

## CONSULTORIO EMPRESARIAL

### VIUDEDAD Y DIVORCIO

**?** ¿Podría tener derecho a pensión de viudedad una mujer divorciada que no tiene reconocida expresamente una pensión compensatoria en sentencia judicial?

A pesar de que la Ley General de la Seguridad Social exige la fijación en sentencia de una pensión compensatoria para que el cónyuge divorciado tenga derecho a pensión de viudedad, cabe el reconocimiento de tal derecho, si existe el abono de cualquier suma periódica a favor de la exesposa, cualquiera que sea la denominación dada en su atribución — más allá de los alimentos de los hijos—, que pueda tener la naturaleza de pensión compensatoria. De tal forma que posibilita el acceso a la pensión de viudedad, al tra-

tarse de una prestación truncada por el fallecimiento del deudor.

El Tribunal Supremo considera que la dependencia económica al momento del fallecimiento se produce, tanto si el superviviente estaba percibiendo pensión compensatoria expresa, como cualquier otro pago regular a cargo del fallecido, como puede suceder con la continuidad en el abono de una pensión alimenticia a la exesposa, aún cuando los hijos ya fuesen totalmente independientes económicamente y no convivan en el domicilio familiar.

## CONSULTORIO FISCAL

### BORRADOR DE LA RENTA

**?** Trabajo por cuenta ajena para una empresa de publicidad. En el 2013 me di de alta en Hacienda como profesional durante los meses de verano para realizar trabajos esporádicos para una empresa de espectáculos. ¿Puedo solicitar y confirmar este el borrador de la Renta como hice en años anteriores?

No. Usted no podrá recibir el borrador, al contrario de lo que ha venido ocurriendo en ejercicios anteriores, puesto que su situación laboral en el ejercicio 2013 le obliga a presentar declaración, en el modelo ordinario.

La causa de la modificación es que hay determinados rendimientos que no pueden ser determinados y calculados con los datos de los que dispone la Administración Tributaria, puesto que solo pue-

den ser facilitados por el propio contribuyente. Es el caso de los empresarios y profesionales que para determinar el rendimiento de su actividad económica deben consignar los gastos de su actividad. Sí tendrá derecho a recibir la información obrante en la Agencia Tributaria acerca de su actividad; para ello, pondrá a su disposición los datos fiscales para facilitarle la confección de su declaración de la renta.

**?** ¿Qué puede ocurrirle a un contribuyente con inversiones en el extranjero que pretenda regularizar su situación tributaria —incluyendo los rendimientos de dichos activos en su IRPF de este año— y al mismo tiempo presenta la declaración de bienes en el extranjero?

La presentación fuera de plazo de la declaración de bienes y derechos situados en el extranjero (modelo 720), se considera una infracción tributaria muy grave. Con independencia de la respectiva sanción, la falta de presentación —o la presentación extemporánea— de la declaración tiene una doble consecuencia. De acuerdo con el artículo 39 de la Ley del IRPF, la tenencia, declaración o adquisición de bienes o derechos respecto de los que no se hubiera cumplido en el plazo establecido la obligación de informa-

ción de bienes y derechos en el extranjero, tendrán la consideración de ganancias de patrimonio no justificadas.

Tales ganancias se integrarán en la base liquidable general del período impositivo más antiguo de los no prescritos susceptible de regularización. Salvo que el contribuyente acredite que la titularidad de los bienes o derechos corresponde con rentas ya declaradas, o que dichas rentas han sido obtenidas en períodos impositivos en los cuales no tenía la condición de contribuyente por este impuesto.

## APUNTE DEL EXPERTO

Ana López y Nerea Rebolledo

### Sobre el control alimentario

El pasado 3 de enero entró en vigor la Ley 12/2013, de 2 de agosto, de medidas para mejorar el funcionamiento de la cadena alimentaria que tiene entre sus fines evitar posibles desequilibrios y garantizar una mayor transparencia en las relaciones comerciales entre los diferentes operadores, mejorando el acceso a la información y trazabilidad de la cadena alimentaria, regulando las prácticas comerciales y promoviendo códigos de buenas prácticas mercantiles en la contratación alimentaria.

Esta Ley, que se encuentra a día de hoy pendiente de desarrollo, prevé un sistema de reglamentación sustantiva y de procedimiento al que se encuentran sujetos los operadores de la cadena alimentaria —desde la producción a la distribución de alimentos y productos alimenticios— incorporando por un lado, un intenso régimen de control de la Administración a través de la Agencia de Información y Control Alimentarios, y por otro, estableciendo disposiciones sancionadoras.

Como novedad, y en lo que se refiere a las relaciones entre los operadores de la cadena alimentaria, la Ley impone la formalización por escrito de los contratos alimentarios en los casos establecidos por ley; limita, la realización de determinadas prácticas comerciales por considerarlas abusivas; y, además, establece las bases de autorregulación sobre las cuales se promoverá un Código de Buenas Prácticas Mercantiles en la contratación alimentaria.

Hemos de señalar que esta Ley es de aplicación no solo a aquellas relaciones comerciales que se inicien a partir de su entrada en vigor, sino también a las renovaciones, prórrogas y novaciones de contratos perfeccionados anteriormente, cuyos efectos se producen a partir del 3 de enero. Así pues, los operadores de la cadena alimentaria deberán realizar una evaluación exhaustiva del estado de sus relaciones contractuales, así como a las prácticas comerciales que llevan a cabo, a fin de verificar que se ajustan a las exigencias de la Ley.

Tengamos en cuenta, además, que la Agencia de Información y Control Alimentarios ya ha empezado a desarrollar su función de garante del cumplimiento de la Ley, fiscalizando e investigando la adecuación por



Los operadores alimentarios tendrán nuevas exigencias

parte de los operadores a las medidas de mejora del funcionamiento de la cadena alimentaria impuestas por esta norma.

A tal efecto, debemos destacar que la Ley ha incorporado una relación de infracciones en «materia de contratación alimentaria» —entre las que se encuentran la no formalización por escrito del contrato alimentario, la no inclusión de los extremos que deben contener estos contratos o la realización de prácticas comerciales prohibidas— resultando leve, grave o muy grave la infracción en atención al grado de reincidencia del operador. Las infracciones leves pueden ser sancionadas con multa de hasta 3.000 euros, las graves con multa de hasta 100.000 euros y las muy graves pueden llegar a alcanzar el importe de 1.000.000 de euros. Este régimen sancionador puede tener un impacto muy relevante en el sector siendo preciso que éste se adapte con prontitud a las determinaciones de la Ley como medio idóneo para evitar la incoación de expedientes que puedan desembocar en la imposición de sanciones de cuantía elevada. En el momento actual, la aplicación práctica de esta norma plantea muchas dudas a los operadores siendo preciso que el desarrollo reglamentario venga a aportar seguridad jurídica en la interpretación y alcance de sus contenidos.



ANA LÓPEZ Y NEREA REBOLLEDO son asociadas de Garrigues.

## CONSULTORIO LABORAL

consultoriolaboral@lavoz.es

### DURACIÓN DEL PERÍODO DE PRUEBA

**?** Una empresa me ha hecho un primer contrato de un mes. Posteriormente, me han hecho un nuevo contrato que establecía el período de prueba y tras quince días me lo han extinguido por no superar el citado período de prueba. ¿Es lícita la conducta de la empresa?

La facultad de desistimiento, reconocida a lo largo del período de prueba a empresario y trabajador en el artículo 14.2 ET puede ser ejercitada lícitamente por cualquiera de las partes para dar por terminada la relación laboral, pese a que será «nulo el pacto que establezca un período de prueba cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación».

Para contestar la cuestión planteada es necesario saber cuál es el período de prueba aplicable en la empresa. Si es el fijado en el estatuto de los trabajadores de 15 días no puede establecerse para un trabajador que ya ha prestado servicios en la misma empresa y en el mismo puesto de trabajo otra vez un nuevo período de prueba puesto que la empresa ya es conocedora de las aptitudes del trabajador para desarrollar el puesto de trabajo. Si el convenio colectivo fija un plazo de prueba superior al fijado en el ET habría que tener en cuenta si se cumple entre un contrato y otro la duración del período de prueba. Es decir, si por ejemplo el

convenio establece ese plazo en dos meses, la empresa puede en el segundo contrato extinguir la relación laboral por no superación del tiempo de comprobar las aptitudes del trabajador siempre que no se cumplan los dos meses de prestación de servicios entre uno y otro contrato.

Esto significa que es indiferente el número de contratos temporales suscritos, siempre y cuando, entre todos ellos, no se supere el período de prueba establecido. Y esto es así porque la finalidad del tiempo de prueba es conocer las aptitudes personales y profesionales del trabajador en relación con el puesto de trabajo.

En definitiva, la interpretación correcta del último párrafo del art. 14.1 ET es que el pacto probatorio será nulo cuando el desempeño de las mismas funciones bajo cualquier modalidad contractual llegue a superar, singular o acumulativamente, el período total establecido para la prueba.



CATARINA CAPEANS AMENEDO es letrada laboral de Iglesias Asociados



CARUNCHO, TOMÉ & JUDEL. Abogados y asesores fiscales. Miembro de HISPAGURIS. [www.caruncho-tome-judel.es](http://www.caruncho-tome-judel.es)