

# SINDROME DE BURNOUT COMO ENFERMEDAD OCUPACIONAL

**Willy Monzón Zevallos**

*Educación Universidad Andina del Cusco, Estudios de Maestría en Derecho Civil y Procesal Civil de la Escuela de Post Grado de la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, Estudios de Maestría en Derecho de la Empresa en la Escuela de Postgrado de la Universidad Católica Santa María de Arequipa, Actividad académica Profesor de Derecho Individual del Trabajo y Derecho Procesal del Trabajo en la Universidad Andina del Cusco, Áreas de especialización: Derecho Laboral Derecho Procesal Laboral.*

**SUMARIO:** 1.- Introducción, 2.- Síndrome del Burnout o Síndrome del Quemado, 3.- Salud del Trabajador en la Ejecución del Contrato de Trabajo, 4.- Accidente de Trabajo y Enfermedad Ocupacional, 5.- Pronunciamientos Judiciales Extranjeros Sobre Burnout, 6.- Conclusiones.

*“A pesar de que se encontraba exhausto desde los últimos cinco años, había aprendido a vivir con su fatiga. O al menos eso creía. Dobló la esquina y contempló la Trust Tower: el reluciente monumento fálico que se alzaba hasta los trescientos metros de altura, entre las nubes y la bruma. Cuando se detuvo a mirar, el corazón se le aceleró y sintió náuseas. Los peatones lo rozaban al pasar junto a él. Cruzó Adams dejándose arrastrar por el gentío y siguió caminando con suma pesadez”*

*John Grisham (Los Litigantes, p.13)*

## 1.- Introducción

Teniendo en cuenta que es un objetivo de toda legislación prevenir cualquier riesgo en la salud del trabajador como consecuencia de la ejecución de la prestación a su cargo, resulta necesario abordar el “burnout”, síndrome que se genera por desgaste profesional ocasionado por la intensidad que alcanzan determinados puestos el trabajo

y por la relación emocional e interpersonal que la labor implica. Es evidente que este síndrome se presenta con mayor frecuencia en la actualidad; sin embargo, en nuestro país no existe regulación que considere expresamente el “burnout” como objeto de protección de las normas que regulan la salud ocupacional, mucho menos que permita determinar si el síndrome configura un accidente de trabajo o una enfermedad ocupacional.

## 2.- Síndrome del Burnout o Síndrome del Quemado

De acuerdo a lo manifestado por el profesor Francisco Alcantud, citado por Marisa Bosqued<sup>1</sup>, el “*El burnout es un nuevo nombre para un viejo problema. Nos referimos con éste término a un cuadro de desgaste profesional que fue descrito por primera vez en 1974 en Estados Unidos por el psiquiatra Herbert Freudenberger*” (Bosqued, 2008), quien fue uno de los primeros en tratar el agotamiento profesional. Para Martínez De Viergol Lanzagorta, el síndrome de burnout, “*No es más que una manifestación del estrés laboral, se suele manifestar en personas que desarrollan su trabajo en contacto con otras personas que a su vez necesitan el concurso o la ayuda de terceros*” (Martínez de Viergol Lanzagorta), este padecimiento es propio de trabajadores que desarrollan sus servicios en contacto directo con otras personas.

Es importante diferenciar el estrés con el burnout, el primero según S. Rosenzweig, citado por Romero Gonzales, García Álvarez y Escobar Gutiérrez, se denomina “*a la situación-estímulo que constituye un obstáculo o una obstrucción mas o menos insuperable en la vía que conduce a la satisfacción de una necesidad vital cualquiera*” (Romero Gonzales , Rosendo Enrique; Garcia Alvarez , Consuelo; Escobar Gutierrez , Mireya), los mismos autores consideran al estrés laboral como el desequilibrio entre las aspiraciones de un individuo y la realidad de sus condiciones de trabajo; a diferencia de ello, el burnout es un síndrome que une síntomas (cefalea) y signos (disminución del sistema inmune); también precisan que el síndrome, al igual que estrés se manifiesta con alteraciones cognoscitivas, emocionales y psicósomáticas, a partir de ello se pueden considerar las siguiente diferencias:

### Diferencias entre el estrés y el síndrome de quemarse por el trabajo

ESTRÉS	BURNOUT
Sobre implicación en los problemas	Falta de implicación
Hiperactividad emocional	Embotamiento emocional
El daño fisiológico es el sustrato primario	El daño emocional es el sustrato primario
Agotamiento o falta de energía física	Agotamiento afecta la motivación y la energía psíquica
La depresión puede entenderse como reacción a preservar las energías físicas	La depresión en burnout es como una pérdida de ideales de referencia – tristeza
Puede tener efectos positivos en exposiciones moderadas (Estrés)	El síndrome de quemarse por el trabajo sólo tiene efectos negativos

(Fuente y elaboración: NPT 705 Síndrome de estar quemado por el trabajo o “burnout” (II) Consecuencias, evaluación y prevención).

<sup>1</sup> Abogado Laboralista. Socio del Estudio Muñiz, Ramírez, Pérez-Taiman & Olaya.

Por su parte, la psicóloga social Cristina Maslash, fue quien oficializó el término burnout, ella considera este síndrome como un proceso de estrés crónico por contacto y lo definió como: *“Un síndrome tridimensional caracterizado por agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal, que puede ocurrir entre individuos que trabajan en contacto directo con cliente o pacientes”* (Bosqued, 2008, pág. 20). De igual modo, Gil-Monte considera que el síndrome de quemarse en el trabajo *“es una respuesta al estrés laboral crónico. Se trata de una experiencia subjetiva de carácter negativo compuesta por cogniciones, emociones u actitudes negativas hacia el trabajo, hacia las personas con las que se relaciona el individuo en su trabajo, en especial los clientes, y hacia el propio rol profesional”* (Gil-Monte, 2015).

Los autores citados coinciden en calificar al burnout como un síndrome relacionado directamente al agotamiento emocional producido por la realización de determinados trabajos, principalmente los que se desarrollan en contacto directo con personas que necesitan ayuda, es decir, que puede presentarse en muchas ocupaciones, como por ejemplo, profesores, administradores, servicios que implican realizar labores rutinarias, a decir de Romero Gonzales, García Álvarez y Escobar Gutiérrez, el síndrome sería más común en mujeres, personas sin pareja, sin apoyo familiar o sin amigos, siendo común que se manifieste en los primeros años del desarrollo de la carrera profesional, pero que se puede presentar en cualquier etapa del desarrollo laboral de la persona.

Resulta necesario estudiar este síndrome, ya que en la actualidad es más frecuente que las personas lo padezcan, teniendo en cuenta la competitividad del mercado laboral y la posibilidad de quedar al margen de poder acceder a puestos de trabajo expectantes, lo que podría conllevar a considerar dicha situación como un fracaso personal. Feresin y Aguilar, citan a Maslash y Leiter, quienes refieren que *“el mundo del trabajo es una arena agresiva en la cual el individuo trata de sobrevivir”*, posteriormente citando a Freudenbergler indican que *“el burnout es el fracaso de ese intento. Así la tensión se acumula hasta llegar a un agotamiento de los recursos de la persona, de su vitalidad y de sus capacidades de funcionamiento”* (Feresin, Cintia; Aguilar, Lorena, s.f.).

Las mismas autoras (Feresin y Aguilar) al citar a Maslash desarrollan cada uno de los componentes que ocasionarían el síndrome, es decir, el agotamiento emocional, la despersonalización y la baja realización personal; al referirse al primero consideran que este se configura por la disminución y/o pérdida de recursos emocionales, que sirven para entender la situación de otras personas con emociones y sentimientos que pueden transmitir durante la vida laboral, esta situación genera un cambio de actitudes y respuestas negativas hacia los demás mostrando una clara despersonalización o deshumanización, lo que conlleva al individuo a evaluar su trabajo de manera negativa, deteriorando su capacidad profesional y disminuyendo el sentimiento de gratificación respecto su profesión.

En el mismo trabajo de Feresin y Aguilar, ellas consideran cuatro etapas de evolución del síndrome y las clasifican en leve, moderada, grave y extrema, la primera que se manifiesta a través de síntomas físicos vagos e inespecíficos (cefaleas, lumbalgias) siendo un principal síntoma la dificultad de levantarse en la mañana; la segunda, se manifiesta con el insomnio, disminución de la concentración, el distanciamiento, la irritabilidad, fatiga, convirtiendo al individuo en emocionalmente exhausto, frustrado, con culpa y autoevaluación negativa; la tercera, genera absentismo, aversión por la tarea, abuso del alcohol y psicofármacos y la cuarta, presenta aislamiento, crisis existencial, depresión crónica y riesgo de suicidio.

Sin perjuicio de lo manifestado, es importante tener en cuenta que tal como refiere Bosqued, burnout no es: **a)** Estar cansado, **b)** Haber elegido la profesión equivocada, **c)** Atravesar una crisis laboral o **d)** El acoso psicológico en el trabajo. Cada uno de esos supuestos configuran situaciones totalmente distintas que no pueden equipararse al burnout, la misma autora sin que sea excluyente, indica que las profesiones vinculadas a la sanidad y a la educación son a las que afecta con mayor medida el síndrome; sin embargo, agrega a trabajadores sociales, policías, trabajadores y voluntarios de ONG, sacerdotes, bomberos, funcionarios penitenciarios, personal de atención al cliente, vendedores, abogados, jueces, e incluso a profesiones que no se desarrollan en contacto directo con personas.

Los autores citados coinciden en reconocer como detonante del síndrome del burnout las condiciones de trabajo; nuevamente Bosqued determina como factores que producen el síndrome: **a)** Los organizativos, **b)** Los personales y **c)** Los socioculturales. Considero necesario citar los factores organizativos, ya que se encuentran estrechamente relacionados a las condiciones de trabajo, entre ellos tenemos: el contacto directo con el dolor y las emociones de los demás, la sobrecarga de trabajo, la falta de medios para realizar las tareas encomendadas, la falta de definición del rol profesional, la falta de control sobre el propio trabajo, los cambios tecnológicos continuos a los que hay que adaptarse rápidamente, clima sociolaboral existente en la empresa, el estilo directivo, etc.

Las situaciones que se presentan en la organización de la empresa son determinantes para generar el síndrome en un trabajador, pero a ello es necesario agregar dos situaciones que muchas veces las organizaciones dejan de lado frente a sus trabajadores, es decir, el apoyo y el reconocimiento al trabajador, así como, la retroalimentación, sin los cuales, se propicia un clima de insatisfacción en el trabajador que al haber ejecutado las obligaciones a su cargo en circunstancias adversas y en plazos perentorios no recibe ningún estímulo positivo por parte de su jefe directo o los representantes de la organización, lo cual desincentiva su productividad e incrementa el desgaste profesional y a partir de ello, puede originar que surjan los cuestionamientos propios del burnout.

Teniendo en cuenta que el síndrome afecta directamente en la salud mental y física del trabajador, resulta necesario determinar si las consecuencias que genera, entre las que se pueden considerar la invalidez temporal o permanente y en casos extremos la muerte del trabajador por suicidio, deben ser calificadas legalmente de ser el caso, como enfermedad ocupacional, lo que permitiría determinar de mejor manera el grado de responsabilidad que eventualmente podría tener un empleador por no haber previsto condiciones óptimas de trabajo para que sus dependientes desempeñen las labores a su cargo y a partir de ello, poder establecer una adecuada reparación del daño sufrido por el trabajador.

### **3.- Salud del trabajador en la ejecución del contrato de trabajo**

Según la Organización Mundial de la Salud – OMS, la salud se define como el estado complejo de bienestar físico y social que tiene una persona, por tanto, la salud no solo abarca el aspecto físico de la persona, sino también el aspecto mental, en atención a ello, se puede decir que: *“La salud es la síntesis de una multiplicidad de procesos, de lo que acontece con la biología del cuerpo, con el ambiente que nos rodea, con la relaciones sociales, con la política y la economía internacional”* (Alcantara Moreno, 2008), es a partir de ello que no se debe perder de vista que la

salud también comprende el estado de bienestar de la persona en el trabajo, por lo que, la mayoría de legislaciones busca prevenir los riesgos que se pueden generar en el desarrollo de la relación laboral.

En nuestro país existen diversas normas que buscan proteger la salud del ciudadano y por tanto del trabajador, en primer lugar tenemos a nuestra Constitución que en su artículo 11 reconoce como un derecho fundamental, el libre acceso a las prestaciones de salud; adicionalmente, la Ley N° 26790, su reglamento y la Ley N° 28791 (modificatoria), reconocen el derecho al bienestar y también garantizan el libre acceso a prestaciones –de salud– a cargo de entidades públicas, privadas o mixtas, por su parte, el D.S. N° 003-98-SA aprobó el reglamento denominado “Normas Técnicas del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo” que otorga coberturas por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales a los trabajadores que son afiliados regulares al Seguro Social de Salud.

De igual forma, existen el Reglamento de Pago de Prestaciones Económicas aprobado por Acuerdo N° 58-14-ESSALUD-2011 y sus normas complementarias; adicionalmente, el año 2011 entró en vigencia la Ley N° 29783 “Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo” y sus normas reglamentarias, la cual entre otros principios se sustenta principalmente en el de prevención, por el que, el empleador se encuentra obligado a garantizar en el centro de trabajo, el establecimiento de los medios y condiciones que protejan, la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores. Por tanto, no queda duda que la salud del trabajador es un aspecto que goza de la atención prioritaria del Estado; sin embargo, a la fecha no se reconoce como enfermedad profesional al “burnout”, lo cual motiva el presente artículo.

Es evidente que las normas en general regulan las situaciones de hecho que se presentan en la realidad, a partir de ello, se debe tener en cuenta que al momento en que se emitieron las normas citadas, no era frecuente que se presenten, casos en los cuales un trabajador sufría “burnout”, por tal motivo, teniendo en cuenta que si bien nuestra legislación privilegia la prevención de riesgos en la salud del trabajador, es necesario atender su integridad psíquica y mental, por lo que, resulta necesario que en resguardo de la salud del trabajador, se establezca y precise que el síndrome del “burnout” califica como enfermedad ocupacional, ya que en la actualidad éste se presenta con mucha frecuencia en trabajadores que principalmente están expuestos al contacto directo con el público.

No se debe perder de vista que la OIT a través de diversos convenios busca prevenir el riesgo que implica la actividad laboral, es así que entre los instrumentos generales sobresalen: a) El Convenio N° 155, b) La Recomendación N° 164, c) El Convenio N° 161, d) La Recomendación N° 171, e) El Convenio N° 174, f) La Recomendación N° 181, g) El Convenio N° 187 y h) La Recomendación N° 184. El Convenio N° 155, en el literal e) de su artículo 3 establece que: *“el término salud con relación al trabajo, abarca no solamente la ausencia de afecciones o de enfermedad, sino también los elementos físicos y mentales que afectan la salud y están directamente relacionados con la seguridad e higiene en el trabajo”*. Es importante precisar que ninguno de esos convenios fue ratificado por el Perú.

Si bien ninguno de los convenios citados en el párrafo anterior fueron ratificados por el Estado Peruano, con la Ley N° 29783, en alguna medida se cumplen los estándares mínimos que la OIT establece respecto la seguridad y salud en el trabajo; sin embargo, considero sumamente importante precisar que al abarcar la salud del trabajador su

integridad mental, es necesario regular de manera expresa el síndrome del “burnout” como enfermedad ocupacional, ya que es posible que el mismo se presente actualmente en gran número de trabajadores, quienes al no contar con una norma legal que regule su situación, no puedan obtener un resarcimiento adecuado que les permita afrontar las consecuencias que se presenten en su salud emocional.

#### 4.- Accidente de trabajo y enfermedad ocupacional

De acuerdo al diccionario de la Real Academia Española, se considera accidente a aquel suceso eventual que altera el orden regular de las cosas, el mismo diccionario, establece que el accidente de trabajo es la lesión corporal o enfermedad que sufre el trabajador con ocasión o a consecuencia del trabajo que ejecuta; por su parte, Montoya Melgar precisa que por accidente de trabajo *“Se entiende a toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena”* (Montoya Melgar, 2013). Similar criterio adopta nuestra legislación al precisar en el artículo 2 del D.S. N° 003-98-SA, la definición de accidente de trabajo, considerando como tal, a toda lesión orgánica o perturbación funcional causada en el centro de trabajo o con ocasión del trabajo<sup>2</sup>.

La definición de la norma referida en el párrafo anterior, es más precisa al indicar que la lesión debe producirse por acción imprevista, fortuita u ocasional de una fuerza externa repentina y violenta que obre súbitamente sobre la persona del trabajador o debida al esfuerzo del mismo; adicionalmente, se considera accidente de trabajo al que sobrevenga al trabajador durante la ejecución de órdenes de la entidad empleadora o bajo su autoridad, aún cuando se produzca fuera del centro y de las horas de trabajo, o también el que se produce antes, durante o después de la jornada laboral o en las interrupciones de trabajo si el trabajador se hallara en por razón de sus obligaciones en cualquier centro de trabajo del empleador y finalmente, al que sobrevenga por acción del empleador o sus representantes.

De acuerdo a Alcalá-Zamora y Cabanellas *“el accidente configura un suceso anormal que le provoca una lesión orgánica o una alteración funcional, sea permanente o pasajera. En enfoque laboral, el accidente constituye la exteriorización de la violencia externa o interna, provocada por un hecho anormal, relacionado con el trabajo y causante de un estado patológico”* (Alcala-Zamora y Castillo & Cabanellas de Torres, 1972). Los mismos autores consideran que para que un accidente califique como laboral, no basta únicamente que el accidente ocurra durante el trabajo, sino que además es necesario que exista un nexo causal entre la tarea asignada y el infortunio producido, así como entre el accidente y la responsabilidad del empleador, caso contrario podríamos estar ante un accidente común.

Se entiende por enfermedad al *“Conjunto de signos y síntomas que tienen la misma evolución y proceden de una causa específica de origen no siempre conocido y que provocan una alteración más o menos grave de la salud”* (The Free Dictionary, s.f.), respecto la relación de trabajo de manera más específica, de acuerdo a Montoya Melgar *“Por enfermedad profesional se entiende la contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena y que esté*

<sup>2</sup> El literal k) del artículo 2 del D.S. N 009-97-SA de manera precisa establece que un accidente de trabajo es toda lesión corporal producida en el centro de trabajo o con ocasión de las labores para la cuales ha sido contratado el trabajador causadas por acción imprevista fortuita u ocasional de una fuerza externa, repentina y violenta que obra súbitamente sobre la persona, independientemente de su voluntad y que puede ser determinada por los médicos de una manera cierta.

*provocada por acción de los elementos o sustancia y en las actividades específicas de una relación o relación de carácter taxativo, aunque susceptible de ampliación*” (Montoya Melgar, 2013, pág. 665). Esta definición coincide con lo establecido en el Convenio N° 121 de la OIT, el cual establece en un anexo una lista de enfermedades profesionales, la que fue enmendada en 1980.

Para Alcalá-Zamora y Cabanellas *“Por enfermedad profesional se entiende, a efectos de los riesgos laborales, la inherente a una tarea peculiar de un determinado ramo de la actividad; así como la resultante de modo exclusivo de la del ejercicio del trabajo o de las condiciones especiales o excepcionales en que el mismo se realice”* (Alcala-Zamora y Castillo & Cabanellas de Torres, 1972, pág. 127). Para Unsain citado por los mismos autores *“Enfermedades profesionales son las afecciones agudas o crónicas de que pueden ser víctimas los obreros como consecuencia del ejercicio habitual de una profesión, por la manipulación de los materiales empleados o por la influencia de las condiciones o procedimientos especiales de la industria”*<sup>3</sup>. Definición más adecuada por su amplitud respecto los aspectos que pueden considerarse como enfermedad ocupacional.

Nuestra legislación considera como enfermedad profesional a todo estado patológico permanente o temporal que sobreviene al trabajador como consecuencia directa de la clase de trabajo que desempeña o del medio en que se ha visto obligado a trabajar<sup>4</sup>, la norma laboral que contiene la definición referida (Artículo 3 del D.S. N° 003-98-SA) también establece que el Ministerio de Salud aprobará la “Tabla de Enfermedades Profesionales”<sup>5</sup> y su vinculación causal con la clase de trabajo que la origina. De igual forma, se precisa que en caso una enfermedad profesional no aparezca en la tabla referida, pero que existe relación de causalidad con la clase de trabajo que desempeña el trabajador o el ambiente en que labora será reconocida como enfermedad profesional.

Desde mi perspectiva, siguiendo a Alcalá-Zamora y Cabanellas es evidente que existe una distinción entre accidente de trabajo y enfermedad profesional, pese a ello una parte de la doctrina recomienda el tratamiento jurídico unificado de ambos hechos bajo la figura del riesgo profesional, los autores citados consideran que para el accidente no se requiere que el trabajo sea la causa, basta que se presente con ocasión; sin embargo, la enfermedad es la consecuencia de la labor realizada; asimismo, citando a Courtin se puede distinguir que el accidente daña las facultades o el cuerpo del hombre a raíz de una acción imprevista y la enfermedad, es el resultado de una acción constante durante el desarrollo de las tareas.

Por tanto, el accidente siempre tendrá como origen una circunstancia imprevisible, violenta y externa (carácter instantáneo), a diferencia de ello la enfermedad es el resultado de un proceso lento que se genera por la propia realización de la labor asignada al trabajador (evolución progresiva), tal diferencia es reconocida por la OIT en la “Guía práctica para inspectores del trabajo” (2015) para la investigación de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, el referido documento considera como accidente del trabajo a la situación que se deriva o sucede durante el curso del trabajo, que da lugar a una lesión, sea o no mortal y la enfermedad profesional se refiera a cualquier enfermedad contraída como resultado de haber estado expuesto a u peligro derivado de una actividad laboral.

---

<sup>3</sup> Ibidem.

<sup>4</sup> El literal n) del artículo 2 del D.S. N 009-97-SA considera como enfermedad profesional a todo estado patológico que ocasione incapacidad temporal, permanente o muerte y que sobrevenga como consecuencia directa de la clase de trabajo que desempeña el trabajador.

<sup>5</sup> R.M. N° 480-2008/MINSA que aprueba la NTS N° 068-MINSA/DGSP-V.1. Norma Técnica de Salud que establece el listado de enfermedades profesionales. Modificada por R.M. N° 798-2010-MINSA.

## 5.- Pronunciamientos judiciales extranjeros sobre Burnout

Para comprender de mejor el tratamiento del burnout, resulta importante citar algunos pronunciamientos judiciales extranjeros en los cuales se aborda con amplitud el tema; adicionalmente, es importante tener en cuenta la NPT<sup>6</sup> 705: Síndrome de estar quemado por el trabajo o “burnout”, en la cual se exponen las consecuencias que se derivan para el individuo y la organización cuando se produce el síndrome de quemarse por el trabajo y cita la Sentencia del Tribunal Supremo de 26 de Octubre del 2000, que ratifica la sentencia del 2 de Noviembre de 1999 dictada por la Sala Social del Tribunal Superior de Justicia de la comunidad Autónoma del País Vasco, por la que, se reconoce como accidente al síndrome de quemarse por el trabajo.

De igual forma la Sentencia del 14 de Setiembre del 2010, dictada por la Sala de lo social del TSJ Cataluña, estableció que el trastorno ansioso-depresivo secundario a problemática laboral, de varios años de evolución provocó a la demandante un nivel de tensión emocional y agotamiento elevado, con desequilibrio entre el esfuerzo y las compensaciones, configuraban un cuadro comparable con el diagnóstico de burnout, ya que la demandante se encontró expuesta a las dimensiones de riesgo que puede causar un cuadro de burnout, a partir de ello su incapacidad temporal únicamente fue declarada como accidente de trabajo, ya que el síndrome de quemarse por el trabajo, no se encontraba incluido en el listado de enfermedades profesionales.

En la sentencia referida en el párrafo anterior, el TSJ de Cataluña además determinó que el empleador no cumplió con los deberes que imponen la obligación de velar por la salud e integridad física de sus trabajadores, ya que el no otorgar información y formación específica a la demandante para el desarrollo de su trabajo, se debió a la falta de evaluación de los riesgos psicosomáticos por puesto de trabajo y además por no haber efectuado los preceptivos controles ni llevado a cabo ningún tipo de actividad preventiva. Adicionalmente, es importante tener en cuenta las resoluciones judiciales que se citan en el Anexo I de la “Guía sobre el Síndrome del Quemado (Burnout)” (Guía sobre el Síndrome de Quemado (Burnout) , 2006) elaborada por el Observatorio Permanente Riesgos Laborales UGT, entre las cuales se incluyen las siguientes:

### **STSJ Cataluña, 20 de enero de 2005.**

*El síndrome del trabajador quemado constituye un riesgo profesional de origen psicosocial. En cualquier caso, y a los efectos que interesan en el litigio entablado por la trabajadora, debe señalarse que se trata de un riesgo psicosocial descrito, que ha debutado en la actora estando en el trabajo y como consecuencia del mismo.*

### **STSJ Cataluña 9 noviembre de 2005**

*Compete a la empresa la vigilancia de la salud en relación a los factores de riesgo psicosocial. Es exigible y compete a la empresa la vigilancia de la salud de los trabajadores que pudiera verse quebrantada por riesgos psicosociales.*

---

<sup>6</sup> Las NPT son guías de buenas prácticas. Sus indicaciones no son obligatorias salvo que estén en una disposición normativa vigente. A efectos de valorar la pertinencia de las recomendaciones contenidas en una NPT concreta es conveniente tener en cuenta su fecha de edición.



**STSJ Navarra, 18 abril de 2006**

*El síndrome del trabajador quemado es un proceso en el que se acumula un estrés extremo, a raíz de la desproporción existente entre la responsabilidad asumida por el trabajador y la ausencia de reconocimiento vivida por éste.*

*“Más recientemente, se habla como nueva aparición de enfermedad psicosocial, la denominada «Burn Out», que viene a significar «estar quemado», y que se trata de un síndrome de agotamiento físico y mental intenso, resultado de un estado de estrés laboral crónico o frustración prolongado y que según tanto la Psicología del Trabajo como la Medicina Forense se trata de un trastorno de adaptación del individuo al ámbito laboral cuya caracterización reside en el cansancio emocional (pérdida progresiva de energía, desgaste, agotamiento y fatiga emocional). El «quemado» por el trabajo, se ha dicho, tiene fuerzas, pero no tiene ganas; la despersonalización, manifestada en falta de realización personal, sentimientos de frustración, inutilidad, desinterés progresivo hacia el trabajo con rutinización de tareas; aislamiento del entorno laboral y social y, frecuentemente, ansiedad, depresión (trastorno psíquico adaptativo crónico)”.*

**STSJ Navarra de 23 de marzo de 2004**

*Los factores causantes son tanto objetivos como subjetivos.*

*“Respecto a sus causas, se apunta como estresores laborales desencadenantes, los vinculados al puesto de trabajo y las variables de carácter personal. Entre los primeros se señalan la categoría profesional, las funciones desempeñadas, escasez de personal. Respecto a los segundos, se trata de un estrés laboral asistencial, y por consiguiente con más incidencia en el sector servicios, de entre los que cabe destacar los servicios sociales en los que el trabajo se realiza en contacto directo con personas que por sus características son sujetos de ayuda”*

**Auto del Tribunal Supremo 30 mayo de 2006**

*No existe tal síndrome cuando la trabajadora se siente frustrada por realizar una actividad laboral que no le permite realizar las competencias propias de su vocación profesional.*

*En el caso conocido por la sentencia que declaró la enfermedad como de origen común, la patología se encuentra relacionada con la inadaptación de la actora en relación con la profesión desempeñada –actividad de teleoperadora-, que, en su entendimiento de las cosas, afecta negativamente a su vocación de dramaturga, sin que se hayan aportado elementos fácticos que relacionen las circunstancias en que se desenvuelve el trabajo desempeñado y el trastorno sufrido por la actora.*

**SsTTSSJ País Vasco, 2 noviembre 1999, Cataluña, 20 de enero 2005**

*El síndrome del trabajador produce una serie de síntomas y efectos perjudiciales para la salud del trabajador que han de calificarse como de enfermedad del trabajo y, por tanto, tratarse como accidentes laborales.*

*La conexión entre el agotamiento profesional y la prestación de servicios en circunstancias que alteren gravemente la autoestima, la conciencia de la propia dignidad personal, generando ansiedad extrema, sentimientos de incapacidad y culpa, puede ser calificada como enfermedad de trabajo y no como accidente súbito o inesperado, por cuanto se gesta de forma lenta y acumulativa. En todo caso, tendrá el tratamiento de accidente de trabajo y, según los grados de frustración generados, originar una IP absoluta o bien sólo para el trabajo habitual.*

**STSJ Navarra, 18 abril 2006; STSJ Galicia, 9 de diciembre de 2005**

*Aunque existen puntos de conexión, por ser manifestaciones de estrés laboral —STSJ Madrid 14 de marzo de 2005—, no puede confundirse el acoso moral con el síndrome del quemado.*

*“Pues bien, aun cuando ambas patologías Psicosociales coinciden en el resultado, esto es, los graves daños que producen en la salud del trabajador, el acoso moral o Mobbing se integra por un elemento intencional lesivo, ya proceda del empleador o superiores jerárquicos (bossing) o por compañeros (mobbing horizontal), sin embargo en el Burn Out, ese elemento intencional está, en principio, ausente”.*

Además de las resoluciones citadas, también es importante referir el caso de “R.,L.A. c/H.S.B.C. Bank Argentina S.A. S/despido” (iProfesional, 2013), en el cual se precisó que el síndrome del burnout o de desgaste profesional es un fenómeno cada vez más presente en el mundo laboral, el cual se puede definir como “*el estado de agotamiento mental, físico y emocional, producido por la involucración crónica en el trabajo en situaciones emocionalmente demandantes*” que se origina por la sobrecarga de trabajo. Es así que en ese proceso se consideró que estaba acreditada la presencia de un ambiente laboral nocivo detonante de la minusvalía que se detectó al actor, lo que demuestra que en la Argentina ya se reconoció al burnout como una enfermedad ocupacional.

**6.- Conclusiones**

Es obligación de todo empleador velar por la seguridad del trabajador durante el desempeño de las labores a su cargo, ello implica no solo prevenir cualquier riesgo a su integridad física, sino también a su integridad psíquica-emocional; en la actualidad, los trabajos son cada vez más intensos, exigentes y competitivos, situaciones que generan que los trabajadores ejecuten mayores prestaciones en condiciones adversas y plazos menores, lo cual genera una sobrecarga de trabajo que se convierte en detonante que originará un desgaste emocional, el cual con el transcurso del tiempo de no ser advertido y tratado, generará la aparición del síndrome de burnout, el cual podría ocasionar incapacidad al trabajador y en casos extremos algunos intentos de suicidio.

La diferencia entre accidente de trabajo y enfermedad ocupacional es clara, el accidente ocurre de manera imprevisible, es instantáneo y genera una lesión corporal en el trabajador, situación de hecho que lo diferencia de la enfermedad, la cual es una consecuencia de la exposición prolongada y progresiva de la persona a factores que lesionan no solo su integridad física, sino también su integridad emocional; por tanto, el burnout es una enfermedad, que en el ámbito laboral aparece como consecuencia de la exposición prolongada del trabajador a condiciones inadecuadas que generan un desgaste emocional originado por la pérdida de recursos emocionales, la despersonalización y la disminución de la realización personal, todo ello durante el desarrollo de la actividad laboral.

Teniendo en consideración que la OIT a través de sus convenios y recomendaciones busca priorizar la atención de la salud física como psíquica del trabajador, pese a que nuestro país no ratificó ninguno de los convenios que citamos en el presente artículo, con las normas legales vigentes, de alguna manera se implementan las recomendaciones de la Organización y se consideran enfermedades profesionales a todo estado patológico permanente o temporal que sobreviene al trabajador como consecuencia directa de la clase de trabajo que desempeña o del medio en que se ha visto obligado a trabajar, incluyendo aquellas no contenidas en la “Tabla de Enfermedades Profesionales”, pero siempre que exista vinculación causal con la clase de trabajo que la origina.

Pese a que la R.M. N° 480-2008/MINSA, modificada por R.M. N° 798-2010-MINSA, no incluye en su listado al burnout como una enfermedad ocupacional, ello no limita que ese síndrome, sea considerado como enfermedad, para ello, el trabajador afectado, tendrá que demostrar objetivamente que existe causalidad directa entre las labores realizadas, las condiciones de trabajo y el desgaste emocional que padece; sin embargo, resulta necesario realizar mayores presiones respecto la regulación del burnout como enfermedad ocupacional, ello para determinar los procedimientos que permitan diagnosticarlo y diferenciarlo del estrés, de tal manera que se evite que cualquier trabajador acuse indebidamente padecer este síndrome como consecuencia de la realización de su trabajo. Prevenir la salud del trabajador de manera integral no solo implica cumplir la obligación de proporcionar condiciones de trabajo óptimas y seguras como empleador, todo ello con el objeto de evitar cualquier riesgo que pudiera generar alguna incapacidad para el trabajo; la prevención implica mucho más que eso, siendo un objetivo sumamente importante lograr que el ambiente de trabajo sea propicio, de tal forma que se genere una mayor productividad, la cual únicamente se alcanzará, si el trabajador se encuentra a gusto al realizar su trabajo en el centro de labores; por tanto, el empleador asume un rol importante como director de la relación laboral quedando a su cargo la posibilidad de mejorar constantemente la organización y el ambiente de trabajo.

En nuestra la realidad laboral, seguramente se advertirán con mayor frecuencia casos de trabajadores que presenten el síndrome de burnout; por tanto, además de regularlo normativamente, es tarea de las partes que integran la relación laboral prevenir los efectos dañinos de esta enfermedad; para ello, entre otras medidas es necesario promover un cambio en la actitud personal de los trabajadores, realizar modificaciones en las organización, aplicar técnicas de relajación, programar una gestión adecuada del tiempo y mejorar las habilidades para las relaciones interpersonales. Con el objeto de evitar llegar a un cuadro de burnout a consecuencia del trabajo, recomiendo realizar el cuestionario de Maslash (Cuestionario de Maslach Burnout Inventory), ello para determinar si Usted se encuentra en riesgo de padecer el síndrome.

**\*Bibliografía**

- (2015). Recuperado el 29 de Febrero de 2016, de [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_dialogue/@lab\\_admin/documents/publication/wcms\\_346717.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@lab_admin/documents/publication/wcms_346717.pdf)
- Alcala-Zamora y Castillo, L., & Cabanellas de Torres, G. (1972). Tratado de política laboral y social (Vol. Tomo II). Buenos Aires: Editorial Heliasta.
- Alcantara Moreno, G. (2008). Redalyc.org. Recuperado el 29 de Febrero de 2016, de Sistema de Información Científica Redalyc: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=41011135004>
- Bosqued, M. (2008). Quemados, El Síndrome de bornout, Qué es y cómo superarlo. Barcelona: Ediciones Paidós Ibérica S.A.
- Cuestionario de Maslach Burnout Inventory. (s.f.). Obtenido de <http://www.javiermiravalles.es/sindrome%20burnout/Cuestionario%20de%20Maslach%20Burnout%20Inventory.pdf>
- Feresin, Cintia; Aguilar, Lorena. (s.f.). Recuperado el 29 de Febrero de 2016, de [http://23118.psi.uba.ar/academica/carrerasde\\_grado/psicologia/información\\_adicional/obligatorias/040\\_trabajo1/cdcongreso/CD/trabajoslibres/SALUD%20MENTAL/1.pdf](http://23118.psi.uba.ar/academica/carrerasde_grado/psicologia/información_adicional/obligatorias/040_trabajo1/cdcongreso/CD/trabajoslibres/SALUD%20MENTAL/1.pdf)
- Gil-Monte, P. R. (2015). El síndrome de quemarse por el trabajo (Bornout) Una enfermedad laboral en la sociedad del bienestar. Madrid: Ediciones Pirámide.
- (2006). Guía sobre el Síndrome de Quemado (Burnout) . Madrid: Comisión Ejecutiva confederal de UGT .
- iProfesional. (16 de Enero de 2013). Obtenido de <http://www.iprofesional.com/notas/152769-Fallo--R-L-A-c-HSBC-Bank-Argentina-SA-s-despido>
- Martinez de Viergol Lanzagorta, A. (s.f.). La consideración del síndrome del Born Out como constitutivo de la contingencia profesional del accidente de trabajo origen de la declaración de incapacidad permanente absoluta. Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales 59 , 217.
- Montoya Melgar, A. (2013). Derecho del Trabajo. Madrid: Editorial TECNOS.
- Romero Gonzales , Rosendo Enrique; Garcia Alvarez , Consuelo; Escobar Gutierrez , Mireya. (s.f.). Recuperado el 8 de Abril de 2014, de [http://www.uaeh.edu.mx/campus/icsa/investigacion/aap/congresos/segundo\\_congreso/Trabajos%20en%20extenso/Trabajos%20libres/2.doc](http://www.uaeh.edu.mx/campus/icsa/investigacion/aap/congresos/segundo_congreso/Trabajos%20en%20extenso/Trabajos%20libres/2.doc)
- The Free Dictionary. (s.f.). Recuperado el 29 de Febrero de 2016, de <http://es.thefreedictionary.com/enfermedad>