

Expediente: 2021/G01_02/000054 (Principal) 2021/G01_02/000110 (acumulado) 2021/G01_02/000272 (acumulado) Ref.: ████████ Asunto: dietas altos cargos Denunciado: DIVALTERRA, JLVLL, ABS y STU	DIRECCIÓN DE ANÁLISIS E INVESTIGACIÓN
---	--

RESOLUCIÓN DE CONCLUSIÓN DE ACTUACIONES DE INVESTIGACIÓN

Visto el expediente nº 2021/G01_02/000054 (Principal) instruido con motivo de la denuncia sobre irregularidades en relación con la percepción presuntamente indebida de dietas por parte de dos empleados en el seno de una sociedad mercantil de capital público dependiente de la Diputación Provincial de Valencia, y en base a los siguientes

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO. Hechos Denunciados.

Mediante escrito comunicado a través del Buzón de Denuncias (#539), en fecha 4 de febrero de 2021, esta Agencia tuvo conocimiento de determinadas irregularidades relacionadas con la percepción presuntamente indebida de dietas por parte de dos empleados en el seno de una sociedad mercantil de capital público dependiente de la Diputación Provincial de Valencia.

En fecha 31 de marzo de 2021 se recibió nueva denuncia (B#585), con identidad de hecho, sujeto y fundamento, y dando origen al expediente n.º 2021/G01_02/000110.

En fecha 26 de agosto de 2021 se recibió nueva denuncia (B#741), con identidad de hecho, sujeto y fundamento, y dando origen al expediente n.º 2021/G01_02/000272.

SEGUNDO. Apertura de Expediente.

La realización de actuaciones ha dado lugar a la apertura por parte de la Agencia de los expedientes identificados con los números de referencia que constan en el encabezado del presente documento.

Dichos expedientes fueron acumulados mediante Resolución del Director de la Agencia de fecha 21 de abril de 2021 y Resolución del Director de la Agencia de fecha 17 de septiembre de 2021.

CSV (Código de Verificación Segura)	██	Fecha	20/06/2022 19:19:59
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020	Estado de elaboración	Original
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director - Agència de Prevenció i Lluita Contra el Fraud i la Corrupció de la C V)		
Url de verificación	██	Página	1/64

TERCERO. Actuaciones realizadas para la determinación del análisis la verosimilitud de la denuncia.

Para el estudio de la verosimilitud se ha procedido al análisis y estudio detallado de documentación administrativa, así como de información obtenida a través de fuentes abiertas.

En particular, se requirió la siguiente documentación a la entidad investigada en fecha 3 de marzo de 2021:

- "1. Copia de todos los informes jurídicos de legalidad emitidos en relación con la percepción de dietas o indemnizaciones por kilometraje por parte de personal de la entidad DIVALTERRA y, en particular, los que afecten al trabajador empleado público don JLVLL, desde 2015 hasta la actualidad.*
- 2. Relación certificada de los periodos de baja o ausencias laborales de don JLVLL, trabajador empleado público de DIVALTERRA.*
- 3.- Certificación de las cantidades abonadas por dietas o indemnizaciones de kilometraje a don JLVLL, identificando el periodo al que se corresponde la indemnización en cada caso."*

La información solicitada fue remitida a esta Agencia en fecha 22 de marzo de 2021.

Posteriormente, se requirió la siguiente documentación a la entidad investigada en fecha 28 de marzo de 2021:

- "1. Copia de las auditorías de cumplimiento de los ejercicios 2018 y 2019, en la parte que analizan la procedencia del cobro del plus de kilometraje a favor del Sr. JLVLL, según la información publicada en fuentes abiertas.*
- 2. Copia del Convenio Colectivo aplicable y copia del contrato o contratos de trabajo firmados por el Sr. JLVLL.*
- 3. Copia de la petición del Sr. JLVLL así como de la petición de la Sra. MJA, que originan la emisión de los informes de fechas 11 y 19 de julio de 2018.*
- 4. Copia, si existiera, de las medidas adoptadas por el Sr. JLVLL al respecto de su escrito de fecha 11 de julio de 2018.*
- 5. Informes existentes del Servicio de Recursos Humanos, en su caso, o argumentación jurídica sobre:*
 - En base a qué cláusula contractual o convencional se abonan a los empleados de DIVALTERRA, las "Dietas por Kilometraje" o "Complementos de Desplazamiento".*
 - El motivo por el que, hasta 2016, se paga como concepto de "KILOMETRAJE" y desde 2017 hasta la actualidad como "COMPLEMENTO DESPLAZAMIENTO"."*

La información solicitada fue remitida a esta Agencia en fecha 8 de abril de 2021.

CUARTO. Informe Previo.

En fecha 21 de abril de 2021 se emitió informe por parte de funcionarios de esta Agencia en el que se acreditaba la existencia de indicios razonables de verosimilitud en el relato de los hechos denunciados.

CSV (Código de Verificación Segura)	[REDACTED]	Fecha	20/06/2022 19:19:59
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020	Estado de elaboración	Original
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director - Agència de Prevenció i Lluita Contra el Fraude i la Corrupció de la C V)		
Url de verificación	[REDACTED]	Página	2/64

QUINTO. Resolución de Inicio de Actuaciones de Investigación.

En fecha 27 de abril de 2021 se remitió a la entidad autora de los hechos Resolución de inicio de actuaciones de investigación, cuya notificación consta acreditada en el expediente.

En la citada Resolución, se requería la aportación de la siguiente documentación, cuyo texto literal se transcribe a continuación, y se otorgó un plazo de 10 días hábiles para su remisión:

“- Relación nominal de trabajadores contratados (con independencia de la modalidad contractual) que perciben, o han percibido desde 2015, mensualmente un “complemento de desplazamiento” (o concepto análogo) para compensar los gastos de desplazamiento de su lugar de residencia al lugar de trabajo.

- Certificado del domicilio del trabajador JLVLL que consta en el contrato de trabajo, en las nóminas y al que se le notifican los actos, acuerdos y resoluciones emanados de la entidad. En caso de constar varios domicilios, deberán incluirse todos ellos en el certificado.

- Informe sobre los siguientes extremos:

- a) Si el concepto de “KILOMETRAJE” o “COMPLEMENTO DE DESPLAZAMIENTO” se considera incluido dentro del concepto de “SALARIO”.*
- b) Si durante los periodos de baja laboral, se mantiene el derecho a la percepción de los anteriores conceptos, aun a pesar de no haber desplazamiento alguno.*
- c) Si se exige algún tipo de justificación para el devengo mensual de dichos complementos. En caso afirmativo, se deberá aportar copia de los justificantes.*
- d) El motivo por el que DIVALTERRA contrató las auditorías de 2018 al margen de la Diputación de Valencia, tal y como consta en el “Informe Resumen Control Interno 2019” de la Intervención General de la Diputación de Valencia de 15 de octubre de 2020, provocando que tuvieran que licitarse otros contratos para el mismo objeto.*
- e) Si las retribuciones del Director de servicios jurídicos, económicos, de administración y transparencia se ajustan o superan los importes máximos señalados en el Acuerdo adoptado por la sesión del Pleno de la Diputación de Valencia celebrado el 27 de septiembre de 2016. En caso de entender que superan los importes máximos, cuantifiquen las cantidades excedidas.*
- f) El motivo por el que el Sr. JLVLL formalizó renuncia por escrito el 4 de julio de 2019 y los motivos por los que desistió de la misma el 22 de julio de 2019, de forma verbal.”*

La entidad remitió a la Agencia la documentación en fecha 26 de mayo de 2021.

SEXTO.- Otras actuaciones de investigación.

En fecha 23 de junio de 2021 se requirió nuevamente la remisión de determinada información a la entidad, en concreto:

“1. Copia de los Acuerdos plenarios de la Diputación de Valencia que regulen las retribuciones de los altos cargos de Divalterra desde 2015.

2. Informe si en los contratos laborales de alta dirección anteriores a 2015 se incluía la cláusula por la cual en los supuestos de incapacidad temporal los Directores percibirían el 100% del salario,

CSV (Código de Verificación Segura)	[REDACTED]	Fecha	20/06/2022 19:19:59
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020	Estado de elaboración	Original
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director - Agència de Prevenció i Lluita Contra el Fraud i la Corrupció de la C V)		
Url de verificación	[REDACTED]	Página	3/64

complementándose el importe necesario por parte de la empresa, o si, por el contrario, dicha cláusula es incorporada únicamente en los contratos firmados a partir de 2015.

3. Identifique la persona o personas físicas autoras de la redacción de los contratos de alta dirección firmados en 2015.

4. Informe si la "interpretación amplia atendiendo al criterio de condición más beneficiosa" a que se refiere el informe del Director de RRHH se encuentra definida y formalizada por escrito, mediante la aplicación de la misma en Nota Interna, Circular, Informe, o cualquier instrumento análogo, teniendo en cuenta:

- que el informe del Director de RRHH indica que "dicha interpretación es acorde con el criterio de la Dirección de la empresa".
- que la respuesta de Jose Luis Vera Llorens al respecto del desistimiento a su renuncia indica que "la renuncia por mi parte podría llevar disfunciones en el resto de otras personas y del propio criterio empresarial".

5. Informe si dicha "interpretación amplia atendiendo al criterio de condición más beneficiosa" es compatible con las siguientes disposiciones:

- Art. 50.1 del Convenio Colectivo, que NO incluye el "plus de transporte" entre la categoría de conceptos salariales.
- Art. 50.2 del Convenio Colectivo, que específicamente señala la independencia del "plus de transporte" con respecto al "salario".

6. Informe sobre el motivo por el que se cuantifica el complemento de desplazamiento percibido por JLVLL en "560,40 €", teniendo en cuenta:

- que en el contrato de alta dirección firmado se remite al "Baremo Vigente en los órganos de la Diputación de Valencia", y
- que el Convenio Colectivo de DIVALTERRA fija la cuantía del "Plus Transporte" en "109,72 €", según las Tablas Salariales anejas.

7. Copia de los justificantes de gastos de locomoción que correspondan, con el fin de acreditar la realidad material de los desplazamientos realizados desde el domicilio habitual al centro de trabajo realizados por JLVLL en la anualidad 2020.

8. Relación desglosada de conceptos e importes mensuales percibidos en nómina desde 2015 hasta la actualidad, por los siguientes trabajadores:

- ABS
- MAFL
- RIF
- JLMM
- PPLL
- STU
- JRTF
- VSM"

La entidad remitió a la Agencia la documentación en fecha 16 de julio de 2021.

En fecha 23 de junio de 2021 se requirió nuevamente la remisión de determinada información a la entidad, en concreto:

"1. Certificado comprensivo de la totalidad de domicilios declarados a DIVALTERRA, por parte de las siguientes personas:

- ABS
- MAFL
- RIF
- JLMM
- PPLL

CSV (Código de Verificación Segura)	[REDACTED]	Fecha	20/06/2022 19:19:59
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020	Estado de elaboración	Original
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director - Agència de Prevenció i Lluita Contra el Fraude i la Corrupció de la C V)		
Url de verificación	[REDACTED]	Página	4/64

- STU
- JRTF
- VSM¹

2. Copia del Acta de la Sesión del Consejo de Administración de 2 de octubre de 2015, por la que se acuerda:

1. Modificación de la denominación del cargo de Vice-gerente de IMELSA por el de Cogerente
2. Modificación del régimen cuantitativo de las facultades del Gerente y apoderamiento de la Sra. **A.B.S.** Cogerente de IMELSA, con las mismas facultades que el actual Director-Gerente.
3. Apoderamiento del Sr. **J.L.V.LL.** , Director de los Servicios Jurídicos, Administración y Transparencia.
4. Formalización y ejecución de acuerdos.

Informe sobre el método de control de cumplimiento de horario y jornada aplicable a las personas relacionadas en el punto 1.²

La entidad remitió a la Agencia la documentación en fecha 24 de noviembre de 2021.

Finalmente, en fecha 27 de octubre de 2021 se solicitaron certificados de empadronamiento históricos a los Ayuntamientos de Valencia y Cortes de Pallás, siendo recibidos los mismos en fechas 29 de octubre de 2021 y 8 de noviembre de 2021.

SÉPTIMO.- Ampliación del plazo de duración de las actuaciones de investigación

En fecha 20 de octubre de 2021 se procedió a resolver por el Director de la Agencia, la ampliación del plazo de duración de las actuaciones de investigación por un plazo adicional de seis meses a computar desde la finalización del plazo inicial de seis meses.

OCTAVO.- Informe Provisional.

En fecha 28 de marzo de 2022 se emitió informe provisional de la investigación por funcionarios de la Agencia.

Dicho informe provisional fue notificado a las personas denuncias constando en el expediente la acreditación de las mismas.

NOVENO.- Trámite de Audiencia.

Con la notificación del informe provisional se concedió trámite de audiencia por un plazo de **10 días hábiles** a contar desde la recepción del informe para poder formular las alegaciones oportunas ante la Dirección de Análisis e Investigación de la Agencia de Prevención y Lucha contra el Fraude y la Corrupción de la Comunitat Valenciana.

CSV (Código de Verificación Segura)		Fecha	20/06/2022 19:19:59
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020	Estado de elaboración	Original
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director - Agència de Prevenció i Lluita Contra el Fraud i la Corrupció de la C V)		
Url de verificación		Página	5/64

A) Por JLVLL, se presentó escrito el día 6 de abril de 2022 ante esta Agencia (registro de entrada número **2022000478**) en relación al expediente de referencia en el que solicitaba lo siguiente:

“SOLICITO A LA AGENCIA VALENCIANA ANTIFRAUDE, que una vez conteste la empresa Divalterra a las conclusiones provisionales que también le han sido notificadas por la AVAF, o en su caso si la empresa no procediera a contestar en tiempo y forma, se me dé traslado del expediente completo a fin de realizar mis alegaciones cuyo plazo correrá a partir de la recepción de dicho expediente completo.”

Mediante Resolución nº 311 de fecha 19 de abril de 2022, se acordó acceder a lo solicitado, debiendo concertar cita previa para el acceso personal y vista del expediente, y solicitar de manera motivada copia de los documentos concretos que sean de su interés, estableciendo un plazo de 10 días hábiles a contar desde la notificación de la indicada resolución para formalizar la petición de acceso, o, en su defecto, considerar cumplido el trámite y decaída la solicitud.

La resolución fue notificada en fecha 27 de abril de 2022, sin que conste en el expediente solicitud de cita previa para el acceso y vista del expediente, por lo que el trámite fue cumplido y decaída su solicitud.

B) Por la representación de DIVALTERRA, se presentó escrito el día 8 de abril de 2022 ante esta Agencia (registro de entrada número **2022000507**) en relación al expediente de referencia en el que solicitaba lo siguiente:

“Que en fecha 30 de marzo ha sido notificado a Divalterra informe provisional de investigación del expediente nº 2021/G01_02/000054 relativo al asunto “dietas alto cargo”.

Que resulta necesario para formular escrito de alegaciones tener acceso y copia del expediente administrativo tramitado por la AVAF al realizar menciones en el informe provisional a documentación que no ha sido aportada por Divalterra, S.A., en liquidación.

Por todo lo expuesto:

SOLICITO A LA AGENCIA VALENCIANA ANTIFRAUDE, que teniendo por presentado el presente escrito, lo admita y, en su virtud, acuerde dar acceso y copia del expediente administrativo nº 2021/G01_02/000054, con suspensión del plazo otorgada para formular alegaciones.”

Mediante Resolución nº 310 de fecha 19 de abril de 2022, se acordó acceder a lo solicitado, debiendo concertar cita previa para el acceso personal y vista del expediente, y solicitar de manera motivada copia de los documentos concretos que sean de su interés, estableciendo un plazo de 10 días hábiles a contar desde la notificación de la indicada resolución para formalizar la petición de acceso, o, en su defecto, considerar cumplido el trámite y decaída la solicitud.

La resolución fue notificada en fecha 27 de abril de 2022, constando en el expediente acta de fecha 5 de mayo de 2022, de trámite de audiencia y comparecencia, presentándose escrito de alegaciones por la representación de DIVALTERRA en fecha 8 de junio de 2022, siendo registrado el mismo con el número 2022000801.

CSV (Código de Verificación Segura)	[REDACTED]	Fecha	20/06/2022 19:19:59
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020	Estado de elaboración	Original
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director - Agència de Prevenció i Lluita Contra el Fraud i la Corrupció de la C V)		
Url de verificación	[REDACTED]	Página	6/64

C) Por ABS, se presentó escrito el día 14 de abril de 2022 ante esta Agencia (registro de entrada número **2022000550**) en relación al expediente de referencia en el que solicitaba lo siguiente:

“Primero.- Que en fecha 8 de abril me ha sido notificado INFORME PROVISIONAL DE INVESTIGACIÓN en el que aparezco como denunciada y en el que se me dan DIEZ DÍAS HÁBILES para formular alegaciones.

Segundo.- Que con carácter previo a efectuar las mismas, solicito se me libre copia íntegra del referido expediente en virtud de lo dispuesto en el artículo 53 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y subsidiariamente del artículo 15 de Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno, con paralización del plazo para presentar las referidas alegaciones hasta que se haya cumplido con la referida exigencia legal.”

Mediante Resolución nº 327 de fecha 21 de abril de 2022, se acordó acceder a lo solicitado, debiendo concertar cita previa para el acceso personal y vista del expediente, y solicitar de manera motivada copia de los documentos concretos que sean de su interés, estableciendo un plazo de 10 días hábiles a contar desde la notificación de la indicada resolución para formalizar la petición de acceso, o, en su defecto, considerar cumplido el trámite y decaída la solicitud.

La resolución fue notificada, constando en el expediente acta de fecha 13 de mayo de 2022, de trámite de audiencia y comparecencia, presentándose escrito de alegaciones por ABS en fecha 26 de mayo de 2022, siendo registrado el mismo con el número 2022000756.

D) Por STU se presentó escrito de alegaciones durante el trámite de audiencia en fecha 27 de abril de 2022, registrado con el número 2022000603.

No consta que a fecha de emisión del presente se hayan presentado nuevos escritos de alegaciones al informe provisional, habiendo vencido sobradamente el plazo concedido para ello.

DÉCIMO.- Informe Final de Investigación.

En fecha 20 de junio de 2022 se emitió informe final de investigación por funcionarios de la Agencia.

ANÁLISIS DE LOS HECHOS

De las actuaciones de análisis e investigación desarrolladas por esta Agencia y plasmadas en el cuerpo del Informe Provisional se dedujeron los siguientes hechos y conclusiones provisionales, sobre los que los interesados han realizado las manifestaciones que se indican.

PRIMERO. Análisis de los hechos puestos de manifiesto en la denuncia.

C/ Navellos, 14 - 3ª
 46003 VALÈNCIA
 Tel. +34 962 78 74 50
<https://www.antifraucv.es>

7

CSV (Código de Verificación Segura)	[REDACTED]	Fecha	20/06/2022 19:19:59
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020	Estado de elaboración	Original
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director - Agència de Prevenció i Lluita Contra el Fraud i la Corrupció de la C V)		
Url de verificación	[REDACTED]	Página	7/64

Los hechos objeto de análisis son determinadas irregularidades relacionadas con la percepción, presuntamente indebida, de “dietas” por parte de dos empleados en el seno de una sociedad mercantil de capital público dependiente de la Diputación Provincial de Valencia, la mercantil DIVALTERRA.

En concreto, la denuncia interpuesta a través del Buzón de Denuncias (#539), en fecha 4 de febrero de 2021, indica lo siguiente:

“Ponemos en conocimiento de esta Agencia, por su relevancia en cuanto a una conducta detectada por parte de un personal de alta dirección de la empresa pública DIVALTERRA S.L que puede ser objeto de investigación de la Agencia Valenciana Antifraude.

PRIMERO. Don JLVLL viene desempeñando en la empresa pública DIVALTERRA SL las funciones de Director de los Servicios Jurídicos, Económico, Administración y Transparencia.

SEGUNDO. Desde el mes de noviembre de 2016 hasta el mes de mayo de 2018 el señor JLVLL estuvo de baja que le impidió trabajar y por tanto desplazarse a su lugar de trabajo. Pese a esta circunstancia tal y como consta en el informe de auditoría de cumplimiento de Divalterra S.A que aportamos como DOCUMENTO NUMERO UNO, con firma de los auditores contables. En el informe aportado (página 15), se afirma que el señor JLVLL cobró íntegramente el complemento de desplazamiento que percibía durante los meses que estuvo de baja, sin que se acredite el derecho a la percepción de esas retribuciones.

TERCERO. En el informe de auditoría de cumplimiento de Divalterra S.A que aportamos como DOCUMENTO NUMERO DOS, con firma de los auditores contables. En la páginas 13 y 14, se vuelve a constatar por parte de los firmantes que el señor JLVLL volvió a estar de baja un periodo de tiempo de ese ejercicio y durante el mismo continuo percibiendo el complemento de desplazamiento sin acreditar el derecho a la percepción de esas retribuciones.

A tenor de los hechos descritos y de los siguientes FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO. Un supuesto de enriquecimiento injusto, concepto jurídico contenido en Código Civil. “El enriquecimiento injusto es aquel supuesto en el cual una persona, a consecuencia de un desplazamiento patrimonial verificado de acuerdo con los requisitos exigidos por un ordenamiento jurídico concreto, experimenta un acrecimiento de su patrimonio activo a costa de otra persona.”

SEGUNDO. El enriquecimiento injusto entra en conexión con el fraude de ley, tipificado en el artículo 6.4 del Código Civil y el abuso de derecho preceptuado en el artículo 7 del Código Civil. “Los actos realizados al amparo del texto de una norma que persigan un resultado prohibido por el ordenamiento jurídico o contrario a él se considerarán ejecutados en fraude de ley y no impedirán la debida aplicación de la norma de que se hubiera tratado de eludir” Dispone el artículo 7 del Código Civil “Los derechos deberán ejercitarse conforme a la buena fe”. “La ley no ampara el abuso de derecho o el ejercicio anti social del mismo, todo acto u omisión que por la intención de su autor por su objeto o por las circunstancias en que se realice sobre pase manifiestamente los límites normales del ejercicio de un derecho, con daño para tercero dará lugar a la correspondiente indemnización y a la adopción de las medidas judiciales o administrativas que impidan la persistencia en el abuso”

En segundo lugar, la denuncia interpuesta a través del Buzón de Denuncias (#585), en fecha 31 de marzo de 2021, indica lo siguiente:

“Si quieren investigar fraude, investiguen por qué este señor JLVLL cobra desplazamiento cuando entre semana reside en Valencia capital y no en su pueblo donde figura empadronado; la directora gerente ABS que también estaba empadronada en su pueblo pero entre semana residía en Valencia capital renunció al suculento complemento de desplazamiento ¿es esto enriquecimiento injusto? ¿es esto fraude?”

CSV (Código de Verificación Segura)	[REDACTED]	Fecha	20/06/2022 19:19:59
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020	Estado de elaboración	Original
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director - Agència de Prevenció i Lluita Contra el Fraud i la Corrupció de la C V)		
Url de verificación	[REDACTED]	Página	8/64

Finalmente, en fecha 26 de agosto de 2021 se recibió nueva denuncia (B#741), en la que se indicaba lo siguiente:

“València Plaza ha revelat que l'Agència Valenciana Antifrau investiga els 10000 euros de quilometratge que el Cap Jurídic de Divalterra ha cobrat de baixa (annexe 1). Han sigut les auditories encarregades per la Diputació de València les que han tret a la llum l'abonament d'aquest quilometratge estant de baixa aquest senyor. S'aporten les auditories dels anys 2018 i 2019 realitzades per la Diputació de València com annexes 2 i 3. També es poden aconseguir en el Portal de Transparència de la Diputació. No obstant això, aquests fets investigats per l'Agència Valenciana Antifrau no són més que la punta de l'iceberg del frau d'aquesta empresa ja que aquesta pràctica fraudolenta l'ha aplicada el departament de recurs humans a tots els treballadors de Divalterra. Com el Director del departament reconeix en l'informe que va presentar l'11 de juliol de 2018 i que s'incorpora a la denúncia com a annex 4, les nòmines del personal de Divalterra es confeccionaven única i exclusivament pels tècnics de l'Àrea de Recursos Humans que depenia d'ell a través d'un programa informàtic denominat A3. Aquest informe va ser realitzat pel Director de Recursos Humans per a justificar el sobresou durant la baixa del Sr. JLVLL. Doncs bé, en aquest informe, sense cap mena de noses, aquest senyor reconeix que “en su caso concreto (en la del Sr. JLVLL), Y TAL Y COMO SE ACTUA CON TODOS LOS TRABAJADORES DE ESTA EMPRESA, en el caso del abono de los complementos de transporte o desplazamiento, se hace una interpretación amplia atendiendo al criterio de “condición más beneficiosa para el trabajador”. Como así se realiza, por ejemplo, con todos los trabajadores de Brigadas Forestales.” És a dir, el propi Director de Recursos Humans està reconeixent que a tots els treballadors de Divalterra se'ls ha abonat el plus de transport o de desplaçament quan han estat de baixa i no han anat a treballar i no passa res. Per això, volem denunciar davant l'Agència Valenciana Antifrau aquest fet perquè amplie la investigació ja iniciada, que per part de Divalterra s'ha abonat a tots els treballadors de Divalterra que tenien en la seua nòmina plus de transport o de desplaçament aquest plus quan han estat de baixa malgrat que no han realitzat cap desplaçament. Aquests fets podrien implicar una greu irregularitat i podrien atemptar contra un ús eficient dels fons públics.”

De todo lo anterior, se concluye que:

1. Determinado personal de alta dirección contratado por DIVALTERRA, mercantil pública de capital íntegro local dependiente de la Diputación de Valencia estaría percibiendo un complemento de desplazamiento en periodos temporales en los que está de baja laboral, sin acudir a su puesto de trabajo.
2. La posible improcedencia de dicha percepción se habría puesto de manifiesto en diferentes auditorías realizadas en la entidad.
3. Se añade la grave circunstancia de que las cuantías de los complementos de desplazamiento podrían haber sido fijadas en base a “residencias” o domicilios no habituales, con el fin de conseguir unos importes indebidos.

SEGUNDO.- Análisis del marco normativo y contractual aplicable. Conceptos básicos.

El marco normativo y contractual aplicable está integrado por:

A) Los contratos, originarios y sus posteriores modificaciones, celebrados individualmente para cada uno de los trabajadores de DIVALTERRA.

B) El “Acuerdo plenario de la Diputación de Valencia de 27 de septiembre de 2016” que establece la clasificación de los entes que conforman el sector público local

CSV (Código de Verificación Segura)		Fecha	20/06/2022 19:19:59
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020	Estado de elaboración	Original
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director - Agència de Prevenció i Lluita Contra el Fraud i la Corrupció de la C V)		
Url de verificación		Página	9/64

dependiente de la Diputación de Valencia, con la finalidad de dar cumplimiento a la Disposición Adicional Duodécima de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.

C) El “Acuerdo conjunto de los grupos políticos de la Diputación, sobre régimen retributivo e indemnizaciones a los miembros de la Corporación”, de fecha 3 de agosto de 2015 (BOP n.º 147).

D) Acuerdos del Consejo de Administración de DIVALTERRA que resulten aplicables.

E) El “V Convenio Colectivo” de la empresa DIVALTERRA, de 7 de agosto de 2015.

F) Otra normativa legal y reglamentaria aplicable:

- Las Leyes de Presupuestos Generales, dictadas anualmente, que recogen los límites a los incrementos anuales globales en materia de retribuciones.
- Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección.
- 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.
- Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Dejando a un lado el análisis de los contratos individuales de alta dirección (A), en particular el referente a JLVLL, que será realizado de forma pormenorizada en el apartado TERCERO de este informe, se procede a continuación a establecer el marco común para el correcto análisis de la legalidad de las contrataciones y sus condiciones retributivas.

1. El primer periodo temporal abarcaría las contrataciones de altos cargos formalizadas con anterioridad a julio de 2015, momento en que se produce el cambio en las estructuras de gobierno de la mercantil DIVALTERRA, Junta General y Consejo de Administración y Presidencia.
2. En segundo lugar, cabe diferenciar el periodo que comprendería desde las primeras contrataciones (julio de 2015) hasta la formalización del “Acuerdo plenario de la Diputación de Valencia de 27 de septiembre de 2016” que establece la clasificación de los entes que conforman el sector público local dependiente de la Diputación de Valencia, con la finalidad de dar cumplimiento a la Disposición Adicional Duodécima de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local (septiembre de 2016).

CSV (Código de Verificación Segura)		Fecha	20/06/2022 19:19:59
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020	Estado de elaboración	Original
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director - Agència de Prevenció i Lluita Contra el Fraud i la Corrupció de la C V)		
Url de verificación		Página	10/64

3. El tercer periodo abarcaría el periodo comprendido desde el citado Acuerdo plenario de la Diputación, fechado el 27 de septiembre de 2016, hasta el 13 de noviembre de 2020, momento en que por la Diputación de Valencia se procede a acordar la modificación del Acuerdo de 27 de septiembre de 2016.
4. Finalmente, el cuarto periodo abarcaría desde la fecha de la modificación del Acuerdo plenario operada el 13 de noviembre de 2020, hasta la actualidad.

El estudio realizado por esta Agencia se ha centrado, particularmente, en el análisis del denominado “complemento de desplazamiento” y el “complemento de incapacidad temporal”.

Se entiende, por dichos conceptos:

- **“Complemento de Desplazamiento”**: retribución dineraria adicional y complementaria al salario básico y demás retribuciones complementarias de desempeño del puesto de trabajo, establecida en los contratos de alta dirección con el fin de **“compensar los gastos de desplazamiento desde el domicilio del directivo, conforme a los baremos aprobados por la Diputación de Valencia en el “Acuerdo conjunto de los grupos políticos de la Diputación, sobre régimen retributivo e indemnizaciones a los miembros de la Corporación”, de fecha 3 de agosto de 2015 (BOP n.º 147).**
- **“Complemento de Incapacidad Temporal”**: retribución dineraria adicional y complementaria a la prestación social percibida por los directivos de DIVALTERRA para los casos de incapacidad temporal **destinada a compensar las pérdidas de ingresos como consecuencia de la situación de incapacidad**, consistente en la aportación por parte de DIVALTERRA de un complemento igual a la diferencia entre la retribución real percibida en la situación de incapacidad y el 100% del salario que se percibiría en caso de alta laboral.

Al respecto de lo anterior, el Complemento de Desplazamiento se fija en el “Acuerdo conjunto de los grupos políticos de la Diputación, sobre régimen retributivo e indemnizaciones a los miembros de la Corporación”, de fecha 3 de agosto de 2015 (BOP n.º 147), de la siguiente manera:

(...)
*Sext. Fixar les quanties d'indemnització per quilometratge a percebre pels membres de la Corporació, **amb residència fora de la ciutat de València**, pels gastos de desplaçament des del municipi de la seua residència i fins a la seu d'esta Diputació, sempre que no tinguen assignat un conductor del Parc Mòbil, segons la relació adjunta núm. 2. (...)*

RELACIÓN NÚM. 2

DISTANCIAS	€/MES
De 0 hasta 19 km.	134,70
De 20 hasta 39 km.	276,60
De 40 hasta 59 km.	418,50
De 60 hasta 79 km.	560,40
De 80 hasta 90 km.	638,37

CSV (Código de Verificación Segura)	[REDACTED]	Fecha	20/06/2022 19:19:59
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020	Estado de elaboración	Original
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director - Agència de Prevenció i Lluita Contra el Fraud i la Corrupció de la C V)		
Url de verificación	[REDACTED]	Página	11/64

Es decir, **se efectúa la compensación de gastos de desplazamiento desde el municipio de residencia del perceptor, si la residencia está FUERA de la ciudad de Valencia**, hasta el centro de trabajo, con base a un baremo establecido en función de los kilómetros de distancia.

TERCERO.- Análisis del primer periodo: anterior a julio de 2015.

En el primero de los anteriores periodos, fechado con anterioridad a julio de 2015, esta Agencia tiene constancia de que los contratos de alta dirección celebrados por DIVALTERRA no contemplaban el abono de un “complemento de desplazamiento” ni de un “complemento de incapacidad temporal”, tal y como informa la Jefa del Servicio de Recursos Humanos de DIVALTERRA S.A., sra. EFG, en fecha 27 de julio de 2021:

*“EFG, con DNI nº 4485*****, en calidad de Jefa del Servicio de Recursos Humanos de DIVALTERRA S.A., con domicilio social en la calle Avellanas 14, de Valencia, y con CIF A9602****, a petición de la AGENCIA DE PREVENCIÓN Y LUCHA CONTRA EL FRAUDE Y LA CORRUPCIÓN DE LA COMUNITAT VALENCIANA,*

INFORMO

I. Que según la información que obra en el Servicio de Recursos Humanos de Divalterra, antes de julio de 2015 las siguientes personas ocuparon el puesto de Director Gerente de esta sociedad, que originariamente se denominada IMELSA (se enumeran por orden cronológico desde la creación de la entidad):

1. VJP
2. AHM
3. ALG
4. RSV
5. VJAC
6. MBV
7. RSV

II. Que tan solo se ha podido localizar una copia de los contratos pertenecientes a los Sres. RSV, VJAC y MBV. Tras su revisión se ha constatado que:

a) Se formalizaron a través de la modalidad laboral especial para personal de Alta Dirección, al amparo del Real Decreto 1382/1985 de 1 de agosto.

b) Ninguno de estos contratos incluye una cláusula que indique que en los supuestos de incapacidad temporal el alto directivo percibirá el 100% del salario, complementándose el importe necesario por parte de la empresa.

III. Que en el periodo comprendido entre julio de 2015 y septiembre de 2018 se formalizaron los siguientes contratos de Alta Dirección (se enumeran por orden cronológico):

1. JRTE
2. ABS
3. JLVLL
4. PPLL
5. JLMM
6. STU
7. SFP
8. MCM
9. MAFL
10. RIF
11. VSM
12. XSA
13. VJB

CSV (Código de Verificación Segura)	[REDACTED]	Fecha	20/06/2022 19:19:59
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020	Estado de elaboración	Original
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director - Agència de Prevenció i Lluita Contra el Fraude i la Corrupció de la C V)		
Url de verificación	[REDACTED]	Página	12/64

14. AMA

En todos estos contratos se incluye una cláusula que indica que en los supuestos de incapacidad temporal el alto directivo percibirá el 100% del salario, complementándose el importe necesario por parte de la empresa.

IV. Que con posterioridad a septiembre de 2018 no se ha formalizado en DIVALTERRA ningún nuevo contrato de Alta Dirección.

Y para que conste a los efectos oportunos, firmo el presente informe en València, a la fecha de la firma.”

Es decir, se constata que **la cláusula de complemento de incapacidad temporal es de nueva introducción para el segundo periodo, que tiene su origen en el cambio de órganos de gobierno de DIVALTERRA, acaecido en julio de 2015.**

Por su parte, respecto al complemento de desplazamiento, se informa en fecha 24 de mayo de 2021:

“EFG, con DNI nº 4485*****, en calidad de Jefa del Servicio de Recursos Humanos de DIVALTERRA S.A., en relación a la información y documentación requerida por la Agencia Valenciana Antifraude,

INFORMO

Que según los datos obrantes en los archivos de la base de datos de la entidad, los trabajadores de DIVALTERRA que percibieron el complemento de desplazamiento desde el 2015 son los siguientes:

- JLVLL
- ABS
- MAFL
- RIF
- JLMM
- PPLL
- STU
- JRTE
- VSM”

Es decir, se constata que **la cláusula de complemento de desplazamiento es de nueva introducción para el segundo periodo, que tiene su origen en el cambio de órganos de gobierno de DIVALTERRA, acaecido en julio de 2015.**

CUARTO.- Análisis del segundo periodo: de julio de 2015 a septiembre de 2016

Este periodo comprendería desde las primeras contrataciones (julio de 2015) hasta la formalización del “Acuerdo plenario de la Diputación de Valencia de 27 de septiembre de 2016” que establece la clasificación de los entes que conforman el sector público local dependiente de la Diputación de Valencia, con la finalidad de dar cumplimiento a la Disposición Adicional Duodécima de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local (septiembre de 2016).

CSV (Código de Verificación Segura)		Fecha	20/06/2022 19:19:59
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020	Estado de elaboración	Original
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director - Agència de Prevenció i Lluita Contra el Fraud i la Corrupció de la C V)		
Url de verificación		Página	13/64

Este segundo periodo se caracteriza por la celebración de numerosos contratos de alta dirección celebrados por DIVALTERRA, en ausencia de acuerdo de clasificación de su entidad matriz, la Diputación de Valencia.

Cabe recordar que la citada Disposición Adicional 12ª de la Ley 7/1985, establecía:

"Disposición adicional duodécima. Retribuciones en los contratos mercantiles y de alta dirección del sector público local y número máximo de miembros de los órganos de gobierno.

1. Las retribuciones a fijar en los contratos mercantiles o de alta dirección suscritos por los entes, consorcios, sociedades, organismos y fundaciones que conforman el sector público local se clasifican, exclusivamente, en básicas y complementarias.

Las retribuciones básicas lo serán en función de las características de la entidad e incluyen la retribución mínima obligatoria asignada a cada máximo responsable, directivo o personal contratado.

Las retribuciones complementarias, comprenden un complemento de puesto y un complemento variable. El complemento de puesto retribuiría las características específicas de las funciones o puestos directivos y el complemento variable retribuiría la consecución de unos objetivos previamente establecidos.

2. Corresponde al Pleno de la Corporación local la clasificación de las entidades vinculadas o dependientes de la misma que integren el sector público local, en tres grupos, atendiendo a las siguientes características: volumen o cifra de negocio, número de trabajadores, necesidad o no de financiación pública, volumen de inversión y características del sector en que desarrolla su actividad.

Esta clasificación determinará el nivel en que la entidad se sitúa a efectos de:

- a) Número máximo de miembros del consejo de administración y de los órganos superiores de gobierno o administración de las entidades, en su caso.
- b) Estructura organizativa, con fijación del número mínimo y máximo de directivos, así como la cuantía máxima de la retribución total, con determinación del porcentaje máximo del complemento de puesto y variable.

3. Las retribuciones en especie que, en su caso, se perciban computarán a efectos de cumplir los límites de la cuantía máxima de la retribución total. La cuantía máxima de la retribución total no podrá superar los límites fijados anualmente en la Ley de presupuestos generales del Estado.

4. El número máximo de miembros del consejo de administración y órganos superiores de gobierno o administración de las citadas entidades no podrá exceder de:

- a) 15 miembros en las entidades del grupo 1.
- b) 12 miembros en las entidades del grupo 2.
- c) 9 miembros en las entidades del grupo 3.

5. Sin perjuicio de la publicidad legal a que estén obligadas, las entidades incluidas en el sector público local difundirán a través de su página web la composición de sus órganos de administración, gestión, dirección y control, incluyendo los datos y experiencia profesional de sus miembros.

Las retribuciones que perciban los miembros de los citados órganos se recogerán anualmente en la memoria de actividades de la entidad.

6. El contenido de los contratos mercantiles o de alta dirección celebrados, con anterioridad a la entrada en vigor de esta Ley, deberá ser adaptados a la misma en el plazo de dos meses desde la entrada en vigor.

La adaptación no podrá producir ningún incremento, en relación a su situación anterior.

Las entidades adoptarán las medidas necesarias para adaptar sus estatutos o normas de funcionamiento interno a lo previsto en esta Ley en el plazo máximo de tres meses contados desde la comunicación de la clasificación.

CSV (Código de Verificación Segura)	[REDACTED]	Fecha	20/06/2022 19:19:59
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020	Estado de elaboración	Original
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director - Agència de Prevenció i Lluita Contra el Fraud i la Corrupció de la C V)		
Url de verificación	[REDACTED]	Página	14/64

7. La extinción de los contratos mercantiles o de alta dirección no generará derecho alguno a integrarse en la estructura de la Administración Local de la que dependa la entidad del sector público en la que se prestaban tales servicios, fuera de los sistemas ordinarios de acceso.”

Puede observarse, pues, que **no se contempla en principio, entre las retribuciones básicas y complementarias, la posibilidad de establecer complementos adicionales que retribuyan los gastos de desplazamiento de los directivos desde su domicilio al puesto de trabajo, o que complementen los ingresos producidos en periodos de baja laboral hasta asimilar el 100% de retribución para el caso de alta laboral.**

No obstante lo anterior, en los contratos analizados, en particular el que afecta al Director de Servicios Jurídicos y Transparencia, Sr. JLVLL, se hace constar lo siguiente:

Cláusula 2ª. Régimen económico

Salario.

2.1 El *Director* percibirá con carácter fijo una retribución anual bruta de SESENTA MIL NOVECIENTOS NOVENTA Y NUEVE CON NOVENTA Y SEIS (60.999,96 €), distribuida en 12 pagas mensuales y 2 extraordinarias (Verano / Navidad), que serán exigibles por meses vencidos. La retribución se clasificará y reflejará en su nómina con los conceptos de salario base y complemento de puesto de trabajo.

2.2 En el supuesto de Incapacidad Temporal del *Director*, éste percibirá mensualmente, y hasta la fecha del alta de esta situación, el 100 % del salario que perciba en cada momento, comprometiéndose la *Contratante* a complementar la prestación que perciba hasta alcanzar esa cantidad.

Gastos relacionados con el trabajo.

2.5 Los gastos de viaje y desplazamiento del *Director* que sean consecuencia del desempeño de sus funciones serán satisfechos mensualmente por la *Contratante*.

2.6 La *Contratante* se hará cargo de todos los gastos de representación del *Director* que se devenguen como consecuencia de su trabajo abonándolos mensualmente.

2.7 Se compensarán mensualmente al *Director* los gastos de desplazamiento desde su domicilio según el baremo vigente en los órganos de la Diputación Provincial de Valencia.

CSV (Código de Verificación Segura)	[REDACTED]	Fecha	20/06/2022 19:19:59
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020	Estado de elaboración	Original
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director - Agència de Prevenció i Lluita Contra el Fraud i la Corrupció de la C V)		
Url de verificación	[REDACTED]	Página	15/64

En los anteriores extractos, se observa:

- En la Cláusula 2.2, el establecimiento del “Complemento de Incapacidad Temporal”.
- En la Cláusula 2.7, el establecimiento del “Complemento de Desplazamiento”.

Con el cruce de los datos informados y relacionados en el apartado anterior, se obtiene que los directivos de DIVALTERRA que, desde 2015, han percibido los complementos de incapacidad temporal y complementos de desplazamiento, son:

	Cº Desplazamiento	Cº Incapacidad Temporal
1. JRTF	X	X
2. ABS	X	X
3. JLVLL	X	X
4. PPLL	X	X
5. JLMM	X	X
6. STU	X	X
7. SFP		X
8. MCM		X
9. MAFL	X	X
10. RIF	X	X
11. VSM	X	X
12. XSA		X
13. VJB		X
14. AMA		X

Es importante establecer, asimismo, la **autoría material** de los contratos, habida cuenta de que su contenido es diferente al de los contratos anteriores a julio de 2015, informando el Liquidador de DIVALTERRA en fecha 20 de septiembre de 2021, lo siguiente:

“Se desconoce quiénes fueron los autores, aunque se entiende podrían haber sido los Asesores Laborales Externos de Divalterra (TOMARIAL) o en su caso la Asesoría Jurídica de la empresa.”

CSV (Código de Verificación Segura)	██	Fecha	20/06/2022 19:19:59
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020	Estado de elaboración	Original
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director - Agència de Prevenció i Lluita Contra el Fraud i la Corrupció de la C V)		
Url de verificación	██	Página	16/64

QUINTO.- Análisis del tercer periodo: de septiembre de 2016 a noviembre de 2020

El tercer periodo abarcaría el periodo comprendido desde el citado Acuerdo plenario de la Diputación, fechado el 27 de septiembre de 2016, hasta el 13 de noviembre de 2020, momento en que por la Diputación de Valencia se procede a acordar la modificación del Acuerdo de 27 de septiembre de 2016.

Este tercer periodo se caracteriza por la aparición de **numerosas controversias de legalidad**, puestas de manifiesto en medios de comunicación social y en las propias advertencias de legalidad de las auditorías realizadas sobre la cuestión.

Debe partirse del análisis del contenido del "Acuerdo plenario de la Diputación de Valencia de 27 de septiembre de 2016" que establece la clasificación de los entes que conforman el sector público local dependiente de la Diputación de Valencia, con la finalidad de dar cumplimiento a la Disposición Adicional Duodécima de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, del que se resaltan los siguientes extremos:

(...)

Con la finalidad de dar cumplimiento a esta Disposición Adicional de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las bases del régimen local, en la redacción dada por la ley 27/2013, 27 diciembre, de racionalización y sostenibilidad de la administración local, en busca de garantizar los principios de austeridad, eficiencia y transparencia en la gestión del sector público local de la diputación se valencia, y tomando como referencia la normativa estatal establecida al efecto.

SE ACUERDA:

(...)

Tercero.- Clasificar a las entidades del sector público local de la diputación de valencia en función de los acuerdos primero y segundo como sigue:

Grupo I: Divalterra. Egevasa. Consorcio provincial de bomberos.

Grupo II: Girsá. Patronato de turismo. Fundación investigación hospital general universitario.

Grupo III: ninguna entidad.

(...)

Quinto.- Fijar el número de directivos para los distintos grupos:

El número mínimo de directivos será de 0 directivos para los entes, consorcios, sociedades, organismos y fundaciones que conforman el sector público local dependiente de la Diputación de Valencia, sea cual fuere su clasificación.

El número máximo de directivos será de 10 para los entes, consorcios, sociedades, organismos y fundaciones que conforman el sector público local dependiente de la Diputación de Valencia del Grupo I de 6 para los clasificados en el Grupo 2 y de 4 para los clasificados en el Grupo 3.

*Sexto.- Fijar la siguiente **estructura salarial**:*

a) Las retribuciones a fijar en los contratos mercantiles o de alta dirección suscritos en los entes que conforman el sector público local de la Diputación de Valencia, se clasifican en básicas y complementarias, siendo la retribución básica la mínima obligatoria asignada a cada responsable o directivo.

CSV (Código de Verificación Segura)	[REDACTED]	Fecha	20/06/2022 19:19:59
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020	Estado de elaboración	Original
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director - Agència de Prevenció i Lluita Contra el Fraude i la Corrupció de la C.V.)		
Url de verificación	[REDACTED]	Página	17/64

Las retribuciones complementarias comprenden un “complemento de puesto” (retribuye las características específicas de las funciones o puestos directivos) y el “complemento variable” (retribuye la consecución de unos objetivos previamente establecidos)¹.

b) El incremento de la retribución total no podrá superar los límites fijados anualmente en la Ley de presupuestos generales del Estado.

c) Las retribuciones en especie, en caso de haberlas, se computarán a efectos de cumplir los límites de la cuantía máxima de la retribución total.

d) La retribución básica no podrá exceder, en cómputo anual, de los siguientes importes:

- Las entidades del grupo 1: 45.000 euros.
- Las entidades del grupo 2: 35.000 euros.
- Las entidades del grupo 3: 30.000 euros.

e) El complemento de puesto, que tendrá carácter potestativo, retribuye las características específicas de las funciones desarrolladas o de los puestos directivos desempeñados. Se fijará por el Consejo de Administración u Órgano de Gobierno y Administración, a propuesta del responsable del área de adscripción de la Diputación de Valencia de dicho ente del sector público local, con arreglo a los siguientes criterios:

- 1.º Competitividad externa, entendiéndose por tal, la situación retributiva del directivo en comparación con puestos similares del mercado de referencia.
- 2.º Estructura organizativa dependiente del puesto.
- 3.º Peso relativo del puesto dentro de la organización.
- 4.º Nivel de responsabilidad.

El complemento de puesto no podrá superar el cuarenta por ciento de la retribución básica correspondiente a cada grupo.

f) El complemento variable, retribuye la consecución de unos objetivos previamente establecidos por el Consejo de Administración u Órgano de Gobierno y Administración, a propuesta del responsable del área de adscripción de la Diputación de Valencia de dicho ente del sector público local, conforme a parámetros evaluables, por lo que su percepción se halla condicionada a la consecución de unos objetivos.

El complemento variable no podrá superar el diez por ciento de la retribución básica correspondiente a cada grupo.

g) En ningún caso la retribución total podrá exceder del cincuenta por ciento de la retribución básica fijada el apartado d).

Séptimo.- Se deberá proceder a la adaptación de los contratos mercantiles/de alta dirección vigentes a lo dispuesto en este acuerdo, si ello fuera preciso. La adaptación no podrá producir ningún incremento, en relación a su situación anterior.”

Por lo tanto, en resumen, la Diputación de Valencia estableció un marco común para la retribución del personal directivo que **no contemplaría la retribución de complementos de desplazamiento o complementos de incapacidad temporal, sino únicamente la retribución básica y la complementaria “de puesto” y “variable”, ambas vinculadas al desempeño objetivo del puesto de trabajo.**

No consta a esta Agencia que se procediera a la adaptación de los contratos requerida por el punto séptimo del Acuerdo, al menos en lo que se refiere al contrato

¹ Nótese que en este punto nada se indica al respecto de una retribución complementaria “por desplazamiento” ni una retribución complementaria por “incapacidad temporal”. Solo se contemplan retribuciones vinculadas directamente al desempeño del puesto de trabajo.

CSV (Código de Verificación Segura)	[REDACTED]	Fecha	20/06/2022 19:19:59
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020	Estado de elaboración	Original
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director - Agència de Prevenció i Lluita Contra el Fraud i la Corrupció de la C V)		
Url de verificación	[REDACTED]	Página	18/64

del Director de Servicios Jurídicos y Transparencia, Sr. JLVLL, cuyo contrato, con el tenor literal originario de fecha 27 de julio de 2015, se mantendría hasta la novación operada el 21 de enero de 2021.

Como se ha indicado anteriormente, este tercer periodo se caracteriza por la aparición de numerosas controversias jurídicas de legalidad, puestas de manifiesto en medios de comunicación social y en las propias advertencias de legalidad de las auditorías realizadas sobre la cuestión.

A continuación se extractan los pasajes de las auditorías e informes proporcionados a esta Agencia, en la parte que interesa para el estudio de la cuestión:

A) INFORME DE CUMPLIMIENTO DE LEGALIDAD ANUALIDAD 2018, DULA AUDITORES SLP.

Se trata del Informe Definitivo de Auditoría de Cumplimiento de la legalidad vigente correspondiente al ejercicio 2018 **realizado por la Intervención General de la Diputación de Valencia en colaboración con la firma de auditoría DULA AUDITORES SLP** tras las alegaciones presentadas por la Sociedad en la Diputación de Valencia el pasado 29 de septiembre de 2020, del cual cabe resaltar:

"(...)

Respecto al Director de servicios jurídicos, económicos, administración y transparencia indicar que se encontraba al inicio del ejercicio 2018 de baja por enfermedad, incorporándose a su puesto de trabajo en el mes de mayo de ese año. Dicho ello, la retribución recibida por este trabajador e incrementos en el ejercicio 2018 ha sido:

Concepto	Anual 2017	Retribución percibida 2018(meses desde fecha de alta + CIT)		Incremento	Incremento
Salario base*	53.336,64	35.924,71			
Complemento desplazamiento*	6.724,80	6.724,80		-	-
Complemento IT(CIT)	-	7.256,41		No aplica	No aplica
P.P. Extra anual	8.889,44	8.967,39		77,95	0,88%
Total	68.950,88	58.873,31		-	-

*Se divide en 14 mensualidades.

Conceptos de retribución.

De la documentación facilitada se desprende que la nómina incluye como conceptos de retribución el "salario base" y el "complemento desplazamiento". Este último se cobra en 12 pagas mensuales por importe de 560,40 euros cada una de ellas. No obstante añadir que durante los meses de baja las

CSV (Código de Verificación Segura)		Fecha	20/06/2022 19:19:59
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020	Estado de elaboración	Original
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director - Agència de Prevenció i Lluita Contra el Fraude i la Corrupció de la C V)		
Url de verificación		Página	19/64

nóminas incluían adicionalmente a los conceptos señalados ("salario base" y el "complemento desplazamiento") un "complemento por IT".

El contrato de alta dirección suscrito entre la entidad y el Director Jurídico en fecha 27 de julio de 2015 refleja como retribución: i) salario base y ii) complemento de puesto de trabajo, debiéndose reflejar así en nómina. (Cl.2.1). Adicionalmente, la Cl. 2.5 establece que los gastos de viaje y desplazamiento del Director como consecuencia del desempeño de sus funciones le serán satisfechas mensualmente, en esta línea la Cl. 2.7 establece que los gastos de desplazamiento desde su domicilio serán compensados mensualmente al Director jurídico. Por su parte, la Cl. 2.2 establece que en caso de baja por incapacidad temporal el empleado percibirá mensualmente una compensación por el importe que falte hasta alcanzar el 100% de su retribución mensual.

Importes retributivos y otros.

Las retribuciones salariales máximas recogidas en el Acuerdo 15º de la sesión del Pleno de la Diputación de Valencia celebrado el 27 de septiembre de 2016 en el que se aprobó el dictamen de la Comisión Informativa de Hacienda, especial de Cuentas e Infraestructuras, (el "Acuerdo"), debidamente actualizadas ascienden a,

Salario base máximo: 46.131,75€.
 Retribución total máximo: 69.197,63€ .

La retribución del Director de servicios jurídicos, económicos, administración y transparencia durante el ejercicio 2018 ha experimentado un incremento del 1,75%, de conformidad con lo establecido en la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018 (art. 18.2.apdo2).

El Salario base a percibir anualmente (12 meses) por el trabajador es superior al autorizado por el Acuerdo de Diputación.

La retribución anual total del empleado según información de la Sociedad (SB+CD) supera la retribución máxima total actualizada autorizada por la Diputación en su Acuerdo plenario.

Asimismo, y sin perjuicio de lo expuesto, se ha abonado el 100% de la cuantía mensual por complemento de desplazamiento durante los meses del año 2018 en que el trabajador ha estado en situación de baja. Entiende esta parte que, de no haber desplazamiento al lugar de trabajo, deberá acreditarse el derecho a la percepción.

Tanto la retribución como el contrato debe ajustarse al Acuerdo 15º adoptado en sesión Plenaria de la Diputación de Valencia el 27 de septiembre de 2016."

B) INFORME DE CUMPLIMIENTO DE LEGALIDAD ANUALIDAD 2018, RSM AUDITORES

Se trata del Informe definitivo de auditoría de cumplimiento de la legalidad vigente. Ejercicio 2018, **encargado por la propia DIVALTERRA**, y fechado el 10 de septiembre de 2019, del cual cabe resaltar:

"(...)

A su vez, dicho dictamen establece la estructura salarial para las retribuciones a fijar en los contratos mercantiles o de alta dirección, clasificadas en básicas y complementarias, comprendiendo estas últimas un complemento de puesto y un complemento variable, estableciéndose una serie de limitaciones y condiciones para el cálculo de las mismas, siendo el límite de 45.000 euros anuales para la retribución básica, el 40% de ésta para el complemento de puesto (límite de 18.000 euros) y el 10% de aquella para el complemento variable (límite de 4.500 euros), estableciendo un límite total de manera que no exceda el 50% de la retribución básica, es decir, un límite global de 67.500 euros, además las remuneraciones en especie deben computarse a efectos de cumplir el límite total. Se establece que el incremento de la retribución total no podrá superar los límites fijados anualmente en la Ley de presupuestos generales del Estado, que para el ejercicio 2018 se ha fijado en un 1,5%,

CSV (Código de Verificación Segura)	[REDACTED]	Fecha	20/06/2022 19:19:59
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020	Estado de elaboración	Original
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director - Agència de Prevenció i Lluita Contra el Fraud i la Corrupció de la C V)		
Url de verificación	[REDACTED]	Página	20/64

quedando por tanto un límite global actualizado para 2018 de 69.197 euros (68.175 en 2017). **Hemos verificado el debido cumplimiento de los límites anteriormente mencionados.**

(...)"

Esta auditoría encargada por la propia DIVALTERRA a la mercantil RSM, y ejecutada un año antes de la reseñada en el apartado A) (DULA AUDITORES) hace referencia al cumplimiento de los límites retributivos, mientras que la primera pone de manifiesto lo contrario, haciendo especial hincapié en las dudas sobre la percepción del complemento de desplazamiento en los periodos de baja laboral.

C) INFORME DE CUMPLIMIENTO DE LEGALIDAD ANUALIDAD 2019, RSM AUDITORES

Se trata del Informe definitivo de auditoría de cumplimiento de la legalidad vigente. Ejercicio 2019, **encargado por la propia DIVALTERRA**, y fechado el 5 de octubre de 2020, del cual cabe resaltar:

(...)

*A su vez, dicho dictamen establece la estructura salarial para las retribuciones a fijar en los contratos mercantiles o de alta dirección, clasificadas en básicas y complementarias, comprendiendo estas últimas un complemento de puesto y un complemento variable, estableciéndose una serie de limitaciones y condiciones para el cálculo de las mismas, siendo el límite de 45.000 euros anuales para la retribución básica, el 40% de ésta para el complemento de puesto (límite de 18.000 euros) y el 10% de aquella para el complemento variable (límite de 4.500 euros), estableciendo un límite total de manera que no exceda el 50% de la retribución básica, es decir, un límite global de 67.500 euros, además las remuneraciones en especie deben computarse a efectos de cumplir el límite total. Se establece que el incremento de la retribución total no podrá superar los límites fijados anualmente en la Ley de presupuestos generales del Estado, siendo válido en 2019 la prórroga de los aprobados para 2018, si bien el Real Decreto-Ley 24/2018, de 21 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes en materia de retribuciones en el ámbito del sector público, se considera un incremento salarial en un 2,25% anual, más otro 0,25% adicional aplicado desde el 01/07/2019, resultando por tanto un límite global actualizado para 2019 de 70.840 euros (69.197 en 2018). Hemos verificado el debido cumplimiento de los límites anteriormente mencionados. **Hemos verificado que dicho límite se cumple para los contratos existentes de alta dirección durante el ejercicio 2019.***

(...)"

Se observa que, de nuevo, la mercantil RSM AUDITORES se limita a afirmar, categóricamente, que los límites retributivos se cumplen en la anualidad 2019.

D) INFORME RESUMEN DEL CONTROL INTERNO 2019, INTERVENCIÓN GENERAL DIPUTACIÓN DE VALENCIA

Se trata del Informe de control interno, elaborado por la Intervención General de la Diputación de Valencia, de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 424/2017, Reglamento Control Interno Entes Locales, que establece que el órgano interventor deberá elaborar con carácter anual y con ocasión de la aprobación de la cuenta general, el informe resumen de los resultados del control interno señalado en el artículo 213 del Texto Refundido de la Ley reguladora de las Haciendas Locales, y fechado el 15 de octubre de 2020, del cual cabe resaltar:

CSV (Código de Verificación Segura)	[REDACTED]	Fecha	20/06/2022 19:19:59
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020	Estado de elaboración	Original
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director - Agència de Prevenció i Lluita Contra el Fraud i la Corrupció de la C V)		
Url de verificación	[REDACTED]	Página	21/64

(...)
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES EN DIVALTERRA AUDITORÍA CUMPLIMIENTO DE LEGALIDAD.

Divalterra en 2018 contrató sus auditorías al margen de la Intervención, las cuales no pueden ser consideradas desde el punto de vista del control financiero previsto en la Ley de Haciendas Locales por lo que hubo que hacer unos nuevos contratos desde la Diputación. Ello no justifica en todo caso, el retraso producido en la presentación del informe hasta 2020 por la unidad de Auditorías de esta Diputación.

o En materia de contratación de personal las retribuciones del Director de servicios jurídicos, económicos, de administración y transparencia superan los importes máximos señalados en el Acuerdo adoptado por la sesión del Pleno de la Diputación de Valencia celebrado el 27 de septiembre de 2016. Siendo la otra deficiencia relevante la falta de una RPT. Ambos se trata de cuestiones que deberían resolverse cuanto antes.

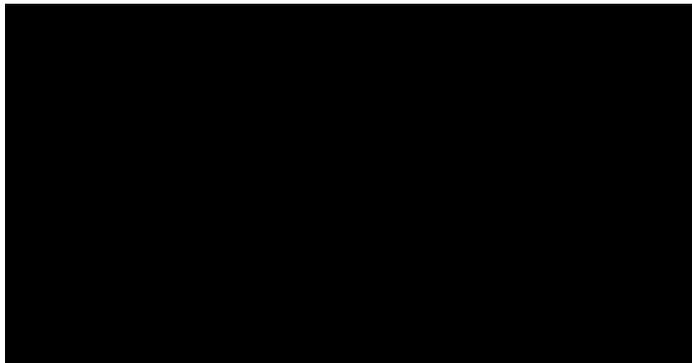
*o En materia de contratación administrativa, en algunos expedientes los certificados de existencia de crédito tienen fecha posterior a la de la adjudicación del contrato.
 (...)"*

El informe resumen establece, por un lado, la **no validez de las auditorías** contratadas por la propia DIVALTERRA al margen del órgano de control interno de la Diputación de Valencia, y por otro, reafirma el **exceso retributivo** del Director de Servicios Jurídicos y Transparencia.

E) INFORME DE CUMPLIMIENTO DE LEGALIDAD ANUALIDAD 2019, DULA AUDITORES

Se trata del Borrador del Informe Definitivo de Auditoría de Cumplimiento de la legalidad vigente correspondiente al ejercicio 2019 **realizado por la Intervención General de la Diputación de Valencia en colaboración con la firma de auditoría DULA AUDITORES SLP**, sin fechar, del cual cabe resaltar:

(...)
 2) Respecto al Director de servicios jurídicos, económicos, administración y transparencia. En los periodos del 29 de enero al 1 de febrero de 2019 así como del 3 al 17 de julio de 2019 este empleado estuvo de baja por enfermedad.



De la documentación facilitada se desprende que la nómina incluye como conceptos de retribución el "salario base" y el "complemento desplazamiento". Este último (CD) se cobra en 12 pagas mensuales por importe de 560,40 euros cada una de ellas. No obstante añadir que durante los periodos de baja

CSV (Código de Verificación Segura)	[REDACTED]	Fecha	20/06/2022 19:19:59
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020	Estado de elaboración	Original
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director - Agència de Prevenció i Lluita Contra el Fraud i la Corrupció de la C V)		
Url de verificación	[REDACTED]	Página	22/64

las nóminas incluían adicionalmente a los conceptos señalados (“salario base” y el “complemento desplazamiento”) un “complemento por IT”.

El contrato de alta dirección suscrito entre la entidad y el Director Jurídico en fecha 27 de julio de 2015 refleja como retribución: i) salario base y ii) complemento de puesto de trabajo, debiéndose reflejar así en nómina (Cl.2.1). Adicionalmente, la Cl. 2.5 establece que los gastos de viaje y desplazamiento del Director como consecuencia del desempeño de sus funciones le serán satisfechas mensualmente, en esta línea la Cl. 2.7 establece que los gastos de desplazamiento desde su domicilio serán compensados mensualmente al Director jurídico. Por su parte, la Cl. 2.2 señala que en caso de baja por incapacidad temporal el empleado percibirá mensualmente una compensación por el importe que falte hasta alcanzar el 100% de su retribución mensual.

La retribución de Director de servicios jurídicos, económicos, administración y transparencia:

- Se adecúa los límites de incremento establecidos en la LPE para el año 2019.
- No obstante, tanto el salario base a percibir anualmente como la retribución anual total del trabajador **supera los límites establecidos por la Diputación de Valencia en su Acuerdo plenario celebrado el 27 septiembre de 2016. Asimismo, reseñar que se ha abonado al trabajador el 100% de la cuantía mensual por complemento de desplazamiento durante los periodos en que el trabajador ha estado en situación de baja. Entiende esta parte que, de no haber desplazamiento al lugar de trabajo, deberá acreditarse el derecho a la percepción.**

Dicho cuanto antecede, debería ajustarse al Acuerdo 6º del referido Acuerdo Plenario de la Diputación de Valencia el 27 de septiembre de 2016.

(...)

5. CONCLUSIONES.

5.1. Personal

Tal como ya se recogió en el informe de cumplimiento del ejercicio anterior, tanto el salario base anual como la retribución total máxima a percibir en el ejercicio 2019 por el Director de servicios jurídicos, económicos, administración y transparencia superan los importes máximos señalados en el Acuerdo del Pleno de la Diputación de Valencia celebrado el 27 de septiembre de 2016 en el que se aprobó el dictamen de la Comisión Informativa de Hacienda, especial de Cuentas e Infraestructuras.

La estructura de la retribución del Director de servicios jurídicos, económicos, administración y transparencia **no se ajusta** a la establecida en el acuerdo plenario de la Diputación previamente señalado.”

En conclusión, por segunda vez y anualidad consecutiva, se procedió a hacer constar la incorrección de los conceptos e importes retributivos del Director de servicios jurídicos, económicos, administración y transparencia de DIVALTERRA, Sr. JLVLL.

F) INFORME DEL DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS DE DIVALTERRA

Mención especial merece el informe del Director de Recursos Humanos de DIVALTERRA, Sr. VJDG, de fecha **11 de julio de 2018**.

Dicho informe se emite como consecuencia de una solicitud del Director de Servicios Jurídicos y Transparencia, Sr. JLVLL, también de 11 de julio de 2018, que rezaba:

C/ Navellos, 14 - 3ª
 46003 VALÈNCIA
 Tel. +34 962 78 74 50
<https://www.antifraucv.es>

23

CSV (Código de Verificación Segura)		Fecha	20/06/2022 19:19:59
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020	Estado de elaboración	Original
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director - Agència de Prevenció i Lluita Contra el Fraud i la Corrupció de la C V)		
Url de verificación		Página	23/64

Ayer por la tarde recibí una llamada telefónica del periodista del diario El Mundo, D. [redacted] y cuyo contenido se plasma en el diario de hoy, en lo referente a la posible inclusión en mi nómina de un plus por desplazamiento desde mi domicilio hasta el punto de trabajo durante el período en que permanecí de baja laboral.

Le solicito aclaración de estos extremos al servicio de nóminas de la empresa dependiente de la Dirección de Recursos Humanos. Le agradecería urgencia en su contestación.

Como se ha dicho antes, en la misma fecha se emite el informe solicitado, en el que el Director de RR.HH de DIVALTERRA hace constar:

"Recibido por esta Dirección la cuestión por Ud. planteada sobre incorporación del complemento de desplazamiento en su nómina durante el período de baja laboral, y tras el análisis realizado, le informo:

1º) Las nóminas se confeccionan exclusivamente por los técnicos del Área de Recursos Humanos dependientes de esta dirección, realizándose a través de un programa informático denominado A3.

2º) En todos los contratos de Alta Dirección que se han suscrito en la empresa desde julio 2015 hasta la fecha, se establece una cláusula donde se indica: "En el supuesto de Incapacidad Temporal del Director, éste percibirá mensualmente, y hasta la fecha de alta de esta situación, el 100% del salario que perciba en cada momento, comprometiéndose la Contratante a complementar la prestación que perciba hasta alcanzar esa cantidad".

3º) En su caso concreto y tal y como se actúa con todos los trabajadores de esta empresa, en el caso del abono de los complementos de transporte o desplazamiento, se hace una interpretación amplia atendiendo al criterio de "condición más beneficiosa para el trabajador". Como así se realiza, por ejemplo, con todos los trabajadores de Brigadas Forestales.

4º) Teniendo en cuenta que, en todo caso, se cumple con la legalidad y dicha interpretación es acorde con el criterio de la Dirección de la empresa.

Según la información obrante en el Área de Recursos Humanos, y respecto al concepto correspondiente a "complemento por desplazamiento", en su caso concreto, el mismo se somete a tributación fiscal y cotización a la Seguridad Social, en cumplimiento de la legalidad vigente.

Quedo a su disposición para cualquier aclaración al respecto."

Cabe destacar del contenido de dicho informe:

1. Queda reafirmado que el denominado "complemento de incapacidad temporal" se introdujo *ex novo* para los contratos firmados desde julio de 2015.

2. Se afirma que se atiende a la interpretación de "condición más beneficiosa" que se aplica a la totalidad de trabajadores de la empresa, en particular a los de Brigadas Forestales. **No obstante, ya ha quedado acreditado anteriormente que únicamente algunos de los contratados como altos directivos se beneficiaron del denominado "complemento de desplazamiento" y "complemento de incapacidad temporal".**

3. Se afirma tajantemente que se cumple con la legalidad y que dicha interpretación es acorde con el criterio de la Dirección de la empresa. **No obstante, las**

CSV (Código de Verificación Segura)	[redacted]	Fecha	20/06/2022 19:19:59
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020	Estado de elaboración	Original
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director - Agència de Prevenció i Lluita Contra el Fraud i la Corrupció de la C V)		
Url de verificación	[redacted]	Página	24/64

auditorías elaboradas por DULA AUDITORES sobre las anualidades 2018 y 2019 ponen en entredicho, como se ha indicado anteriormente, la legalidad del establecimiento de dichos complementos y el derecho a su percepción en los periodos de baja laboral.

Asimismo, no consta que el criterio de “condición más beneficiosa para el trabajador” haya sido impulsado desde la Dirección de la empresa.

No se cuantifica, ni se determina, si se cumple con el límite máximo retributivo anual.

En respuesta a lo anterior, el Director de Servicios Jurídicos y Transparencia, Sr. JLVLL, manifestó, también en fecha 11 de julio de 2018:

Visto su informe relativo a mis nóminas durante el periodo de baja por enfermedad y donde se manifiesta la legalidad de las mismas, adoptaré las medidas que considere más adecuadas y oportunas, y que en su momento le comunicaré a los efectos oportunos.

Desde el lapso temporal que transcurre desde dicha fecha, 11 de julio de 2018, hasta el 4 de julio de 2019, esta Agencia no tiene noticia de que se adoptaran decisiones al respecto de la cuestión.

Será el jueves 4 de julio de 2019 cuando se remitirá un correo electrónico por el Director de Servicios Jurídicos y Transparencia, Sr. JLVLL, dirigido al Director de RR.HH, Sr. VJDG, con el siguiente contenido:

De: [REDACTED]
Enviado el: jueves, 4 de julio de 2019 22:58
Para: [REDACTED]
Asunto: Pago por desplazamiento.

[REDACTED] director del servicio jurídico,economico-financiero y transparencia de DIVALTERRA SA, por la presente:
RENUNCIO unilateralmente,con efectos del presente mes de Julio, al cobro que me corresponda por el desplazamiento incluido en mi contrato como salario, en caso de encontrarme en situación de baja médica (IT).
Ruego de las órdenes oportunas para que esto se lleve a efecto y se incluya esta manifestación de RENUNCIA como adenda de mi contrato laboral con la empresa, formando la misma parte indisoluble del mismo.

Como puede observarse, el 4 de julio de 2019, a las 22:58, **se formalizó renuncia al cobro del complemento por desplazamiento** incluido en el contrato como salario para los casos de baja médica (IT).

CSV (Código de Verificación Segura)	[REDACTED]	Fecha	20/06/2022 19:19:59
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020	Estado de elaboración	Original
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director - Agència de Prevenció i Lluita Contra el Fraud i la Corrupció de la C V)		
Url de verificación	[REDACTED]	Página	25/64

Cuestionado el Sr. JLVLL por el sentido y fundamento de dicha renuncia, el mismo indica en escrito de 25 de mayo de 2021:

"De este hecho tuve conocimiento a través de un medio de comunicación que se puso en contacto conmigo para confirmar la noticia antes de su publicación.

De estos extremos revelados era desconocedor de los detalles de los mismos. No obstante, y al conocer esta problemática, como servidor público y con la finalidad de que el órgano que debiera adoptar una decisión al respecto tuviera plena tranquilidad y así facilitarle la solución eliminando cualquier obstáculo, puse a su disposición como instrumento una renuncia previa e incondicional a cualquier derecho adquirido al respecto en virtud de la normativa que me amparase.

A partir de dicho momento y de la entrega de dicha renuncia al Director de RRHH de la empresa, se me hace saber que los cobros percibidos son acordes con el Convenio Colectivo así como con mi contrato y que esto mismo es el planteamiento que la empresa tiene respecto a otro personal de la misma, de forma que la renuncia por mi parte podría llevar disfunciones en el resto de otras personas y del propio criterio empresarial.

Ante dicha explicación solicite un informe al Director de RRHH, el cual va conocen ustedes por estar aportado a la investigación. Tras dicho informe la renuncia quedó en suspensión provisional hasta meditar cual debía ser la posición más acorde por mi parte. Finalmente decidí en virtud del citado informe y de realizar las comprobaciones sobre la afección a otras personas trabajadoras, así como en estudiar el Convenio Colectivo y mi propio contrato, desistí de mi propia renuncia".

La anterior aclaración realizada por el Sr. JLVLL contiene incoherencias temporales manifiestas existentes, esto es, el informe del Director de RR.HH (11-07-2018) al que se alude es ANTERIOR (casi un año) a la formalización de la renuncia (04-07-2019).

Esta Agencia, a la vista de todo lo anterior, solicitó:

"4. Informe si la "interpretación amplia atendiendo al criterio de condición más beneficiosa" a que se refiere el informe del Director de RRHH se encuentra definida y formalizada por escrito, mediante la aplicación de la misma en Nota Interna, Circular, Informe, o cualquier instrumento análogo, teniendo en cuenta:

CSV (Código de Verificación Segura)	[REDACTED]	Fecha	20/06/2022 19:19:59
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020	Estado de elaboración	Original
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director - Agència de Prevenció i Lluita Contra el Fraud i la Corrupció de la C V)		
Uri de verificación	[REDACTED]	Página	26/64

- que el informe del Director de RRHH indica que “dicha interpretación es acorde con el criterio de la Dirección de la empresa”.
- que la respuesta de JLVLL al respecto del desistimiento a su renuncia indica que “la renuncia por mi parte podría llevar disfunciones en el resto de otras personas y del propio criterio empresarial”.

Respondiendo el Liquidador de DIVALTERRA que:

“4) INFORME SI LA INTERPRETACIÓN AMPLIA ATENDIENDO AL CRITERIO DE CONDICIÓN MAS BENEFICIOSA AL QUE SE REFIERE EL INFORME DEL DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS SE ENCUENTRA DEFINIDA Y FORMALIZADA POR ESCRITO MEDIANTE LA APLICACIÓN DE LA MISMA EN NOTA INTERNA, CIRCULAR, INFORME O CUALQUIER INSTRUMENTO ANÁLOGO.

El informe aludido fue redactado por el anterior Director de Recursos Humanos en el 2018 y que fue cesado en su cargo, por lo que deberán dirigirse directamente a él.

Es cuanto procede informar en orden a lo interesado, quedando a su disposición para cualquier aclaración que precisen.

5) INFORME SI DICHA INTERPRETACIÓN AMPLIA ATENDIENDO AL CRITERIO DE CONDICION MAS BENEFICIOSA ES COMPATIBLE CON LAS DISPOSICIONES PREVISTAS EN EL ARTÍCULO 50.1 Y 50.2 DEL CONVENIO COLECTIVO.

Nos reiteramos en la respuesta facilitada en el punto anterior.”

Por lo tanto, debe considerarse que el indicado “criterio empresarial” al respecto de la “condición más beneficiosa para el trabajador”, no ha sido debidamente formalizado en instrumento alguno que permita ser conocido por los trabajadores de la empresa, configurando un supuesto de interpretación jurídica, al tratarse de un concepto jurídico indeterminado.

Para finalizar el presente apartado, se recopilan a continuación las conclusiones obtenidas:

- La Diputación de Valencia estableció un marco común para la retribución del personal directivo que no contemplaría la retribución de complementos de desplazamiento o complementos de incapacidad temporal, sino únicamente la retribución básica y la complementaria “de puesto” y “variable”, ambas vinculadas al desempeño objetivo del puesto de trabajo.
- No consta a esta Agencia que se procediera a la adaptación de los contratos requerida por el punto séptimo del Acuerdo, al menos en lo que se refiere al contrato del Director de Servicios Jurídicos y Transparencia, Sr. JLVLL, cuyo contrato, con el tenor literal originario de fecha 27 de julio de 2015, se mantendría hasta la novación operada el 21 de enero de 2021.
- Esta auditoría encargada por la propia DIVALTERRA a la mercantil RSM, y ejecutada un año antes de la reseñada en el apartado A) (DULA AUDITORES) hace referencia al cumplimiento de los límites retributivos, mientras que la primera pone de manifiesto lo contrario, haciendo especial hincapié en las dudas sobre la percepción del complemento de desplazamiento en los periodos de baja laboral.
- Del informe del Director de Recursos Humanos de DIVALTERRA, de fecha 11 de julio de 2018, se extrae que:

CSV (Código de Verificación Segura)	[REDACTED]	Fecha	20/06/2022 19:19:59
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020	Estado de elaboración	Original
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director - Agència de Prevenció i Lluita Contra el Fraud i la Corrupció de la C V)		
Url de verificación	[REDACTED]	Página	27/64

1. Queda reafirmado que el denominado “complemento de incapacidad temporal” se introdujo *ex novo* para los contratos firmados desde julio de 2015.

2. Se afirma que se atiende a la interpretación de “condición más beneficiosa” que se aplica a la totalidad de trabajadores de la empresa, en particular a los de Brigadas Forestales. **No obstante, ya ha quedado acreditado anteriormente que únicamente algunos de los contratados como altos directivos se beneficiaron del denominado “complemento de desplazamiento” y “complemento de incapacidad temporal”.**

3. Se afirma tajantemente que se cumple con la legalidad y que dicha interpretación es acorde con el criterio de la Dirección de la empresa. **No obstante, las auditorías elaboradas por DULA AUDITORES sobre las anualidades 2018 y 2019 ponen en entredicho, como se ha indicado anteriormente, la legalidad del establecimiento de dichos complementos y el derecho a su percepción en los periodos de baja laboral.**

- El 4 de julio de 2019, a las 22:58, **se formalizó renuncia al cobro del complemento por desplazamiento** incluido en el contrato como salario para los casos de baja médica (IT). No obstante, el 22 de julio de 2019 el Sr. JLVLL se **retractaría verbalmente de su renuncia.**
- La aclaración realizada por el Sr. JLVLL tras ser cuestionado por los motivos de su retracto, **posee incoherencias temporales manifiestas, esto es, el informe del Director de RR.HH (11-07-2018) al que se alude es ANTERIOR a la formalización de la renuncia (04-07-2019).**

SEXTO.- Análisis del cuarto periodo: de noviembre de 2020 a la actualidad

Finalmente, el cuarto periodo abarcaría desde la fecha de la modificación del Acuerdo plenario operada el 13 de noviembre de 2020, hasta la actualidad, que estableció:

“SE ACUERDA:

Primero.- Modificar el punto Quinto del acuerdo de 27 de septiembre de 2016, sobre Clasificación de las Entidades dependientes de la Diputación de Valencia, que quedará como sigue:

“Quinto.- Fijar el número de directivos para los distintos grupos:

El número máximo de directivos será de 3 para los entes, consorcios, sociedades, organismos y fundaciones que conforman el sector público local dependiente de la Diputación de Valencia del Grupo 1; de 2 para los clasificados en el Grupo 2 y de 1 para los clasificados en el Grupo 3. El número mínimo de directivos será de 0 directivos sea cual fuere su clasificación.

El personal directivo determinado en los estatutos de la entidad, será nombrado con arreglo a criterios de competencia profesional y experiencia en el desempeño de puestos de responsabilidad en la gestión pública o privada, siendo de aplicación al desempeño de sus funciones:

a) La responsabilidad profesional, personal y directa por la gestión desarrollada.

CSV (Código de Verificación Segura)	[REDACTED]	Fecha	20/06/2022 19:19:59
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020	Estado de elaboración	Original
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director - Agència de Prevenció i Lluita Contra el Fraude i la Corrupció de la C V)		
Url de verificación	[REDACTED]	Página	28/64

b) La sujeción al control y evaluación de la gestión por el órgano superior o directivo competente.

El resto del personal directivo será seleccionado mediante convocatoria pública basada en los principios de igualdad, mérito y capacidad.

Los contratos de directivos del sector público local (mercantiles o de alta dirección) se someterán al control de legalidad, tal como se establece en la D.A. 8ª punt 4 de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

Serán nulas de pleno derecho las cláusulas de los contratos mercantiles o de alta dirección que se opongan a lo establecido en el presente acuerdo

Se deberá proceder a la adaptación de los contratos mercantiles o de alta dirección vigentes a lo dispuesto en este acuerdo, si ello fuera preciso. La adaptación no podrá producir ningún incremento, en relación a su situación anterior".

Segundo.- Modificar el punto Sexto del acuerdo de 27 de septiembre de 2016, sobre Clasificación de las Entidades dependientes de la Diputación de Valencia, que quedará como sigue:

"Sexto.- Fijar la siguiente estructura salarial:

a) Las retribuciones a fijar en los contratos mercantiles o de alta dirección suscritos por los entes que conforman el sector público local de la Diputación de Valencia, se clasifican en básicas y complementarias, siendo la retribución básica la mínima obligatoria asignada a cada responsable o directivo.

Las retribuciones complementarias comprenden un complemento de puesto (retribuye las características específicas de las funciones o puestos directivos) y el complemento variable (retribuye la consecución de unos objetivos previamente establecidos).

b) El incremento de la retribución total no podrá superar los límites fijados anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado. Este límite se actualizará anualmente en el porcentaje de variación de las retribuciones de los empleados públicos establecido en los Presupuestos Generales del Estado de cada año.

c) Las retribuciones en especie, en caso de haberlas, se computarán a efectos de cumplir los límites de la cuantía máxima de la retribución total.

d) La retribución básica no podrá exceder, en cómputo anual para 2020, de los siguientes importes:

- Las entidades del grupo I: 48.349,34 euros.
- Las entidades del grupo II: 37.605,19 euros.
- Las entidades del grupo III: 32.233,26 euros.

e) El complemento de puesto, que tendrá carácter potestativo y no podrá superar el cuarenta por ciento de la retribución básica correspondiente a cada grupo, retribuye las características específicas de las funciones desarrolladas o de los puestos directivos desempeñados. Esas características serán definidas por los Estatutos o por el Consejo de Administración u Órgano de Gobierno y Administración, que fijará su cuantía con arreglo a los siguientes criterios:

- 1.º Competitividad externa, entendiéndose por tal, la situación retributiva del directivo en comparación con puestos similares del mercado de referencia.
- 2.º Estructura organizativa dependiente del puesto.
- 3.º Peso relativo del puesto dentro de la organización
- 4.º Nivel de responsabilidad.

f) El complemento variable, que no podrá superar el diez por ciento de la retribución básica correspondiente a cada grupo, retribuye la consecución de unos objetivos previamente establecidos

CSV (Código de Verificación Segura)		Fecha	20/06/2022 19:19:59
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020	Estado de elaboración	Original
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GÓMEZ (Director - Agència de Prevenció i Lluita Contra el Fraud i la Corrupció de la C V)		
Url de verificación		Página	29/64

por el Consejo de Administración u Órgano de Gobierno y Administración, conforme a parámetros evaluables, por lo que su percepción se halla condicionada a la consecución de los mismos”.

g) Por todos los conceptos, respetando los límites anteriormente mencionados, tanto dinerarios como en especie, las retribuciones aquí reguladas no podrán exceder, en cómputo anual para 2020, de los siguientes importes:

- Las entidades del grupo I: 72.524,01 euros.
- Las entidades del grupo II: 56.407,79 euros.
- Las entidades del grupo III: 48.349,89 euros.

Tercero.- Modificar en el punto Séptimo del acuerdo de 27 de septiembre de 2016, sobre Clasificación de las Entidades dependientes de la Diputación de Valencia, que quedará como sigue:

“a) Será de aplicación a la extinción de los contratos por desistimiento del empresario lo dispuesto en la Disposición adicional octava de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, aplicable a las Entidades Locales conforme dispone su apartado Siete, o la legislación que la sustituya.

Las indemnizaciones por desistimiento empresarial serán aprobadas por el mismo órgano que autorizó su contratación y le corresponda la facultad empresarial de resolver el contrato de trabajo de alta dirección, previo informe del secretario-letrado asesor del órgano de gobierno del ente instrumental de la Diputación.

c) Los miembros de la Corporación y los empleados de la misma que sean miembros de los consejos de administración y de los órganos superiores de gobierno o administración de las entidades dependientes de la Diputación Provincial de Valencia, no percibirán por el desempeño de esa función ni retribuciones ni indemnizaciones por asistencia. Si hubiera otros representantes de la Diputación en dichos órganos se estará a lo que dispongan los respectivos estatutos.”

Como consecuencia de dicha modificación, en fecha 21 de enero de 2021 se procedió a la novación contractual del Director de Servicios Jurídicos y Transparencia, Sr. JLVLL. El nuevo contrato contemplaba, como aspectos relevantes:

“Primera. - Regularización de la retribución

La retribución será la acordada por el Consejo de Administración en sesión de fecha 28 de diciembre de 2020, y será la siguiente:

- Retribución básica: 48.349,34 €
- Complemento de puesto (hasta 40% de la RB): 19.339,74 €
- Complemento variable (hasta 10% de la RB): 4.834,93 €”

Por lo tanto, desde fecha 21 de enero de 2021 se ha procedido a la regularización de la retribución, **eliminando los conceptos de complemento de incapacidad temporal y complemento de desplazamiento, como así se acredita en las nóminas aportadas por la entidad, sin que se haya regularizado las cantidades pagadas en periodos anteriores.**

SÉPTIMO.- Análisis de la naturaleza jurídica, procedencia de su establecimiento y derecho a la percepción del complemento de desplazamiento. Cuantificación de las posibles cantidades percibidas irregularmente.

CSV (Código de Verificación Segura)		Fecha	20/06/2022 19:19:59
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020	Estado de elaboración	Original
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director - Agència de Prevenció i Lluita Contra el Fraude i la Corrupció de la C V)		
Url de verificación		Página	30/64

Para concluir el correcto análisis de la cuestión, es fundamental detenerse en establecer la naturaleza jurídica de los complementos “de incapacidad temporal” y “de desplazamiento”, estudiando su consideración como “salario” y las condiciones que deben cumplirse para su percepción. Finalmente, se concluirá este análisis con una cuantificación de las posibles cantidades presuntamente percibidas irregularmente al no cumplirse los requisitos y condiciones que le sirven de requisito previo.

A) Sobre el Complemento de Incapacidad Temporal.

Al respecto del primero de los complementos reseñados, el denominado “complemento de incapacidad temporal”, debe decirse que el mismo no ofrece mayor problemática en cuanto a la definición de su naturaleza jurídica o fijación de condiciones para su percepción.

En efecto, se ha definido anteriormente dicho complemento como aquella *“retribución dineraria adicional y complementaria a la prestación social percibida por los directivos de DIVALTERRA para los casos de incapacidad temporal destinada a compensar las pérdidas de ingresos como consecuencia de la situación de incapacidad, consistente en la aportación por parte de DIVALTERRA de un complemento igual a la diferencia entre la retribución real percibida en la situación de incapacidad y el 100% del salario que se percibiría en caso de alta laboral.”*

En el contrato de alta dirección analizado, correspondiente al Director de Servicios Jurídicos y Transparencia, Sr. JLVLL, queda encuadrado en la cláusula 2.2, que reza así:

“Cláusula 2ª. Régimen económico

Salario.

2.1 El Director percibirá con carácter fijo una retribución anual bruta de SESENTA MIL NOVECIENTOS NOVENTA Y NUEVE CON NOVENTA Y SEIS (60.999,96 €), distribuida en 12 pagas mensuales y 2 extraordinarias (Verano / Navidad), que serán exigibles por meses vencidos. La retribución se clasificará y reflejará en su nómina con los conceptos de salario base y complemento de puesto de trabajo.

2.2 En el supuesto de Incapacidad Temporal del Director, éste percibirá mensualmente, y hasta la fecha del alta de esta situación, el 100% del salario que perciba en cada momento, comprometiéndose la Contratante a complementar la prestación que perciba hasta alcanzar esa cantidad.”

Por tanto, se establece dicho complemento con carácter de salario y con la finalidad de compensar los decrementos retributivos operados en la nómina del trabajador como consecuencia de pasar a una situación de incapacidad temporal (IT).

La cuantía del complemento es la equivalente al decremento operado por la situación de baja laboral, por lo que el directivo, con independencia de que se encuentre de alta laboral o de baja laboral, siempre percibe el 100% del importe que le corresponda de la retribución bruta anual.

La conformidad jurídica o legalidad del establecimiento de dicho complemento no ha sido cuestionada por las auditorías de cumplimiento de legalidad de que ha dispuesto esta Agencia.

En el mismo sentido, esta Agencia considera que el establecimiento de dicho complemento no infringe la legalidad vigente, pues corresponde a la mera liberalidad de los órganos de gobierno de la mercantil pública que, por lo general, adapta su funcionamiento a las normas de derecho privado y, en lo que a este particular se refiere, a la legislación laboral

CSV (Código de Verificación Segura)	[REDACTED]	Fecha	20/06/2022 19:19:59
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020	Estado de elaboración	Original
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director - Agència de Prevenció i Lluita Contra el Fraud i la Corrupció de la C V)		
Url de verificación	[REDACTED]	Página	31/64

privada (solo con determinados matices provenientes de los empleados públicos, que no afectan a esta cuestión), siendo los únicos límites a fiscalizar los de carácter económico, en cuanto que no se pueden superar los límites retributivos fijados legal y reglamentariamente en las normas aplicables que ya se han indicado antes.

Sin embargo, es esa “mera liberalidad” debe ser coherente y equitativa en la forma de su concesión o establecimiento de dichos “complementos de incapacidad temporal”, para que no se configuren como unas prebendas aplicables de manera no equitativa al personal en idéntica situación, debe recordarse que la misma está financiada íntegramente con capital público proveniente de la administración matriz, la Diputación de Valencia.

En la investigación de los hechos, se ha constatado lo siguiente:

- En **NINGUNO** de los contratos de alta dirección celebrados con anterioridad a julio de 2015 se incluyó una cláusula que contemplase un “complemento de incapacidad temporal”.
- En **TODOS** los contratos de alta dirección celebrados en el período comprendido entre julio de 2015 y septiembre de 2018 (un total de 14) se incluyó una cláusula que contemplase un “complemento de incapacidad temporal”.
- Esta Agencia no tiene constancia de que en **NINGUNO** de los contratos laborales ordinarios de la empresa (no de alta dirección) se haya incluido el “complemento de incapacidad temporal”.
- Se **desconoce quiénes fueron los autores** materiales, aunque se entiende la participación de los Asesores Laborales Externos de Divalterra (TOMARIAL) o en su caso la Asesoría Jurídica de la empresa.

Todo lo cual pone de manifiesto que el establecimiento de un “complemento de incapacidad temporal” solo se ha aplicado a los contratos de alta dirección de un determinado periodo, y solo habilita completar el importe correspondiente a las retribuciones brutas anuales correspondientes al periodo.

B) Sobre el Complemento de Desplazamiento.

Mayor es la problemática que ofrece el denominado “complemento de desplazamiento”.

En primer lugar, cabe plantearse la naturaleza y calificación jurídica de dicho complemento, esto es, si se trata de un complemento que debe considerarse como de carácter “salarial” (es decir, intrínseco al salario que se percibe por la prestación del trabajo) o si, por el contrario, debe considerarse como de carácter indemnizatorio “extra-salarial”, de forma que retribuye otros conceptos no vinculados directamente a la prestación del trabajo, sino vinculados de forma indirecta (por ejemplo, para la compensación de minusvalías o perjuicios económicos sufridos en el patrimonio del trabajador como consecuencia de la prestación del trabajo).

La cuestión no es baladí, pues la consideración del “complemento de desplazamiento” como concepto salarial equivale a su abono, a través del complemento de incapacidad, durante los periodos en que no se prestan los servicios como consecuencia de estar el

CSV (Código de Verificación Segura)	[REDACTED]	Fecha	20/06/2022 19:19:59
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020	Estado de elaboración	Original
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director - Agència de Prevenció i Lluita Contra el Fraud i la Corrupció de la C V)		
Url de verificación	[REDACTED]	Página	32/64

trabajador en situación de baja laboral, como, de hecho, ha ocurrido en los hechos analizados.

Debe partirse, en primer lugar, del concepto que ya se ha establecido antes: “retribución dineraria adicional y complementaria al salario básico y demás retribuciones complementarias de desempeño del puesto de trabajo, establecida en los contratos de alta dirección con el fin de “compensar los gastos de desplazamiento desde el domicilio del directivo, conforme a los baremos aprobados por la Diputación de Valencia en el “Acuerdo conjunto de los grupos políticos de la Diputación, sobre régimen retributivo e indemnizaciones a los miembros de la Corporación”, de fecha 3 de agosto de 2015 (BOP n.º 147).”

En el contrato de alta dirección analizado, correspondiente al Director de Servicios Jurídicos y Transparencia, Sr. JLVLL, queda encuadrado en la cláusula 2.2, que reza así:

“Gastos relacionados con el trabajo.

2.5 Los gastos de viaje y desplazamiento del Director que sean consecuencia del desempeño de sus funciones serán satisfechos mensualmente por la Contratante.

2.6 La Contratante se hará cargo de todos los gastos de representación del Director que se devenguen como consecuencia de su trabajo abonándolos mensualmente.

2.7 Se compensarán mensualmente al Director los gastos de desplazamiento desde su domicilio según el baremo vigente en los órganos de la Diputación Provincial de Valencia.”

Del análisis del texto anterior se deducen **dos tipos de compensaciones por gastos de desplazamiento:**

- 1) Compensación de gastos que sean “consecuencia del desempeño de sus funciones”, que deben referirse a los gastos de viajes realizados por motivos de trabajo, que equivaldría al concepto tradicional de “**dietas y kilometraje**”.
- 2) Compensación de gastos que sean “consecuencia del desplazamiento desde su domicilio” al centro de trabajo, que se configura como una compensación independiente de la prestación del trabajo, diferente de la anterior, y que equivaldría al concepto tradicional de “**plus de transporte**” para compensar los gastos de desplazamiento desde su residencia habitual fuera de Valencia al centro de trabajo.

El estudio de la procedencia de la percepción del “complemento de desplazamiento” ha sido realizada desde varios puntos de vista que, algunos de los cuales, en mayor o menor medida, ya han sido reflejados en el presente análisis:

i. Informe Definitivo de Auditoría de Cumplimiento de la legalidad vigente correspondiente al ejercicio 2018 y al ejercicio 2019 realizado por la Intervención General de la Diputación de Valencia en colaboración con la firma de auditoría DULA AUDITORES SLP, que manifiesta que *“asimismo, y sin perjuicio de lo expuesto, se ha abonado el 100% de la cuantía mensual por complemento de desplazamiento durante los meses del año 2018 en que el trabajador ha estado en situación de baja. **Entiende esta parte que, de no haber desplazamiento al lugar de trabajo, deberá acreditarse el derecho a la percepción.**”*

ii. Informe del Director de Recursos Humanos de DIVALTERRA, Sr. VJDG, de fecha 11 de julio de 2018, que indicaba respecto a la cuestión:

CSV (Código de Verificación Segura)	[REDACTED]	Fecha	20/06/2022 19:19:59
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020	Estado de elaboración	Original
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director - Agència de Prevenció i Lluita Contra el Fraud i la Corrupció de la C V)		
Url de verificación	[REDACTED]	Página	33/64

“3º) *En su caso concreto y tal y como se actúa con todos los trabajadores de esta empresa, en el caso del abono de los complementos de transporte o desplazamiento, se hace una interpretación amplia atendiendo al criterio de “condición más beneficiosa para el trabajador”. Como así se realiza, por ejemplo, con todos los trabajadores de Brigadas Forestales.*

4º) *Teniendo en cuenta que, en todo caso, se cumple con la legalidad y dicha interpretación es acorde con el criterio de la Dirección de la empresa.*

Según la información obrante en el Área de Recursos Humanos, y respecto al concepto correspondiente a “complemento por desplazamiento”, en su caso concreto, el mismo se somete a tributación fiscal y cotización a la Seguridad Social, en cumplimiento de la legalidad vigente.”

Y sobre lo que ya advertíamos que:

1. Queda reafirmado que el denominado “complemento de desplazamiento” se introdujo *ex novo* para los contratos firmados desde julio de 2015.

2. Se afirma que se atiende a la interpretación de “condición más beneficiosa” que se aplica a la totalidad de trabajadores de la empresa, en particular a los de Brigadas Forestales. **No obstante, ya ha quedado acreditado anteriormente que únicamente algunos de los contratados como altos directivos se beneficiaron del denominado “complemento de desplazamiento”.**

3. Se afirma tajantemente que se cumple con la legalidad y que dicha interpretación es acorde con el criterio de la Dirección de la empresa. **No obstante, las auditorías elaboradas por DULA AUDITORES sobre las anualidades 2018 y 2019 ponen en entredicho, como se ha indicado anteriormente, la legalidad del establecimiento de dichos complementos y el derecho a su percepción en los periodos de baja laboral.**

Asimismo, no consta que el criterio de “condición más beneficiosa para el trabajador” haya sido impulsado desde la Dirección de la empresa.

iii. Informe del Presidente de DIVALTERRA, Sr. RRG, de fecha 25 de mayo de 2021, emitido a petición de esta Agencia, que indicaba respecto a la cuestión:

“a) Si el concepto de “KILOMETRAJE” o “COMPLEMENTO DE DESPLAZAMIENTO” se considera incluido dentro del concepto de “SALARIO”

En este caso, se trata de compensar los gastos de desplazamiento desde el domicilio del Trabajador.

Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efecto, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los periodos de descanso computables como de trabajo.

CSV (Código de Verificación Segura)	[REDACTED]	Fecha	20/06/2022 19:19:59
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020	Estado de elaboración	Original
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director - Agència de Prevenció i Lluita Contra el Fraud i la Corrupció de la C V)		
Url de verificación	[REDACTED]	Página	34/64

Hay una vis atractiva de que todo lo que percibe el trabajador con ocasión de su trabajo sea considerado "salario", salvo aquellos conceptos y cuantías expresamente excluidos.

La exclusión se contempla en la Ley General de la Seguridad Social, en concreto, en su artículo 147. Este artículo establece el contenido de la base de cotización, indicando que la misma está constituida por todas las prestaciones, cualquiera que sea su denominación, que perciba el trabajador.

Y establece, en su nº 2 (art. 147.2), los conceptos excluidos de la base de cotización "únicamente no se computarán en la base de cotización los siguientes conceptos":

- a) Las asignaciones para gastos de locomoción del trabajador que se desplace fuera de su centro habitual de trabajo para realizar el mismo en lugar distinto, cuando utilice medios de transporte público, siempre que el importe de dichos gastos se justifique mediante factura o documento equivalente.*
- b) Las asignaciones para gastos de locomoción del trabajador que se desplace fuera de su centro habitual de trabajo para realizar el mismo en lugar distinto, no comprendidos en el apartado anterior, así como para gastos normales de manutención y estancia generados en municipio distinto del lugar del trabajo habitual del percceptor y del que constituya su residencia, en la cuantía y con el alcance previstos en la normativa estatal reguladora del Impuesto sobre las Rentas de las Personas Físicas.*
- c) Las indemnizaciones por fallecimiento y las correspondientes a traslados, suspensiones y despidos.*
- d) Las prestaciones de la Seguridad Social, las mejoras de las prestaciones por incapacidad temporal concedidas por las empresas y las asignaciones destinadas por estas para satisfacer gastos de estudios dirigidos a la actualización, capacitación o reciclaje del personal a su servicio, cuando tales estudios vengan exigidos por el desarrollo de sus actividades o las características de los puestos de trabajo.*
- e) Las horas extraordinarias, salvo para la cotización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social.*

En el caso que nos ocupa, la compensación por el desplazamiento desde el domicilio del trabajador hasta el centro de trabajo, no se encuentra en ninguna de las excepciones señaladas.

b) Si durante los periodos de baja laboral, se mantiene el derecho a la percepción de los anteriores conceptos, aun a pesar de no haber desplazamiento alguno.

Si atendemos a que esta compensación por desplazamiento desde el domicilio al centro de trabajo debe ser considerada como salario, y que en el contrato se establece que, en caso de incapacidad temporal deberá percibir el 100% del salario que perciba en cada momento, entiendo que debe seguir percibiéndose mientras se está de baja.

El problema es el nomen que las partes han dado a esta percepción. Tiene concepto salarial, porque el mismo nos viene dado por la norma (no por las partes).

c) Si se exige algún tipo de justificación para el devengo mensual de dichos complementos. En caso afirmativo, se deberá aportar copia de los justificantes.

En consecuencia de lo señalado en los dos puntos anteriores, la justificación viene derivado del propio concepto salarial y de su domicilio habitual."

De la lectura del anterior informe se concluye:

CSV (Código de Verificación Segura)	██	Fecha	20/06/2022 19:19:59
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020	Estado de elaboración	Original
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director - Agència de Prevenció i Lluita Contra el Fraud i la Corrupció de la C V)		
Url de verificación	██	Página	35/64

1. Se trata de compensar los gastos de desplazamiento desde el domicilio del trabajador.
2. La compensación por el desplazamiento desde el domicilio del trabajador hasta el centro de trabajo, **no se encuentra en ninguna de las excepciones señaladas en el art. 147 de la Ley General de la Seguridad Social, por lo que debe ser considerado como “concepto salarial”**.
3. Sentado lo anterior, es evidente que, tratándose de un “concepto salarial”, éste debe ser cubierto por el “complemento de incapacidad temporal”.
4. Por todo ello, **no se requiere de mayor justificación que acreditar el domicilio habitual del trabajador**.

Al respecto de las anteriores conclusiones del informe del Presidente de DIVALTERRA, Sr. RRG, en lo que se refiere a la 1ª de ellas, **debería entenderse que, bajo aquellas circunstancias en las que no se produzca un desplazamiento desde el domicilio del trabajador hacia el centro de trabajo (situaciones de baja laboral, confinamiento domiciliario y análogas), no se generaría el derecho a la percepción**.

Por lo que se refiere a la conclusión 4ª, **la empresa ha manifestado que no se han solicitado justificantes de gastos realizados por el desplazamiento de los directivos desde sus domicilios al centro de trabajo**.

B.1.) Análisis concreto del Complemento de Desplazamiento (Contrato JLVLL)

Sentado lo anterior, y con independencia de su consideración como concepto salarial o extrasalarial, debe descenderse a la fiscalización concreta de los requisitos que concederían el derecho a la obtención de un complemento de desplazamiento y la fiscalización de los importes y cuantías concretas devengados, cuestiones importantes a la vista del texto de las denuncias presentadas ante esta Agencia.

El punto de partida en este aspecto es el **domicilio que se hace constar en el contrato de fecha 27 de julio de 2015** firmado por el Director de Servicios Jurídicos y Transparencia, Sr. JLVLL, y la empresa DIVALTERRA, **que especifica el domicilio del primero en el municipio de “Dos Aguas”** (C.P. 46198), estando el domicilio de la segunda en Valencia, y **mediando entre ambos 60 kilómetros de distancia**, según cálculos de la herramienta online de “Google Maps”.

Según el baremo de la Diputación de Valencia, para una distancia de 60 hasta 79 kms. le correspondería un complemento de desplazamiento de 560,40 €/mes.

No se ha obtenido evidencia documental que soporte la designación del domicilio particular del Sr. JLVLL en el municipio de “Dos Aguas”.

CSV (Código de Verificación Segura)	[REDACTED]	Fecha	20/06/2022 19:19:59
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020	Estado de elaboración	Original
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director - Agència de Prevenció i Lluita Contra el Fraude i la Corrupció de la C.V)		
Url de verificación	[REDACTED]	Página	36/64

A mayor abundamiento, esta Agencia ha realizado las siguientes actuaciones de investigación que permitirían afirmar que el domicilio en “Dos Aguas” pudiera no ser el domicilio habitual del trabajador, y ello en base a los siguientes argumentos:

1. En el Acta de la Sesión del Consejo de Administración de 2 de octubre de 2015 se indica, expresamente, que se otorgan *“facultades a D. JLVLL, Director de los Servicios Jurídicos, Administración y Transparencia de IMELSA, de estado civil, nacido el ... de ... de, vecino de Valencia, calle, n.º para comparecer (...).”*
2. En el certificado de empadronamiento histórico remitido por el Ayuntamiento de Valencia se hace constar como últimos movimientos el **Alta en fecha 15-12-1997 y la baja con fecha 23-03-2016, fecha posterior a la firma del contrato, y con destino al padrón del municipio de Cortes de Pallás**, extremo confirmado por el padrón oficial.

Por lo tanto, puede establecerse que el domicilio habitual del Sr. JLVLL se hallaría en la ciudad de Valencia, y no en Dos Aguas, al amparo de la declaración del propio Consejo de Administración y del certificado oficial del padrón municipal, que así lo confirmarían.

Según el baremo de la Diputación de Valencia, **no procede fijar indemnización por kilometraje a los miembros de la Corporación con residencia en la ciudad de Valencia.**

Por ello, y en base al propio Baremo aprobado en el “Acuerdo conjunto de los grupos políticos de la Diputación, sobre régimen retributivo e indemnizaciones a los miembros de la Corporación”, de fecha 3 de agosto de 2015 (BOP n.º 147), el importe del “complemento de desplazamiento” que debió abonarse al directivo debería haberse cifrado en 0,00 €/mensuales, y no en 560,40 €/mensuales, puesto que la residencia habitual del mismo estaba en la Ciudad de Valencia.

La cuantía total incorrectamente abonada, en caso de que fuera cierta la anterior hipótesis ascendería a:

- **Complemento de Desplazamiento Asignado = 560,40 €/mes**
- **Periodo de Generación = 65 meses²**
- **Complemento de Desplazamiento Percibido Total = 560,40 x 65 = 36.426 €**
- **Complemento de Desplazamiento Procedente = 0,00 €/mes**
- **Periodo de Generación = 65 meses**

² Se computa desde la fecha de contratación 27-07-2015 hasta el último mes en que se percibió el Complemento de Destino según los extractos en nómina (diciembre de 2020), ello debido a la novación contractual de enero de 2021.

CSV (Código de Verificación Segura)	[REDACTED]	Fecha	20/06/2022 19:19:59
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020	Estado de elaboración	Original
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director - Agència de Prevenció i Lluita Contra el Fraud i la Corrupció de la C V)		
Url de verificación	[REDACTED]	Página	37/64

- **Complemento de Desplazamiento Procedente Total = 0,00 x 65 = 0,00€**

DIFERENCIA A REINTEGRAR: 36.426 € - 0,00 € = 36.426 €

En conclusión, DIVALTERRA podría haber abonado al directivo, Sr. JLVLL, un complemento de desplazamiento superior en 36.426 € al que procedería haber abonado de haber establecido en el contrato el domicilio habitual real, tal y como se deduce de los hechos investigados por esta Agencia.

B.2.) Análisis concreto del Complemento de Desplazamiento (Contrato ABS)

A continuación se extrapolan los cálculos, operaciones y procedimientos empleados en el apartado B.1).

El punto de partida en este aspecto es el **domicilio que se hace constar en el contrato laboral, que está en la ciudad de Valencia.**

Según el baremo de la Diputación de Valencia, **no procede fijar indemnización por kilometraje a los miembros de la Corporación con residencia en la ciudad de Valencia.**

Por ello, y en base al propio Baremo aprobado en el “Acuerdo conjunto de los grupos políticos de la Diputación, sobre régimen retributivo e indemnizaciones a los miembros de la Corporación”, de fecha 3 de agosto de 2015 (BOP n.º 147), el importe del “complemento de desplazamiento” que debió abonarse al directivo debería haberse cifrado en 0,00 €/mensuales, y no en 134,70 €/mensuales, puesto que la residencia habitual del mismo estaba en la Ciudad de Valencia.

La cuantía total incorrectamente abonada, en caso de que fuera cierta la anterior hipótesis ascendería a:

- **Complemento de Desplazamiento Asignado = 134,70 €/mes**
- **Periodo de Generación = Julio de 2015 a Julio de 2018**
- **Complemento de Desplazamiento Percibido Total = 4.786,34 €³**
- **Complemento de Desplazamiento Procedente = 0,00 €/mes**
- **Periodo de Generación = Julio de 2015 a Julio de 2018**
- **Complemento de Desplazamiento Procedente Total = 0,00€**

DIFERENCIA A REINTEGRAR: 4.786,34 € - 0,00 € = 4.786,34 €

³ Importe obtenido de las hojas de cálculo resumen aportadas por DIVALTERRA que contienen los históricos salariales.

CSV (Código de Verificación Segura)	[REDACTED]	Fecha	20/06/2022 19:19:59
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020	Estado de elaboración	Original
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director - Agència de Prevenció i Lluita Contra el Fraude i la Corrupció de la C V)		
Url de verificación	[REDACTED]	Página	38/64

En conclusión, DIVALTERRA podría haber abonado al directivo, Sra. ABS, un complemento de desplazamiento superior en **4.786,34 €** al que procedería haber abonado de haber aplicado la literalidad del texto contenido en el Baremo aprobado en el “Acuerdo conjunto de los grupos políticos de la Diputación, sobre régimen retributivo e indemnizaciones a los miembros de la Corporación”, de fecha 3 de agosto de 2015 (BOP n.º 147).

B.3.) Análisis concreto del Complemento de Desplazamiento (Contrato STU)

A continuación se extrapolan los cálculos, operaciones y procedimientos empleados en el apartado B.1).

El punto de partida en este aspecto es el **domicilio que se hace constar en el contrato laboral, que está en la ciudad de Valencia.**

Según el baremo de la Diputación de Valencia, **no procede fijar indemnización por kilometraje a los miembros de la Corporación con residencia en la ciudad de Valencia.**

Por ello, y en base al propio Baremo aprobado en el “Acuerdo conjunto de los grupos políticos de la Diputación, sobre régimen retributivo e indemnizaciones a los miembros de la Corporación”, de fecha 3 de agosto de 2015 (BOP n.º 147), el importe del “complemento de desplazamiento” que debió abonarse al directivo debería haberse cifrado en 0,00 €/mensuales, y no en 134,70 €/mensuales, puesto que la residencia habitual del mismo estaba en la Ciudad de Valencia.

La cuantía total incorrectamente abonada, en caso de que fuera cierta la anterior hipótesis ascendería a:

- **Complemento de Desplazamiento Asignado = 134,70 €/mes**
- **Periodo de Generación = Noviembre de 2015 a Noviembre de 2018**

- **Complemento de Desplazamiento Percibido Total = 3.892,83 €⁴**

- **Complemento de Desplazamiento Procedente = 0,00 €/mes**
- **Periodo de Generación = Julio de 2015 a Julio de 2018**

- **Complemento de Desplazamiento Procedente Total = 0,00€**

DIFERENCIA A REINTEGRAR: 3.892,83 € € - 0,00 € = 3.892,83 €

4 Importe obtenido de las hojas de cálculo resumen aportadas por DIVALTERRA que contienen los históricos salariales.

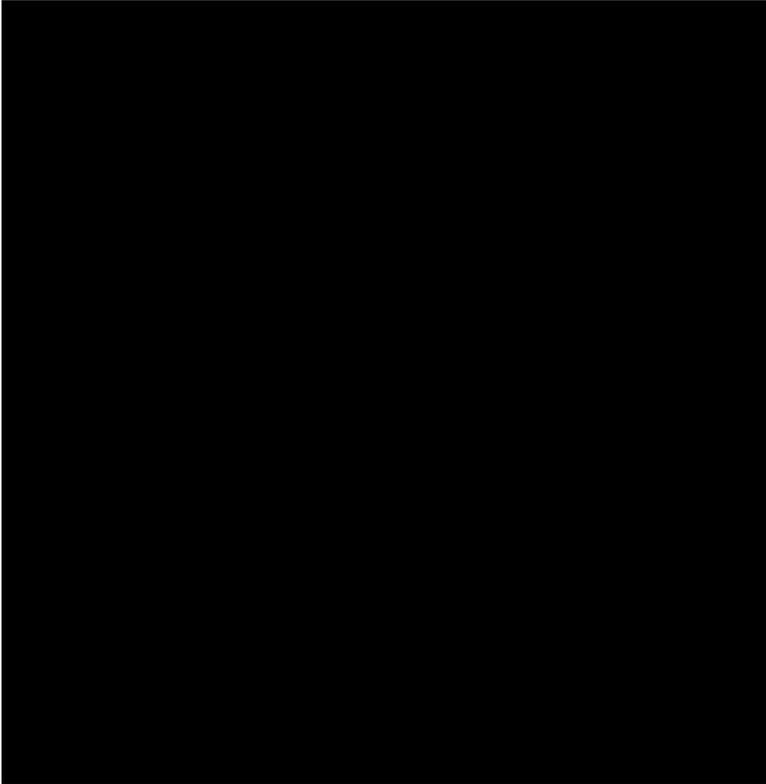
CSV (Código de Verificación Segura)	[REDACTED]	Fecha	20/06/2022 19:19:59
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020	Estado de elaboración	Original
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director - Agència de Prevenció i Lluita Contra el Fraud i la Corrupció de la C V)		
Url de verificación	[REDACTED]	Página	39/64

En conclusión, DIVALTERRA podría haber abonado al directivo, Sra. STU, un complemento de desplazamiento superior en **3.892,83 €** al que procedería haber abonado de haber aplicado la literalidad del texto contenido en el Baremo aprobado en el “Acuerdo conjunto de los grupos políticos de la Diputación, sobre régimen retributivo e indemnizaciones a los miembros de la Corporación”, de fecha 3 de agosto de 2015 (BOP n.º 147).

OCTAVO.- Conclusiones Provisionales

De todo lo constatado en los apartados anteriores, se **CONCLUYÓ PROVISIONALMENTE**:

- 1ª) La cláusula de complemento de incapacidad temporal es de nueva introducción para el segundo periodo, que tiene su origen en el cambio de órganos de gobierno de DIVALTERRA, acaecido en julio de 2015.
- 2ª) La cláusula de complemento de desplazamiento es de nueva introducción para el segundo periodo, que tiene su origen en el cambio de órganos de gobierno de DIVALTERRA, acaecido en julio de 2015.
- 3ª) No se contempla en la Disposición Adicional 12ª de la Ley 7/1985, entre las retribuciones básicas y complementarias, la posibilidad de establecer complementos adicionales que retribuyan los gastos de desplazamiento de los directivos desde su domicilio al puesto de trabajo, o que complementen los ingresos producidos en periodos de baja laboral hasta asimilar el 100% de retribución para el caso de alta laboral.
- 4ª) Con el cruce de los datos informados y relacionados en los apartados anteriores, se obtiene que los directivos de DIVALTERRA que, desde 2015, han percibido los s de desplazamiento, son:



CSV (Código de Verificación Segura)	[REDACTED]	Fecha	20/06/2022 19:19:59
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020	Estado de elaboración	Original
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director - Agència de Prevenció i Lluita Contra el Fraude i la Corrupció de la C V)		
Url de verificación	[REDACTED]	Página	40/64

6ª) La Diputación de Valencia estableció en 2016 un marco común para la retribución del personal directivo que no contemplaría la retribución de complementos de desplazamiento o complementos de incapacidad temporal, sino únicamente la retribución básica y la complementaria “de puesto” y “variable”, ambas vinculadas al desempeño objetivo del puesto de trabajo.

No consta a esta Agencia que se procediera a la adaptación de los contratos requerida por el punto séptimo del Acuerdo, al menos en lo que se refiere al contrato del Director de Servicios Jurídicos y Transparencia, Sr. JLVLL, cuyo contrato, con el tenor literal originario de fecha 27 de julio de 2015, se mantendría hasta la novación operada el 21 de enero de 2021.

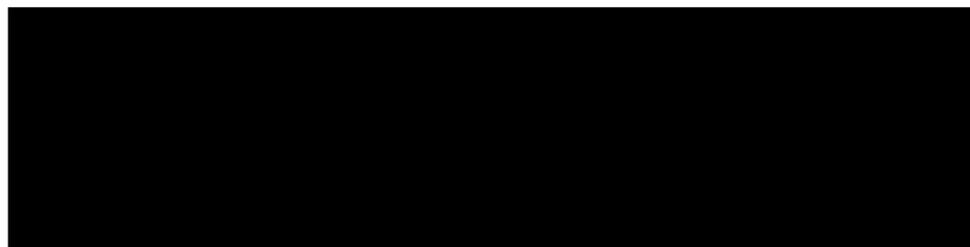
8ª) El Informe de control interno, elaborado por la Intervención General de la Diputación de Valencia, de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 424/2017, Reglamento Control Interno Entes Locales, reafirma que las retribuciones del Director de servicios jurídicos, económicos, de administración y transparencia superan los importes máximos señalados en el Acuerdo adoptado por la sesión del Pleno de la Diputación de Valencia celebrado el 27 de septiembre de 2016.

9ª) El informe del Director de Recursos Humanos de DIVALTERRA, de fecha 11 de julio de 2018, recoge diversas advertencias, a destacar las siguientes:

1. Queda reafirmado que el denominado “complemento de incapacidad temporal” se introdujo *ex novo* para los contratos firmados desde julio de 2015.
2. Se afirma que se atiende a la interpretación de “condición más beneficiosa” que se aplica a la totalidad de trabajadores de la empresa, en particular a los de Brigadas Forestales. **No obstante, ya ha quedado acreditado anteriormente que únicamente algunos de los contratados**

CSV (Código de Verificación Segura)	[REDACTED]	Fecha	20/06/2022 19:19:59
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020	Estado de elaboración	Original
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director - Agència de Prevenció i Lluita Contra el Fraude i la Corrupció de la C V)		
Url de verificación	[REDACTED]	Página	41/64

como altos directivos se beneficiaron del denominado “complemento de desplazamiento” y “complemento de incapacidad temporal”.



Asimismo, no consta que el criterio de “condición más beneficiosa para el trabajador” haya sido impulsado desde la Dirección de la empresa.

10ª) El 4 de julio de 2019, a las 22:58, **se formalizó renuncia al cobro del complemento por desplazamiento** por el Director de servicios jurídicos, económicos, de administración y transparencia incluido en el contrato como salario para los casos de baja médica (IT).

No obstante lo anterior, se ha aportado por la empresa una “diligencia manuscrita”, de fecha 22 de julio de 2019, y cuya autoría resulta imputable al Director de RR.HH, [redacted] que se alude es ANTERIOR a la formalización de la renuncia (04-07-2019).

11ª) Es desde fecha 21 de enero de 2021 que se ha procedido a la regularización de la retribución, **eliminando los conceptos de complemento de incapacidad temporal y complemento de desplazamiento**, como así se acredita en las nóminas aportadas por la entidad, sin que se hayan ajustado las cantidades con efectos retroactivos.

12ª) El establecimiento del complemento de “incapacidad temporal” no infringe la legalidad vigente, pues corresponde a la mera liberalidad de los órganos de gobierno de la mercantil pública que, por lo general, adapta su funcionamiento a las normas de derecho privado y, en lo que a este particular se refiere, a la legislación laboral privada (solo con determinados matices provenientes de los empleados públicos, que no afectan a esta cuestión), siendo los únicos límites a fiscalizar los de carácter económico, en cuanto que no se pueden superar los límites retributivos fijados legal y reglamentariamente en las normas aplicables que ya se han indicado antes.

Todo lo cual pone de manifiesto que el establecimiento de un “complemento de incapacidad temporal” solo se ha aplicado a los contratos de alta dirección de un determinado periodo, y solo habilita completar el importe correspondiente a las retribuciones brutas anuales correspondientes al periodo.

CSV (Código de Verificación Segura)	[redacted]	Fecha	20/06/2022 19:19:59
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020	Estado de elaboración	Original
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director - Agència de Prevenció i Lluita Contra el Fraud i la Corrupció de la C V)		
Url de verificación	[redacted]	Página	42/64

En la investigación de los hechos, se ha constatado lo siguiente:

- En **NINGUNO** de los contratos de alta dirección celebrados con anterioridad a julio de 2015 se incluyó una cláusula que contemplase un “complemento de incapacidad temporal”.
- En **TODOS** los contratos de alta dirección celebrados en el período comprendido entre julio de 2015 y septiembre de 2018 (un total de 14) se incluyó una cláusula que contemplase un “complemento de incapacidad temporal”.
- Esta Agencia no tiene constancia de que en **NINGUNO** de los contratos laborales ordinarios de la empresa (no de alta dirección) se haya incluido el “complemento de incapacidad temporal”.
- Se **desconoce quiénes fueron los autores** materiales, aunque se entiende podrían haber analizado por los Asesores Laborales Externos de Divalterra (TOMARIAL) o en su caso la Asesoría Jurídica de la empresa.

13ª) Respecto al “complemento de desplazamiento”.

La naturaleza jurídica del mismo ha sido analizada en el Informe del Presidente de DIVALTERRA, Sr. RRG, de fecha 25 de mayo de 2021, emitido a petición de esta Agencia, que indicaba respecto a la cuestión:

1. Se trata de compensar los gastos de desplazamiento desde el domicilio del Trabajador.
2. La compensación por el desplazamiento desde el domicilio del trabajador hasta el centro de trabajo, **no se encuentra en ninguna de las excepciones señaladas en el art. 147 de la Ley General de la Seguridad Social, por lo que debe ser considerado como “concepto salarial”**.
3. Sentado lo anterior, es evidente que, tratándose de un “concepto salarial”, éste debe ser cubierto por el “complemento de incapacidad temporal”.
4. Por todo ello, **no se requiere de mayor justificación que acreditar el domicilio habitual**.

Al respecto de las anteriores conclusiones del informe del Presidente de DIVALTERRA, Sr. RRG, en lo que se refiere a la 1ª de ellas, **debería entenderse que, bajo aquellas circunstancias en las que no se produzca un desplazamiento desde el domicilio del trabajador hacia el centro de trabajo (situaciones de baja laboral, confinamiento domiciliario y análogas), no se generaría el derecho a la percepción**.

Por lo que se refiere a la conclusión 4ª, **la empresa ha manifestado que no se han solicitado justificantes de gastos realizados por el desplazamiento de los directivos desde sus domicilios al centro de trabajo**.

CSV (Código de Verificación Segura)	[REDACTED]	Fecha	20/06/2022 19:19:59
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020	Estado de elaboración	Original
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director - Agència de Prevenció i Lluita Contra el Fraud i la Corrupció de la C V)		
Url de verificación	[REDACTED]	Página	43/64

14ª) Se ha realizado el análisis del Complemento de Desplazamiento del Contrato del Director de Servicios Jurídicos y Transparencia, Sr. JLVLL, constatándose que el domicilio habitual designado en el contrato no sería correcto, en base a actos propios de DIVALTERRA y los certificados oficiales de empadronamiento obtenidos.

La cuantía total incorrectamente abonada, en caso de que fuera cierta la anterior hipótesis ascendería a 36.426 €.

15ª) Se ha realizado el análisis del Complemento de Desplazamiento del Contrato del Contrato de la co-gerente, Sra. ABS, constatándose que el domicilio habitual designado en el contrato se encontraría en Valencia, por lo que no generaría derecho a su percepción.

La cuantía total incorrectamente abonada, en caso de que fuera cierta la anterior hipótesis ascendería a 4.786,34 € €.

16ª) Se ha realizado el análisis del Complemento de Desplazamiento del Contrato del Contrato del directivo, Sra. STU, constatándose que el domicilio habitual designado en el contrato se encontraría en Valencia, por lo que no generaría derecho a su percepción.

La cuantía total incorrectamente abonada, en caso de que fuera cierta la anterior hipótesis ascendería a 3.892,83 €.

NOVENO.- Análisis de las alegaciones formuladas durante el trámite de audiencia.

A) Por parte de la Sra. STU se presentó escrito de alegaciones en fecha 27 de abril de 2022, registrado con el número 2022000603, en el que ponía de manifiesto:

“PRIMERA.- Los hechos descritos en su informe derivan de una relación laboral que mantuve con la entidad DIVALTERRA desde noviembre de 2015 hasta marzo de 2018, por lo que cualquier reclamación por cantidades percibidas tenía un año de plazo para poder ser reclamadas, encontrándose todas las cantidades a las que ustedes hacen referencia absolutamente prescritas.

SEGUNDA.- A lo anterior se añade que desde el mes de abril de 2018 se inició un procedimiento penal ante el Juzgado de Instrucción nº 9 de Valencia, en el que se me está reclamando, entre otras cuestiones, que devuelva todos los emolumentos percibidos durante mi relación laboral con DIVALTERRA, estando el procedimiento ahora mismo pendiente de celebración de juicio ante la Audiencia Provincial de Valencia, por lo que entiendo que las cuestiones a las que ustedes hacen referencia se encuentran actualmente sub iudice.

TERCERA.- Niego todas y cada una de las afirmaciones que se realizan en dicho informe sobre el complemento de desplazamiento, ya que están basadas en premisas totalmente erróneas que sirven para alcanzar conclusiones totalmente equivocadas.

Por lo expuesto,

SUPLICO A LA DIRECCION DE ANALISIS E INVESTIGACION DE LA AGENCIA VALENCIANA ANTIFRAUDE que, teniendo por presentado este escrito, tenga por formuladas en tiempo y forma las anteriores alegaciones, acordando el archivo de este expediente, al menos en lo referido a mi persona.”

CSV (Código de Verificación Segura)	[REDACTED]	Fecha	20/06/2022 19:19:59
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020	Estado de elaboración	Original
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director - Agència de Prevenció i Lluita Contra el Fraud i la Corrupció de la C V)		
Url de verificación	[REDACTED]	Página	44/64

Las alegaciones formuladas por la Sra. STU no desvirtúan los pronunciamientos alcanzados en el Informe Provisional emitido por esta Agencia en fecha 28 de marzo de 2022.

En primer lugar, se afirma la existencia de un proceso judicial penal con identidad de sujeto y objeto, que podría eventualmente suponer la aplicación de la causa de suspensión procedimental establecida en el art. 5.2 de la Ley 11/2016, de 28 de noviembre, de la Agencia de Prevención y Lucha contra el Fraude y la Corrupción de la Comunidad Valenciana, pero se limita a afirmar, genéricamente, la existencia de un proceso penal seguido ante el Juzgado de Instrucción n.º 9 de los de Valencia, y que está pendiente de apertura de juicio oral ante la Audiencia Provincial, no aportándose documentación acreditativa de la coincidencia de sujeto y objeto y, por ende, de la identidad de ambos procesos, no procede la estimación de la presente alegación.

Por otro lado, se afirma categóricamente que las premisas utilizadas en el Informe Provisional son erróneas, lo que lleva a alcanzar conclusiones equivocadas, sin aportar argumentos que apoyen la afirmación, por lo que no puede prosperar la presente alegación, dado que no se aportan motivos y argumentos concretos que puedan motivar la apreciación de la existencia de errores de hecho o de derecho en la formulación de las conclusiones del Informe Provisional.

Por último, se alega la prescripción de una posible acción de reclamación de cantidades, motivo de oposición que no refuta el hecho de que el pago de las mismas fuera incorrecto, sino que el derecho a reclamar cantidades pagadas de manera incorrecta pudiera estar prescrito. Aspecto que deberá ser valorado, en su caso, por la mercantil que abono de manera indebida dichas cantidades, procedentes de fondos públicos, así como las consecuencias y responsabilidades derivadas de las mismas y de una posible prescripción de acciones.

B) La Sra. ABS presentó escrito de alegaciones en fecha 26 de mayo de 2022, registrado de entrada con el número 2022000756, en el que manifestó:

*"El contrato de alta dirección al que se hace referencia fue redactado y firmado en julio de 2015 en idénticas condiciones al que había sido redactado y firmado por el recién nombrado Gerente de la sociedad mercantil días antes, según mandato del Consejo de Administración del día 24 de julio de 2015, según RD 1382/1985 de 1 de Agosto por el que se regula la relación laboral especial de Alta Dirección y, **sin haber por mi parte solicitado ni exigido ninguna condición ni pretensión especial**, con dedicación exclusiva y, con toda las obligaciones y responsabilidades que del cargo se derivan, como así ha ocurrido.*

*El desconocimiento por mi parte de que esta cantidad se debiera abonar sólo a las personas residentes fuera del término municipal de Valencia, es completo. **Prueba de ello y por tanto de la buena fe, es que estaba empadronada en una población a más de 60km de València pudiendo haber percibido una cantidad de más de 500€/mes por dicho concepto en vez de los 134,70€ y, en cambio registré el domicilio más cercano a mi puesto de trabajo, siendo una cuestión que pertenece a mi intimidad el tiempo que pueda o no residir en un domicilio u otro ni tener que dar explicaciones por ello.***

Siguiendo el requerimiento que después de siete años se me realiza por su parte, ¿sería pues razonable que yo reclamara la liquidación por la diferencia dejada de percibir entre mi domicilio de empadronamiento y el más cercano al nuevo puesto de trabajo?

CSV (Código de Verificación Segura)		Fecha	20/06/2022 19:19:59
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020	Estado de elaboración	Original
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director - Agència de Prevenció i Lluita Contra el Fraud i la Corrupció de la C V)		
Url de verificación		Página	45/64

Desde su elaboración en julio de 2015 y, hasta este marzo de 2022, **en ningún momento ni por ninguna de las partes intervinientes en la vida de estos contratos hubo ni ha habido advertencia alguna sobre dicha cláusula ya que de haber sido así, no tengan la menor duda que por mi parte se hubiera subsanado de inmediato.** A lo largo de la vida de estos contratos en IMELSA/DIVALTERRA, como ustedes bien saben, han sido revisados, modificados, analizados y estudiados hasta la infinidad por auditorías, personal jurídico, económico-financiera y asesoría laboral-mercantil, así como el continuo control y fiscalización que realizaba la propia Diputación a través de los funcionarios allí designados para su supervisión y control. Por ello, no deja de llamar la atención, que esta "incorrección" ha sido detectada, después de siete años desde que se formalizó dicho contrato.

Es más, en el Acuerdo plenario de **27 de septiembre de 2016** cuando se realiza la clasificación de la empresa por parte de la Diputación, se mandata actualizar los contratos preexistentes (incluido éste) y, adaptar la estructura retributiva a la allí regulada. Desde dicho momento, la Dirección de la empresa, el área de RRHH y la asesoría externa junto a los funcionarios designados para la supervisión de Divalterra, estuvimos trabajando y elevando propuestas para su regularización y, hasta mi salida en julio de 2018, no conseguimos que se materializara y por tanto se regularizara. Hecho este que también pone de manifiesto en la pag.5 del Informe definitivo de la Auditoría de Cumplimiento de la Legalidad de 2018 de RSM de fecha 10 de septiembre de 2019.

Por todo lo expuesto, paso a formular las siguientes

ALEGACIONES

Primera. - La relación laboral de "alta dirección" con la sociedad mercantil IMELSA, después DIVALTERRA, se inició el 27 de julio de 2015 y se extinguió en fecha 12 de julio de 2018, por lo que **cualquier presunto derecho de reintegro sobre cantidades percibidas en virtud de dicho contrato de trabajo están afectadas por la institución jurídica de la prescripción, la cual, en materia laboral, se produce por el transcurso de más de un año desde la fecha de extinción del vínculo laboral. Así lo expresa con meridiana claridad el artículo 59 del Estatuto de los Trabajadores.**

No ha lugar, pues, a efectuar ningún tipo de reclamación a mi persona en el sentido expuesto.

Segunda. - El contrato de trabajo, más si cabe el régimen especial de alta dirección, cualquiera que sea su configuración, no es un contrato de adhesión, sino que obedece a una naturaleza sinalagmática, lo que implica que es la expresión de la voluntad de dos partes, la empresa y el/trabajador/a (directivo/a en este caso).

En la lógica del contrato de trabajo de "alta dirección" la empresa no puede introducir cambios en las condiciones contractuales a su antojo (art. 1258 CC), pues no puede dejarse al arbitrio de ésta el cumplimiento de cualquiera de sus cláusulas (art. 1256 CC), sin perjuicio de que puedan novar esas condiciones de mutuo acuerdo (art. 1203 CC) o rescindir cualquiera de las partes el contrato, de no convenirle lo pactado, en los términos y condiciones que acordaron.

Por tanto, una vez suscrito y extinguido, no puede la empresa, más de un año después de su extinción, de forma unilateral alterar las condiciones pactadas amparándose en una norma vigente que no se tuvo en cuenta al momento de su firma.

Respecto al contrato de trabajo, ni tan siquiera el suscrito por una sociedad pública, existe la nulidad sobrevenida respecto a su clausulado una vez extinguido éste. Hay que entender que estos contratos no son actos administrativos ni puede ser tratado jurídicamente como tales, lo que de suyo implica que no están sometidos a revisión ex post.

En su virtud,

SOLICITO DE LA AGENCIA VALENCIANA ANTIFRAUDE que, por presentado este escrito, lo admita a trámite, tenga por formulada las presentes alegaciones y, en atención a lo expuesto, acuerde el

CSV (Código de Verificación Segura)		Fecha	20/06/2022 19:19:59
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020	Estado de elaboración	Original
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director - Agència de Prevenció i Lluita Contra el Fraude i la Corrupció de la C V)		
Uri de verificación		Página	46/64

archivo del expediente en relación con la reclamación de las cantidades percibidas en concepto de kilometraje.”

La Sra. ABS esgrime, en primer lugar, la buena fe y el desconocimiento concreto de la norma, así como la inexistencia de menciones específicas al respecto por parte de las auditorías y personal interviniente en la fiscalización del citado complemento de desplazamiento, como argumento para fundamentar la inexistencia de responsabilidad por su parte.



Tanto la retribución como el contrato debe ajustarse al Acuerdo 15º adoptado en sesión Plenaria de la Diputación de Valencia el 27 de septiembre de 2016.”

En el mismo sentido se pronuncia e Borrador del Informe Definitivo de Auditoría de Cumplimiento de la legalidad vigente correspondiente al ejercicio 2019 **realizado por la Intervención General de la Diputación de Valencia en colaboración con la firma de auditoría DULA AUDITORES SLP**, que también fue referenciado en el Informe Provisional.

Si bien es cierto que dichos informes centraron sus pronunciamientos en la conformidad a derecho de recibir el complemento de desplazamiento durante los periodos de baja del alto cargo, el texto del Acuerdo de la Diputación (BOP de fecha 3 de agosto de 2015) no ofrece otra interpretación posible, cuando excluye de la posibilidad de percepción del complemento a aquellas personas cuya residencia habitual se encuentre en la ciudad de Valencia (punto sexto), que es el caso de la Sra. ABS.

En segundo lugar, manifiesta que no procede estimar el derecho al reintegro por parte de la empresa, de las cantidades percibidas indebidamente, ya que *“cualquier presunto derecho de reintegro sobre cantidades percibidas en virtud de dicho contrato de trabajo están afectadas por la institución jurídica de la prescripción, la cual, en materia laboral, se produce por el transcurso de más de un año desde la fecha de extinción del vínculo laboral. Así lo expresa con meridiana claridad el artículo 59 del Estatuto de los Trabajadores.”* Respecto a esta alegación, prescripción de una posible acción de reclamación de cantidades, como motivo de oposición no refuta el hecho de que el pago de las mismas fuera incorrecto, sino que el derecho a reclamar cantidades pagadas de manera incorrecta pudiera estar prescrito. Aspecto que deberá ser valorado, en su caso, por la mercantil que abono de manera indebida dichas cantidades, procedentes de fondos públicos, así como las consecuencias y responsabilidades derivadas de las mismas y de una posible prescripción de acciones.

CSV (Código de Verificación Segura)	[REDACTED]	Fecha	20/06/2022 19:19:59
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020	Estado de elaboración	Original
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director - Agència de Prevenció i Lluita Contra el Fraud i la Corrupció de la C V)		
Url de verificación	[REDACTED]	Página	47/64

C) La representación de DIVALTERRA presentó escrito de alegaciones en fecha 8 de junio de 2022, registrado de entrada con el número 2022000801, en el que manifestó:

“PRIMERO. – Se formulan las siguientes a tener en cuenta en cuanto a las irregularidades analizadas por la AVAF en relación con el “complemento de incapacidad temporal “ y por el “complemento de desplazamiento”.

Al respecto a la propia Agencia a la que nos dirigimos reconoce en el informe provisional.

Sobre el complemento de incapacidad temporal: “La conformidad jurídica o legalidad del establecimiento de dicho complemento no ha sido cuestionada por las auditorías de cumplimiento de legalidad de que ha dispuesto esta Agencia.

En el mismo sentido, esta Agencia considera que el establecimiento de dicho complemento no infringe la legalidad vigente, pues corresponde a la mera liberalidad de los órganos de gobierno de la mercantil pública que, por lo general, adapta su funcionamiento a las normas de derecho privado y, en lo que a este particular se refiere, a la legislación laboral privada (solo con determinados matices provenientes de los empleados públicos, que no afectan a esta cuestión), siendo los únicos límites a fiscalizar los de carácter económico, en cuanto que no se pueden superar los límites retributivos fijados legal y reglamentariamente en las normas aplicables que ya se han indicado antes”.

Sobre la regulación del “complemento de desplazamiento” la AVAF tampoco realiza reproche alguno sobre su inclusión como cláusula contractual.

*SEGUNDO. – Respecto a los hechos e irregularidades 1º y 2º de las conclusiones del informe provisional, cabe matizar que **no se puede afirmar con rotundidad que en ninguno de los contratos anteriores a julio de 2015 se establecieron estas cláusulas (complementos de incapacidad temporal y de desplazamiento) dado que Divalterra no dispone de todos los contratos anteriores a 2015. Respecto a 4 de los 7 contratos de alta dirección anteriores Divalterra desconoce si se introdujeron o no esas cláusulas dado que no se ha podido localizar copias de sus contratos.***

En la página 10 del informe provisional se transcribe el informe de la Jefa del Servicio de Recursos Humanos de DIVALTERRA S.A. de 27 de julio de 2021 donde expresamente hace constar lo siguiente:

“I. Que según la información que obra en el Servicio de Recursos Humanos de Divalterra, antes de julio de 2015 las siguientes personas ocuparon el puesto de Director Gerente de esta sociedad, que originariamente se denominada IMELSA (se enumeran por orden cronológico desde la creación de la entidad):

1. VJP
2. AHM
3. ÁLG
4. RSV
5. VJAC
6. MBV
7. RSV

II. Que tan solo se ha podido localizar una copia de los contratos pertenecientes a los Sres. RSV, VJAC y MBV. Tras su revisión se ha constatado que:

- a) *Se formalizaron a través de la modalidad laboral especial para personal de Alta Dirección, al amparo del Real Decreto 1382/1985 de 1 de agosto.*
- b) *Ninguno de estos contratos incluye una cláusula que indique que en los supuestos de incapacidad temporal el alto directivo percibirá el 100% del salario, complementándose el importe necesario por parte de la empresa.”*

Por tanto, la afirmación de la AVAF es inexacta, debiéndose manifestar que la cláusula de complemento de incapacidad temporal y de complemento de desplazamiento es de nueva introducción respecto a los tres contratos anteriores de alta dirección de los que dispone de

CSV (Código de Verificación Segura)		Fecha	20/06/2022 19:19:59
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020	Estado de elaboración	Original
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director - Agència de Prevenció i Lluita Contra el Fraude i la Corrupció de la C V)		
Url de verificación		Página	48/64

copia DIVALTERRA, desconociéndose respecto del resto de contratos sobre los que no ha aportado información la sociedad.

TERCERO.- El hecho e irregularidad 5º de las conclusiones del informe provisional, dispone que "Se desconoce quiénes fueron los autores materiales del texto del clausulado de los contratos de alta dirección, aunque debieron ser valorados por los Asesores Laborales Externos de Divalterra (TOMARIAL) o en su caso la Asesoría Jurídica de la empresa".

Nuevamente debe matizarse esta afirmación dado que si bien es válida respecto al contrato de Dº. STU cuyo contrato se celebró el 4 de noviembre de 2015, es inexacta respecto a Dº. ABS y D. JLVLL. Estos dos últimos altos cargos firmaron sus contratos el día 27 de julio de 2015. Sin embargo, los Asesores Laborales Externos de Divalterra (Tomarial) fueron contratados el 5 de octubre de 2015.

CUARTO.- Por lo que respecta al hecho e irregularidad nº 9 de las conclusiones del informe provisional que versa sobre el Informe del Director de Recursos Humanos de DIVALTERRA, de fecha 11 de julio de 2018 nuevamente procede realizar matizaciones a lo expresado por la AVAF.

Manifiesta el informe provisional que "Queda reafirmado que el denominado "complemento de incapacidad temporal" se introdujo ex novo para los contratos firmados desde julio de 2015". Sin embargo, esta afirmación es inexacta. El informe del Director de Recursos Humanos concluye que:

"2º) En todos los contratos de Alta Dirección que se han suscrito en la empresa desde julio 2015 hasta la fecha, se establece una cláusula donde se indica: "En el supuesto de Incapacidad Temporal del Director, éste percibirá mensualmente, y hasta la fecha de alta de esta situación, el 100% del salario que perciba en cada momento, comprometiéndose la Contratante a complementar la prestación que perciba hasta alcanzar esa cantidad".

La conclusión a la que llega la AVAF es una interpretación que no coincide con lo manifestado en el informe. Este informe indica que en todos los contratos de alta dirección suscritos desde julio de 2015 hasta el 11 de julio de 2018 consta esa cláusula, pero en ningún momento el informe afirma que esa cláusula se introdujera por primera vez en esos contratos. Es decir, el informe afirma sin género de dudas que la cláusula se incluye en los contratos desde julio de 2015 hasta la fecha del informe, pero en ningún momento realiza mención alguna respecto a contratos anteriores ni que fuera la primera vez que se introducía. Ello es así porque como se ha dicho en Divalterra no se disponen copias de todos los contratos de alta dirección anteriores sino solo de tres de ellos.

QUINTO.- En el apartado nº 12 de las conclusiones del informe provisional se concluye: "En la investigación de los hechos, se ha constatado lo siguiente:

- En **NINGUNO** de los contratos de alta dirección celebrados con anterioridad a julio de 2015 se incluyó una cláusula que contemplase un "complemento de incapacidad temporal".

Nos reiteramos en lo alegado en el punto Segundo del presente escrito.

- En **TODOS** los contratos de alta dirección celebrados en el período comprendido entre julio de 2015 y septiembre de 2018 (un total de 14) se incluyó una cláusula que contemplase un "complemento de incapacidad temporal".

Mostramos conformidad a esta afirmación.

- Esta Agencia no tiene constancia de que en **NINGUNO** de los contratos laborales ordinarios de la empresa (no de alta dirección) se haya incluido el "complemento de incapacidad temporal".

Si bien la información de la AVAF es cierta al no haberse incluido la cláusula de "complemento de incapacidad temporal" en ningún contrato laboral ordinario, el Convenio Colectivo de Divalterra sí recoge una cláusula similar a la analizada por la AVAF para todos los trabajadores de Divalterra, pero con una duración limitada respecto a los casos de enfermedad común sin necesidad de hospitalización.

CSV (Código de Verificación Segura)		Fecha	20/06/2022 19:19:59
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020	Estado de elaboración	Original
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director - Agència de Prevenció i Lluita Contra el Fraud i la Corrupció de la C V)		
Url de verificación		Página	49/64

El artículo 32 “Complemento en caso de incapacidad temporal” se encuentra recogido dentro del Capítulo VI “Beneficios sociales” (se presenta como anexo 1 copia del convenio colectivo) establece: “ARTÍCULO 32. COMPLEMENTO EN CASO DE INCAPACIDAD TEMPORAL.

1. Todo el personal de la empresa en situación de incapacidad laboral transitoria derivada de accidente de trabajo y enfermedad profesional, percibirá el 100% de su salario real, desde el día siguiente a la baja médica, siendo de cuenta de la empresa la diferencia no cubierta por el INSS o Mutua de Accidentes, hasta que reciba el alta por curación o pase a otra situación invalidante.

2. En caso de que dicha incapacidad se produzca por enfermedad común y sea precisa la hospitalización en planta del trabajador, éste tendrá derecho a percibir el complemento anteriormente citado durante todo el periodo en que dure dicha hospitalización. 3. En el caso de enfermedad común sin necesidad de hospitalización, la empresa complementará las prestaciones de IT del siguiente modo:

a) la primera y segunda baja anual del trabajador, la empresa abonará el citado complemento hasta el 100% del salario bruto mensual del trabajador desde el cuarto día de baja hasta el septuagésimo quinto, y a partir de este momento no existirá complemento de la prestación.

b) En la tercera baja anual por este concepto, el complemento abarcará desde el octavo día hasta el septuagésimo quinto inclusive.

c) En la cuarta baja anual por este concepto no tendrá complemento con cargo a la empresa.

4. La empresa abonará el 100% del salario, en un máximo de 6 días al año, en caso de ausencia por descanso domiciliario prescrito por el médico de la Seguridad social (aportando documento p-10 o asimilado) o durante los tres primeros días de bajas por IT.

5. En el supuesto que la Incapacidad Temporal por Contingencias Comunes sea originada por un diagnóstico de cáncer la empresa abonará el 100% del salario bruto mensual del trabajador.

• Se desconoce quiénes fueron los autores materiales, aunque se entiende podrían haber analizado por los Asesores Laborales Externos de Divalterra (TOMARIAL) o en su caso la Asesoría Jurídica de la empresa.

Nos remitimos a lo manifestado en el punto Tercero del presente escrito de alegaciones.

SEXTO.- En el hecho e irregularidad nº 13 de las conclusiones del informe provisional se concluye por la AVAF que la empresa ha manifestado que no se han solicitado justificantes de gastos realizados por el desplazamiento de los directivos desde sus domicilios al centro de trabajo.

Esta parte desconoce el motivo, si bien se me ha indicado que obedeció a que correspondían a desplazamiento con vehículos particulares y que inicialmente este complemento tenía como denominación “gastos kilometraje” (años 2015 y 2016).

SÉPTIMO.- Respecto al abono del complemento de desplazamiento del Director de Servicios Jurídicos y Transparencia, el domicilio habitual que tuvo en consideración a estos efectos fue el designado por el trabajador. A estos efectos, tanto el domicilio del contrato como el domicilio a efectos de notificaciones designado por este se encontraban dentro de los parámetros de la escala en kilómetros de 60 a 79 km. Por ello, de no ser esta la residencia real del trabajador, como parece ser en estos momentos el caso, no existiría responsabilidad alguna por parte de la empresa.

En el caso de ABS y STU cuya residencia se encontraba en la ciudad de Valencia, se me indica que fue por error el motivo por el cual incluyeron en el tramo de 0 a 19 km, cuando, como señala la AVAF, el baremo de la Diputación de Valencia habla de fuera de la ciudad de Valencia.

CSV (Código de Verificación Segura)	[REDACTED]	Fecha	20/06/2022 19:19:59
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020	Estado de elaboración	Original
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director - Agència de Prevenció i Lluita Contra el Fraud i la Corrupció de la C V)		
Url de verificación	[REDACTED]	Página	50/64

Por lo que respecta a la cuantía total incorrectamente abonada a JLVLL, de ser cierta la hipótesis de la AVAF, se me informa, existe un error en la determinación de la cuantía por la AVAF. Considera este organismo que Divalterra ha abonado indebidamente la cantidad de 36.426 € por haberse abonado indebidamente este complemento durante 65 meses. Sin embargo, en el propio informe provisional se constata que está empadronado en el municipio de Cortés de Pallás desde el 23 de marzo de 2016. Ello hace que, de admitirse esta tesis de la AVAF, el abono indebido por parte de Divalterra se circunscribe a 7 meses y 27 días, lo que supondría un abono indebido por parte de Divalterra de 4.410,89€.

Por último, por lo que respecta a la cuantía total incorrectamente abonada a STU, se me informa que existe un error en los meses que determina la AVAF que se ha producido el abono. La AVAF establece que se abonado desde noviembre de 2015 a noviembre de 2018 cuando STU fue cesada en marzo de 2018. No obstante, la cuantía total sí es correcta.

OCTAVO.- En el caso de que la AVAF considerase que se ha producido un abono indebido en concepto de gastos de desplazamiento por parte de Divalterra, esta Empresa Liquidadora se ve con el problema, para su reclamación al / los empleados, de la prescripción de las acciones.

Dispone el artículo 59 del Estatuto de los Trabajadores que:

“1. Las acciones derivadas del contrato de trabajo que no tengan señalado plazo especial prescribirán al año de su terminación. A estos efectos, se considerará terminado el contrato:

- a) El día en que expire el tiempo de duración convenido o fijado por disposición legal o convenio colectivo.
- b) El día en que termine la prestación de servicios continuados, cuando se haya dado esta continuidad por virtud de prórroga expresa o tácita.

2. Si la acción se ejercita para exigir percepciones económicas o para el cumplimiento de obligaciones de tracto único, que no puedan tener lugar después de extinguido el contrato, el plazo de un año se computará desde el día en que la acción pudiera ejercitarse.

(...)”

La acción para reclamar las cantidades económicas que se pudieran determinar por pagos indebidos de gastos de desplazamiento ha prescrito al año desde que se hubiera podido reclamar:

- a) La fecha en que se hubiera podido reclamar a Soledad Urbano Torija es de un año desde que percibió el último pago en concepto de complemento desplazamiento. Esto se produjo en marzo de 2018, por lo que ha prescrito la acción para reclamar desde marzo de 2019.
- b) La fecha en que se hubiera podido reclamar a Agustina Brines Sirerol es de un año desde que percibió el último pago en concepto de complemento desplazamiento. Esto se produjo en julio de 2019, por lo que ha prescrito la acción para reclamar desde julio de 2019.
- c) La fecha en que se hubiera podido reclamar a José Luis Vera Llorens es de un año desde que percibió el último pago en concepto de complemento desplazamiento. Esto se produjo en diciembre de 2020, por lo que ha prescrito la acción para reclamar desde diciembre de 2021.

Incluso si se computa el plazo desde la fecha en las que las auditorías reflejaron esta situación también habría prescrito la acción por haber transcurrido más de un año desde la última de ellas.”

En síntesis, las alegaciones de DIVALTERRA se resumen en:

a) Que no se puede afirmar con rotundidad que en ninguno de los contratos anteriores a julio de 2015 se establecieron estas cláusulas (complementos de incapacidad temporal y

CSV (Código de Verificación Segura)	[REDACTED]	Fecha	20/06/2022 19:19:59
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020	Estado de elaboración	Original
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director - Agència de Prevenció i Lluita Contra el Fraude i la Corrupció de la C V)		
Url de verificación	[REDACTED]	Página	51/64

de desplazamiento) dado que Divalterra no dispone de todos los contratos anteriores a 2015. Respecto a 4 de los 7 contratos de alta dirección anteriores Divalterra desconoce si se introdujeron o no esas cláusulas dado que no se ha podido localizar copias de sus contratos.

La anterior alegación, sobre la redacción de la conclusión provisional puede admitirse admitirse de manera parcial, dado que la mercantil alega y reconoce simplemente que no dispone de copia de 4 de 7 contratos, aspecto ciertamente poco justificable, por lo que no puede probar fehacientemente el contenido literal de los mismos, aunque tampoco puede verificar lo contrario. Entre los hechos constatados queda acreditado que, de la documentación que se ha podido analizar por haber sido aportada, en los contratos anteriores a julio de 2015, no se habían introducido cláusulas compensatorias similares a los complementos de incapacidad temporal y de desplazamiento, por lo que, salvo prueba en contrario, es de presumir que los demás contratos estarían formulados con unas características similares. En todo caso, como ya se ha analizado se trata de una cuestión formal que no altera el contenido de las conclusiones.

b) El hecho e irregularidad 5º de las conclusiones del informe provisional, dispone que *“Se desconoce quiénes fueron los autores materiales del texto del clausulado de los contratos de alta dirección, aunque debieron ser valorados por los Asesores Laborales Externos de Divalterra (TOMARIAL) o en su caso la Asesoría Jurídica de la empresa”*.

De nuevo debe estimarse parcialmente la alegación y matizarse la conclusión provisional sobre este apartado, dado que si bien es válida respecto al contrato de Dª. STU cuyo contrato se celebró el 4 de noviembre de 2015, es inexacta respecto a Dª. ABS y D. JLVLL. Estos dos últimos altos cargos firmaron sus contratos el día 27 de julio de 2015. Sin embargo, los Asesores Laborales Externos de Divalterra (Tomarial) fueron contratados el 5 de octubre de 2015.

c) La conclusión a la que llega la AVAF es una interpretación que no coincide con lo manifestado en el informe del Director de Recursos Humanos de DIVALTERRA, de fecha 11 de julio de 2018. Este informe indica que en todos los contratos de alta dirección suscritos desde julio de 2015 hasta el 11 de julio de 2018 consta esa cláusula, pero en ningún momento el informe afirma que esa cláusula se introdujera por primera vez en esos contratos. Es decir, el informe afirma sin género de dudas que la cláusula se incluye en los contratos desde julio de 2015 hasta la fecha del informe, pero en ningún momento realiza mención alguna respecto a contratos anteriores ni que fuera la primera vez que se introducía. Ello es así porque como se ha dicho en Divalterra no se disponen copias de todos los contratos de alta dirección anteriores sino solo de tres de ellos.

De nuevo se trata de una matización formal sobre la redacción de este apartado y la interpretación derivada de lo ya analizado en el apartado a) anterior, por lo que procede aceptar la matización realizada por la empresa.

d) Si bien la información de la AVAF es cierta, al no haberse incluido la cláusula de “complemento de incapacidad temporal” en ningún contrato laboral ordinario, el Convenio

CSV (Código de Verificación Segura)	[REDACTED]	Fecha	20/06/2022 19:19:59
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020	Estado de elaboración	Original
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director - Agència de Prevenció i Lluita Contra el Fraud i la Corrupció de la C V)		
Url de verificación	[REDACTED]	Página	52/64

Colectivo de Divalterra sí recoge una cláusula similar a la analizada por la AVAF para todos los trabajadores de Divalterra, pero con una duración limitada respecto a los casos de enfermedad común sin necesidad de hospitalización.

De nuevo se trata de una matización formal sobre la redacción de este apartado que no altera el contenido de fondo de la conclusión, por lo que procede aceptar la matización realizada por la empresa.

e) Respecto a que no se han solicitado justificantes de gastos realizados por el desplazamiento de los directivos desde sus domicilios al centro de trabajo, se desconoce el motivo, si bien se ha indicado que obedeció a que correspondían a desplazamiento con vehículos particulares y que inicialmente este complemento tenía como denominación "gastos kilometraje" (años 2015 y 2016).

No altera el contenido de la conclusión, se toma en consideración la matización realizada.

f) Respecto al abono del complemento de desplazamiento del Director de Servicios Jurídicos y Transparencia, el domicilio habitual que tuvo en consideración a estos efectos fue el designado por el trabajador. A estos efectos, tanto el domicilio del contrato como el domicilio a efectos de notificaciones designado por este se encontraban dentro de los parámetros de la escala en kilómetros de 60 a 79 km. Por ello, de no ser esta la residencia real del trabajador, como parece ser en estos momentos el caso, no existiría responsabilidad alguna por parte de la empresa.

Por lo que respecta a la cuantía total incorrectamente abonada a JLVLL, de ser cierta la hipótesis de la AVAF, se me informa, existe un error en la determinación de la cuantía por la AVAF. Considera este organismo que Divalterra ha abonado indebidamente la cantidad de 36.426 € por haberse abonado indebidamente este complemento durante 65 meses. Sin embargo, en el propio informe provisional se constata que está empadronado en el municipio de Cortés de Pallás desde el 23 de marzo de 2016. Ello hace que, de admitirse esta tesis de la AVAF, el abono indebido por parte de Divalterra se circunscribe a 7 meses y 27 días, lo que supondría un abono indebido por parte de Divalterra de 4.410,89€.

Al respecto de la presente alegación, la empresa admite la ausencia de comprobación sobre el cumplimiento de un requisito necesario habilitante para el pago de cantidades, por lo que no cabe admitir la inexistencia de responsabilidad alguna por parte de la empresa, pues debió realizar las comprobaciones oportunas para verificar y fiscalizar que la designación del domicilio habitual realizado en cada caso era conforme a la realidad fáctica, y no una designación con la única finalidad de aumentar su percepción de forma artificiosa. Así como la ausencia de comunicación por parte del trabajador a la empresa de un cambio de domicilio habitual, si se produjo, por ser un elemento que afecta a sus percepciones, no hacerlo implica un decaimiento directo por parte del mismo. La mercantil debió, asimismo, haber solicitado justificantes de la realidad de realización de gastos de desplazamiento, puesto que, de no existir desplazamiento, no se generaría derecho a la percepción del complemento.

Por ello, la anterior alegación no puede ser admitida por no desvirtuar las conclusiones alcanzadas por esta Agencia.

CSV (Código de Verificación Segura)	[REDACTED]	Fecha	20/06/2022 19:19:59
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020	Estado de elaboración	Original
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director - Agència de Prevenció i Lluita Contra el Fraud i la Corrupció de la C V)		
Url de verificación	[REDACTED]	Página	53/64

g) En el caso de ABS y STU cuya residencia se encontraba en la ciudad de Valencia, se me indica que fue por error el motivo por el cual incluyeron en el tramo de 0 a 19 km, cuando, como señala la AVAF, el baremo de la Diputación de Valencia habla de fuera de la ciudad de Valencia.

Por lo que respecta a la cuantía total incorrectamente abonada a STU, existe un error en los meses que determina la AVAF que se ha producido el abono. La AVAF establece que se abonado desde noviembre de 2015 a noviembre de 2018 cuando STU fue cesada en marzo de 2018. No obstante, la cuantía total sí es correcta.

Se acepta la corrección de las fechas si bien no altera la conclusión y la cuantificación de las cantidades indebidamente abonadas, de hecho la alegación lo confirma al tildar de error su inclusión.

h) En el caso de que la AVAF considerase que se ha producido un abono indebido en concepto de gastos de desplazamiento por parte de Divalterra, esta Empresa Liquidadora se ve con el problema, para su reclamación al / los empleados, de la prescripción de las acciones.

No corresponde a esta Agencia determinar la improcedencia del ejercicio de las acciones de reclamación que corresponda realizar por la presunta prescripción del derecho a reclamar, siendo competencia exclusiva de la misma únicamente recomendar a la entidad investigada que proceda a su ejercicio, así como valorar las responsabilidades a depurar por la existencia de pagos de cantidades indebidas y en su caso, la prescripción de acciones.

Por lo que no se estima dicha alegación.

DÉCIMO.- Conclusiones Finales.

Dado que las alegaciones formuladas en el trámite de audiencia no desvirtúan las conclusiones alcanzadas en el Informe Provisional, procede elevar las mismas a conclusiones definitivas.

Por lo tanto, de la investigación efectuada se han constatado los siguientes hechos:

1ª) La cláusula de complemento de incapacidad temporal es de nueva introducción para el segundo periodo, que tiene su origen en el cambio de órganos de gobierno de DIVALTERRA, acaecido en julio de 2015.

2ª) La cláusula de complemento de desplazamiento es de nueva introducción para el segundo periodo, que tiene su origen en el cambio de órganos de gobierno de DIVALTERRA, acaecido en julio de 2015.

3ª) No se contempla en la Disposición Adicional 12ª de la Ley 7/1985, entre las retribuciones básicas y complementarias, la posibilidad de establecer

CSV (Código de Verificación Segura)	[REDACTED]	Fecha	20/06/2022 19:19:59
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020	Estado de elaboración	Original
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director - Agència de Prevenció i Lluita Contra el Fraude i la Corrupció de la C V)		
Url de verificación	[REDACTED]	Página	54/64

complementos adicionales que retribuyan los gastos de desplazamiento de los directivos desde su domicilio al puesto de trabajo, o que complementen los ingresos producidos en periodos de baja laboral hasta asimilar el 100% de retribución para el caso de alta laboral.

4ª) Con el cruce de los datos informados y relacionados en los apartados anteriores, se obtiene que los directivos de DIVALTERRA que, desde 2015, han percibido los complementos de incapacidad temporal y complementos de desplazamiento, son:

	Cº Desplazamiento	Cº Incapacidad Temporal
1. JRTF	X	X
2. ABS	X	X
3. JLVLL	X	X
4. PPLL	X	X
5. JLMM	X	X
6. STU	X	X
7. SFP		X
8. MCM		X
9. MAFL	X	X
10. RIF	X	X
11. VSM	X	X
12. XSA		X
13. VJB		X
14. AMA		X

5ª) Se desconoce quiénes fueron los autores materiales del texto del clausulado de los contratos de alta dirección.

6ª) La Diputación de Valencia estableció en 2016 un marco común para la retribución del personal directivo que no contemplaría la retribución de complementos de desplazamiento o complementos de incapacidad temporal, sino únicamente la retribución básica y la complementaria “de puesto” y “variable”, ambas vinculadas al desempeño objetivo del puesto de trabajo.

No consta a esta Agencia que se procediera a la adaptación de los contratos requerida por el punto séptimo del Acuerdo, al menos en lo que se refiere al contrato del Director de Servicios Jurídicos y Transparencia, Sr. JLVLL, cuyo contrato, con el tenor literal originario de fecha 27 de julio de 2015, se mantendría hasta la novación operada el 21 de enero de 2021.

7ª) Los Informes Definitivos de Auditoría de Cumplimiento de la legalidad vigente correspondiente al ejercicio 2018 y ejercicio 2019 realizado por la Intervención General de la Diputación de Valencia en colaboración con la firma de auditoría DULA AUDITORES SLP, establecen que:

“El Salario base a percibir anualmente (12 meses) por el trabajador es superior al autorizado por el Acuerdo de Diputación.

CSV (Código de Verificación Segura)	[REDACTED]	Fecha	20/06/2022 19:19:59
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020	Estado de elaboración	Original
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director - Agència de Prevenció i Lluita Contra el Fraud i la Corrupció de la C V)		
Url de verificación	[REDACTED]	Página	55/64

La retribución anual total del empleado según información de la Sociedad (SB+CD) supera la retribución máxima total actualizada autorizada por la Diputación en su Acuerdo plenario.

Asimismo, y sin perjuicio de lo expuesto, se ha abonado el 100% de la cuantía mensual por complemento de desplazamiento durante los meses del año 2018 en que el trabajador ha estado en situación de baja. Entiende esta parte que, de no haber desplazamiento al lugar de trabajo, deberá acreditarse el derecho a la percepción.

8ª) El Informe de control interno, elaborado por la Intervención General de la Diputación de Valencia, de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 424/2017, Reglamento Control Interno Entes Locales, reafirma que las retribuciones del Director de Servicios Jurídicos, Económicos, de Administración y Transparencia superan los importes máximos señalados en el Acuerdo adoptado por la sesión del Pleno de la Diputación de Valencia celebrado el 27 de septiembre de 2016.

9ª) El informe del Director de Recursos Humanos de DIVALTERRA, de fecha 11 de julio de 2018, recoge diversas advertencias, a destacar las siguientes:

1. Queda reafirmado que el denominado “complemento de incapacidad temporal” se introdujo *ex novo* para los contratos firmados desde julio de 2015.

2. Se afirma que se atiende a la interpretación de “condición más beneficiosa” que se aplica a la totalidad de trabajadores de la empresa, en particular a los de Brigadas Forestales. **No obstante, ya ha quedado acreditado anteriormente que únicamente algunos de los contratados como altos directivos se beneficiaron del denominado “complemento de desplazamiento” y “complemento de incapacidad temporal”.**

3. Se afirma tajantemente que se cumple con la legalidad y que dicha interpretación es acorde con el criterio de la Dirección de la empresa. **No obstante, las auditorías elaboradas por DULA AUDITORES sobre las anualidades 2018 y 2019 ponen en entredicho, como se ha indicado anteriormente, la legalidad del establecimiento de dichos complementos y el derecho a su percepción en los periodos de baja laboral.**

Asimismo, no consta que el criterio de “condición más beneficiosa para el trabajador” haya sido impulsado desde la Dirección de la empresa.

10ª) El 4 de julio de 2019, a las 22:58, **se formalizó renuncia al cobro del complemento por desplazamiento** por el Director de servicios jurídicos, económicos, de administración y transparencia incluido en el contrato como salario para los casos de baja médica (IT).

No obstante lo anterior, se ha aportado por la empresa una “diligencia manuscrita”, de fecha 22 de julio de 2019, y cuya autoría resulta imputable al Director de RR.HH, Sr. VJDG, que pone de manifiesto el **desistimiento en la renuncia.**

CSV (Código de Verificación Segura)	[REDACTED]	Fecha	20/06/2022 19:19:59
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020	Estado de elaboración	Original
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director - Agència de Prevenció i Lluita Contra el Fraud i la Corrupció de la C V)		
Url de verificación	[REDACTED]	Página	56/64

11ª) Es desde fecha 21 de enero de 2021 que se ha procedido a la regularización de la retribución, **eliminando los conceptos de complemento de incapacidad temporal y complemento de desplazamiento, como así se acredita en las nóminas aportadas por la entidad, sin que se hayan ajustado las cantidades con efectos retroactivos ni reclamado las cantidades indebidamente abonadas.**

12ª) El establecimiento del complemento de “incapacidad temporal” no infringe la legalidad vigente, pues corresponde a la mera liberalidad de los órganos de gobierno de la mercantil pública que, por lo general, adapta su funcionamiento a las normas de derecho privado y, en lo que a este particular se refiere, a la legislación laboral privada (solo con determinados matices provenientes de los empleados públicos, que no afectan a esta cuestión), siendo los únicos límites a fiscalizar los de carácter económico, en cuanto que no se pueden superar los límites retributivos fijados legal y reglamentariamente en las normas aplicables que ya se han indicado antes.

Todo lo cual pone de manifiesto que la inclusión en el contrato de un “complemento de incapacidad temporal” solo se ha aplicado a los contratos de alta dirección de un determinado periodo, y solo habilita completar el importe correspondiente a las retribuciones brutas anuales correspondientes al periodo.

En la investigación de los hechos, se ha constatado lo siguiente:

- En **NINGUNO** de los contratos de alta dirección celebrados con anterioridad a julio de 2015 se incluyó una cláusula que contemplase un “complemento de incapacidad temporal”.
- En **TODOS** los contratos de alta dirección analizados en el período comprendido entre julio de 2015 y septiembre de 2018 (un total de 14) se incluyó una cláusula que contemplase un “complemento de incapacidad temporal”.
- Esta Agencia no tiene constancia de que en **NINGUNO** de los contratos laborales ordinarios de la empresa (no de alta dirección) se haya incluido el “complemento de incapacidad temporal”.
- Se **desconoce quiénes fueron los autores** materiales.

13ª) Respecto al “complemento de desplazamiento”.

La naturaleza jurídica del mismo ha sido analizada en el Informe del Presidente de DIVALTERRA, Sr. RRG, de fecha 25 de mayo de 2021, emitido a petición de esta Agencia, que indicaba respecto a la cuestión:

1. Se trata de compensar los gastos de desplazamiento desde el domicilio del Trabajador.

CSV (Código de Verificación Segura)	[REDACTED]	Fecha	20/06/2022 19:19:59
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020	Estado de elaboración	Original
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director - Agència de Prevenció i Lluita Contra el Fraud i la Corrupció de la C V)		
Url de verificación	[REDACTED]	Página	57/64

2. La compensación por el desplazamiento desde el domicilio del trabajador hasta el centro de trabajo, **no se encuentra en ninguna de las excepciones señaladas en el art. 147 de la Ley General de la Seguridad Social, por lo que debe ser considerado como “concepto salarial”**.
3. Sentado lo anterior, es evidente que, tratándose de un “concepto salarial”, éste debe ser cubierto por el “complemento de incapacidad temporal”.
4. Por todo ello, **no se requiere de mayor justificación que acreditar el domicilio habitual.**

Al respecto de las anteriores conclusiones del informe del Presidente de DIVALTERRA, Sr. RRG, en lo que se refiere a la 1ª de ellas, **debería entenderse que, bajo aquellas circunstancias en las que no se produzca un desplazamiento desde el domicilio del trabajador hacia el centro de trabajo (situaciones de baja laboral, confinamiento domiciliario y análogas), no se generaría el derecho a la percepción.**

Por lo que se refiere a la conclusión 4ª, **la empresa ha manifestado que no se han solicitado justificantes de gastos realizados por el desplazamiento de los directivos desde sus domicilios al centro de trabajo.**

14ª) Se ha realizado el análisis del Complemento de Desplazamiento del Contrato del Director de Servicios Jurídicos y Transparencia, Sr. JLVLL, constatándose que el domicilio habitual designado en el contrato no sería correcto, en base a actos propios de DIVALTERRA y los certificados oficiales de empadronamiento obtenidos.

La cuantía total incorrectamente abonada, en caso de que fuera cierta la anterior hipótesis ascendería a 36.426 €.

15ª) Se ha realizado el análisis del Complemento de Desplazamiento del Contrato del Contrato de la co-gerente, Sra. ABS, constatándose que el domicilio habitual designado en el contrato se encontraría en Valencia, por lo que no generaría derecho a su percepción.

La cuantía total incorrectamente abonada, en caso de que fuera cierta la anterior hipótesis ascendería a 4.786,34 € €.

16ª) Se ha realizado el análisis del Complemento de Desplazamiento del Contrato del Contrato del directivo, Sra. STU, constatándose que el domicilio habitual designado en el contrato se encontraría en Valencia, por lo que no generaría derecho a su percepción.

La cuantía total incorrectamente abonada, en caso de que fuera cierta la anterior hipótesis ascendería a 3.892,83 €.

CSV (Código de Verificación Segura)	[REDACTED]	Fecha	20/06/2022 19:19:59
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020	Estado de elaboración	Original
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director - Agència de Prevenció i Lluita Contra el Fraud i la Corrupció de la C V)		
Url de verificación	[REDACTED]	Página	58/64

UNDÉCIMO.- Calificación Jurídica.

De conformidad con la Resolución n.º 424, del Director de la Agencia de Prevención y Lucha Contra el Fraude y la Corrupción de la Comunitat Valenciana, de fecha 5 de octubre de 2020, por la que se concreta el ámbito de actuación material de esta Agencia, en los siguientes conceptos:

- a) *Corrupción: Uso o desviación de poder o de recursos de procedencia pública para fines distintos de los concedidos; uso o abuso del poder público para obtener ventajas, beneficios o cualquier otro aprovechamiento particular, propio o de terceros, o para cualquier otro fin contrario al ordenamiento jurídico.*
- b) *Fraude: Acto tendente a eludir una disposición legal de forma engañosa; uso inapropiado y perjudicial de los recursos y activos de una organización, contrario a la verdad y a la rectitud; uso o destino irregular de fondos o patrimonio públicos.*
- c) *Irregularidades administrativas y comportamientos constitutivos de infracción administrativa o disciplinaria, en los que subyace una situación potencial de fraude o corrupción.*
- d) *Conductas y actividades reprochables por ser contrarias a la objetividad, a la imparcialidad, a la eficacia, a la probidad, a la integridad, a la ética pública y al buen gobierno, así como la realización de gastos superfluos e innecesarios de fondos de procedencia pública, impliquen o no una infracción directa del ordenamiento jurídico positivo.*

En el presente caso, el relato incorporado a la denuncia junto con los demás elementos y documentos analizados no permite afirmar que los hechos denunciados sean susceptibles de ser constitutivos de fraude o corrupción por cuanto, en principio, se considera que para que exista fraude ó corrupción será necesario que se conjuguen los siguientes supuestos:

1. Que exista una actuación en la que un decisor público ejerza funciones públicas, administre o detente efectos presupuestarios, se posean, utilicen o dispongan bienes o derechos de titularidad de las administraciones, o afectos al interés o función pública.
2. Que la actuación no esté amparada por el Derecho de forma que no pueda ser justificada ni explicada de forma legal.
3. Que materialmente exista un resultado contrario al interés público que sea consecuencia de dicha actuación ilegal. Esto es, que se desvíe la acción pública de los intereses generales.
4. Que exista un designio, una consciencia y voluntariedad de estar infringiendo el derecho de forma que el sujeto es consciente de que su actuación tuerce los intereses generales.

Tras el estudio en detalle de la totalidad de la documentación aportada junto con la denuncia y de la documentación obtenida de fuentes abiertas, no se dispone de prueba o indicio del cumplimiento de los anteriores requisitos, y que fundamente la posible existencia de fraude o corrupción.

CSV (Código de Verificación Segura)	[REDACTED]	Fecha	20/06/2022 19:19:59
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020	Estado de elaboración	Original
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director - Agència de Prevenció i Lluita Contra el Fraud i la Corrupció de la C V)		
Url de verificación	[REDACTED]	Página	59/64

No obstante lo anterior, esta Agencia considera que se han producido conductas y actividades reprochables por ser contrarias a la objetividad, a la imparcialidad, a la eficacia, a la probidad, a la integridad, a la ética pública y al buen gobierno, así como la realización de gastos superfluos e innecesarios de fondos de procedencia pública, impliquen o no una infracción directa del ordenamiento jurídico positivo.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO. Conclusión de las actuaciones

El artículo 16 de la Ley 11/2016 dice que finalizada la tramitación, el director o directora de la Agencia de Prevención y Lucha contra el Fraude y la Corrupción en la Comunitat Valenciana:

1. Deberá emitir un informe motivado sobre las conclusiones de las investigaciones, que deberá tramitar el órgano que corresponda en cada caso, el cual, posteriormente y en el plazo que se haya establecido en el informe, deberá informar al director o la directora de la agencia sobre las medidas adoptadas o, en su caso, los motivos que le impiden actuar de acuerdo con las recomendaciones formuladas.
2. Finalizará el procedimiento, en su caso, con archivo de las actuaciones. El archivo será comunicado al denunciante o solicitante en escrito motivado.
3. Iniciará un procedimiento sancionador de conformidad con lo dispuesto en esta ley.
4. Si en el curso de las actuaciones emprendidas por la agencia se observan indicios de que se hayan cometido infracciones disciplinarias, el director o la directora de la agencia lo deberá comunicar al órgano que en cada caso corresponda. Si hay indicios de que hayan tenido lugar conductas o hechos presumiblemente constitutivos de delito, se trasladará de forma inmediata al ministerio fiscal o a la autoridad judicial y, en caso de que se pueda derivar una posible responsabilidad contable, se trasladará a la jurisdicción del Tribunal de Cuentas.
- 5. La agencia puede dirigir recomendaciones motivadas a las administraciones y a las entidades públicas en que se sugiera la modificación, la anulación o la incorporación de criterios con la finalidad de evitar las disfunciones o las prácticas administrativas susceptibles de mejora, en los supuestos y las áreas de riesgo de conductas irregulares detectadas.**
6. Si la relevancia social o la importancia de los hechos que hayan motivado la actuación de la agencia lo requieren, el director o la directora puede presentar a la comisión parlamentaria correspondiente, a iniciativa propia o por resolución de Les Corts, el informe o los informes extraordinarios que correspondan.

CSV (Código de Verificación Segura)	[REDACTED]	Fecha	20/06/2022 19:19:59
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020	Estado de elaboración	Original
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director - Agència de Prevenció i Lluita Contra el Fraud i la Corrupció de la C V)		
Url de verificación	[REDACTED]	Página	60/64

SEGUNDO. Informe Final de Investigación

Se regula en el art. 39 de la Resolución de 27 de junio de 2019, del director de la Agencia de Prevención y Lucha contra el Fraude y la Corrupción de la Comunitat Valenciana, por la que se aprueba Reglamento de funcionamiento y régimen interior de esta, en desarrollo de la Ley 11/2016, de 28 de noviembre, de la Generalitat.

Artículo 39. Informe final de investigación

1. *Concluidas las actuaciones de investigación, se elaborará un informe final en el que se detallarán sus resultados, contemplando los hechos y circunstancias constatados, las personas que hayan participado, colaborado o intervenido en los mismos, y su posible calificación jurídica, así como las posibles responsabilidades.*
2. *El informe final de investigación será suscrito por la Agencia y en él se recogerán las alegaciones formuladas por las personas que pudieran resultar implicadas individualmente en los hechos objeto de investigación.*
3. *Este informe final será comunicado a la persona que denunció los hechos que dieron lugar a la investigación, salvo que se exija el mantenimiento del secreto en aras al buen fin de la investigación en la Agencia o en otro órgano.*

TERCERO. Finalización del procedimiento de investigación.

Se regula en el art. 40 de la Resolución de 27 de junio de 2019, del director de la Agencia de Prevención y Lucha contra el Fraude y la Corrupción de la Comunitat Valenciana, por la que se aprueba Reglamento de funcionamiento y régimen interior de esta, en desarrollo de la Ley 11/2016, de 28 de noviembre, de la Generalitat.

Artículo 40. Finalización del procedimiento de investigación

1. *Una vez finalizada la tramitación del expediente de investigación y sobre la base del informe final de investigación a que se refiere el artículo anterior, el director o directora de la Agencia, mediante resolución motivada podrá acordar:*

- a) *El archivo de las actuaciones de investigación, que será comunicado a los denunciantes o solicitantes. Si se constatan datos, elementos o circunstancias determinantes de los que no se tenía conocimiento en el momento de acordar el archivo del expediente de investigación, podrá acordarse su reapertura.*
- b) ***La formulación de todas aquellas recomendaciones conducentes a la adopción de las medidas que se estimen convenientes, pudiendo sugerir la modificación, la anulación o la incorporación de criterios con la finalidad de evitar disfunciones o prácticas administrativas susceptibles de mejora, en los supuestos y las áreas de riesgo de las conductas irregulares detectadas.***

CSV (Código de Verificación Segura)	[REDACTED]	Fecha	20/06/2022 19:19:59
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020	Estado de elaboración	Original
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director - Agència de Prevenció i Lluita Contra el Fraud i la Corrupció de la C V)		
Url de verificación	[REDACTED]	Página	61/64

c) Si se observan indicios de que se hayan cometido infracciones disciplinarias u otros hechos sancionables de acuerdo con la normativa sectorial, se comunicará al órgano competente.

d) Si se advierten acciones u omisiones de las previstas en los artículos 17 y siguientes de la Ley 11/2016, de 28 de noviembre, de la Generalitat, se propondrá el inicio del procedimiento sancionador correspondiente.

e) En caso de que se pueda derivar una posible responsabilidad contable, se dará traslado a la jurisdicción del Tribunal de Cuentas.

f) Si hay indicios de conductas o hechos presumiblemente constitutivos de delito, se dará traslado de forma inmediata al Ministerio Fiscal o a la autoridad judicial.

2. Los informes de investigación, las resoluciones motivadas que pongan fin al procedimiento de investigación y los que tengan naturaleza de recomendación o de remisión de las actuaciones al órgano competente, no son susceptibles de recurso, puesto que no declaran de manera definitiva la existencia de responsabilidad, ni la vulneración del ordenamiento jurídico, ni deciden el fondo del asunto. Tampoco las comunicaciones o requerimientos que se realicen en el marco del procedimiento de investigación pueden ser objeto de recurso. Todo ello sin perjuicio del respeto al derecho de defensa y al derecho de acceso a la información de conformidad con lo dispuesto en la legislación vigente.

3. En el supuesto de que la relevancia social o la importancia de los hechos que han motivado las actuaciones de la Agencia lo requieran, la directora o director podrá presentar a la comisión parlamentaria correspondiente, a iniciativa propia o por resolución de les Corts, el informe o los informes extraordinarios que correspondan.

4. La Agencia comprobará que las autoridades competentes aplican las medidas administrativas, financieras, legislativas o disciplinarias que les ha recomendado, realizando su seguimiento mediante las actuaciones que considere adecuadas. A tal efecto, la Agencia puede dirigir recordatorios a la máxima autoridad del organismo afectado y solicitarle la remisión de un plan de implementación de las recomendaciones formuladas en el que se detallen las acciones, los plazos y las personas responsables de cada una de las actuaciones que hay que llevar a cabo, o bien las razones que le impiden adoptar las medidas propuestas.

5. En caso de que las autoridades afectadas no apliquen las recomendaciones propuestas ni justifiquen su inaplicación, la Agencia debe hacer constar en la memoria anual o en un informe extraordinario a les Corts, según corresponda. En cualquier caso, antes de hacer constar expresamente el incumplimiento, la Agencia debe comunicarlo, con la propuesta de memoria o informe, a la persona u órgano afectados a fin de que aleguen lo que crean conveniente.”

CUARTO. Normativa específica.

- El “Acuerdo plenario de la Diputación de Valencia de 27 de septiembre de 2016” que establece la clasificación de los entes que conforman el sector público local dependiente de la Diputación de Valencia, con la finalidad de dar cumplimiento a la

CSV (Código de Verificación Segura)	[REDACTED]	Fecha	20/06/2022 19:19:59
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020	Estado de elaboración	Original
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director - Agència de Prevenció i Lluita Contra el Fraud i la Corrupció de la C V)		
Url de verificación	[REDACTED]	Página	62/64

Disposición Adicional Duodécima de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.

- El “Acuerdo conjunto de los grupos políticos de la Diputación, sobre régimen retributivo e indemnizaciones a los miembros de la Corporación”, de fecha 3 de agosto de 2015 (BOP n.º 147).
- Acuerdos del Consejo de Administración de DIVALTERRA que resulten aplicables.
- El “V Convenio Colectivo” de la empresa DIVALTERRA, de 7 de agosto de 2015.
- Otra normativa legal y reglamentaria aplicable:
 - Las Leyes de Presupuestos Generales, dictadas anualmente, que recogen los límites a los incrementos anuales globales en materia de retribuciones.
 - Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección.
 - 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.
 - Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.
 - Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En razón a todo lo expuesto,

RESUELVO

PRIMERO.- Formular las siguientes **RECOMENDACIONES**, que deberá atender y tramitar DIVALTERRA (sociedad mercantil pública en liquidación), o su entidad matriz, la Diputación de Valencia:

Primera.- Proceder a instruir expedientes para valorar la exigencia de posibles responsabilidades a las autoridades que han intervenido en los hechos acreditados en la investigación y que han implicado un abono de cantidades indebidas en concepto de complemento de desplazamiento, valorando la exigencia de responsabilidad derivadas, en su caso, por la posible prescripción de las acciones si así fuera finalmente.

Segunda.- Iniciar los expedientes de reintegro de las cantidades indebidamente pagadas:

CSV (Código de Verificación Segura)	[REDACTED]	Fecha	20/06/2022 19:19:59
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020	Estado de elaboración	Original
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director - Agència de Prevenció i Lluita Contra el Fraude i la Corrupció de la C V)		
Url de verificación	[REDACTED]	Página	63/64

1ª) Complemento de Desplazamiento del Contrato del Director de Servicios Jurídicos y Transparencia, Sr. JLVLL, constatándose que el domicilio habitual designado en el contrato no sería correcto, en base a actos propios de DIVALTERRA y los certificados oficiales de empadronamiento obtenidos.

La cuantía total incorrectamente abonada ascendería a 36.426 €.

2ª) Complemento de Desplazamiento del Contrato del Contrato de la co-gerente, Sra. ABS, constatándose que el domicilio habitual designado en el contrato se encontraría en Valencia, por lo que no generaría derecho a su percepción.

La cuantía total incorrectamente abonada ascendería a 4.786,34 € €.

3ª) Complemento de Desplazamiento del Contrato del Contrato del directivo, Sra. STU, constatándose que el domicilio habitual designado en el contrato se encontraría en Valencia, por lo que no generaría derecho a su percepción.

La cuantía total incorrectamente abonada ascendería a 3.892,83 €.

SEGUNDO.- Se concede un plazo de **TRES MESES** a contar desde la recepción de la presente resolución para informar de las medidas adoptadas a la Dirección de Análisis e Investigación de la Agencia de Prevención y Lucha contra el Fraude y la Corrupción de la Comunitat Valenciana.

De conformidad con lo dispuesto en el art. 40 del Reglamento de la Agencia **se solicita la remisión de un plan de implementación de las recomendaciones formuladas en el que se detallen las acciones, los plazos y las personas responsables de cada una de las actuaciones que hay que llevar a cabo, o bien las razones que le impiden adoptar las medidas propuestas.**

TERCERO.- Notificar la resolución que pone fin al procedimiento de investigación a la persona alertadora y a la entidad denunciada.

DOCUMENTO FIRMADO ELECTRÓNICAMENTE

De conformidad con lo establecido en el art. 40.2 del Reglamento las resoluciones motivadas que pongan fin al procedimiento de investigación y los que tengan naturaleza de recomendación o de remisión de las actuaciones al órgano competente, no son susceptibles de recurso, puesto que no declaran de manera definitiva la existencia de responsabilidad, ni la vulneración del ordenamiento jurídico, ni deciden el fondo del asunto. Todo ello sin perjuicio del respeto al derecho de defensa y al derecho de acceso a la información de conformidad con lo dispuesto en la legislación vigente.

C/ Navellos, 14 - 3ª
 46003 VALÈNCIA
 Tel. +34 962 78 74 50
<https://www.antifraucv.es>

64

CSV (Código de Verificación Segura)	[REDACTED]	Fecha	20/06/2022 19:19:59
Normativa	Este documento ha sido firmado electrónicamente de acuerdo a la Ley 6/2020	Estado de elaboración	Original
Firmado por	JOAN ANTONI LLINARES GOMEZ (Director - Agència de Prevenció i Lluita Contra el Fraud i la Corrupció de la C V)		
Url de verificación	[REDACTED]	Página	64/64