

Desgaste profesional como agente de riesgo

Marina Gabriela Magnano, Fernando Daniel Ramallo, Graciela María Vigilanti, Victoria Troiano, Gabriela Marsili, Nora Mabel Llopiz, Melisa Ayelen Monti, Francisco Durieux, María Sofia Vallejos

ABSTRAC:

1- El *burn out* o síndrome de quemazón profesional puede considerarse como un riesgo laboral y, como corolario de ello, el empresario y la ART están obligados a reparar los daños que provocan en la persona del trabajador.

2- Es aplicable la Acción preventiva de la responsabilidad del derecho civil, a los fines de prevenir los daños o lesiones que el *burn out* pueda generar en la persona del trabajador.

3- Es necesaria la inclusión del *burn out* como agente de riesgo de enfermedades profesionales. De esa forma, obtendrán cobertura del régimen de riesgos del trabajo las víctimas de este flagelo que padecen de una incapacidad laboral permanente.

4- Es indispensable también agregar, dentro de las enfermedades incapacitantes, aquellos trastornos psiquiátricos que suelen ser consecuencia típica de la quemazón profesional. Dichas incorporaciones vienen impuestas por el Bloque Federal de Constitucionalidad, el cual supone la obligación de las ART de hacerse cargo de las prestaciones y de las indemnizaciones de las referidas patologías.

I. Síndrome de *burn out* o de quemarse por el trabajo. Concepto.

La calidad de vida en el trabajo es uno de los fundamentos del concepto trabajo decente, surgido de la OIT. Con este concepto, se intenta el alto respeto de los Derechos Humanos inherentes a toda persona. Debido a importantes cambios en los procesos de la globalización y de las organizaciones, la exposición de los trabajadores a los riesgos psicosociales es habitual y peligrosa. El Síndrome de "*burn-out*", también llamado, síndrome de "desgaste profesional", "quemazón profesional", síndrome de "estar quemado" (en adelante llamado *burn out*), ha sido ampliamente estudiado en los últimos años; su protagonismo se debe a que son cada vez más las personas que lo padecen, porque los requerimientos competitivos de la sociedad actual son cada vez mayores¹.

El advenimiento de la era de la globalización hacia las últimas décadas del siglo veinte, implicó profundos cambios económicos, sociales y culturales que repercutieron particularmente en el mundo del trabajo. El crecimiento exponencial de los medios de comunicación y la irrupción de la era cibernética, permitieron la estandarización de los procesos de producción a escala mundial, lo que conllevó una profunda disminución en la cantidad e importancia de los operarios o trabajadores fabriles, quienes se vieron en la necesidad de desplazarse hacia el sector servicios y el trabajo autónomo. En ese marco, la masa laboral migró hacia nuevas formas de trabajo caracterizadas principalmente por relaciones interpersonales intensas, la extensión del contacto subjetivo entre los factores y destinatarios del trabajo, y una profundización del paradigma según el cual debe lograrse la mayor cantidad de trabajo en el menor tiempo posible.

El Jurista Abajo Olivares (2016)², sostiene que el término *burn out* fue utilizado por primera vez en 1974 por el psicólogo clínico Herbert Freudenberger, quien trabajaba en una clínica para recuperación de toxicómanos en Nueva York y que observó que, al año de trabajar allí, la mayoría de los voluntarios sufría una

¹ Redondo, A. (2008). Psicopatología laboral: Burn out. XII Congreso Nacional de Psicodiagnóstico. XIX Jornadas Nacionales de ADEIP, La Plata, octubre de 2008.

² Abajo Olivares, F. J (2016). Mobbing, Acoso Psicológico en el ámbito laboral, Abeledo Perrot: Bs. As.

progresiva pérdida de energía hasta llegar al agotamiento, síntomas de ansiedad y de depresión, así como desmotivación en su trabajo y agresividad con los pacientes. Freudenberger describió cómo estas personas se vuelven menos sensibles, poco comprensivas y hasta agresivas en relación con los pacientes, con un trato distanciado y cínico, con tendencia a culpar al paciente de los propios problemas que padece. Para describir este patrón conductual homogéneo Freudenberger eligió la misma palabra —burn-out— que utilizaban también para referirse a los efectos del consumo crónico de las sustancias tóxicas de abuso.

Casi al mismo tiempo, en 1976, la psicóloga social Cristina Maslach, de la escuela de Palo Alto, California, estudiaba las respuestas emocionales de aquellos profesionales o empleados de actividades centradas en la ayuda a otras personas. Eligió también el mismo término que utilizaban de forma coloquial los abogados californianos para describir el proceso gradual de pérdida de responsabilidad profesional y desinterés cínico entre sus compañeros de trabajo. Maslach decidió emplear esta misma expresión por su gran aceptación social: los afectados se sentían fácilmente identificados con este feliz término descriptivo, no estigmatizador como los diagnósticos psiquiátricos.

La definición más conocida es la propuesta por Maslach y Jackson en 1986: "*Es un síndrome de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal, que puede ocurrir entre individuos que trabajan con personas*". Incluye las tres dimensiones básicas descritas en la anterior definición. Agotamiento emocional se refiere a la disminución y pérdida de recursos emocionales. Despersonalización o deshumanización consiste en el desarrollo de actitudes negativas, de insensibilidad y cinismo hacia los receptores del servicio prestado. Por último, la falta de realización personal es la tendencia a evaluar el propio trabajo de forma negativa: los afectados se reprochan no haber alcanzado los objetivos propuestos, con vivencias de insuficiencia personal y baja autoestima profesional. Para Maslach este síndrome se puede dar exclusivamente en las profesiones de ayuda, como entre los sanitarios y los educadores que prestan servicio al público. Sin embargo, algunos años después, en 1988, Pines y Aronson

proponen una definición más amplia, que no limita el fenómeno a los profesionales de la ayuda al prójimo, sino que se extiende más allá, entendiendo que el *burn out*: "*Es el estado de agotamiento mental, físico y emocional, producido por la involucración crónica en el trabajo en situaciones emocionalmente demandantes*".

El síndrome de *burn out* se caracteriza fundamentalmente por el agotamiento emocional (fatiga, disminución o pérdida de energía, disminución de los recursos emocionales, etc.), la despersonalización o deshumanización (insensibilidad, pérdida de empatía, actitudes negativas —incluso a veces hostiles—, cinismo, etc., hacia los receptores del servicio) y baja realización personal (tendencia a valorar negativamente el propio trabajo, aptitudes o capacidades, insuficiencia profesional y baja autoestima personal).

III. Diferencia entre el estrés y el *burn out*

La diferencia entre el estrés laboral y *burn out*, está signada por una delgada línea. Según Labrador y Crespo (1993) : "*Se considera que una persona está sometida a una situación de estrés cuando ha de hacer frente a demandas ambientales que sobrepasan sus recursos, de manera que el sujeto percibe que no puede darles una respuesta efectiva*"³. Abajo Olivares (2016)⁴ nos dice que podríamos definir el estrés *laboral* como la respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento de un individuo que intenta adaptarse y ajustarse a presiones internas y externas, y que suele aparecer cuando se produce un desajuste entre el puesto de trabajo y la organización.

En general la respuesta al estrés dependerá en gran medida de las habilidades y recurso que tiene le sujeto para enfrentarlas. Por un lado, puede ser positivo, ya que genera mayor agilidad mental, rapidez en la soluciones, mejor utilización del tiempo. Sin embargo, también puede tener consecuencias negativas, siendo nocivas y que el sujeto comience a padecer fatiga mental lo que conlleva a la emocional o viceversa.

³ Labrador, F. J y Crespo M. (1993). Estrés, trastornos psicofisiológicos, Madrid: Eudema.

⁴ Abajo Olivares, F. J (2016), op. Cit.

Entendemos, que es una situación eminentemente casuística determinar cuándo un trabajador se encuentra en una situación *de burn out* o bien de estrés laboral, ya que dicha circunstancia está directamente vinculada con las condiciones laborales, y, de manera mediata, con la personalidad del trabajador. Y hablamos de manera mediata con la personalidad del trabajador porque afirmamos que existen actividades y lugares nocivos por sí mismos, independientemente de las condiciones del sujeto.

A manera de una simple aproximación, podemos diferenciar ambos fenómenos diciendo que el *burn out* implica un agravamiento del estrés que padece el trabajador, un proceso que se va sucediendo en etapas. Gándara Martín (1998) sostiene que, en un primer momento, se ve en que las demandas laborales exceden los recursos existentes para hacer frente. Ésta sería la primera situación estresante. La segunda fase consistiría en el exceso de esfuerzo que debería prestar el trabajador para hacer frente a esa situación; por lo que aparecerían síntomas de fatiga y ansiedad. A continuación, el sujeto, al tener que adaptarse a dicha situación, daría lugar a la tercera fase en la que se producirían cambios de actitudes para hacer frente a esas tensiones experimentadas. Finalmente, como respuesta a una situación que la persona cree inaguantable, el *burn out* se manifestaría⁵.

III. Encuadramiento y Fundamentos Normativos

En la Argentina, la ley de Riesgos del Trabajo, en su art. 6º, prescribe las contingencias y situaciones que cubre, remitiendo al dec. 658/1996 de enfermedades profesionales, en las cuales no están incluidas las patologías consecuentes a riesgos psicosociales en el trabajo. Son consideradas patologías extra sistémicas.

Cabe poner de resalto que, si bien el *burn out* es una afección fuera del listado y excluida de toda cobertura, no por ello resulta razonable afirmar que las

⁵ Gandara Martín, J.J (1998). Estrés y Trabajo: El síndrome del Burnout. Madrid. Cause.

enfermedades que no figuran en el art. 6, inc. A. de la ley 24.557, no pueden ser resarcibles.

Conforme la situación actual en materia laboral, resulta común y ordinario que las ART se mantengan en la posición de reticencia a que el *burn out* pueda ser considerado como una enfermedad laboral. Uno de los fundamentos más fuertes está dado en razón de que no está incluida dentro del listado de patologías profesionales elaborado por el Poder Ejecutivo nacional, que reglamenta la ley de Riesgos. Sin embargo, estimamos que existe otra cuestión adicional, quizás solapada, dado por lo novedoso de la temática, su desconocimiento y falta de tratamiento.

Es así, que trabajadores además de haber sufrido, posiblemente durante largo tiempo el mal trato, acoso, destrato etc. en el trabajo y encontrarse ahora enfermos por dichos hostigamientos, no encuentran en la legislación actual soluciones acordes y eficaces a los padecimientos que carga y que son producto de patologías originadas por riesgos psicosociales en el trabajo, lo que genera inescindiblemente su desamparo.

La recomendación sobre las prestaciones, en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964 (núm. 121) de la OIT establece que cuando en la legislación nacional exista una lista en la que se establezca el presunto origen profesional de ciertas enfermedades, se debería permitir la prueba del origen profesional otras enfermedades o las enfermedades incluidas en la lista cuando se manifiesten en condiciones diferentes de aquellas en que se haya establecido su presunto origen profesional.

En el orden constitucional, el art. 14 bis establece que el trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador condiciones dignas y equitativas de labor. El art. 75 inc. 22 incorpora tratados internacionales con jerarquía constitucional, entre ellos podemos mencionar el art. 1 de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, establece que todo ser humano tiene derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de su

persona y en su art. 14 establece que toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones dignas. En sentido similar se consagran los principios antes mencionados en la Declaración Universal de Derechos Humanos (Art. 23) y la Convención Americana sobre Derechos Humanos (Art. 5).

IV. Criterios Valorativos para su determinación

En general, la doctrina y –como advertimos- de manera incipiente lo está haciendo la jurisprudencia, vincula el *burn out* con determinadas actividades que, de manera inescindible, se encuentra unida a la forma patológica en que se lleva a cabo la tarea laboral. Los factores son muy diversos, según –primero- el tipo de actividad que realiza la persona, y segundo, la modalidad en que esta es realizada. Es así que, de la lectura de distintas sentencias nacionales, podemos encontrar que se reiteran ciertos criterios valorativos a la hora de dar por configurado el *burn out*. De modo enunciativo podemos mencionar: niveles de producción y eficacia laboral, extensas jornadas de trabajo, escaso personal para las funciones que requiere la patronal, falta de cohesión del grupo. Cuestiones relacionadas con el ambiente de trabajo: ruido, iluminación, condiciones higiénicas, turnos rotativos, antigüedad en el rol, falta de seguridad en el puesto y de posible promoción. Asimismo, también podría hacerse mención a la implementación de nuevas tecnologías. Moreno, Oliver y Aragonese (1991, p. 27), lo relacionan con aquellas profesiones en las que existe contacto directo con las personas usuarias. Más concretamente, lo vinculan con las profesiones que prestan ayudas tales como, médicos, enfermeras, maestros, policías⁶.

V. Obligación de la empleadora y la ART. Responsabilidad.

Al no ser una enfermedad listada, el trabajador deberá probar la existencia del cuadro de *burn out* como causante del daño (daño en los términos del art. 1737 del Código Civil y Comercial de la Nación, en adelante CCC), y la relación de causalidad adecuada con las actividades que realiza la persona. El factor laboral debe ser eficaz para determinar el resultado dañoso, desplazando a las demás

⁶ Moreno B., Oliver, C y Aragonese A. (1991). El burnout, Una forma específica de estrés laboral. En f. Buela- Casal y V. E Caballo (Eds). Manual de psicología clínica aplicada. Madrid. Siglo XXI.

condiciones, porque el mismo debe ser idóneo para producir las lesiones, aun sin la concurrencia de los factores no laborales, operando como causa eficiente o condición determinante de la dolencia. Es así, atento al orden público laboral, que si se logra demostrar la actividad estresante, y su incidencia en la salud de la persona, la relación de causalidad puede presumirse, salvo prueba en contrario.

Con la existencia de la LRT, se puede llegar a concluir, en un simple análisis, que la ART no se las puede condenar más allá de lo establecido por dicha normativa. Sin embargo, en el caso “Torrillo”, la Corte Suprema Justicia de la Nación, determinó todo lo contrario. El Máximo Tribunal, en la causa mencionada, estableció que las ART son responsables civilmente ante los daños que puedan sufrir los trabajadores a raíz de una enfermedad profesional o accidente de trabajo, siempre y cuando se demuestre la existencia de un nexo de causalidad adecuada entre el daño sufrido por el trabajador y la omisión o deficiencia en el cumplimiento por parte de las ART de sus deberes y obligaciones legales impuestas por la propia Ley de Riesgo del Trabajo; eso es, esencialmente, las de control y prevención de los riesgos de trabajo⁷. Es así, que la responsabilidad de la ART surgiría, de la conjunción de los art. 1716, 1717 y 1749 CCC. A lo que se le suma en especial el art. 1725 que establece: *“Valoración de la conducta. Cuanto mayor sea el deber de obrar con prudencia y pleno conocimiento de las cosas, mayor es la diligencia exigible al agente y la valoración de la previsibilidad de las consecuencias. Cuando existe una confianza especial, se debe tener en cuenta la naturaleza del acto y las condiciones particulares de las partes”*.

De esta manera, la ART responde, no solo por el incumplimiento de las prestaciones que se encuentra obligado por ley; sino también por el incumplimiento de los deberes de prevención.

Por otro lado, la existencia de la ART no exime la responsabilidad del empleador. En este sentido se ha dicho que no puede eximirse sin más de responsabilidad al empleador, ya que si ello se permitiera, se constituiría en una vía apta para eludir el cumplimiento de los deberes constitucionales y legales de preservar el estado

⁷ CSJN “Torrillo, Atilio A. y Otro c/ Gulf Oil Argentina SA y Oro”, 31/3/09.

se seguridad, higiene y dignidad del trabajo que, mediante la sola contratación de un seguro legal, se podría lograr la impunidad ante la culpa o desaprensión que pudieran causar un daño, y desarticularía un sistema que impone al empleador responsabilidad por las condiciones en que se presta el trabajo bajo su dependencia, quien debe velar para que se respeten los derechos universalmente reconocidos al trabajador. Por otra parte, resultaría contrario a los principios generales del derecho que el causante de un daño se exima de las consecuencias de su accionar ilícito⁸. Es por lo que referido que su responsabilidad puede surgir ya que tiene el deber de seguridad Art. 75 LCT, y es quien debe adoptar todas las medidas conducentes a ese fin y no lo hizo; por último, no debe olvidarse que en definitiva deberá siempre aplicarse el art. 9 LCT.

Resulta interesante el análisis realizado por el Dr. Maza (2012)⁹, quien sostiene que, a los fines de identificar de un modo racional y objetivo, profesionalmente, a las enfermedades que se producen en la salud psíquica del trabajador a causa del trabajo, debemos:

1. constatar la existencia de daño en la salud psíquica del trabajador mediante la intervención de un médico psiquiatra legista como perito designado en la causa,
2. establecer si la actividad laboral es riesgosa o si se han incumplido las obligaciones de salubridad e higiene atinada. También resultaría conveniente la intervención de un perito.
3. Si, por una u otra cosa, el trabajo es estresante y hay daño en la salud psíquica compatible con estrés, presumimos la relación de causalidad entre el trabajo y el daño.

Algunos fallos han intentado buscar soluciones en normas que habiliten al Tribunal a actuar dentro de los márgenes legales de manera más elástica. Así el Art. 77 del Código Laboral de Mendoza establece: “*Corresponde al Tribunal calificar la*

⁸ Cam. Nac. De Apel. En lo civil, Cabral Servin Severo c/ sudamfos Sa y Otro/ Daños y perjuicios. Expte n.º 14096/2015

⁹ Maza, M. A (2012). Régimen de contrato de Trabajo Comentado. LL: Bs. As.

relación sustancial de la Litis y determinar normas que la rigen, al aplicar el derecho puede prescindir o estar en contra de la opinión Jurídica expresada por las partes, teniendo facultad para resolver ultra petita”

Basado en dicho artículo, el tribunal de Mendoza resolvió que la Aseguradora de Riesgos del Trabajo resulta responsable por el pago de las prestaciones del art. 14 de la ley 24.557 respecto de un trabajador que sufrió síndrome de *burn out* como consecuencia de las maniobras de hostigamiento del principal, ello así dado que, si bien el acto lesivo proviene del empleador, aquélla permitió u omitió las conductas correctivas necesarias para evitar la producción de daños en la persona de aquél¹⁰.

VI. Deber de prevención

Tradicionalmente y durante un largo proceso histórico, hubo de asociarse en general el concepto de responsabilidad civil con la función resarcitoria por un daño ya ocasionado. Con el establecimiento de la función preventiva en la responsabilidad civil efectuada en el nuevo Código Civil y comercial, hubo un cambio profundo¹¹ y no solo que afecta al derecho civil, sino que tiene fuertes incidencias en el derecho laboral desde una perspectiva sistémica. Es por ello que estimamos también que, en estos casos, puede ser aplicado el art. 1710 que hace al deber de prevención del daño, que implica que toda persona tiene la obligación, en cuanto a ella dependa, de: a) evitar causar un daño no justificado, b) adoptar, de buena fe y conforme a las circunstancias, las medidas razonables para evitar que se produzca un daño, o disminuir su magnitud; si tales medidas evitan o disminuyen la magnitud de un daño del cual un tercero sería responsable, tiene derecho a que éste le reembolse el valor de los gastos en que se incurrió, conforme a las reglas del enriquecimiento sin causa; c) no agravar el daño, si ya se produjo. En los Fundamentos del anteproyecto del Código Civil y comercial se establece que se consagra el deber de prevención para toda persona con los

¹⁰ Cámara 3 del Trabajo de Mendoza, 18/06/2013, Minin, Claudio José c. Provincia ART S.A. s/enfermedad accidente, LLGran Cuyo 2013 (septiembre), 910, AR/JUR/23259/2013 citado en trabajo de Falicoff, Julieta, RDLSS 2014-24, 2506 AR/DOC/5838/2014 .

¹¹ Gnecco, L (2018). Acción preventiva de la responsabilidad civil en el Derecho Laboral, LL. Bs. As.

siguientes alcances a) en cuanto dependa de ella, es decir, que la posibilidad de prevenir se encuentre en su esfera de control, ya que de lo contrario se puede convertir en una carga excesiva que afecta la libertad; b) se deben adoptar las diligencias conforme a lo que haría un persona que obrara de buena fe, disponiendo medidas razonables para evitar el daño o disminuir su magnitud o no agravarlo, si ya se ha producido; c) se reconoce el derecho al reembolso del valor de los gastos en que ha ocurrido siguiendo la reglas del enriquecimiento sin causa. Se propone una regulación más completa de la función incluyendo la acción, la legitimación y las facultades judiciales conforme con criterios señalados por la doctrina, que se explican a continuación. La omisión del deber de prevención da lugar a la acción judicial preventiva, cuyos presupuestos son: a) autoría: que en ese caso puede consistir en un hecho o una omisión de quien tiene a su cargo un deber de prevención del daño conforme el artículo anterior; b) antijurídica; porque la amenaza de daño debe ser previsible de acuerdo con el régimen causal que se define en artículos siguientes; d) no es exigible la concurrencia de ningún factor de atribución, que es lo que, además de la función, diferencia a esta acción de la obligación de resarcir. Se reconoce legitimación sustancial para petitionar judicialmente por la prevención a quienes acrediten un interés razonable en la prevención del derecho amenazado. Se delimitan los siguientes criterios para la sentencia de finalidad preventiva: a) se distingue entre la tutela definitiva que surge de un proceso autónomo cuya finalidad es únicamente la prevención, de aquéllos es que es provisoria; b) en ambos supuestos, la sentencia puede establecer obligaciones de dar, hacer, no hacer, según los casos; c) el contenido y extensión de estas obligaciones debe estar guiado por: la necesidad de evitar el daño con la menor restricción de derechos posible; la utilización del medio más idóneo; la búsqueda de la eficacia en la obtención de la finalidad. Estos parámetros permiten una valoración más exacta y un control judicial sobre las medidas que se adopten. El juez puede disponer de esas medidas a pedido de parte o de oficio.

Como corolario de lo expresado resulta, de manera ostensible, que el incumplimiento por el empleador de las normas de seguridad laboral

automáticamente genera el riesgo de un daño a la salud de los trabajadores afectados por la omisión patronal. El art. 4.1 de la LRT demanda al empleador y a la ART contratada realizar una prevención “eficaz” de los riesgos del trabajo. Por su parte, el art. 8 de la ley 19.587 exige adoptar y poner en práctica las medidas adecuadas de higiene y seguridad para proteger la vida y la integridad de los trabajadores. En la Ley de Contrato de Trabajo, los arts. 75 y 76 establecen el deber de seguridad del empleado y la obligación de resarcir al trabajador por los daños que sufra en sus bienes por el hecho y en ocasión del trabajo¹².

Cabe concluir que no se trata de un deber nuevo sino de una manifestación particular del principio *naeminem laedere*, que se deducía también de las normas del Código civil anterior y que además, gozada de estatus constitucional (art. 19 Constitucional Nacional). Es decir que el art. 1710 CCC no hace otra cosa que precisar que el deber de no dañar también puede ser vulnerado si una persona no adopta las medidas de prevención que razonablemente, de acuerdo a la buena fe y según las circunstancias, se hallaban a su cargo¹³.

¹² Ramírez, L. E. (2016). Derecho del Trabajo, Implicancias del Nuevo Código civil y comercial, Ed. B de F: Montevideo.

¹³ Picasso, S., Saenz, L. R- J (2019). Tratado de derecho de Daños. LL: Bs. As.

VII. Conclusión: *De Lege Ferenda*

Mundialmente se reconoce que uno de cada diez trabajadores padece depresión, cansancio, trastornos del sueño, ansiedad o estrés; entre los países incluidos en esa estadística se encuentran Alemania, Finlandia, Suecia, Bélgica, Italia, Portugal, España, Polonia, Estados Unidos y el Reino Unido. Según un informe de la OIT, 13 millones de trabajadores fueron víctimas de *mobbing* en el año 2000. Otros estudios indican que el estrés es responsable de entre el 50 y el 60% de todos los días de trabajo que se pierden en Europa ¹⁴.

Esta información no hace más que revelar la importancia y premura con que la situación debe ser resuelta legislativamente. La necesidad de legislar la problemática del burn out, a los fines de que los trabajadores que lo padecen encuentren en el régimen de riesgos del trabajo una respuesta a su particular patología, viene impuesta por el principio de progresividad en su faz dinámica (art. 2.1 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y art. 26 de la Convención Americana de Derechos Humanos.), en cuanto el Estado tiene la obligación concreta y constante de avanzar en la protección de los derechos.

¿Se puede medir el burn-out? Efectivamente, existe un test autoadministrado, denominado MBI (Maslach Burnout Inventory), elaborado por la psicóloga social Cristina Maslach, y que consta de veintidós preguntas. Mide los tres aspectos del síndrome: cansancio emocional, despersonalización y realización personal. Puede realizarse en 10-15 minutos y nos dará una aproximación bastante fiel de nuestro estado de desgaste profesional¹⁵. Por lo que, no es algo etéreo que no pueda determinarse con igual rigor científico que cualquier otra enfermedad profesional.

Por todo lo expresado, concluimos que el *burn out* puede y debe ser incluido como agente de riesgo del trabajo

¹⁴ www.ilo.org, Martí de Minutella, Estela R., RDLSS 2019-15, 1617, : AR/DOC/2319/2019

¹⁵ Abajo Olivare (2016), op. Cit.