

Juzgado de lo Social nº 28 de Barcelona

Avenida Gran Via de les Corts Catalanes, 111, edifici S - Barcelona - C.P.: 08075

TEL.: 938874565

FAX: 938844932

E-MAIL: social28.barcelona@xij.gencat.cat

N.I.G.: 0801944420228031795

Seguridad Social en materia prestacional 616/2022-D-

Materia: Determinación de contingencia en prestaciones Entidad bancaria BANCO SANTANDER:

Para ingresos en caja. Concepto: 5228000062061622

Pagos por transferencia bancaria: IBAN ES55 0049 3569 9200 0500 1274.

Beneficiario: Juzgado de lo Social nº 28 de Barcelona

Concepto: 5228000062061622

Parte demandante/ejecutante: CCC BARCELONA DIGITAL SERVICES S.L.

Abogado/a: NEREA ALBERT GRACENEA

Graduado/a social:

Parte demandada/ejecutada: TRESORERIA GENERAL DE LA SEGURETAT SOCIAL, Leandro ,

INSTITUT NACIONAL DE LA SEGURETAT SOCIAL (INSS), MUTUA ASEPEYO

Abogado/a: JOSE MARIA NAVARRO PEREZ, FRANCESC D ASSÍS FELIU PAMPLONA

Graduado/a social:

SENTENCIA Nº 13/2024

Magistrado: Jesus Fuertes Bertolin

Barcelona, 12 de enero de 2024

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero. El día 14-07-2022 la parte demandante CCC BARCELONA DIGITAL SERVICES S.L., presentó una demanda contra TRESORERIA GENERAL DE LA SEGURETAT SOCIAL, Leandro , INSTITUT NACIONAL DE LA SEGURETAT SOCIAL (INSS), MUTUA ASEPEYO que dio lugar al presente procedimiento Seguridad Social en materia prestacional 616/2022. En la demanda, después de alegar los hechos y fundamentos de derecho oportunos, solicitaba que se estimara la pretensión formulada y se condenara a la parte demandada.

Segundo. La demanda fue admitida a trámite y las partes fueron convocadas a celebración de juicio, el cual tuvo lugar el día señalado, con la presencia de la partes comparecidas que constan registradas, quedando las actuaciones, después de la práctica de las pruebas propuestas y admitidas, vistas para sentencia.

Tercero. En la tramitación de este procedimiento se han observado las normas procesales esenciales aplicables al caso.

HECHOS PROBADOS

PRIMERO. Leandro, con fecha de nacimiento de NUM000 de 1997, con Documento Nacional de Identidad NUM001, está en situación de alta o asimilada a la de alta en el Régimen General de la Seguridad Social.

SEGUNDO. Su profesión habitual es la de MODERADOR DE CONTENIDOS, desde el 24 de septiembre de 2018 en la empresa actora.

TERCERO. El trabajador prestaba servicios por cuenta y orden de la empresa actora CCC BARCELONA DIGITAL SERVICES S. L., con Código de Identificación Fiscal B67144949, con domicilio en la Avenida Diagonal, 211, de Barcelona.

La empresa forma parte del grupo llamado "Telus International" e inició su actividad en 2018, como un servicio de llamadas (call center) que tiene como actividad principal la moderación de contenidos en línea.

CUARTO. La empresa tiene concertadas las contingencias profesionales con la mutua ASEPEYO (con domicilio en la Vía Augusta, 36-38, de Barcelona) y se encuentra al corriente del pago de cuotas.

QUINTO. Desde el 10 de mayo de 2019 hasta el 10 de febrero de 2021, el trabajador tuvo un proceso de incapacidad temporal inicialmente derivado de contingencias comunes, con ataques de pánico, conductas de evitación, aislamiento en el domicilio y rumiaciones hipocondríformes, sensación de disfagia, despertares nocturnos e importante tanatofobia, según informes del Centro de salud mental Sant Pere Claver Fundació Sanitària, de Barcelona.

SEXTO. El trabajador tenía que clasificar unos contenidos para que no llegasen a Internet.

Después, le pasaron a high pri (high priority) y allí tenía que mirar contenido relativo a terrorismo y suicidios, automutilaciones, decapitaciones de civiles asesinados por grupos terroristas, torturas.

Cada escena la tenía que ver el actor varias veces, de manera completa, para asegurarse de que la política aplicada a ese contenido gráfico era la adecuada.

La web del grupo indica que los trabajadores son héroes no reconocidos de Internet, por su labor de limpiar las comunidades de contenido inadecuado, y que, como consecuencia de ese trabajo, se necesita priorizar su bienestar, a través de dar apoyo a la salud mental, poner a disposición la tecnología e implementar la moderación de contenido con inteligencia artificial, aunque todavía ésta no podía sustituir a la humana para estos cometidos.

Como contenido general a examinar, cabe mencionar: comentarios públicos de un seguidor, imágenes o videos creados por usuarios, un post de un bloguero, reseñas digitales o productos de una marca.

En un libro blanco, el grupo indica que los moderadores necesitan apoyo y que se ha de inculcar una cultura del cuidado, que priorice su bienestar:

Fomentar la salud física;

Dar apoyo a la salud mental mediante psicólogos "in situ" y asesoramiento, zonas de relajación y salas tranquilas;

Formación continua;

Poner a su disposición tecnología y esforzarse en implementar la moderación de contenidos con inteligencia artificial.

La moderación de contenido requiere de la combinación de la intervención humana y de la tecnología automatizada. Las marcas y las redes sociales pueden aprovechar la capacidad de la inteligencia artificial para ejecutar reglas sobre restricciones de palabras, reconocer un lenguaje e imágenes cuestionables, enviar alertas y hacer comentarios de tipo "pendiente", "suprimir" o "aprobar".

Uno de los casos más complicados de contenido inadecuado es el ciberacoso. Las futuras herramientas de moderación de riesgo pueden calcular una puntuación de "riesgo" para una pieza de contenido, antes de determinar si hay que revisarla.

Se procura contratar personas con el temperamento y la experiencia adecuados, para formar equipos y rotar el trabajo.

El contenido high pri genera riesgo psicosocial:

Lo indican la literatura científica existente sobre la materia, las evaluaciones de riesgos del puesto de trabajo de moderador de contenidos elaboradas por la empresa en febrero de 2019 y en diciembre de 2020 y la página web del grupo.

El riesgo psicosocial al que queda expuesto el trabajador no sólo deriva de la propia naturaleza de la actividad y del contenido gráfico del trabajo, sino del ritmo de trabajo, exigencias cuantitativas (carga de trabajo), exigencias cualitativas (esconder emociones, conflicto de rol), reconocido en la evaluación de riesgos psicosociales de la empresa y en el informe técnico asesor:

El primer trimestre de 2018, en Facebook, se eliminaron o aplicaron etiquetas de advertencia en aproximadamente 3,5 millones de artículos incívicos o de contenido violento. Cada minuto se cuelgan cerca de 400 horas de video en You Tube y 50000 fotografías en Instagram. Entre la bibliografía revisada, se ha considerado especialmente una reciente publicación de la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (OSHA, por sus siglas en inglés): el documento "Occupational safety and health risks of online content review work provided through digital labour platforms" (publicado el 8 de marzo de 2022). Este documento indica:

Los moderadores de contenido están expuestos a violencia, crimen, abuso y contenido ilegal cuando trabajan, como fuente de estrés que puede causar daños psicológicos y trastorno de estrés postraumático.

Trabajar bajo presión de tiempo (ritmo de trabajo) puede ser nocivo para la salud. El seguimiento más habitual se basa en una serie de parámetros, como: número de tickets aceptados o rechazados, número de tickets completados o fallidos, velocidad, precisión, disponibilidad (tiempo, duración) asignando una puntuación a cada trabajador y, en muchas empresas, con un ranking, y a la vez que los trabajadores están expuestos a contenido abusivo o ilegal. En este caso, los trabajadores se vuelven menos precisos.

SÉPTIMO. La empresa elaboró una evaluación de riesgo psicosocial en septiembre de 2020, no ofreció vigilancia de la salud al trabajador demandado y le impartió formación respecto de su puesto de trabajo en enero de 2019.

OCTAVO. En autos 508/2021-M del Juzgado de lo Social 29 de Barcelona, se sigue procedimiento de Seguridad Social en materia de prestaciones.

NOVENO. El 10 de mayo de 2022, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social emitió un informe (folios 4 a 14 del expediente administrativo), teniendo en cuenta uno de asesoramiento de técnica de prevención de riesgos laborales, que recibió el 5 de abril de 2022.

La Inspección propuso una sanción por falta grave del [artículo 12.1.b\) de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social \(LA LEY 2611/2000\)](#) y, para el caso de que se considerare que la contingencia del periodo de incapacidad temporal del trabajador era profesional, un recargo de prestaciones por falta de medidas de seguridad e higiene en el trabajo. La Inspección entendió que la contingencia era profesional por tener su causa en un puesto de trabajo que implicaba riesgo profesional, acreditado en la evaluación de riesgos de la empresa de 2020.

DÉCIMO. El trabajador demandado cesó en la empresa el 4 de noviembre de 2020.

UNDÉCIMO. El 5 de agosto de 2020, el trabajador interpuso solicitud de determinación de contingencia ante el INSTITUTO NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL, se inició un expediente administrativo y se comunicó a la Mutua.

DUODÉCIMO. La SGAM emitió un dictamen y la Comisión de Evaluación de Incapacidades propuso, el 2 de junio de 2022, que: "la contingencia del proceso de IT del 10/05/2019 deriva de accidente de trabajo porque queda acreditada la naturaleza laboral del proceso."

DECIMOTERCERO. Por resolución del INSTITUTO NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL, de 7 de junio de 2022, que se notificó a la empresa actora el 13 de junio de 2022, se acordó (folio 66 del expediente administrativo):

"Resuelvo declarar que el proceso de incapacidad temporal iniciado el día 10/05/2019 deriva de accidente de trabajo. La mutua ASEPEYO es responsable del pago de la prestación económica y el Servicio Público de la Salud lo es de la asistencia sanitaria de la IT."

FUNDAMENTOS JURIDICOS

PRIMERO. La empresa actora interpuso demanda contra el INSTITUTO NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL, contra la TESORERÍA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL, contra la MUTUA ASEPEYO y contra un trabajador, en solicitud de que se declare que el proceso de incapacidad temporal iniciado por éste el 10 de mayo de 2019 deriva de enfermedad común, siendo la mutua la entidad que preste la asistencia sanitaria y abone el correspondiente subsidio, sin perjuicio de las responsabilidades reglamentarias del resto de codemandados.

Se aportó el expediente administrativo, con los escritos de las partes y las actuaciones practicadas y las resoluciones recurridas.

Se practicaron peritajes médicos y pruebas de testigos, con los resultados que se valoran.

SEGUNDO. La empresa alegó en primer lugar:

Falta de comunicación a ella del inicio del expediente administrativo de determinación de contingencia del periodo de incapacidad temporal del trabajador.

El [artículo 6.2 del Real Decreto 1430/2009 \(LA LEY 17230/2009\)](#) establece:

"El Instituto Nacional de la Seguridad Social comunicará la iniciación del procedimiento al servicio público de salud"

competente, a la mutua de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social o a la empresa colaboradora, según corresponda, cuando el procedimiento no se hubiera iniciado a su instancia y en aquellos asuntos que les afecten para que, en el plazo improrrogable de cuatro días hábiles, aporten los antecedentes relacionados con el caso de que dispongan e informen sobre la contingencia de la que consideran que deriva el proceso patológico y los motivos del mismo."

En el presente caso, el procedimiento de determinación de contingencia se inició a instancia del trabajador ahora demandado, para que se le declarare derivado de accidente de trabajo y no de enfermedad común, conforme al artículo 6.1.b) del Real Decreto citado.

En tal supuesto, conforme a ese número 2, el INSTITUTO NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL debió haber comunicado el procedimiento a la Mutua y a la empresa colaboradora con la Seguridad Social.

Constan actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, a solicitud del INSTITUTO NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL, sobre responsabilidad empresarial por prevención de riesgos laborales y falta de medidas de seguridad e higiene en el trabajo.

En dichas actuaciones, ya el 6 de diciembre de 2021, la empresa aportó la documentación siguiente:

Un profesiograma en el que se realizaba un estudio ergonómico;

La formación impartida al trabajador demandado en enero de 2019;

Una evaluación de riesgos de puestos de trabajo de 23 de diciembre de 2020;

El 9 de diciembre de 2021, la apoderada de la empresa: Rosa, manifestó a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que:

El 90% de la plantilla es moderador de contenidos;

No existe imposición a ningún trabajador para que realice la actividad llamada High priority, sino que ésta es voluntaria;

La visualización del contenido "sensible" es sólo de un 5%;

Actualmente las visualizaciones de contenido más "sensible" se intentan derivar a la inteligencia artificial;

La primera evaluación psicosocial que se realiza en la empresa en la que valoran los factores psicosociales de moderador de contenidos es en fecha 2 de septiembre de 2020;

La empresa dispone de un programa de wellness, en el que se integra el equipo de psicólogos que prestan servicios 24 horas al día los 7 días a la semana;

El 13 de diciembre de 2021, la empresa aportó a la Inspección el profesiograma del trabajador demandado, en el que se recogía que éste estaba ocupando el puesto de trabajo de Content moderator asignado a High Priority + Live, indicando:

"Esta cola puede estar formada por contenido de alta sensibilidad. El mismo no se muestra durante toda la jornada ya que los tickets son repartidos por los CM (moderadores de contenido) que gestionan el mismo tipo de cola."

El 21 de marzo de 2022, aportó documentación a la Inspección de Trabajo la Abogada Nerea Albert (la misma que después firmó la demanda de autos contra la declaración de contingencia de accidente de trabajo).

La documentación que aportó entonces la Letrada fue una evaluación de riesgos del puesto de trabajo de moderador de contenidos, de 21 de febrero de 2019.

El 29 de marzo de 2022, la misma Letrada aportó a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social los resultados de los tests aplicados al trabajador demandado antes de que éste iniciara su prestación de servicios para la empresa: test de inglés, de lectura en portugués, de lógica, de listening en portugués, de política portuguesa, y un cuestionario donde se le formularon una serie de preguntas personales, sin documentación respecto a vigilancia de la salud.

De toda esta actuación de la empresa ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en el expediente de recargo de prestaciones por faltas de prevención de riesgos laborales y de medidas de seguridad e higiene en el trabajo, se desprende que la empresa tiene conocimiento de lo que se le imputa en el mismo, y que sin

duda tenía que ser similar lo que se le achacara en el expediente de declaración de contingencia de accidente de trabajo.

TERCERO. La resolución de declaración de contingencia de accidente de trabajo se notificó a la empresa, que por eso pudo interponer la demanda.

Al actual procedimiento judicial se aportó el expediente administrativo sobre declaración de contingencia.

En el mismo consta que, el 4 de enero de 2021, *la SGAM declaró que el trastorno del trabajador adaptativo del trabajador era reactivo a estrés laboral, con exposición, en dicho informe, de los datos de los que se extrajo tal conclusión.*

En el expediente administrativo, consta que el trabajador fue atendido el 24 de febrero de 2020 por el centro de salud mental de Montjuic de la Fundación Sanitaria Sant Pere Claver, donde también se hizo referencia al gran impacto emocional de su actividad laboral reciente y a que ya había sido atendido por psiquiatra en julio de 2019.

Con estos datos, la empresa ha tenido conocimiento de los determinantes de la declaración de contingencia de accidente de trabajo.

CUARTO. La resolución que declaró tal contingencia dijo que la incoación del expediente se notificó a las partes interesadas.

No consta que la incoación se notificara a la empresa, pero, como se le notificó la resolución con el resultado y la empresa ha tenido a su alcance el expediente administrativo hasta el juicio, la indefensión en aquella fase queda ahora subsanada con su actuación judicial, lo que ya se vio con su interposición de la demanda y quedó confirmado con la vista de 28 de septiembre de 2023.

QUINTO. La empresa alegó en segundo lugar:

Falta de motivación de la resolución recurrida, de 7 de junio de 2022.

Dicha resolución recogió en su hecho quinto el informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de 10 de mayo de 2022.

A su vez, dicho informe de la Inspección fue exhaustivo en hechos y concluyó que debía imponerse a la empresa una sanción administrativa y un recargo de

prestaciones por falta de medidas de seguridad e higiene en el trabajo, del [artículo 164 de la Ley General de la Seguridad Social \(LA LEY 16531/2015\)](#), éste en el caso de que la contingencia de la incapacidad temporal del trabajador se considerase accidente de trabajo. Y la Inspección se pronunció a favor de tal contingencia, razonando "tener su causa en un puesto de trabajo que implica riesgo psicosocial y que así ha quedado acreditado en el año 2020 por la evaluación de riesgos psicosociales presentada por la empresa."

El artículo 88.6 de la Ley de Procedimiento Administrativo establece:

"La aceptación de informes o dictámenes servirá de motivación a la resolución cuando se incorporen al texto de la misma."

Dada esta motivación de la resolución de contingencia de accidente de trabajo, por remisión a ese informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, se desestima la excepción de falta de motivación, al ser admisible esa técnica de motivación de decisiones administrativas por remisión a la de otros documentos, al haberse adjuntado el informe de la Inspección al expediente administrativo y tener acceso la empresa a su contenido, de conformidad con la jurisprudencia de la Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo; así, sentencia de 5 de marzo de 2012, en el recurso 6515/2010 (LA LEY 23824/2012), y del Tribunal Constitucional, 146/1990 (LA LEY 73-JF/0000).

SEXTO. La empresa alegó en tercer lugar:

Caducidad del expediente administrativo de declaración de contingencia:

El 5 de agosto de 2020, el trabajador interpuso la solicitud de determinación de contingencia de periodo de incapacidad temporal.

El 10 de mayo de 2022, la Inspección de Trabajo emitió informe sobre la sanción administrativa y el recargo de prestaciones y se pronunció sobre esa contingencia de accidente de trabajo.

El 2 de junio de 2022, la Comisión de Evaluación de Incapacidades se pronunció sobre la contingencia de accidente de trabajo.

El 7 de junio de 2022, el INSTITUTO NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL dictó resolución en el sentido de la contingencia de accidente de trabajo. El [artículo 6,](#)

[apartado 5, del Real Decreto 1430/2009 \(LA LEY 17230/2009\)](#), empieza diciendo que: "Emitido el informe del equipo de valoración de incapacidades, el director provincial competente del Instituto Nacional de la Seguridad Social dictará la resolución que corresponda, en el plazo máximo de quince días hábiles."

La Comisión de Evaluación de Incapacidades hizo su propuesta de resolución en fecha 2 de junio de 2022, la resolución tiene fecha de 7 de junio de 2022 y, contando así, la resolución habría estado dentro de plazo de quince días hábiles.

El precepto sigue diciendo que el plazo se contará desde la aportación de la documentación por las partes interesadas. Este modo de computar no sería posible aquí, porque se tramitó todo un procedimiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, al cual hubo que esperar para dictar resolución; por la misma razón, tampoco sería posible lo que dice el inciso final del precepto: "o del agotamiento de los plazos fijados para ello en el apartado 2 de este artículo".

Se desestima la excepción de caducidad del expediente administrativo.

SÉPTIMO. En cuanto al fondo del asunto, sobre la contingencia del periodo de incapacidad temporal estudiado:

El [artículo 156.2.e\) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social \(LA LEY 19110/2011\)](#) establece:

"Tendrán la consideración de accidentes de trabajo:

Las enfermedades, no incluidas en el artículo siguiente, que contraiga el trabajador con motivo de la realización de su trabajo, siempre que se pruebe que la enfermedad tuvo por causa exclusiva la ejecución del mismo."

En el presente caso:

Las enfermedades incluidas en el siguiente artículo 157, párrafo primero, son las enfermedades profesionales definidas como tales:

"Se entenderá por enfermedad profesional la contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena en las actividades que se especifiquen en el cuadro que se apruebe por

las disposiciones de aplicación y desarrollo de esta ley, y que esté provocada por la acción de los elementos o sustancias que en dicho cuadro se indiquen para cada enfermedad profesional."

La actividad del trabajador demandado no figura en ese cuadro de enfermedades profesionales.

Entonces, su incapacidad temporal podría ser derivada de accidente de trabajo, si tal incapacidad se hubiere debido de modo exclusivo al trabajo.

La incapacidad temporal fue causada, según informes del Centro de Salud Mental Sant Pere Claver Fundació Sanitària, por:

Clínica severa ansiosa con ataques de pánico, conductas de evitación, aislamiento en el domicilio, rumiaciones hipocondríformes, sensación de disfagia, despertares nocturnos e importante tanatofobia.

En cuanto al *contenido de la prestación laboral, que ya dio por probado la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, consistía en:*

"Contenido "altamente sensible" (high priority), relacionado con terrorismo y suicidios: Automutilaciones, decapitaciones de civiles asesinados por grupos terroristas, tortura infligida a personas, suicidios.

Estas visualizaciones las tenía que realizar varias veces para asegurarse de que la política aplicada a ese contenido gráfico era la adecuada y además la visualización de ese contenido debía realizarse de manera completa."

Este contenido de la actividad tiene aptitud para desencadenar un trastorno psíquico con manifestaciones como las también descritas.

Resta la cuestión de si esta actividad habrá sido la causa exclusiva del trastorno, o habrá podido concurrir alguna otra.

No constan circunstancias del actor, ajenas a su trabajo, que hayan podido desencadenar tales patologías, la demanda no menciona ninguna (a pesar de que la empresa fue objeto de acta de infracción).

OCTAVO. El perito de la empresa actora (documento 10 suyo, a folios 758 a 761, en el Tomo II) concluyó:

Criterio de adecuación lesiva:

No existe, puesto que inicia su actividad laboral en el mes de septiembre de 2018 y la baja laboral se produce casi 9 meses más tarde (10 de mayo de 2019).

Criterio de exclusión de preexistencia anterior:

No se cumple tras constatación de una patología psicológica cuando el trabajador tenía dieciséis años (requerimiento de asistencia psicológica) y en fecha 3 de febrero de 2019, destacando entre sus antecedentes personales "síndrome ansioso con agorafobia" en tratamiento. Criterio epidemiológico o estadístico:

En el año 2019 se producen 22 accidentes de trabajo en la totalidad de trabajadores de la empresa cuyas causas son golpes con resultados de caída del trabajador, golpes contra un objeto, sobreesfuerzos, ninguno de ellos vinculado a daños psicosociales. Ninguno de ellos permite establecer una relación causal cierta, directa y total entre el accidente de trabajo y la patología descrita.

Frente a tales conclusiones del perito de la empresa, el del trabajador concluyó, como psiquiatra forense, en informe firmado también por una psicóloga forense, a 15 de noviembre de 2023 (documento 12 del trabajador, en el tomo I):

El trabajador carece de antecedentes previos de patología psiquiátrica al estresor laboral, y debido al elevado impacto emocional de su actividad laboral fue derivado a psiquiatría de la Red Pública Asistencial, en donde viene siendo tratado.

El psiquiatra Dr. Carlos Ramón, de la Red Pública Asistencia, Hospital Sant Pere Claver, en informe del 14 de febrero de 2022 y 10 de enero de 2023 especifica que como desencadenante de la citada clínica ansiosa severa identificaba su actividad laboral reciente, de gran impacto emocional.

El Dr. Carlos Ramón, en informe del 9 de mayo de 2022 y 10 de enero de 2023 especifica que el paciente persiste con frecuentes e intensas crisis de angustia, flashbacks, pesadillas vividas, hiperalerta, evitación de espacios abiertos, importante tanatofobia, graves preocupaciones hipocondríformes y constantes

temores egodistónicos, siendo su estado psicopatológico actual altamente limitante, incluso para las actividades cotidianas.

Como especifica el informe de la Sanidad Pública, las patologías del trabajador son altamente limitantes inclusive para las actividades de la vida diaria.

Más allá de lo reconocido por el INSTITUTO NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL en resolución del 10 de febrero de 2021, el psiquiatra de la Red Pública Asistencial en informe del 9 de mayo de 2022 indica que el trabajador padece:

Trastorno de pánico con agorafobia, Trastorno obsesivo severo y Trastorno por estrés postraumático.

La Inspección de Trabajo, con informe el 30 de abril de 2021, decidió iniciar procedimiento sancionador contra la empresa, al no haber tomado la empresa ningún tipo de medida siendo sabedora de los problemas psíquicos de sus trabajadores con relación a su actividad laboral.

El estresor laboral es el desencadenante único, exclusivo e indubitado.

Las pruebas psicométricas puntúan de forma muy elevada, lo que es propio del trastorno de estrés postraumático relacionado con el trauma que sufre por la actividad laboral.

El trabajador cumple también los criterios del DSM-5 para el diagnóstico del trastorno de estrés postraumático.

El trabajador viene sufriendo una situación de gran impacto emocional y psicológico en el trabajo, que situaría su inicio y padecimiento desde el año 2018. Por consiguiente, la incapacidad temporal que causó el 10 de mayo de 2019 es derivada de accidente de trabajo, como causa única, exclusiva e indubitada.

No constan, ni se han identificado, otros factores causales que hubieran podido determinar la citada baja médica. El estrés laboral que ha venido sufriendo es el factor desencadenante de la baja laboral de autos.

Los trastornos psiquiátricos graves que sufre el trabajador - trastorno de pánico con agorafobia, trastorno obsesivo severo y trastorno por estrés postraumático- cumplen

ya carácter incapacitante por su cronicidad y severidad de los síntomas e incapacitan al trabajador para su trabajo de moderador de contenidos.

La patología descrita se corresponde con el denominado síndrome de burnout, estrés o agotamiento por el trabajo.

El trabajador está actualmente incapacitado de forma absoluta y permanente a causa de un accidente de trabajo.

De estas conclusiones del perito del trabajar, cabe decir:

Lo relativo a si la situación del trabajador es propia de incapacidad permanente no corresponde a este procedimiento judicial, que es de declaración de contingencia de un periodo concreto.

Respecto de ese periodo, se acogen las conclusiones del perito del trabajador, en el sentido de estarse ante un accidente de trabajo.

NOVENO. En cuanto a los testigos:

De los del trabajador demandado:

1 Juan Luis, superior suyo, habló de un reparto de tickets por grupos, "equitativo"; y no constarle que el demandado expusiera alguna dificultad a sus superiores.

2 Pedro Miguel, responsable de Wellness, explicó la actividad de ésta, dijo no tener constancia de actuaciones del trabajador demandado con respecto a Wellness y, a repreguntas, admitió conocer que había muchas bajas, sin saber cifras.

3 Agapito:

Técnico de prevención de riesgos laborales:

Expuso que, cuando un trabajador pone de manifiesto un problema, el testigo explica cómo se actúa en cuanto a su revisión médica; y que hay casos de no aptos para el tipo de trabajo.

Explicó la relación entre el departamento de Wellness y el Servicio de Prevención y, a repreguntas: "High Priority".

La testigo del trabajador demandado: Jacinta, dijo haber tenido relación con él sobre todo telemática, que ella fue moderadora de contenido y después pasó a un cargo;

confirmó que había que ver los videos enteros; que, en los videos, había que marcar los contenidos por los cuales censurarlos y que el trabajo del moderador de contenido se confronta por un superior; explicó High Priority, donde creyó recordar que estaba el trabajador demandado; que se supervisaba todo el trabajo de los moderadores de contenido; los moderadores tenían más descanso que los analistas; y las imágenes salían directas.

A repreguntas:

La testigo dijo haber hecho uso del servicio de prevención en dos ocasiones, porque empezó a tener pesadillas; y que High priority era una categoría especial por su contenido.

De estas pruebas de testigos, no resultan datos para modificar las conclusiones precedentes.

DÉCIMO. Como consecuencia de todo lo anterior:

Se confirma la resolución recurrida (coincidente con el criterio de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, la SGAM y la Comisión de Evaluación de Incapacidades). Se desestima la demanda ([artículos 194 y siguientes de 7la Ley General de la Seguridad Social \(LA LEY 16531/2015\)](#)).

UNDÉCIMO. Por razón de la materia litigiosa, frente a la presente sentencia, cabe recurso de suplicación, ante este juzgado, para la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña ([artículo 191.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social \(LA LEY 19110/2011\)](#)).

Vistos los artículos citados y demás de general y pertinente aplicación

FALLO

Que, desestimando las excepciones procesales de:

- 1.- nulidad y subsidiaria anulabilidad de la resolución del inicio del expediente administrativo de declaración de contingencia de periodo de incapacidad temporal por falta de notificación a la empresa;
- 2.- nulidad y subsidiaria anulabilidad de esa resolución por falta de motivación;

Y 3.- caducidad del expediente administrativo;

Y desestimando la demanda interpuesta por CCC BARCELONA DIGITAL SERVICES, S. L., contra el INSTITUTO NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL, contra la TESORERÍA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL, contra la MUTUA ASEPEYO y contra Leandro, sobre determinación de contingencia de periodo de incapacidad temporal, debo confirmar y confirmo la resolución recurrida, absolviendo a las partes demandadas.