrativa.

La tipificación de un ilícito no se agota en el ámbito penal, sino que deberá extender a la regulación administrativa sancionadora, con la adecuación de los principios del derecho administrativo sancionador en orden a la persecución del fraude, la corrupción y las irregularidades de cualquier tipo.

El recurso al derecho penal deberá quedar limitado a los supuestos más graves de conformidad con el principio de intervención mínima.

De forma simultánea, deberá regularse convenientemente un derecho administrativo sancionador, eficaz y disuasorio, que establezca un procedimiento dotado de una mayor certeza en la imposición de sanciones.

7.17. PUBLICIDAD

Con la publicación del «Plan de Medidas Antifraude» se da cumplimiento de la obligación de publicidad activa recogida en los arts. 6 y 7 de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno.

7.18. REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN

El presente «Plan de Medidas Antifraude» se configura como una herramienta flexible y sujeta a revisión, que deberá ir actualizándose y completándose a media que se vaya poniendo en práctica por parte del Servicio Público de Empleo Estatal, en función de cada contexto y atendiendo a eventuales factores, internos o externos, que así lo aconsejen.

En este sentido, el Comité de Dirección del SEPE, en el primer trimestre del año 2022, supervisará la elaboración del despliegue procedimental y documental de este Plan.

8. ANEXOS

Modelo A

Modelo de declaración de ausencia de conflicto de intereses (DACI)

Financiado por la Unión Europea
NextGenerationEU

Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia | SEPE

DECLARACIÓN DE AUSENCIA DE CONFLICTO DE INTERESES (DACI)	
EXPTE. Nº	
CONTRATO	

Al objeto de garantizar la imparcialidad en el procedimiento de contratación arriba referenciado, el/los abajo firmante/s, como participante/s en el proceso de preparación y tramitación del expediente, del organismo destinatario **DECLARA:**

PRIMERO: Estar informado/s de lo siguiente:

1. Que el artículo 61.3 «**Conflicto de intereses**», del Reglamento (UE, Euratom) 2018/1046 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 18 de julio (Reglamento financiero de la UE), establece que «*existirá conflicto de intereses cuando el ejercicio imparcial y objetivo de las funciones se vea comprometido por razones familiares, afectivas, de afinidad política o nacional, de interés económico o por cualquier motivo directo o indirecto de interés personal*».

2. Que el artículo 64 «**Lucha contra la corrupción y prevención de los conflictos de intereses**» de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, tiene el fin de evitar cualquier distorsión de la competencia y garantizar la transparencia en el procedimiento y asegurar la igualdad de trato a todos los candidatos y licitadores.

3. Que el artículo 23 «**Abstención**», de la Ley 40/2015, de 1 octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, establece que deberán abstenerse de intervenir en el procedimiento «*las autoridades y el personal al servicio de las Administraciones en quienes se den algunas de las circunstancias señaladas en el apartado siguiente*», siendo éstas:

   a) *Tener interés personal en el asunto de que se trate o en otro en cuya resolución pudiera influir la de aquél; ser administrador de sociedad o entidad interesada, o tener cuestión litigiosa pendiente con algún interesado.*

   b) *Tener un vínculo matrimonial o situación de hecho asimilable y el parentesco de consanguinidad dentro del cuarto grado o de afinidad dentro del segundo, con cualquiera de los interesados, con los administradores de entidades o sociedades interesadas y también con los asesores, representantes legales o mandatarios que intervengan en el procedimiento, así como compartir despacho profesional o estar asociado con éstos para el asesoramiento, la representación o el mandato.*

   c) *Tener amistad íntima o enemistad manifiesta con alguna de las personas mencionadas en el apartado anterior.*

   d) *Haber intervenido como perito o como testigo en el procedimiento de que se trate.*

   e) *Tener relación de servicio con persona natural o jurídica interesada directamente en el asunto, o haberle prestado en los dos últimos años servicios profesionales de cualquier tipo y en cualquier circunstancia o lugar.*

www.sepe.es
Trabajamos para ti

CORREO ELECTRÓNICO

SEGUNDO: Que no se encuentra/n incurso/s en ninguna situación que pueda calificarse de conflicto de intereses de las indicadas en el artículo 61.3 del Reglamento Financiero de la UE I y que no concurre en su/s personal/s ninguna causa de abstención del artículo 23.2 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público que pueda afectar al procedimiento de licitación.

TERCERO: Que se compromete/n a poner en conocimiento del órgano de contratación, sin dilación, cualquier situación de conflicto de intereses o causa de abstención que dé o pudiera dar lugar a dicho escenario.

CUARTO: Conozco que, una declaración de ausencia de conflicto de intereses que se demuestre que sea falsa, acarreará las consecuencias disciplinarias/administrativas/ judiciales que establezca la normativa de aplicación.

LEÍDO Y ACEPTADO

Firmado electrónicamente por: *(fecha y firma, nombre completo y DNI)*

Test conflicto de interés, prevención del fraude y la corrupción

Preguntas	Grado de cumplimiento			
	4	3	2	1
1. ¿Se dispone de un ""Plan de Medidas Antifraude»» que le permita a la entidad ejecutora o a la entidad decisora garantizar y declarar que, en su respectivo ámbito de actuación, los fondos correspondientes se han utilizado de conformidad con las normas aplicables, en particular, en lo que se refiere a la prevención, detección y corrección del fraude, la corrupción y los conflictos de intereses?				
2. ¿Se constata la existencia del correspondiente ""Plan de Medidas Antifraude»» en todos los niveles de ejecución?				
Prevención				
3. ¿Dispone de una declaración, al más alto nivel, donde se comprometa a luchar contra el fraude?				
4. ¿Se realiza una autoevaluación que identifique los riesgos específicos, su impacto y la probabilidad de que ocurran y se revisa periódicamente?				
5. ¿Se difunde un código ético y se informa sobre la política de obsequios?				
6. ¿Se imparte formación que promueva la Ética Pública y que facilite la detección del fraude?				
7. ¿Se ha elaborado un procedimiento para tratar los conflictos de intereses?				
8. ¿Se cumplimenta una declaración de ausencia de conflicto de intereses por todos los intervinientes?				
9. ¿Se han definido indicadores de fraude o señales de alerta (banderas rojas) y se han comunicado al personal en posición de detectarlos?				
10. ¿Se utilizan herramientas de prospección de datos o de puntuación de riesgo?				
11. ¿Existe algún cauce para que cualquier interesado pueda presentar denunciar?				
12. ¿Se dispone de alguna Unidad encargada de examinar las denuncias y proponer medidas?				
13. ¿Se evalúa la incidencia del fraude y se califica como sistémico o puntual?				
14. ¿Se retiran los proyectos o la parte de los mismos afectados por el fraude y financiados o a financiar por el MRR?				
15. ¿Se comunican los hechos producidos y las medidas adoptadas a la entidad ejecutora, a la entidad decisora o la Autoridad Responsable, según proceda?				
16. ¿Se denuncian, en los casos oportunos, los hechos punibles a las Autoridades Públicas nacionales o de la Unión Europea o ante la fiscalía y los tribunales competentes?				
Subtotal puntos				
Puntos totales				
Puntos máximos	64			
Puntos relativos (puntos totales/puntos máximos				

Nota: 4 equivale al máximo cumplimiento, 1 al mínimo

9. ACRÓNIMOS Y ABREVIATURAS

BNDS	Base Nacional de Datos de Subvenciones
BOE	Boletín Oficial del Estado
CI	Conflicto de Intereses
DACI	Declaración de ausencia de conflicto de intereses
HFP	Hacienda y Función Pública
IGAE	Intervención General de la Administración del Estado
MRR	Mecanismo de Recuperación y Resiliencia
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo
OLAF	Oficina Europea de Lucha contra el Fraude
PIF	Directiva UE contra el fraude en los intereses financieros
PRTR	Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia
SNCA	Servicio Nacional de Coordinación Antifraude
TFUE	Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea
TIC	Tecnologías de la Información y la Comunicación
UE	Unión Europea
LCSP	Ley de Contratos del Sector Público
IGAE	Intervención General de la Administración del Estado
AEAT	Agencia Estatal de la Administración Tributaria
TGSS	Tesorería General de la Seguridad Social
CNMC	Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia.

10. REFERENCIAS NORMATIVAS:

- Reglamento (CE, Euraton) nº 2988/95 del Consejo, de 18 de diciembre de 1995, relativo a la protección de los intereses financieros de las Comunidades Europeas.
- Reglamento (UE, Euratom) 2018/1046 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 18 de julio de 2018, sobre las normas financieras aplicables al presupuesto general de la Unión.
- Reglamento (UE, Euratom) 2020/2092 del Parlamento Europeo y del Consejo de 16 de diciembre de 2020 sobre un régimen general de condicionalidad para la protección del presupuesto de la Unión.
- Dictamen n.º 6/2020 sobre la propuesta de Reglamento del Parlamento Europeo y del Consejo por el que se establece un Mecanismo de Recuperación y Resiliencia.
- Reglamento (UE) 2021/241 del Parlamento Europeo y del Consejo de 12 de febrero de 2021, por el que se establece el Mecanismo de Recuperación y Resiliencia.
- Real Decreto-ley 36/2020, de 30 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes para la modernización de la Administración Pública y para la ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.
- Decisión de Ejecución del Consejo, de 6 de julio de 2021, relativa a la aprobación de la evaluación del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia del Reino de España.
- Acuerdo de Financiación del Mecanismo de Recuperación y Resiliencia, firmado entre la Comisión Europea y el Reino de España con fecha de 6 de agosto de 2021.
- Orden HFP/1030/2021, de 29 de septiembre, por la que se configura el sistema de gestión del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia
- Orden HFP/1031/2021, de 29 de septiembre, por la que se establece el procedimiento y formato de la información a proporcionar por las Entidades del Sector Público Estatal, Autonómico y Local para el seguimiento del cumplimiento de hitos y objetivos y de ejecución presupuestaria y contable de las medidas de los componentes del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.
- Ley Orgánica 2/1982, de 12 de mayo, del Tribunal de Cuentas.

- Ley 7/1988, de 5 de abril, de Funcionamiento del Tribunal de Cuentas.
- Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.
- Real Decreto 799/2005, de 1 de julio, por el que se regulan las inspecciones generales de servicios de los departamentos ministeriales.
- Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno.
- Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.
- Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.
- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
- Comunicación 1/2017, de 6 de abril, sobre la forma en la que pueden proceder las personas que tengan conocimiento de hechos que puedan ser constitutivos de fraude o irregularidad en relación con proyectos u operaciones financiados total o parcialmente con cargo a fondos procedentes de la Unión Europea.
- Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014.
- Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.
- Real Decreto 682/2021, de 3 de agosto, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Hacienda y Función Pública y se modifica el Real Decreto 139/2020, de 28 de enero, por el que se establece la estructura orgánica básica de los departamentos ministeriales.
- OCDE (2004), “OECD Guidelines for Managing Conflict of Interest in the Public Service”, in Managing Conflict of Interest in the Public Service.
- Directiva (UE) 2017/1371 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2017, sobre la lucha contra el fraude que afecta a los intereses financieros de la Unión a través del Derecho penal.
- Recomendación del Consejo de la OCDE sobre integridad públicas, adoptada el 26 de enero de 2017.

- Directiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2019, relativa a la protección de las personas que informen sobre infracciones del Derecho de la Unión.
- OECD (2020), Manual de la OCDE sobre Integridad Pública.
- Web estatal del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.
- Dirección General de Fondos Europeos. Ministerio de Hacienda y función pública. Gobierno de España
- Informe de la Oficina Europea de Lucha Antifraude sobre la corrupción en la contratación pública que afecta a los fondos de la UE, de 3 de febrero de 2014.
- IV Plan de Gobierno Abierto 2020-2024.