



Analizamos el reconocimiento jurídico del *burnout* como contingencia profesional y sus efectos en la responsabilidad empresarial y la incapacidad permanente

Abril de 2025

1. Situación actual

El síndrome de *burnout*, o síndrome del trabajador quemado, ha emergido como una preocupación significativa en el ámbito laboral. La Organización Mundial de la Salud lo ha reconocido en la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11) como un fenómeno ocupacional, caracterizado por agotamiento emocional, despersonalización y una disminución en la realización personal. Este reconocimiento ha impulsado debates sobre su tratamiento legal y las responsabilidades empresariales asociadas.

Si bien, el *burnout* se define como una respuesta prolongada a factores estresantes emocionales e interpersonales crónicos en el trabajo. Según la OMS, se manifiesta en tres dimensiones:

- Agotamiento emocional
- Cinismo o despersonalización
- Sensación de ineficacia profesional.

Estas características lo distinguen de otros trastornos, como el estrés agudo o el acoso laboral o *mobbing*, aunque pueden coexistir.

En el contexto español, aunque no se reconoce oficialmente como enfermedad profesional en el Real Decreto 1299/2006, diversas sentencias han abordado su consideración como accidente de trabajo. Por ejemplo, el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, en su sentencia de 1 de junio de 2017, reconoció el *burnout* como accidente laboral, destacando la relación directa entre las condiciones de trabajo y la patología desarrollada por la trabajadora.

Desde una perspectiva jurídica, es esencial analizar cómo el ordenamiento español aborda este fenómeno, especialmente en relación con la prevención de riesgos laborales, la calificación de contingencias y las posibles responsabilidades empresariales. Este artículo se propone examinar estos aspectos, con especial atención a casos de incapacidad permanente absoluta derivada del *burnout*, y ofrecer una visión crítica sobre la necesidad de adaptaciones normativas y jurisprudenciales.

2. El encuadre jurídico en España: ¿enfermedad común, enfermedad profesional o accidente de trabajo?

La clasificación del *burnout* en el sistema jurídico español presenta desafíos. Como ya hemos comentado, la OMS lo ha incluido en la CIE-11 como fenómeno ocupacional, aunque en España no figura en el listado oficial de enfermedades profesionales. Sin embargo, la jurisprudencia ha reconocido casos en los que el *burnout* se considera accidente de trabajo, especialmente cuando se demuestra una relación directa entre las condiciones laborales y la patología.

Esta situación genera inseguridad jurídica tanto para trabajadores como para las empresas. La falta de un reconocimiento claro en la normativa dificulta la prevención y el tratamiento adecuado de estos casos. Además, plantea interrogantes sobre las obligaciones empresariales en materia de prevención de riesgos psicosociales y las posibles responsabilidades derivadas de su incumplimiento.

El artículo 14 de la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), establece el derecho de los trabajadores a una protección eficaz frente a los riesgos laborales, lo que incluye expresamente los riesgos de carácter psicosocial, como el *burnout*. Esta obligación se traduce en la necesidad de realizar evaluaciones de riesgos específicas que consideren factores como la carga mental, el ritmo de trabajo, el clima laboral y la ambigüedad de roles. La omisión de dicha evaluación o su deficiente ejecución puede dar lugar a algún tipo de responsabilidad.

Según la jurisprudencia y los criterios técnicos del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST), recogidos en las Notas Técnicas de Prevención (NTP 704, 705 y 732), es imperativo que las empresas apliquen medidas organizativas y psicosociales para prevenir este síndrome. Esto incluye la rotación de tareas, flexibilización de horarios, mecanismos de apoyo emocional y canales eficaces de comunicación.

Un punto especialmente relevante es que, como es sabido, la jurisprudencia ha consolidado la doctrina según la cual el recargo de prestaciones por falta de medidas de seguridad opera con carácter objetivo, a través del artículo 164 de la LGSS. Basta con que se constate una infracción de la normativa de prevención y que exista un nexo causal entre dicha omisión y el daño sufrido por la persona trabajadora. Esta configuración tiene especial relevancia en los supuestos en los que el *burnout* es calificado como contingencia profesional derivada del trabajo.

En estos casos, si se acredita que la empresa incumplió sus obligaciones en materia de evaluación y control de los riesgos psicosociales, puede declararse el recargo de prestaciones incluso aunque no medie una conducta empresarial dolosa o culpable en sentido estricto. Esta lógica objetiva implica una traslación automática de consecuencias económicas a la empresa, del mismo modo que lo pueden ser sanciones por infracción grave o muy grave tal y como establecen los artículos 12 y 13 de la LISOS.

3. De la baja médica a la incapacidad permanente

En el tránsito desde la incapacidad temporal por *burnout* hasta su posible calificación como Incapacidad Permanente Total (IPT) o Absoluta (IPA), la doctrina jurisprudencial ha ido perfilando criterios que exigen una valoración detallada tanto del cuadro clínico como del puesto de trabajo desempeñado.

El Tribunal Superior de Justicia de Cataluña ha reconocido que determinados trastornos psíquicos, como la depresión mayor recurrente, la ansiedad generalizada o los trastornos adaptativos graves, pueden justificar la declaración de una incapacidad permanente absoluta cuando afectan de forma global y sostenida a las capacidades funcionales del trabajador. En una resolución destacada, el TSJ de Catalunya declaró en situación de IPA a una profesora al acreditar que su cuadro clínico, agravado por las condiciones de su entorno laboral, provocaba una pérdida total de aptitud para desarrollar cualquier actividad profesional con un mínimo de rendimiento, regularidad y eficacia. Esta doctrina resulta plenamente aplicable a los supuestos de *burnout*, en tanto que este síndrome puede integrar un trastorno adaptativo crónico o un cuadro depresivo mayor con origen profesional, siempre que se constate una alteración psíquica de entidad suficiente y vinculada causalmente al desempeño laboral.

A diferencia de otros procesos incapacitantes con origen orgánico, el *burnout* plantea una especial dificultad probatoria por su naturaleza psicógena. A este respecto, los tribunales suelen valorar informes periciales psiquiátricos que evidencien descompensaciones persistentes, escasa respuesta al tratamiento y pronóstico funcional negativo. La sentencia del TSJ de Andalucía de 1 de junio de 2017 es paradigmática: *“la actora sufrió ansiedad*

generalizada, estrés postraumático y sintomatología grave derivada del entorno laboral, lo cual fue reconocido como accidente de trabajo, siendo la base para su posterior incapacidad”.

Además, la calificación de IPA no requiere demostrar una incapacidad física absoluta, sino la inhabilidad objetiva y razonable para ejercer cualquier profesión de forma estable.

4. El nexo causal y su prueba en juicio

Uno de los aspectos más controvertidos en el reconocimiento del *burnout* como accidente laboral o como causa de incapacidad permanente es el establecimiento del nexo causal entre el entorno profesional y la patología. La jurisprudencia exige que el vínculo sea directo, concreto y acreditado mediante pruebas objetivas. Así, son relevantes tanto las evaluaciones médicas como los informes psicosociales, declaraciones de testigos, informes de la Inspección de Trabajo e incluso correos electrónicos u otros registros internos de la empresa.

La doctrina del Tribunal Supremo ha reiterado que no se rompe el nexo causal por la concurrencia de una personalidad predisponente o un alto nivel de autoexigencia, siempre que la patología haya sido desencadenada o agravada de forma relevante por factores laborales.

Es fundamental también considerar el papel de la Inspección de Trabajo en la verificación del cumplimiento empresarial de sus deberes preventivos. La existencia de actas sancionadoras, incumplimientos reiterados de la evaluación de riesgos psicosociales o ausencia de protocolos de prevención puede ser determinante para inclinar el fallo judicial hacia la existencia de responsabilidad empresarial.

5. Derecho a la desconexión digital como mecanismo preventivo

El artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (LOPDGDD), reconoce el derecho a la desconexión digital como una medida para garantizar el descanso efectivo del trabajador y evitar la fatiga crónica vinculada al uso continuado de herramientas tecnológicas fuera del horario laboral. Este derecho, si bien de reciente formulación, ha adquirido una importancia clave en la prevención de riesgos psicosociales, especialmente el *burnout*, en contextos donde se difuminan los límites entre la vida profesional y personal.

Pese a su reconocimiento formal, el desarrollo normativo del derecho a la desconexión digital sigue siendo insuficiente y presenta serias limitaciones en su efectividad práctica. El precepto exige a las empresas, en colaboración con la representación legal de los trabajadores, la elaboración de políticas internas que definan las modalidades de ejercicio del derecho, pero no impone estándares mínimos ni sanciones específicas por su incumplimiento. Como consecuencia, su implementación queda supeditada a la voluntad organizativa, lo que conduce a una gran disparidad de resultados y a la habitual ausencia de verdaderos mecanismos de garantía.

Desde un punto de vista comparado, el modelo francés (Ley 2016-1088, conocida como “Loi

Travail") impone a las empresas de más de 50 trabajadores la obligación de negociar con los sindicatos mecanismos de desconexión. En España, por el contrario, aún no se han consolidado precedentes jurisprudenciales sólidos que amparen demandas por daños derivados de la omisión de este derecho.

6. Valoración crítica y propuesta de mejora

El absentismo prolongado, la rotación de personal y la pérdida de productividad representan costes del *burnout* más significativos para las empresas. En este sentido, el *burnout* compromete la eficiencia del equipo, deteriora el clima laboral y, en casos extremos, puede desembocar en conflictos judiciales. Por ello, la inversión en programas de bienestar emocional y prevención psicosocial no debe concebirse como un coste, sino como una estrategia de mitigación de riesgos jurídicos, financieros y organizativos ya que, por el momento, la responsabilidad recaería en la empresa y en sus sistemas de prevención ante estos casos.

Ante el vacío normativo en la regulación específica del *burnout* como contingencia profesional, una primera propuesta pasa por reformar el Real Decreto 1299/2006, que aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social, para incluir entre ellas el síndrome del trabajador quemado, en línea con la clasificación CIE-11 de la OMS. Esta inclusión permitiría la presunción *iuris tantum* de su origen profesional, facilitando el reconocimiento automático de derechos prestacionales y la exigencia de medidas preventivas específicas.

Hoy en día, la falta de regulación específica obliga a una constante labor de interpretación judicial que, en la práctica, actúa como mecanismo supletorio de la función legislativa. En este contexto, es razonable anticipar que, si el legislador continúa omitiendo una respuesta normativa expresa, será la jurisprudencia la que terminará configurando los criterios delimitadores del *burnout* como contingencia profesional.

No obstante, esta vía jurisprudencial, aunque valiosa, genera inevitablemente un margen de inseguridad jurídica, tanto para los trabajadores como para las empresas. Por ello, resulta urgente que el legislador aborde una regulación clara, coherente y técnica que defina los elementos configuradores del *burnout*, sus criterios diagnósticos y sus implicaciones legales, especialmente en relación con la calificación como enfermedad profesional o accidente de trabajo. En esta línea, acotar su alcance evitaría un uso extensivo que desvirtúe su naturaleza clínica y jurídica. Así, se debería establecer qué condiciones deben concurrir (intensidad, persistencia, causalidad laboral, exclusión de factores personales) para que el *burnout* pueda ser objeto de reconocimiento legal.

Finalmente, resulta imprescindible subrayar el papel de las empresas en este escenario. La prevención de los riesgos psicosociales no puede limitarse a la mera formalidad de evaluaciones genéricas, sino que debe traducirse en protocolos efectivos de detección, intervención y seguimiento, especialmente en sectores o entornos laborales de alta exigencia emocional. No solo por imperativo legal, sino por una cuestión de sostenibilidad organizativa, clima laboral y eficiencia. La implementación de medidas proactivas no solo minimiza el riesgo de responsabilidad, sino que contribuye a proteger un activo esencial como son la salud mental y funcional de las personas trabajadoras.

Oriol Arenas Figueras

Asesor Laboral – Employment Advisor

Forvis Mazars es la marca de la red Forvis Mazars Global (Forvis Mazars Global Limited), una red mundial de servicios profesionales. La red opera bajo una única marca en todo el mundo, con sólo dos miembros: Forvis Mazars, LLP en Estados Unidos y Forvis Mazars Group SC, una asociación internacional integrada que opera en más de 100 países y territorios. Las entidades de la red Forvis Mazars en España (Forvis Mazars Auditores S.L.P; Forvis Mazars Tax & Legal S.L.P.; Forvis Mazars Servicios Profesionales, S.L.P; Forvis Mazars Financial Advisory, S.L) prestan servicios de auditoría & assurance, asesoramiento fiscal, legal, financiero, consultoría, outsourcing y sostenibilidad a través de 800 profesionales en 8 oficinas.

