

Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria núm. 749/2006, de 27 de junio

Procede el cambio de puesto de un trabajador con hipoacusia bilateral encargado de atender al público

El demandante presta servicios para Caja Cantabria en una oficina de Santander, encontrándose en situación de incapacidad temporal en distintos periodos de 2005, con el diagnóstico de "estrés de reacción". En el informe de 2006 de la Unidad de Salud Mental que le trató, se hace constar que "padece hipoacusia bilateral que le dificulta gravemente la comprensión de la comunicación oral propia del puesto que desempeña de atención al público. La discapacidad auditiva del paciente no le incapacita para ejercer vida laboral en cualquier puesto de trabajo que no exija atención al público. El que la empresa mantenga a un trabajador con este tipo de discapacidad en ese puesto, supone una situación de estrés agudo permanente que condiciona la sintomatología en la esfera ansioso-depresiva por agotamiento psíquico, anímico y emocional, como es el caso de este paciente". Asimismo, se recomienda su cambio de puesto de trabajo.

La empresa se negó al cambio, alegando que el trabajador pretendía con ello su traslado a las oficinas centrales, pero la sentencia de instancia (ahora recurrida) le obligó a efectuarlo.

Parece claro que el trabajador solicita el cambio de puesto porque sufre una deficiencia auditiva, que le dificulta su trabajo de atención al público, constituyéndose este hecho en un factor que genera el estrés agudo permanente que sufre. En definitiva, dada esa situación, pero no siendo impeditiva totalmente, lo adecuado sería el cambio de puesto de trabajo recomendado por la Unidad de Salud Mental, sin ser una solución colocar al trabajador detrás de una mampara de cristal, en cuanto supone una mayor distancia física y psicológica dadas sus circunstancias.

Por ello, prescindiendo de las alegaciones sobre actitudes espurias del trabajador, y sin perjuicio de la decisión empresarial respecto a la elección del puesto de la misma categoría en el que no exista el referido factor, procede confirmar la sentencia de instancia

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.—Que según consta en autos se presentó demanda por D. Jesús Carlos, sobre contrato de trabajo, siendo demandado la Caja de Ahorros de Santander y Cantabria, y que en su día se celebró el acto de la vista, habiéndose dictado sentencia por el Juzgado de referencia en fecha 3 de abril de 2006, en los términos que se recogen en su parte dispositiva.

Segundo.—Que como hechos probados se declararon los siguientes:

1.º El demandante D. Jesús Carlos, con D. N. I. n.º NUM000, viene prestando servicios para la empresa Caja Cantabria desde el 11 de mayo de 1984, con la categoría profesional de Auxiliar Administrativo, y percibiendo el salario según Convenio Colectivo.

2.º El actor presta servicios en la Oficina Urbana n.º 2 de la calle Castilla n.º 19 de Santander.

3.º Los niveles de ruido medidos en la Urbana 2 oscilan entre un mínimo de 51,8 dba y un máximo de 64 dba.

4.º El actor ha estado en incapacidad temporal desde el 2-3-2005 al 18-4-2005, de 23-9-2005 a 21-11-2005 y desde el 30-11-2005, con el diagnóstico de "Estrés Reacción de (Po2)".

5.º En el informe de la Unidad de Salud Mental "Santander I" de fecha 6 de febrero de 2006 se ha constatar:

"Paciente de 50 años de edad, varón y residente en Santander. Atendido en esta Unidad de Salud Mental desde el 1 de abril de 2005. Hipoacusia bilateral objetivada de 55 decibelios en oído derecho y de 30 decibelios en oído izquierdo, que le dificulta gravemente la comprensión de la comunicación oral propia del puesto que desempeña de Atención al público. La discapacidad auditiva del paciente no incapacita al mismo para ejercer vida laboral en cualquier puesto de trabajo que no exija atención al público. En que la empresa mantenga a un trabajador con este tipo de discapacidad en ese puesto, supone una situación de estrés agudo permanente que condiciona sintomatología en la esfera ansioso-depresiva por agotamiento psíquico, anímico y emocional, como es el caso de este paciente.

JUICIO DIAGNOSTICO: Trastorno adaptativo mixto (F43-CIE 10). PLAN: Tratamiento con Citalopram 20 mgs. (1-0-0) Recomiendo valorar cambio en el puesto de trabajo del paciente. Sugiero I. T. hasta recuperación/resolución del problema laboral".

6.º El actor presentó conciliación previa el 14-3-2005, celebrándose el acto "Sin Avenencia" el 23 de marzo de 2005.

Tercero.—Que contra dicha sentencia anunció recurso de suplicación la parte demandada, siendo impugnado por la parte contraria, pasándose los autos a Ponente para su examen y resolución por la Sala.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero.—Las revisiones que se solicitan de los hechos probados resultan sin virtualidad para el signo del fallo o inadmisibles. A la primera de las consideraciones responde el contenido de la oferta efectuada por la empresa en el acto de conciliación, ya que, al margen de dicha oferta, lo verdaderamente trascendente es si la misma, y en concreto, el simple cambio de puesto de trabajo a un lugar donde no existen cristales blindados, se acomodaba a las necesidades surgidas de la situación psíquica.

También sin virtualidad el resultado del reconocimiento del año 2004 o del fallido en el 2005 porque existen pruebas objetivas que, con independencia de dichas circunstancias, ponen de relieve la situación actual del actor. En lo que se refiere a los extremos resultantes de la práctica de la prueba pericial, siquiera cuando se considere que integran el informe pericial y que tienen esta naturaleza, no la de simple constancia del acto de

juicio, es lo cierto que contradicen los resultados de la pericial acogida por el Magistrado de instancia, que es el informe de la Unidad de Salud Mental del año 2006, y que se hacen constar en el quinto de los hechos probados. Según éste, la discapacidad auditiva es incompatible con cualquier puesto de trabajo de atención al público, ya que se trata de una situación generadora de estrés agudo permanente que condiciona sintomatología en la esfera ansioso-depresiva por agotamiento psíquico, anímico y emocional. La incompatibilidad entonces no es con los ruidos sino con el hecho mismo de la atención al público. Lo que se plantea entonces es un problema de estricta entidad probatoria que debe solventarse respetando la conclusión de instancia, dado el peligro, si así no se hiciera, de suplantar al Magistrado "a quo" en su exclusiva función de juzgar, a la que es inherente la misma valoración probatoria, que ha optado por un informe descartando otros, prescindiendo del carácter extraordinario del recurso de suplicación. Dado este carácter extraordinario, el Tribunal Superior no puede efectuar, como se pretende, una nueva ponderación de la prueba, sino realizar un control de la legalidad de la sentencia recurrida, en la medida que le sea solicitado y, sólo de forma excepcional puede hacer uso de la facultad de revisar las conclusiones fácticas cuando los documentos o pericias pongan de manifiesto, de forma patente e incuestionable, el error en el que el Juzgador "a quo" hubiera podido incurrir.

Es doctrina constante que toda revisión fáctica de la sentencia de instancia, cuando reposó en pericias, debe poner de manifiesto que el criterio sostenido en aquélla no se ajustó a las reglas de la sana crítica, representada, en su caso, por la existencia de razones científicas, lógicas o de mayor convicción, que aconsejen a la Sala fiscalizar y variar el alcance interpretativo conjunto de tan especiales y privilegiadas pruebas, puesto que el dictamen de los técnicos, aunque de indudable valor para formar criterio adecuado en la materia de su especialidad, no vincula al juzgador.

Por otro lado, en el supuesto de dictámenes médicos contradictorios o, al menos, no sustancialmente coincidentes, debe aceptarse en principio el que haya servido de base a la resolución recurrida, es decir, el admitido como prevalente por el Juez "a quo", a no ser que se demostrase palmariamente el error en que éste hubiere podido incurrir en su elección, por tener el postergado o rechazado una mayor credibilidad, dada la categoría científica del facultativo que lo haya emitido o por gozar de mayor fuerza de convicción. Y ninguna de estas circunstancias concurren en el supuesto.

Segundo.—Se alega la infracción de lo previsto en los artículos 19, 20 y 39 del Estatuto de los Trabajadores, artículos 14 y 25.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y artículo 8 del Convenio Colectivo para Cajas de Ahorro. Resulta cierto, como expresa la sólida argumentación de la sentencia de instancia, que los riesgos psicosociales se encuentran en el ámbito de aplicación de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, que regula la Prevención de Riesgos Laborales (en adelante, LPRL). El artículo 14 LPRL indica que el empresario debe garantizar la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio, adoptando en el marco de sus responsabilidades cuantas medidas sean necesarias para tal fin, siguiendo un sistema de gestión y planificación de las actividades preventivas y valiéndose de una organización y los medios necesarios. El artículo 15 de la LPRL establece como principio de la acción preventiva que el empresario debe planificar la prevención "buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo. Y el artículo 25 exige una regulación específica de protección de los trabajadores que se encuentren

"manifiestamente en estados o situaciones transitorias que no respondan a las exigencias psicofísicas de los respectivos puestos de trabajo".

El empresario tiene la obligación entonces de la identificación y eliminación de los riesgos, así como la evaluación de los que no han podido ser evitados, aplicando las medidas resultantes de la evaluación mediante una acción planificada para la prevención de esos riesgos (artículo 15 y ; artículos 3-9 LPRL). También le es exigible adecuar las condiciones del puesto de trabajo a las condiciones personales y al estado biológico del trabajador (artículos 15.1.d y 25 LPRL) o llevar a cabo las actividades de prevención valiéndose de expertos con la formación adecuada, y que puedan desempeñar el papel de trabajadores designados por la empresa o integrarse en un servicio de prevención propio o ajeno concertado con la empresa, donde tendrá que haber expertos en la evaluación y diagnóstico de riesgos psicosociales (artículos 30 y 31 LPRL). Asimismo la obligación de vigilancia de la salud para la detección de enfermedades psíquicas (artículo 29 LPRL).

En el caso particular analizado, el empresario tiene la obligación de prevenir la aparición de posibles conductas de estrés o, una vez aparecidas éstas, adecuar las condiciones del puesto de trabajo a tales condiciones personales del trabajador.

Como expresa la resolución recurrida, en el fruto del diálogo social, los interlocutores sociales europeos, CES, EUROCADRES/CEC, UNICE, CEEP y UEAPME, el 8 de octubre de 2004 han firmado un Acuerdo Marco sobre estrés laboral, orientado a impulsar el conocimiento y la comprensión de los empresarios, los trabajadores y sus representantes sobre este problema, y a llamar la atención de aquéllos acerca de las situaciones y los factores que pueden indicar la presencia del mismo en los lugares de trabajo.

Los interlocutores sociales europeos describen el estrés como "un estado que viene acompañado de quejas o disfunciones físicas, psicológicas o sociales, y que resulta del sentimiento de incapacidad de los individuos para cumplir los requisitos o expectativas depositados en ellos". El estrés laboral tiene en su origen distintas causas y el Acuerdo se centra en aquellos supuestos en los que el estrés es provocado por elementos relacionados con el trabajo, tales como su propio contenido, la organización, el medio laboral o un déficit de comunicación, entre otros. También el Acuerdo aprecia el hecho de que distintos individuos pueden reaccionar de manera diferente ante la misma situación y un mismo individuo puede reaccionar de manera diferente a situaciones similares en diferentes momentos de su vida. Dada esta naturaleza contingente de sus factores desencadenantes, la dificultad para abordar el estrés es mayor que en el caso de otros riesgos.

El Acuerdo sugiere el análisis de determinadas circunstancias para abordar la presencia de un problema de estrés en el lugar de trabajo: la organización productiva y los procesos de trabajo (horarios, carga de trabajo, etc.), o, como es el caso presente, las condiciones de trabajo y el medio ambiente laboral (la exposición al ruido). Sobre el empresario corresponde entonces, y como decíamos, la obligación genérica de "garantizar la seguridad y salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo", recogida por el artículo 14, adoptando para lograr tal fin "cuantas medidas sean necesarias". De esta forma, es necesario atender a cualquier condición presente en el trabajo susceptible de ser fuente de riesgos para la integridad,

vida o salud de los trabajadores y "todas aquellas otras características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación, que influyan en la magnitud de los riesgos a que esté expuesto el trabajador") para prevenir, o aminorar, como sería más bien el caso actual, sus posibles resultados dañosos.

Tercero.—Desde esta obligada perspectiva, parece claro que el actor, empleado de Caja Cantabria, solicita un cambio de puesto de trabajo porque sufre una deficiencia auditiva, hipoacusia bilateral objetivada, de 55 decibelios en oído derecho y de 30 decibelios en oído izquierdo, lo que le dificulta gravemente la comprensión en la comunicación oral propia del puesto de trabajo que desempeña, atención al público. El factor estresante es la atención al público, según el ordinal quinto de los hechos probados, ya que genera un estrés agudo permanente que condiciona la sintomatología en la esfera depresiva por agotamiento psíquico, anímico y emocional. En definitiva, generada la situación estresante, pero no valorándose como impeditiva totalmente, lo adecuado a tenor de las circunstancias de hecho acreditadas, y sobre las que sigue discrepando en el recurso la parte demandada, es el cambio de puesto de trabajo que no exija atención al público, factor estresante, insistimos (según informe acogido, de Unidad de Salud Mental y fecha 6-2-2006) y no tan sólo, como se defiende, en atención al público pero detrás de una mampara de cristal. Tal mampara o "bunker" es un factor que agrava, sin duda, las circunstancias del actor en cuanto supone una mayor distancia física y psicológica pero lo que resulta probado es que el contacto con el público resulta el estresor identificado. Por ello, prescindiendo de las alegaciones acerca de actitudes espurias en el actor, intento de traslado a servicios centrales, porque éste no es el objeto de debate, y sin perjuicio de la elección empresarial respecto a la elección del puesto de la misma categoría en el que no exista referido factor, procede confirmar la sentencia de instancia por lo que es su misma y acertada argumentación.

Cuarto.—Conforme al artículo 233 de la Ley de Procedimiento Laboral, resulta obligado hacer expresa imposición de costas.

FALLAMOS

Desestimamos el recurso de suplicación interpuesto por Caja Cantabria contra la Sentencia dictada por el Juzgado de lo Social número Cuatro de Santander, de fecha 3 de abril de 2006 (autos 497/05), en el presente proceso seguido por D. Jesús Carlos contra Caja Cantabria.

Se hace expresa imposición de costa en cuantía de 600 euros y en concepto de honorarios de Letrado de la parte impugnante.

Notifíquese ésta sentencia a las partes y a la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia, previniéndoles de su derecho a interponer contra la misma recurso de casación para la unificación de doctrina para ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, dentro de los diez días hábiles contados a partir del siguiente al de su notificación. El recurrente deberá acreditar mediante resguardo entregado en la secretaría de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo al tiempo de la personación, la consignación de un depósito de 300,51 Euros (50.000 pesetas) en la cuenta ...