

JURISPRUDENCIA

LABORAL

El desprendimiento de retina sufrido por una trabajadora delante del ordenador ha de ser considerado accidente de trabajo.

La Sentencia dictada para unificación de doctrina por el Tribunal Supremo, de fecha 21 de junio de 2018, Sala de lo Social, siendo Ponente el Ilmo. Sr. D. Ángel Blasco Pellicer, considera que el desprendimiento de retina sufrido por una administrativa de la Seguridad Social mientras trabajaba delante de la pantalla del ordenador debe ser considerado un accidente laboral al tratarse de una lesión súbita que se ha producido en lugar y tiempo de trabajo.

Según el Alto Tribunal *"el hecho de que se trate de una lesión súbita que aparece en tiempo y lugar de trabajo conduce necesariamente a la aplicación del artículo 156.3 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social en cuya virtud se presume que estamos en presencia de accidente de trabajo"*. Más aún, añade la Sala, *"si se tiene en cuenta que no cabe excluir el factor trabajo en el desencadenamiento de patologías oculares, en concreto, el desprendimiento de retina, sin perjuicio de que, estadísticamente existan otras causas más frecuentes"*.

Establecida la presunción legal corresponde a quien pretende destruirla acreditar la falta de conexión causal entre trabajo y lesión acontecida; acreditación que, a juicio del Alto Tribunal, no se ha producido en este caso, pues no puede considerarse como tal el argumento de que no existen casos en la literatura médica que conecten trabajo ante pantallas de ordenador con desprendimiento de retina.

PENAL

Compliance Program. El Tribunal Supremo destaca la importancia de implantar en las sociedades mercantiles programas de cumplimiento normativo para impedir la comisión de delitos dentro de la propia compañía.

La Sentencia del Tribunal supremo, de 28 de junio 2018, Sala de lo Penal, condena a 4 años de prisión por un delito continuado de apropiación indebida y administración desleal al exadministrador de una empresa por apoderarse, sin el consentimiento del socio de la compañía, de dinero de la compañía y realizar transferencias sin justificar su destino.

El Alto Tribunal destaca, respecto de los programas de cumplimiento normativo, que *"una buena praxis corporativa en la empresa es la de implementar estos programas de cumplimiento normativo que garanticen que este tipo de hechos no se cometan, o dificulten las acciones continuadas de distracción de dinero, o abuso de funciones que un buen programa de cumplimiento normativo hubiera detectado de inmediato."*

Subraya la Sala que *"De haber existido un adecuado programa de cumplimiento normativo, casos como el aquí ocurrido se darían con mayor dificultad, ya que en la mayoría de los supuestos el conocimiento de actividades, como las aquí declaradas probadas de apropiación de fondos y de abuso de gestión, no se hubieran dado, y no habría que esperar a que en este caso hubiera tenido que intervenir la agencia tributaria para, detectando el fraude fiscal que existía con el carbón importado, acabar por descubrirse las apropiaciones realizadas por el recurrente"*.

De ahí, afirman los magistrados, la importancia de que en las sociedades mercantiles se implanten estos programas de cumplimiento normativo, no solo para evitar la derivación de la responsabilidad penal a la empresa en los casos de delitos cometidos por directivos y empleados, que serían los casos de ilícitos penales *ad extra*, que son aquellos en los que los perjudicados son terceros/acreedores que son perjudicados por delitos tales como estafas, alzamientos de bienes, etc, sino, también, y en lo que afecta al supuesto ahora analizado, para evitar la comisión de los delitos de apropiación indebida y administración desleal, es decir, *ad intra*.

CIVIL

Extinción del contrato de arrendamiento de local sin respetar el plazo de preaviso pactado.

La Sentencia del Tribunal supremo, de 7 de junio 2018, Sala de lo Civil, analiza un supuesto de extinción de contrato de arrendamiento, para uso distinto al de vivienda, sin respetar el plazo de preaviso contractualmente previsto, encontrándose el contrato prorrogado tácitamente al momento de la resolución unilateral del mismo por parte del arrendatario.

La sentencia recurrida, tras considerar probado que la arrendataria no hizo a la arrendadora el preaviso de oposición a la prórroga contractual hasta el 25 de mayo de 2012 cuando el plazo para ello, según lo pactado en el contrato, había terminado el 30 de marzo de 2012, razona que la arrendataria cumplió parcialmente su obligación, pues pagó varias rentas tras abandonar los locales y, en consecuencia, procede aplicar la jurisprudencia sobre moderación de la pena prevista en el art. 1154 CC. En particular, considera que con los meses pagados se indemnizan los posibles daños que el incumplimiento hubiera podido ocasionar a la arrendadora.

Este razonamiento no es correcto. La prórroga convencional, libremente pactada, es plazo de duración del contrato, vinculante para las partes, de conformidad con lo dispuesto en los arts. 4.3 LAU y 1091 y 1258 CC.

Omitido por la arrendataria el preaviso en el plazo convenido, el contrato se prorrogó por un año, sin que el hecho de que ya no le interesara continuar con el contrato para alojar los juzgados por la política de reducción de gastos sea un motivo que le facultara para incumplir el plazo de duración contractual.

Lo que pretendió la demandada fue desvincularse del contrato por su sola voluntad, sin que en el contrato se le reconociera facultad alguna de desistimiento unilateral para extinguir el contrato. De acuerdo con lo pactado, la arrendataria consintió que se iniciara una prórroga anual y está obligada al pago de la renta correspondiente a todo el año de duración del contrato.

No existe cláusula penal que moderar, por lo que no es aplicable el art. 1154 CC. No se trata tampoco de fijar la indemnización por el incumplimiento contractual, sino de una acción de cumplimiento del plazo convenido de duración del contrato.



AUREN ABOGADOS

www.auren.com