



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL**

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y
POLITICAS
CARRERA DE DERECHO**

TEMA:

**Reconocimiento del Síndrome de Burnout como enfermedad
profesional en la legislación ecuatoriana**

AUTOR (ES):

Morán Moreira, Jared Isaac

Moncada Tapia, Pedro Gustavo

Trabajo de titulación previo a la obtención del título de

ABOGADO

TUTOR:

Mgs. García Auz, José Miguel

Guayaquil, Ecuador

25 de agosto del 2026



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y
POLITICAS**

CARRERA DE DERECHO

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo de titulación fue realizado en su totalidad por
Morán Moreira, Jared Isaac, Moncada Tapia, Pedro Gustavo como
requerimiento para la obtención del título de **Abogado**.

TUTOR (A)

f.  **Jose Miguel Garcia
Auz**

García Auz, José Miguel

DIRECTOR DE LA CARRERA

f. _____
Dra. Nuria Pérez Puig-Mir, PhD.

Guayaquil, a los 25 días del mes de agosto del año 2026



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y
POLÍTICAS**

**CARRERA DE DERECHO
DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD**

Nosotros, **Moran Moreira, Jared Isaac**

Moncada Tapia, Pedro Gustavo

DECLARAMOS QUE:

El Trabajo de Titulación, **Reconocimiento del Síndrome de Burnout como enfermedad profesional en la legislación ecuatoriana** previo a la obtención del título de **Abogado**, ha sido desarrollado respetando los derechos intelectuales de terceros, conforme a las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. En consecuencia, este trabajo es de nuestra total autoría.

En virtud de esta declaración, nos responsabilizamos del contenido, la veracidad y el alcance del Trabajo de Titulación referido.

Guayaquil, a los 25 días del mes de agosto del año 2026

AUTORES

f.  **Jared Isaac Moran
Moreira**


Moran Moreira, Jared Isaac

f.  **Pedro Gustavo
Moncada Tapia**


Moncada Tapia, Pedro Gustavo



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y
POLITICAS
CARRERA DE DERECHO
AUTORIZACIÓN**

Nosotros, **Moran Moreira, Jared Isaac**

Moncada Tapia, Pedro Gustavo

Autorizamos a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a publicar en la biblioteca de la institución el Trabajo de Titulación titulado “Reconocimiento del síndrome de Burnout como enfermedad profesional en la legislación ecuatoriana”, cuyo contenido, ideas y criterios son de nuestra exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 25 días del mes de agosto del año 2026

AUTORES

f.  **Jared Isaac Moran
Moreira**


Moran Moreira, Jared Isaac

f.  **Pedro Gustavo
Moncada Tapia**


Moncada Tapia, Pedro Gustavo



Reporte Compilatio



Certificado de análisis

Compilatio Magister+ | UCSG-EC- Universidad Católica de Santiago de Guayaquil

Tesis Morán-Moncada (1)

ID : 9a4b130b2e2e3fd79f40cb564ad338a84272806e



5%

Textos sospechosos

Nombre del fichero : Tesis Morán-Moncada (1).txt
Tamaño del archivo original : 685,55 kB
Número de palabras : 14.437

Depositante : José Miguel García Auz
Fecha de depósito : 22 de agosto de 2026
Tipo de carga : Interface
fecha de fin de análisis : 22 de agosto de 2026

Autor

Moran Moreira; Jared Isaac



Jared Isaac Moran
Moreira



Moncada Tapia; Pedro Gustavo



Pedro Gustavo
Moncada Tapia



Tutor

Mgs. José Miguel García Auz



Jose Miguel Garcia
Auz



f.

García Auz, José Miguel

Agradecimiento. Pedro Moncada

Agradezco en primer lugar a mis padres por haberme permitido estudiar derecho, espero hacerlos sentir orgullosos; a mis hermanos, siempre vayan con todo hacia sus objetivos; a mis futuros colegas, todo lo mejor en su vida profesional, fue un honor haber compartido aulas, estudios y años de mi vida con ustedes. Agradezco a la universidad por volver a vivir después del encierro que nos afectó a todos y por las experiencias vividas. La universidad me ha enseñado a ser algo más responsable y gracias a ella aprendí a socializar de nuevo; de la misma me llevo experiencias, memorias y recuerdos para toda mi vida. Agradezco a todos los profesores que tuve y a todo el personal, ya que cuando los necesité siempre me tendieron la mano dispuesta a ayudarme; no era consciente de lo mucho que iba a extrañar la universidad hasta que llegué a los últimos semestres. Ha sido una experiencia espectacular.

A mis amigos y compañeros de promoción, espero volverlos a ver a todos fuera de nuestra facultad convertidos en unos profesionales hechos y derechos. Por otro lado, gracias infinitas a todas las personas que han estado siempre: mis padres, hermanos, abuelos, tíos y también a los que ya no están aquí, pero los he llevado conmigo a cada lugar que voy. Simplemente gracias.

Agradecimiento. Jared Moran

Agradezco en primer lugar a Dios, por darme la fortaleza, la salud y la claridad mental necesarias para cumplir esta etapa tan importante de mi vida; a mis padres, por su apoyo incondicional a lo largo de toda mi formación académica y de manera especial a mi madre cuya dedicación y acompañamiento constante, sobre todo durante el último semestre, fueron un pilar fundamental para que este trabajo llegara a buen término, recordándome en cada momento de cansancio que valía la pena seguir adelante; a mi abuelita materna por sus oraciones sinceras y constantes durante todo este proceso, que me hicieron sentir acompañado incluso en los momentos de mayor incertidumbre a mi tutor, el Dr. García Auz, por su guía profesional, su tiempo, su paciencia y sus valiosas observaciones, que enriquecieron significativamente el desarrollo de esta investigación; a mi novia, por su cariño, su comprensión y su presencia constante, que hicieron de este proceso mucho más llevadero incluso en los momentos de mayor exigencia y a todas las personas que de una u otra forma, con un gesto, una palabra o su compañía, contribuyeron a que este sueño académico se convierta hoy en una realidad.

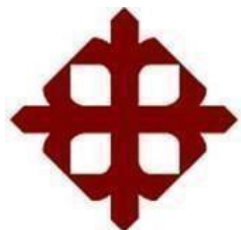
Dedicatoria. Pedro Moncada

Dedico esta tesis al niño que decidió lanzarse a estudiar derecho, al que la luchó hasta el final, al que no descansó hasta aprender lo que no entendía, al que no renunció por más que fallaba, aquel que sufría por no haber logrado una mejor calificación. También dedico este trabajo a mi familia, en especial a mis padres y hermanos, también a mis abuelos, tíos y otros familiares cercanos; ustedes siempre han sido un ejemplo que seguir y una inspiración en el desarrollo de mi vida, también una escapatoria de momentos complejos.

Espero seguir progresando académica y profesionalmente honrando a cada uno de ustedes. También dedico este logro y destaco los esfuerzos hechos por mis padres para permitirme educarme en las mejores instituciones educativas. A mis hermanos para que busquen su lugar en el mundo. A mis abuelos, tanto maternos como paternos, los quiero un montón y los recordaré siempre. También quisiera dedicarle esto a mi abuela que no pudo estar presente en ninguna de mis graduaciones pero que la llevo siempre conmigo. Ojalá sea el inicio de una gran aventura.

Dedicatoria. Jared Moran

Dedico este trabajo, ante todo, a mis padres, quienes con su ejemplo, esfuerzo y sacrificio diario me enseñaron que las metas más grandes se construyen con paciencia, disciplina y amor, de manera especial a mi madre quien estuvo presente en cada etapa de este proceso, sosteniéndome incluso hasta el final del semestre con su apoyo incondicional, sus palabras de aliento en los momentos de cansancio y su fe inquebrantable en que podía lograrlo, incluso cuando yo mismo dudaba de mis fuerzas, a mi abuelita materna, por sus oraciones constantes, que me acompañaron silenciosamente durante todo el proceso de creación de esta tesis y que fueron, sin duda, una fuerte invisible pero poderosa. A mis hermanos, por ser una fuente de motivación y acompañarme, cada uno a su manera en este camino que no siempre fue sencillo; a mi novia, por su paciencia y apoyo, por estar presente tanto en los días difíciles como en los buenos y por recordarme sin palabras que todo esfuerzo tiene sentido cuando se comparte con la persona correcta. A mi perrita pelusa, por su compañía silenciosa y fiel en tantas noches largas de estudio y finalmente a mí mismo, por no rendirme ante los obstáculos y sostener este sueño hasta el final, incluso cuando el camino se sintió más largo de lo imaginado.



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE JURISPRUDENCIA, CIENCIAS SOCIALES Y
POLITICAS
CARRERA DE DERECHO
TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN**

f. _____

Dr. LEOPOLDO XAVIER ZAVALA EGAS
DECANO DE CARRERA

f. _____

Ab. MARITZA GINETTE REYNOSO GAUTE, Mgs.
COORDINADOR DEL ÁREA

f. _____

(MARCO ANTONIO ELIZALDE JALIL)
OPONENTE



Facultad:
ia Carrera: **Jurisprudenc**
Periodo: **Derecho**
2026 Fecha: **Semestre A-**
2026 **24 de agosto**

ACTA DE INFORME FINAL

El abajo firmante, docente tutor del Trabajo de Titulación denominado ***Reconocimiento del Síndrome de Burnout como enfermedad profesional en la legislación ecuatoriana*** elaborado por los estudiantes ***Morán Moreira, Jared Isaac; y, Moncada Tapia, Pedro Gustavo***, certifica que durante el proceso de acompañamiento dichos estudiantes han obtenido la calificación de **10 (DIEZ)**, lo cual los califica como **APTOS PARA LA SUSTENTACIÓN**.



Jose Miguel Garcia
Auz



Ab. José Miguel García Auz, Mgs.
TUTOR

ÍNDICE

<i>Introducción.....</i>	<i>2</i>
<i>CAPÍTULO I. FUNDAMENTOS DOCTRINARIOS Y JURÍDICOS DEL RECONOCIMIENTO DEL SÍNDROME DE BURNOUT COMO ENFERMEDAD PROFESIONAL.....</i>	<i>3</i>
1. Antecedente histórico jurídico del síndrome de burnout.....	3
2. Concepto jurídico del síndrome de burnout	6
3. Elementos jurídicos del síndrome de burnout.....	9
4. Existencia de una relación laboral	9
5. Exposición a riesgos psicosociales	9
6. Nexo de causalidad entre el trabajo y la afectación.....	10
7. Falta de prevención en el incumplimiento de las reglas	11
8. El derecho fundamental a la salud	11
9. Análisis de la investigación.....	12
10. Análisis jurídico de los elementos del síndrome de burnout.....	12
11. Juicio del investigador.....	13
<i>CAPÍTULO II. ESTUDIO DEL MARCO LEGAL EN ECUADOR RELACIONADO CON EL SÍNDROME DE DESGASTE PROFESIONAL.....</i>	<i>15</i>
1. Análisis constitucional de la protección de la salud y la seguridad en el trabajo.....	15
2. Análisis del Código del Trabajo frente al síndrome de burnout	18
4. La regulación jurídica de los riesgos del trabajo	19
5. El concepto de patología laboral de acuerdo con lo que establece el Código del Trabajo.....	20
6. El deber de prevención y la protección de la salud laboral.....	20
7. Derecho comparado.....	21
7.1. Colombia.....	21
9. Conclusiones.....	30
10. Recomendaciones.....	31
11. Reforma al Código del Trabajo.....	32

Resumen

El síndrome de burnout es, esencialmente, una respuesta al estrés laboral crónico que no se ha gestionado a tiempo. Durante mucho tiempo se vio casi exclusivamente como un tema clínico, pero las condiciones de trabajo actuales nos obligan a analizarlo también desde el ámbito del derecho. No basta con poner cascos o señalar zonas de peligro si dejamos que el estrés y la carga mental terminen por hundir al trabajador. Al final del día, un empleado agotado psicológicamente es un empleado que no rinde, y eso es un problema real. Si miramos lo que dice la ley en Ecuador, tenemos la Constitución, el Código del Trabajo y las normas del IESS, que en teoría exigen proteger la salud integral de la gente en sus puestos. Pero aquí es donde la cosa se complica. Aunque las leyes actuales tocan el tema del bienestar, lo hacen de forma muy ligera, casi de pasada. El gran vacío está en que no existe un reglamento específico que catalogue el burnout o agotamiento profesional como una enfermedad causada directamente por el trabajo. Es como si tuvieras un mapa que te asegura llegar a tu destino, pero no te dice absolutamente nada sobre qué hacer si te falta el aire a mitad del camino. Este estudio busca entender si el sistema legal de Ecuador realmente protege al trabajador cuando esto sucede, o si lo que urge es una reforma profunda que permita prevenir el problema, detectar los casos a tiempo y, sobre todo, asegurar que se paguen las indemnizaciones que corresponden.

Palabras clave: burnout, enfermedad profesional, riesgos psicosociales, derecho laboral, seguridad y salud en el trabajo.

Abstract

Strip it down to the basics and burnout is just the body and mind hitting a wall after being slammed by work stress for way too long. For a long time, people looked at this through a tiny medical lens, basically treating it like some personal failing or a private health glitch that an individual had to fix on their own. That way of thinking is pretty much dead now. We have to look at the bigger picture. Today, the workplace needs a serious legal overhaul because safety isn't just about making sure someone doesn't slip on a wet floor or get hit by a falling crate. Protecting people means addressing the invisible stuff too. If you ignore the psychological side of things, you're missing the point. Mental strain can wreck a person's well-being just as fast as a physical injury, and when people are struggling mentally, productivity inevitably takes a nosedive. Down in Ecuador, this isn't just a suggestion. It's baked into the system. Between the Constitution, the Labor Code, and the specific mandates from the Ecuadorian Social Security Institute, the duty to keep workers safe and healthy is a clear, legal requirement. The problem is that this recognition has not translated into an express treatment of burnout within the legal framework of occupational diseases. This research sets out to determine exactly that: whether the Ecuadorian legal system offers sufficient protection against this phenomenon, or whether a regulatory reform is needed to strengthen it.

Keywords: burnout, occupational disease, psychosocial risks, labor law, occupational health, and safety

Introducción

La forma en que trabajamos ha cambiado radicalmente en los últimos años. Hoy en día, los mayores peligros en el entorno laboral no siempre provienen de una máquina defectuosa o de un riesgo físico evidente; provienen, cada vez más, de la sobrecarga mental, las jornadas interminables y la presión constante por cumplir metas. En este contexto nace el síndrome de burnout o agotamiento profesional, un problema que durante mucho tiempo se vio como un simple cuadro clínico o una debilidad personal, pero que en realidad es la consecuencia directa de un entorno de trabajo mal organizado y estresante.

A nivel internacional, el panorama ya cambió. La Organización Mundial de la Salud (OMS) reconoce abiertamente el burnout como un fenómeno estrictamente ocupacional. Sin embargo, cuando trasladamos este debate al Ecuador, nos encontramos con una contradicción evidente. Por un lado, nuestra Constitución garantiza el derecho a un trabajo digno y a la protección de la salud física y mental (Arts. 32, 33 y 326). Pero, por otro lado, las leyes del día a día como el Código del Trabajo y los reglamentos de seguridad social se quedaron estancadas en el pasado. Siguen pensadas para curar heridas físicas o prevenir accidentes mecánicos, dejando los riesgos psicosociales en un limbo jurídico. Esta falta de regulación no es un detalle menor: significa que hoy un trabajador ecuatoriano fundido psicológicamente por su trabajo se encuentra prácticamente desprotegido. No existen reglas claras para diagnosticar el problema a tiempo, no hay formas sencillas de demostrar que el daño lo causó la empresa, y mucho menos existen indemnizaciones específicas para reparar ese desgaste.

Frente a esta realidad, esta investigación busca responder a una pregunta clave: ¿realmente protege la ley ecuatoriana la salud mental de sus trabajadores o urge una reforma profunda? Para responderla, esta tesis analiza los elementos del burnout desde el derecho laboral (la relación de trabajo, la falta de prevención del empleador y el daño causado), revisa la experiencia de países vecinos como Colombia, Perú y Chile, y finalmente plantea una propuesta concreta de reforma (Lex Ferenda) al Código del Trabajo. El objetivo final es simple pero urgente: lograr que el burnout sea reconocido formalmente como una enfermedad profesional para que la salud y la dignidad de los trabajadores dejen de ser promesas en el papel y se conviertan en una realidad protegida por la ley.

CAPÍTULO I. FUNDAMENTOS DOCTRINARIOS Y JURÍDICOS DEL RECONOCIMIENTO DEL SÍNDROME DE BURNOUT COMO ENFERMEDAD PROFESIONAL

1. Antecedente histórico jurídico del síndrome de burnout

La forma de proteger la salud de los trabajadores ha cambiado mucho. Al principio, el derecho laboral se centraba casi exclusivamente en evitar accidentes derivados de la maquinaria, sustancias peligrosas o factores físicos. Con el correr de los años, nuestra manera de ganarnos la vida dio un giro de ciento ochenta grados. La competencia se puso tan agresiva que nos pegó un golpe de realidad: el peligro no era solo un cable suelto o una silla que te dejaba la espalda hecha un desastre. Había un problema mucho más invisible, algo que se te metía en la cabeza y te iba consumiendo por dentro sin hacer ruido. Eso rompió por completo el esquema de la prevención de riesgos. Ya no servía de mucho andar con cascos o botas reforzadas si el problema venía de otro lado. Empezamos a entender que un ambiente de trabajo mal organizado, con sistemas que son un caos total, puede enfermar a cualquiera. De esa necesidad de entender por qué la gente se quebraba mentalmente nació el interés por el agotamiento extremo, ese fenómeno que hoy llamamos síndrome de burnout. El término se lo debemos a un psicólogo de Estados Unidos, Herbert J. Freudenberger. En 1974 soltó su investigación Staff Burn-Out en el Journal of Social Issues. Pero lo interesante es que su teoría no salió de leer libros en una biblioteca, sino de la observación pura y dura. Mientras hacía voluntariado en un centro de rehabilitación en Nueva York, notó algo que se repetía una y otra vez. Veía a profesionales que llegaban con el alma en un hilo, llenos de energía y ganas de cambiar el mundo, pero que terminaban totalmente fundidos. Se quedaban vacíos. Solo les quedaba un cansancio que no se quitaba durmiendo, un humor de perros y una frustración que parecía no tener fondo. Para describir este desgaste causado por las altas exigencias laborales, utilizó la expresión "Staff Burn-Out" (Staff Burn-Out, 1974) | PDF | Occupational Burnout | Behavioural Sciences, s. f.).

Freudenberger sentó las bases, pero su enfoque era básicamente clínico y descriptivo. Vio que algo andaba mal, eso es cierto, pero se quedó muy en la superficie. No tenía un plan sólido para desmenuzar de dónde venía el problema ni una métrica real para medir el daño. Esa falta de sustancia, ese vacío de bases firmes terminó por complicar todo. Al final, nos vimos obligados a empezar de cero con investigaciones más pesadas, buscando ese rigor científico que realmente nos permita entender qué fue lo que pasó sin andar con rodeos. A mediados de los ochenta, Susan E. Jackson y Christina Maslach vinieron a sacudir el tablero por completo, cambiando las reglas de lo que todos creíamos saber.

Después de meterse de lleno a investigar a médicos, profesores y gente que trabaja en servicios, sacaron una conclusión que rompió con lo que se creía hasta entonces. Mientras que Freudenberger se enfocaba mucho en el individuo, ellas plantearon algo mucho más crudo: el burnout no es simplemente un rasgo de la personalidad de alguien o un problema de carácter. En realidad, es una reacción directa, casi un mecanismo de defensa, ante un entorno de trabajo tóxico y condiciones organizacionales que simplemente no funcionan. No es que el trabajador sea débil, es que el sistema lo está asfixiando. Este cambio de enfoque fue enorme, ya que movió el análisis de la esfera individual hacia la responsabilidad de las empresas sobre las condiciones de trabajo (Maslach & Jackson, 1981)

De estos estudios nació el Maslach Burnout Inventory, una herramienta que sigue siendo una de las más utilizadas en todo el mundo. Gracias a este instrumento, se identificaron tres dimensiones clave: el agotamiento emocional, la despersonalización y la baja realización profesional. El burnout dejó de ser esa sensación abstracta, algo que te carcome por dentro pero que no sabes cómo nombrar, para convertirse en algo que se puede medir de verdad. Ese giro lo cambió todo. De pronto, ya no estábamos hablando de presentimientos; podías comparar, con números en la mano, cómo golpea el cansancio a alguien sentado en una oficina frente al desorden frenético de una planta de producción. Las suposiciones se quedaron sin espacio.

Pero la cosa no se quedó en la teoría estática. Wilmar Schaufeli y Arnold Bakker se pusieron manos a la obra y sacaron a la luz su Modelo de Demandas y Recursos Laborales. La lógica que manejan es casi instintiva, muy cruda. El agotamiento aparece cuando las exigencias del trabajo te pasan por encima, una y otra vez, sin darte

un respiro. Es ese punto de quiebre donde la presión es tan pesada que ni tus ganas, ni tu capacidad, ni las herramientas que la empresa te da sirven para mantenerte a flote. Es como si te dieran un dedal para intentar sacar el agua de un barco que se está hundiendo en medio de una tormenta.

Este modelo ayudó a entender por qué la sobrecarga, la presión por resultados, la falta de autonomía y los conflictos internos incrementan el riesgo de burnout (Schaufeli & Bakker 2004 PDF | PDF | Occupational Burnout | Internal Consistency, s. f.).

Al mismo tiempo, los organismos internacionales empezaron a incluir la salud mental en las políticas de seguridad laboral. La Organización Internacional del Trabajo ha insistido en que prevenir riesgos no consiste solo en evitar accidentes físicos, sino también en cuidar el bienestar psicológico y en promover condiciones de trabajo que respeten la dignidad humana.

Todo cambió en 2019. Ese año, la Organización Mundial de la Salud finalmente metió el burnout en su Clasificación Internacional de Enfermedades, la CIE-11. No lo lanzaron al aire sin más; lo definieron como un síndrome que brota de ese estrés laboral crónico que nadie sabe cómo manejar. Pero ojo, la OMS fue súper meticulosa con un detalle: dejaron claro que esto es un fenómeno ocupacional, algo que pasa en el trabajo, y no una enfermedad médica propiamente dicha. Esa distinción es clave porque marca una línea muy marcada con otros trastornos clínicos que sí entran en esa categoría médica. (*Burn-out as an «Occupational Phenomenon»*, s. f.).

Este reconocimiento es vital para el derecho. Aunque no se clasifique como enfermedad médica, la OMS admite que el burnout está directamente ligado a la organización del trabajo. Esto le otorga relevancia jurídica y obliga a preguntarse si los países cuentan con mecanismos suficientes para prevenir, identificar y reparar los daños causados por los riesgos psicosociales.

En Ecuador, la Constitución garantiza que todos puedan trabajar en condiciones que aseguren su salud y dignidad. Así fue como el burnout dejó de ser esa idea vaga y puramente subjetiva para convertirse en algo que realmente se puede medir, lo que permitió comparar cómo golpea en distintos sectores. Con el tiempo, la teoría no se quedó estancada. Wilmar Schaufeli y Arnold Bakker le dieron un giro importante con su Modelo de Demandas y Recursos Laborales. Básicamente, lo que ellos plantean es

que el desgaste aparece cuando las exigencias del trabajo te pasan por encima de forma constante, superando tanto lo que tú puedes aguantar como las herramientas que la empresa te da para lidiar con el caos.

Por eso, revisar la historia del burnout no es solo un ejercicio académico. Es necesario para entender cómo un tema que empezó en la psicología y la medicina ha ganado tanto peso legal y para evaluar si las leyes en Ecuador realmente responden a estas nuevas formas de afectar la salud laboral.

Hay que dejar algo muy claro: el agotamiento profesional no es solo sentirse mal con uno mismo o detestar lo que haces cada mañana. Mucha gente piensa que es simplemente una respuesta al exceso de tareas, pero la cosa va mucho más allá. El cuerpo empieza a pasar factura de formas muy reales y, a veces, bastante molestas. Hablamos de nudos en los músculos, problemas en la piel, digestiones pesadas, dolores de cabeza constantes o incluso ese aumento de peso que aparece sin previo aviso. Es un caos de síntomas. Y esto nos lleva a un punto que casi nadie menciona: el burnout no se queda encerrado en la oficina. Es como una piedra lanzada a un estanque; las ondas terminan golpeando inevitablemente a la familia y a todo el entorno de la persona.

2. Concepto jurídico del síndrome de burnout

El estudio del burnout ha pasado de ser un tema puramente psicológico a un análisis interdisciplinario que involucra al derecho laboral, la seguridad social y la salud ocupacional. Esto pasa por algo muy simple: ciertos problemas derivados del trabajo no son solo clínicos, sino que también tienen consecuencias legales en los derechos de los trabajadores, las obligaciones de los empleadores y la responsabilidad del Estado.

Al principio, Freudenberg lo definió como un agotamiento físico y mental derivado de una dedicación intensa al trabajo, en el que se pierde la energía y la motivación (*Freudenberg on Staff Burn-Out (1974) | PDF | Occupational Burnout | Behavioural Sciences, s. f.*).

Fue un buen comienzo, pero se quedaba corto al centrarse únicamente en la experiencia del individuo. Por eso surgieron nuevas ideas que buscaban su origen en la organización misma.

Maslach y Jackson ampliaron esto al plantear que el burnout es una respuesta al estrés crónico derivado de condiciones de trabajo inadecuadas, y se manifiesta en tres dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y baja realización profesional. Con esto, el problema deja de ser algo personal y pasa a depender de cómo se organiza, distribuye y supervisa el trabajo (Maslach & Jackson, 1981)

La doctrina más reciente refuerza esta idea. Para Schaufeli y Bakker, el agotamiento no aparece de la nada. Básicamente, sucede cuando la carga de trabajo se vuelve una montaña imposible de escalar con las herramientas que te dieron. Es ese desequilibrio donde las exigencias te pasan por encima. Estamos hablando de cosas muy concretas: una lista de tareas que nunca termina, ese estrés que no te deja respirar ni un segundo, no tener voz ni voto en lo que haces o vivir con el miedo constante de perder el puesto. Todo eso, sumado, es lo que termina por fundir a la gente. (Schaufeli & Bakker 2004 PDF | PDF | Occupational Burnout | Internal Consistency, s. f.)

Esto va mucho más allá de simples teorías en un papel. Lo que realmente está pasando es que la forma en que vemos la responsabilidad de las empresas está cambiando por completo. Como el burnout no es algo que le pase a alguien solo porque sí, sino que tiene raíces profundas en cómo está armada la organización, ya no podemos echarle toda la culpa al trabajador. Mitigar ese desgaste deja de ser un esfuerzo individual para volverse un compromiso real de la empresa, una obligación de crear espacios donde la gente pueda trabajar con dignidad y sin miedo a romperse. Básicamente, gestionar los riesgos psicosociales ya no es opcional; es una pieza clave de lo que significa ser un empleador responsable hoy en día.

Que la Organización Mundial de la Salud incluyera el burnout en la CIE-11 no fue un simple trámite administrativo; fue la confirmación definitiva de lo que ya veníamos sospechando. Al etiquetarlo específicamente como un fenómeno derivado del estrés crónico en el trabajo que no se ha podido gestionar, se traza una línea muy clara. Ya no es una cuestión de que alguien sea emocionalmente frágil o tenga problemas en su casa. No. El foco está puesto directamente en el entorno laboral, separando lo que pasa en la oficina de los dramas personales o familiares que cada uno carga.

Si nos fijamos en lo que dicta el derecho internacional, cuidar la salud no es solo evitar que alguien se golpee o se corte en el trabajo. Es mucho más profundo que eso. Tanto la OIT como la Comunidad Andina son clarísimas: los Estados y los jefes tienen la

responsabilidad legal de frenar cualquier cosa que pueda sacudir la estabilidad mental de un trabajador. Básicamente, gestionar los riesgos psicosociales ya no es algo opcional o un extra de bienestar, sino que forma parte integral de ese deber de prevención que exige la ley laboral hoy en día.

Aunque la Constitución ecuatoriana y el código del trabajo no mencionan el burnout de forma explícita, eso no significa que estemos totalmente desprotegidos legalmente. El problema de fondo es que las herramientas que tenemos hoy se quedan cortas, son insuficientes para la magnitud del problema. Necesitamos actualizar las leyes, y urge hacerlo, basándonos en lo que la ciencia dice hoy y en cómo el resto del mundo está manejando este caos mental. Tratar de frenar el agotamiento laboral moderno con las leyes actuales es como querer arreglar un smartphone usando herramientas de hace cincuenta años; la lógica básica puede ser la misma, pero la realidad del estrés profesional ya es otra cosa. Si no modernizamos la normativa, nos quedaremos atrapados en un montón de frases bonitas en el papel que nadie puede aplicar en la vida real.

Si nos ponemos serios con el tema legal, el agotamiento laboral no es simplemente ese bajón de energía que te pega al terminar la jornada. Para nada. En términos jurídicos, es la consecuencia directa de una exposición constante y repetitiva a riesgos psicosociales en la oficina o la fábrica. Es un desastre que golpea varios frentes legales a la vez. Por un lado, la empresa incumple su obligación más elemental de no generar daños a sus trabajadores. Por otro, se ignora ese derecho sagrado que tiene cualquiera de laborar en un ambiente que no te destruya la salud. Y si lo analizamos bien, el Estado también se queda corto, fallando en su rol de escudo y protección para la gente.

El debate legal no debería centrarse solo en si es una enfermedad profesional, sino en si Ecuador tiene las herramientas para prevenirla y reparar los daños cuando ocurre en el trabajo. Esa es la pregunta central de esta investigación. (*Burn-out an «Occupational Phenomenon»*, s. f.)

3. Elementos jurídicos del síndrome de burnout

Para entender la importancia del burnout en el derecho laboral, hay que identificar sus elementos jurídicos. Mientras la psicología explica el qué y el cómo, el derecho debe determinar cuándo ello genera obligaciones legales para el empleador, el Estado y la seguridad social.

Por eso mismo, no podemos quedarnos solo con la visión médica del burnout. Si queremos entenderlo de verdad, hay que meterse de lleno en el terreno jurídico. Esto implica mirar de frente los principios de seguridad y salud laboral, sumado a esa obligación casi sagrada del empleador de prevenir riesgos antes de que estallen. Si tiramos de ese hilo, empiezan a aparecer varios puntos clave que explican por qué este síndrome es un tema tan pesado y relevante en las leyes del trabajo.

4. Existencia de una relación laboral

Es lo más básico: debe haber un vínculo laboral. El burnout solo tiene relevancia jurídica si se produce como consecuencia de la actividad laboral. La OMS es clara al afirmar que se trata de un fenómeno ocupacional, lo cual ayuda a distinguirlo de problemas derivados de situaciones familiares o sociales. (*Burn-out an «Occupational Phenomenon»*, s. f.).

5. Exposición a riesgos psicosociales

El segundo punto es la exposición constante a riesgos derivados de la organización del trabajo. El burnout no es algo que te cae del cielo de un día para otro. No es un accidente fortuito. Es el resultado acumulativo de jornadas que se alargan sin fin, una montaña de pendientes que parece no tener techo, la sensación de estar solo frente al caos o, peor aún, tener que lidiar con roces y conflictos constantes en la oficina. Esto no es solo un tema de salud mental o de bienestar personal; tiene un peso legal enorme. Si miramos las leyes, tanto aquí como en el resto del mundo, queda claro que las empresas no pueden simplemente mirar hacia otro lado. Tienen la obligación, sí, la obligación legal de prevenir estos riesgos y no dejar que el entorno de trabajo termine por quebrar a su gente.

No vas a encontrar el término burnout anotado en ninguna página de la Constitución ni mucho menos en el Código del Trabajo de Ecuador. Pero ojo, que esa ausencia de palabras exactas no quiere decir que estemos ante un desierto legal absoluto. No es que no haya nada, es que el vacío no es tan total como parece a simple vista.

Lo que pasa es que las leyes actuales tienen ciertos cimientos de protección que, honestamente, se han quedado cortos. Necesitamos una actualización urgente que no solo mire hacia adentro, sino que se ponga al día con lo que dice la ciencia hoy en día y con los estándares que se están moviendo en el resto del mundo. No podemos seguir legislando con herramientas viejas para problemas modernos.

6. Nexos de causalidad entre el trabajo y la afectación

Hay un tercer punto que no podemos pasar por alto: esa conexión directa, casi de causa y efecto, entre lo que pasa en la oficina y el agotamiento de la gente. No basta con llegar y señalar que alguien está fundido o que no puede más. Lo que realmente importa, lo que hace que el argumento tenga peso, es demostrar que ese desgaste no salió de la nada, sino que es una consecuencia inevitable de cómo se organizan las tareas, de la carga de trabajo o de la dinámica propia del puesto. Sin ese hilo conductor, solo tenemos síntomas, pero no tenemos la prueba del daño laboral.

Hay un tercer punto que no podemos pasar por alto: esa conexión directa, casi de causa y efecto, entre lo que pasa en la oficina y el agotamiento de la gente. No basta con llegar y señalar que alguien está fundido o que no puede más. Lo que realmente importa, lo que hace que el argumento tenga peso, es demostrar que ese desgaste no salió de la nada, sino que es una consecuencia inevitable de cómo se organizan las tareas, de la carga de trabajo o de la dinámica propia del puesto. Sin ese hilo conductor, solo tenemos síntomas, pero no tenemos la prueba del daño laboral.

7. Falta de prevención en el incumplimiento de las reglas

La ley laboral de hoy en día se sostiene sobre un pilar que no admite medias tintas: el jefe tiene que ponerse las pilas. No basta con cumplir por cumplir; hay que usar cada herramienta y recurso que esté al alcance para evitar que algo salga mal. Y ojo, que esto no se trata solo de evitar que alguien se rompa un brazo o se haga un corte con una máquina en la fábrica. Esto constituye un aspecto elemental de la problemática analizada.

La Constitución ecuatoriana garantiza que las personas trabajen en condiciones que respeten su salud y seguridad. No es solo una cuestión de buena voluntad. Si nos ponemos a revisar el Código del Trabajo o la Ley de Seguridad Social, la cosa se pone seria. Hay un montón de reglas que obligan a las empresas a moverse, como la Decisión 584 de la Comunidad Andina y el propio Reglamento del Seguro General de Riesgos del Trabajo. Básicamente, todas estas normas te exigen cumplir con deberes preventivos que no son opcionales; están ahí para blindar la salud de la gente de forma completa, sin dejar cabos sueltos.

Si la forma en que se estructura el trabajo termina disparando riesgos psicosociales y el empleador simplemente mira hacia otro lado, se arma un lío legal de los buenos. Ahí es donde empieza la verdadera pelea en los tribunales: ¿hasta qué punto es responsable la empresa y si, de hecho, están cumpliendo con lo que dicta la normativa o solo están fingiendo.

8. El derecho fundamental a la salud

Al final, nos topamos con algo mucho más pesado: la salud vista como un derecho humano básico. En Ecuador, la Constitución no solo la reconoce, sino que exige que el trabajo se haga con dignidad. Esto nos obliga a mirar la normativa laboral con otros ojos. No basta con leer la ley como si fuera un manual de instrucciones frío o un simple listado de reglas; hay que ir más allá de lo que dice el papel.

Si lo miras así, el lío del burnout es mucho más que un simple diagnóstico en un expediente médico. El verdadero meollo del asunto, si nos ponemos en plan legal, es ver si el gobierno y las empresas de verdad están cumpliendo con su parte. O sea, ¿están haciendo lo necesario para frenar esos riesgos que terminan destrozando la salud de la gente, o simplemente están mirando hacia otro lado?

9. Análisis de la investigación

De todo esto se desprende algo importante: la relevancia jurídica del burnout no depende de si se denomina enfermedad profesional o fenómeno ocupacional. Por allá a mediados de los ochenta, Susan E. Jackson y Christina Maslach llegaron para dar un vuelco total a la situación. Básicamente, vinieron a romper con todo lo que dábamos por sentado y a reescribir las reglas del juego de una forma que nadie se esperaba.

Desde mi perspectiva como investigador, estos elementos son suficientes para afirmar que el burnout debe ser analizado por el derecho del trabajo. Las normas de seguridad y salud no pueden ignorar la evolución de los riesgos laborales. Por eso, es necesario revisar si el marco jurídico ecuatoriano responde adecuadamente a esta realidad o si hace falta fortalecer la prevención y la protección.

10. Análisis jurídico de los elementos del síndrome de burnout

Lo anterior demuestra que el burnout tiene una relevancia que trasciende lo clínico y lo psicológico, y adquiere una dimensión propia en el derecho laboral. Que la Organización Mundial de la Salud lo clasifique como un fenómeno ocupacional y no como una enfermedad médica no quita que el sistema jurídico deba evaluar las consecuencias que tiene en la relación laboral y en los derechos de los trabajadores.

La existencia de una relación laboral, la exposición constante a riesgos psicosociales, el nexo causal entre el trabajo y el daño sufrido, el deber de prevención de la empresa y la protección constitucional de la salud son, en conjunto, los motivos para estudiar jurídicamente el burnout. Esto no se queda simplemente en un tema de salud laboral o de prevención de riesgos. La cosa va mucho más allá. Estamos hablando de algo que golpea directamente las obligaciones legales de la empresa, la responsabilidad que tiene el Estado y, básicamente, pone en jaque la efectividad de todo el sistema de seguridad y salud en el trabajo. Es un lío que toca todas las fibras del marco normativo. Entonces, el problema no es solo discutir si el burnout entra o no en la definición de enfermedad profesional. Eso es quedarse en la superficie. El fondo del asunto es ver si el marco legal de Ecuador tiene dientes de verdad para prevenir, detectar y frenar esos riesgos psicosociales que nos están comiendo vivos. La realidad es que la manera de trabajar ha dado un giro de ciento ochenta grados en los últimos años. Estamos lidiando

con nuevas formas de presión y estrés que la ley actual, simplemente, ni siquiera alcanza a imaginar.

Si lo miramos así, el debate sobre el burnout ya no se queda atrapado en un simple diagnóstico médico. Se vuelve algo mucho más pesado cuando entramos en el terreno legal. La verdadera pregunta que hay que hacer es si el Estado y las empresas privadas de verdad están cumpliendo con su parte del trato, o si simplemente están ignorando su responsabilidad de frenar esos riesgos que terminan destrozando la salud de la gente. Por allá a mediados de los ochenta, Susan E. Jackson y Christina Maslach llegaron para dar un vuelco total a la situación. Básicamente, vinieron a romper con todo lo que dábamos por sentado y a reescribir las reglas del juego de una forma que nadie se esperaba.

11. Juicio del investigador

Tras darle vueltas a todo esto, me queda claro que el burnout no es solo un problema de salud mental cualquiera. Es, de verdad, uno de los dolores de cabeza más grandes que tiene el derecho laboral hoy en día cuando intentamos hablar de seguridad y salud en el trabajo. Aunque todo empezó en el terreno de la psicología y la medicina, la realidad del mundo laboral ha dado un vuelco tal que sus efectos ya no se quedan solo en el consultorio. Ahora mismo, estamos ante un escenario con implicaciones jurídicas tan pesadas que el derecho no puede seguir mirando hacia otro lado; necesita una respuesta legal que esté a la altura.

Que la OMS por fin se decida a ponerle nombre y apellido a esto, clasificándolo como un fenómeno laboral, es un avance que no podemos pasar por alto. Lo que están haciendo es admitir lo obvio: el estrés no es algo que te brota de la nada por pura mala suerte, sino que tiene raíces bien clavadas en el ambiente de la oficina o la fábrica.

Pero, que esto no se quede en un simple sello en un documento o en un titular de periódico. De nada sirve el reconocimiento si se queda guardado en un cajón. Este paso no es la línea de meta, es apenas el calentamiento. Ahora lo que toca es ver si las leyes de cada país son herramientas reales de protección o si, cuando la cosa se pone fea con los riesgos psicosociales, terminan siendo puro papel mojado que no protege a nadie.

Cuidar la salud no es algo que se logre con parches o soluciones a medias; se necesita una visión de conjunto. Ya no basta con andar revisando si hay cables sueltos por el pasillo o si el aire en la oficina se siente pesado por algún químico. Eso es lo básico, lo de siempre. El verdadero peligro hoy en día es mucho más sutil, casi invisible, y se esconde en la forma en que se gestionan los equipos o en ese caos absoluto que surge cuando las rutinas diarias no tienen ni pies ni cabeza. Cuando una empresa es un desorden de procesos y falta de estructura, la gente empieza a resentirlo. No es solo cansancio, es que el bienestar mental se va por el desagüe. Por eso, las medidas de prevención tienen que dar un salto enorme. No podemos quedarnos mirando solo lo físico; hay que aprender a detectar esos riesgos organizativos y frenarlos en seco antes de que todo explote y se convierta en una crisis de verdad.

Al final del día, perder el tiempo debatiendo si el burnout es una enfermedad o simplemente un término técnico es una distracción sin sentido. Lo que de verdad importa, lo que nos debería quitar el sueño, es si las leyes en Ecuador sirven para algo práctico. Necesitamos saber si nuestro sistema legal tiene los dientes suficientes para prevenir que la gente colapse, para manejar los casos que ya tenemos sobre la mesa y, lo más crítico de todo, para reparar el daño cuando el trabajador ya está roto. No se trata de etiquetas, se trata de eficacia jurídica frente al daño real.

Con la forma en que estamos trabajando hoy en día, todo ha cambiado. Ya no sirve de nada quedarse con las mismas reglas de siempre. Si queremos que la seguridad social y la salud de la gente estén realmente protegidas, los reglamentos tienen que actualizarse constantemente, sin pausa, para no quedarse obsoletos frente a la realidad del mercado laboral. Este análisis sienta las bases para criticar la normativa ecuatoriana. El siguiente capítulo se enfocará en determinar si las leyes vigentes responden a este problema o si hace falta una reforma que fortalezca la protección jurídica frente al burnout.

CAPÍTULO II. ESTUDIO DEL MARCO LEGAL EN ECUADOR RELACIONADO CON EL SÍNDROME DE DESGASTE PROFESIONAL

1. Análisis constitucional de la protección de la salud y la seguridad en el trabajo

La Constitución del Ecuador es la norma máxima y el fundamento para proteger a los trabajadores. Cuando hablamos de leyes laborales, no se trata solo de asegurar que la gente tenga un empleo. El punto clave es que el trabajo tiene que darse bajo condiciones que no te pasen por encima, respetando tu dignidad y, sobre todo, tu salud mental y física. Si vas a intentar entender el burnout, no puedes ignorar esto. Es el punto de partida obligatorio.

Todo se sostiene sobre el derecho a la salud, algo que el artículo 32 deja clarísimo. Y ojo, porque aquí la salud no se trata simplemente de no tener fiebre o no estar en una cama de hospital. Es algo mucho más profundo. Se trata de ese equilibrio, ese bienestar real tanto en el cuerpo como en la cabeza, y es una responsabilidad que el Estado tiene que asegurar.

Tras darle vueltas a todo esto, me queda claro que el burnout no es solo un problema de salud mental cualquiera. Es, de verdad, uno de los dolores de cabeza más grandes que tiene el derecho laboral hoy en día cuando intentamos hablar de seguridad y salud en el trabajo. Al final del día, esto no es un capricho, sino que encaja perfectamente con lo que busca el derecho laboral y con lo que dictan los estándares internacionales.

Por otra parte, el artículo 33 no se anda con rodeos: dice que el trabajo es el motor de la economía y la clave para que uno se sienta realizado, lo que pone sobre los hombros del Estado la responsabilidad de asegurar que se trabaje con dignidad. Aquí es donde mi investigación encaja perfectamente. Si una persona vive bajo un estrés constante o cargando con un peso emocional insoportable, ese derecho se vuelve pura teoría. Es imposible hablar de dignidad cuando el entorno laboral te está consumiendo por dentro. «Constitucion 2008.pdf». s. f.

También está el artículo 326, que establece los principios de las relaciones laborales, entre ellos la obligación de garantizar condiciones adecuadas y proteger la salud.

Aquí es donde la cosa se pone interesante para los abogados. El verdadero reto jurídico no es solo definir qué es el burnout, sino investigar si nuestro marco legal actual tiene los dientes suficientes para transformar esas promesas constitucionales en una protección real y tangible para el trabajador.

Sinceramente, creo que la Constitución ecuatoriana tiene una estructura bastante robusta para blindar la salud mental en el entorno laboral. Pero ojo, que el papel lo aguanta todo. De nada sirve tener principios de alto nivel si la cosa no aterriza bien en las leyes ordinarias o en el sistema de seguridad social.

Hay que ponerse serios y analizar si el Código del Trabajo realmente ha bajado esos conceptos a la realidad cotidiana o si simplemente se quedaron en buenas intenciones. Me da la impresión de que todavía existen huecos legales enormes, lagunas que dejan a la gente totalmente expuesta cuando los riesgos psicosociales aparecen

Por su parte, el Código del Trabajo sí ofrece algunas garantías obligatorias. Establece que el empleador debe proporcionar las condiciones necesarias para trabajar, sin afectar el bienestar ni la vida del empleado.

Por otro lado, el empleado tiene la responsabilidad de acatar a rajatabla las normas de seguridad e higiene que marcan los reglamentos. Si se pasa estas reglas por alto, se la juega, porque puede terminar con el contrato rescindido sin previo aviso. Pero aquí es donde la cosa se tuerce. El gran vacío es que este esquema legal ignora por completo los riesgos psicosociales que se generan durante la jornada. No dice nada sobre el desgaste mental ni sobre cómo se atropellan los derechos fundamentales en el día a día laboral. Como el Código se ha modificado tantas veces, parece lógico pensar que una reforma enfocada en lo psicosocial debería, al menos, abrir el debate sobre hasta dónde debe llegar el control de las autoridades y hasta qué punto debe intervenir el empleador cuando alguien sufre burnout. En definitiva, hace falta una definición clara y mecanismos concretos para que autoridades, sindicatos y empresas puedan resolver estos problemas. (*Código del trabajo*, s. f.)

¿Existe alguna indemnización en el Código del Trabajo por daños causados por problemas psicosociales como el burnout? La respuesta hoy es no. Es un tema relativamente nuevo y no se ha mostrado mucho interés por parte del legislador o del Ministerio en investigar a fondo cómo las condiciones de trabajo pueden estar dañando

la salud mental o emocional de la gente. Por esta razón, no podemos seguir dejando este peligro en un limbo; hay que darle una clasificación formal. Si de verdad logramos aterrizar una definición legal, no solo le pondremos cimientos a las garantías que la Constitución ya nos promete, sino que también vamos a derribar esos muros que hoy impiden que los derechos laborales se respeten de verdad. Sin una norma escrita, todo es puro cuento. Es casi imposible exigir que se cumpla algo o evitar que un empleado siga atrapado en esa vulnerabilidad constante. La realidad es cruda: la ley laboral actual no tiene ni una sola línea que obligue al patrón a soltar una compensación o reparar el daño por problemas psicosociales. Si alguien cae en un burnout o síndrome de agotamiento, hoy por hoy, legalmente, está prácticamente solo. Sin embargo, la salud del trabajador es un bien que siempre debe ser prioridad, y la Constitución es clara al respecto: su artículo 33 establece que el Estado debe garantizar que los trabajadores gocen del respeto a su dignidad, de sus sueldos y, sobre todo, que puedan realizar un trabajo saludable. «Constitución de la república del Ecuador.pdf». s. f.

Esto sugiere que, si leemos la Constitución, sí habría fundamentos para reclamar una indemnización por burnout. Cualquier daño, ya sea un golpe físico o un golpe bajo al ánimo, termina por destrozar el bienestar de una persona. Por eso mismo, la Constitución no es otra cosa que un escudo que debería proteger nuestra integridad mientras estamos cumpliendo con el deber en el trabajo. Si esa seguridad se rompe porque el jefe o la administración gestionaron todo de forma negligente, lo lógico, lo que cualquier persona con sentido común haría, es buscar justicia y meter una demanda. Pero aquí es donde la cosa se complica. La ley laboral tiene un vacío enorme, un bache que te deja tirado, porque simplemente no reconoce los peligros psicosociales como algo serio. No los mete en el mismo saco que un accidente de trabajo o una enfermedad profesional, y ese vacío legal deja a mucha gente desprotegida frente al desgaste mental.

Ese es el fondo del problema. Para que haya una indemnización por estos daños, primero se necesita una definición clara o que estos riesgos se sumen a la lista ya existente en el Código. Es casi increíble que en Ecuador sigamos dando palos de ciego con este tema, sin una normativa que realmente nos guíe. Da un poco de rabia ver cómo otros países se toman esto con una seriedad que aquí parece no existir. Si te pones a mirar lo que pasa en nuestra propia región andina, el contraste es brutal.

La Decisión 584 de la Comunidad Andina es, básicamente, el manual que Ecuador debería estar estudiando con lupa. Es súper minuciosa. Desde el primer artículo dejan claro que el entorno laboral no es solo tener una silla o un escritorio; se trata de todo, absolutamente todo lo que pueda tocar la salud o la integridad de la gente. Y no se queda ahí. El numeral IV va un paso más allá y dice que esto tiene que mandar sobre cómo se organizan y se diseñan las tareas. No puedes ignorar la ergonomía ni los factores psicosociales, porque eso es parte del juego. Es algo que simplemente no se puede dejar pasar. Además, su artículo 11 exige que el trabajo se adapte a las capacidades de cada persona, teniendo en cuenta su salud física y mental, y ordena que los planes de prevención se revisen y actualicen siempre que cambien las condiciones laborales, con la participación de todos. (Comunidad Andina, s.f.)

Por otro lado, la Resolución 957, que regula el Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, detalla en sus artículos 18 y 19 las responsabilidades de los empleadores con la salud de su personal, sin importar el tipo de contrato, y señala que el Estado debe participar solidariamente en la protección de la salud en los países miembros, incluido Ecuador. (Comunidad Andina, s.f.)

2. Análisis del Código del Trabajo frente al síndrome de burnout

El Código del Trabajo es la norma que regula el trabajo en Ecuador y busca aplicar los principios constitucionales para proteger a los trabajadores. En cuanto a la seguridad y la salud, establece obligaciones para prevenir riesgos, proteger la integridad física y garantizar condiciones dignas. Pero la pregunta de esta investigación es otra: ¿son suficientes estas reglas para proteger realmente contra el burnout? Este análisis no busca repasar artículo por artículo, sino ver hasta qué punto alcanzan las reglas sobre responsabilidad del empleador, riesgos laborales, enfermedades profesionales y el deber de prevención en este ámbito jurídico.

3. La responsabilidad del empleador frente a los riesgos del trabajo

El sistema laboral ecuatoriano se basa en un principio simple: el empleador debe garantizar condiciones de trabajo seguras. El artículo 38 del Código del Trabajo establece que el empleador asume los riesgos derivados del trabajo y que, si el trabajador sufre un daño por ellos, tiene derecho a las indemnizaciones de ley, además de lo que le otorgue la seguridad social.

También el artículo 42 obliga al empleador a adoptar medidas de seguridad e higiene para proteger a su personal y cumplir con las leyes de prevención de accidentes y enfermedades.

Estas normas demuestran que el legislador sí reconoce que el empleador debe proteger al trabajador. El detalle es que ese deber se pensó para los riesgos de siempre; no hay obligaciones específicas para riesgos psicosociales como el burnout. Esto nos obliga a interpretar las leyes a la luz de los principios constitucionales de salud y de trabajo digno, para intentar que estas nuevas formas de riesgo también queden cubiertas.

4. La regulación jurídica de los riesgos del trabajo

El artículo 347 del Código del Trabajo define los riesgos del trabajo como las situaciones dañinas a las que el empleado se expone en el ejercicio de su actividad laboral. Para esta investigación, esto es clave porque deja claro que los riesgos no se limitan a accidentes físicos, sino a cualquier situación derivada del trabajo que pueda perjudicar a la persona. (Código del Trabajo, 2005, art.347)

Si miramos este reglamento con lupa, queda claro que el concepto de riesgo profesional se quedó corto. El mundo del trabajo ya no es el mismo y la ley tiene que alcanzarlo. Hoy en día, no solo te accidentas por un mal movimiento físico; te rompes por dentro. El peso de una estructura jerárquica asfixiante, esa montaña de tareas que nunca termina, las jornadas que se alargan sin control y el estrés que te persigue hasta la cena, todo eso le pasa factura a la salud mental. Es hora de preguntarnos, de verdad, si estas condiciones no deberían figurar ya en la definición legal de lo que es un riesgo de trabajo. No podemos seguir ignorando que el agotamiento psicológico es tan real como una fractura. Si lo leemos con cuidado, esto permite afirmar que el concepto de riesgo laboral debe evolucionar con el tiempo. Hoy en día, la mala organización, tener demasiadas funciones, las jornadas eternas y el estrés crónico pueden dañar seriamente la salud mental, por lo que cabe preguntarse si todo esto entra dentro de la definición legal de riesgo laboral.

5. El concepto de patología laboral de acuerdo con lo que establece el Código del Trabajo

Hay un punto clave que no se puede pasar por alto: el precepto 349. Básicamente, lo que dice es que una patología laboral es cualquier problema de salud, ya sea algo que te golpea de repente o algo que se va cocinando poco a poco con el tiempo, que surge directamente de lo que haces en el trabajo y que termina afectando tu capacidad para funcionar normalmente. (*Código del trabajo, artículo 184, s. f.-b*)

Esta definición es bastante amplia, ya que el legislador no elaboró una lista cerrada de enfermedades, sino que se basó en la relación entre el trabajo y el daño sufrido. Sin embargo, el Código no establece criterios para los riesgos psicosociales ni menciona el burnout.

Que no se mencione no significa que no haya protección, pero sí genera mucha duda sobre cómo reconocerlo dentro del régimen de riesgos laborales. Este es precisamente el problema que esta investigación busca analizar.

6. El deber de prevención y la protección de la salud laboral

Prevenir es fundamental en el derecho laboral moderno. El artículo 410 establece que los empleadores deben garantizar condiciones que no pongan en peligro la salud ni la vida de sus trabajadores. También el artículo 434 exige que las empresas tengan reglamentos de higiene y seguridad para prevenir riesgos.

Estas reglas son una buena base para la seguridad laboral, pero se elaboraron pensando en riesgos tradicionales y no en la gestión de los temas psicosociales. Entonces, queda la duda de si las medidas actuales bastan para enfrentar el burnout o si necesitamos mecanismos más específicos para identificarlo, prevenirlo y tratarlo.

Al analizar el Código del Trabajo en su conjunto, se observa que la ley ecuatoriana reconoce la responsabilidad del empleador, regula los riesgos y el deber de prevención. Pero ninguna de estas herramientas aborda directamente el burnout ni ofrece criterios para gestionar los riesgos psicosociales. No es que no haya protección en absoluto, pero es evidente que hay que revisar la normativa para comprobar si el sistema realmente responde a este problema.

7. Derecho comparado

7.1. Colombia

Colombia es probablemente el país más avanzado de la región en este tema, especialmente en el reconocimiento del burnout. Su legislación ha creado herramientas para medir y controlar la sobrecarga, el estrés y el desgaste profesional. Esto confirma lo que planteamos: el burnout no es solo un problema de la persona, sino una consecuencia de cómo se organiza el trabajo, y es responsabilidad legal del empleador gestionarlo.

Lo mejor del modelo colombiano es que trata la salud mental con la misma importancia que la salud física. Aun así, llevar esto a la práctica no es fácil, porque muchas veces el trabajador es quien tiene que probar que el daño se debió al trabajo. (*Burnout laboral en Colombia*,)

La Ley 1562 de 2012 regula el sistema de riesgos laborales y establece que la seguridad y la salud en el trabajo deben promover el bienestar físico, mental y social. (Moromenacho Columba et al., 2025). Además, la Resolución 2646 de 2008 obliga a evaluar factores como la presión por alcanzar metas, los conflictos en la empresa y el estrés crónico. Con esto, el burnout deja de ser un problema médico individual y pasa a considerarse una falla en la organización del trabajo. Colombia ha logrado integrar la salud mental al sistema, aunque todavía cuesta demostrar ciertas patologías psicológicas y culpar a las estructuras de la empresa. (*Ley 1562 de 2012 - Gestor Normativo*, s. f.)

En consecuencia, Colombia es un referente. Su experiencia demuestra que sí se puede y que estos riesgos deben regularse para proteger la salud mental y la dignidad humana.

7.2. Perú

La legislación peruana se apoya en gran medida en las normas de la Comunidad Andina y tiene un enfoque muy preventivo. Las empresas tienen la obligación legal de controlar cualquier factor que ponga en jaque la salud de su gente, y eso incluye, sin excepciones, los riesgos psicosociales. Es verdad que el burnout todavía no se etiqueta siempre como una enfermedad propia en todos los manuales médicos, pero la realidad es otra. Cada vez se entiende mejor que vivir bajo un estrés constante o cargar con un peso emocional excesivo no es parte del trabajo, sino un riesgo laboral serio que hay que gestionar. (SueldoJusto.pe, 2026)

Si miramos la Constitución, queda claro que en el Perú ya se entiende que tener salud mental es un derecho ligado al trabajo digno. Pero, seamos sinceros, pasar del papel a la realidad en las oficinas y fábricas es otro cantar. Hay un vacío enorme cuando intentamos supervisar si las empresas realmente cumplen con esto. Aunque las leyes se ven muy robustas y completas en los documentos oficiales, la práctica nos da un golpe de realidad distinto, especialmente cuando hablamos del burnout. Ese agotamiento extremo sigue siendo un fantasma que las normas actuales no logran atrapar del todo.

Bajo la Ley N.º 29783, la seguridad y salud en el trabajo no es algo opcional, es una obligación pesada que recae sobre los hombros del empleador. Básicamente, la ley le exige que se asegure de que nadie salga lastimado, cuidando la vida y el bienestar de su gente por encima de todo. Pero no se trata solo de poner un casco y ya está. El empleador tiene que ponerse serio con la evaluación de riesgos, mirando de cerca factores que van desde lo social y laboral hasta lo biológico. Todo este enredo se sostiene sobre una idea muy simple: prevenir. No hay vuelta que darle. Básicamente, la lógica es que, si detectas algo raro, algo que huele mal o que parece una amenaza, tienes que moverte rápido para frenarlo antes de que se convierta en un desastre real. La clave de todo el asunto no es solo ver el problema, sino meter las manos en la masa y gestionar esos riesgos ahí mismo, en el lugar donde se está trabajando.

Si nos ponemos serios con lo que dicta la Ley 29783 sobre Seguridad y Salud en el Trabajo, la responsabilidad no es algo que se pueda delegar o dejar para después. Recae directamente sobre los hombros del empleador o de la empresa como tal, sin rodeos. No se trata de llenar formularios por cumplir o de pasar un trámite aburrido de oficina. La idea de fondo es mucho más vital: asegurar que el lugar donde la gente pasa su día no se convierta en una trampa que ponga en riesgo su salud o su propia vida. Es, básicamente, proteger a las personas. Para lograrlo, tienen que mirar el panorama completo: desde los riesgos biológicos y los peligros propios del puesto, hasta esos factores sociales y laborales que muchas veces se pasan por alto pero que terminan afectando el bienestar de la gente.

Si queremos hablar de análisis de peligros, la base tiene que ser la prevención pura y dura. No sirve de nada si las empresas no se ponen las pilas para identificar y controlar lo que realmente amenaza la seguridad en el día a día. El gran dolor de cabeza, sin embargo, surge cuando intentamos poner la lupa sobre los riesgos psicosociales. Es un terreno pantanoso. Es muy fácil medir el ruido de una máquina, controlar la exposición a químicos o ver si alguien está usando mal una herramienta; esos peligros son tangibles, casi se pueden tocar. Pero el burnout es otra historia. No puedes medir el agotamiento con un decibelímetro. Cosas como la presión asfixiante, tener un escritorio lleno de tareas que nunca terminan, no saber exactamente qué se espera de uno o lidiar con roces constantes entre compañeros son problemas invisibles. Para detectar esto se necesitan herramientas de evaluación muy específicas y un ojo clínico, algo que, siendo honestos, muchas compañías simplemente pasan por alto o no aplican con la seriedad que requiere.

Al final, esto se traduce en un cumplimiento mínimo que no garantiza que se estén controlando de manera efectiva los factores que afectan la salud mental de los empleados.

En el Perú, las leyes son bastante claras en un punto: las empresas tienen el deber de cuidar que sus empleados no salgan con daños físicos ni mentales, básicamente evitando que los peligros los alcancen. Pero aquí es donde la cosa se complica. Hay un vacío legal enorme cuando hablamos de algo tan real como el burnout o el agotamiento extremo. Como el derecho peruano no tiene una definición propia para este concepto, nos topamos con un muro. Es difícil saber cómo detectarlo, cómo supervisarlo o, lo que es peor, cómo validarlo legalmente como una enfermedad causada por el mismo trabajo. Al final del día, esa falta de claridad jurídica deja a muchos trabajadores en un limbo donde su agotamiento simplemente no existe para la ley.

Por un lado, tenemos todo ese entramado de normas y reglas de protección que la ley ya dejó fijadas en N.º 29783 que suenan muy bien en el papel, pero por el otro, la realidad es que los mecanismos para proteger la salud mental en el trabajo simplemente no están funcionando como deberían. Es una desconexión total entre lo que dice la ley y lo que realmente sucede en la oficina o en la planta. (Derecho, 2026)

Si bien en el Perú no existe un reglamento que se meta de lleno en los detalles de la salud mental, la ley no deja el tema en el aire. Hay dos pilares que, de forma indirecta, terminan protegiendo al trabajador. Primero está el tema de la prevención. No se trata solo de que no te caiga una caja encima o que no te electrocutes; la seguridad laboral hoy tiene que entender que el bienestar es integral, incluyendo lo que pasa por la cabeza del empleado.

Luego está la parte de la responsabilidad, que es donde la cosa se pone seria para las empresas. Básicamente, si un trabajador desarrolla un problema psicológico o sufre un percance emocional por culpa de su chamba, la empresa no puede lavarse las manos. Tienen que hacerse cargo de los gastos médicos y, por supuesto, de todas las consecuencias legales que eso arrastre. Es un compromiso que no se puede ignorar.

Por otro lado, el Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, que se encuentra en el Decreto Supremo Numero 005-2012-TR, exige básicamente que las empresas operen bajo un modelo de gestión que no deje de mejorar y que analice los peligros de forma constante. Es cierto que la palabra burnout no figura tal cual, en el texto legal, pero si uno lee la norma con un poco más de profundidad, se entiende que su estructura permite proteger también la salud mental y el bienestar psicológico de la gente que trabaja.

Perú parece estar al día con sus normativas de seguridad laboral, pero hay un vacío enorme cuando hablamos de la salud mental. Supervisar los riesgos psicosociales es un dolor de cabeza constante. El problema es que seguimos usando las mismas herramientas de siempre, esas diseñadas para evitar que alguien se corte un dedo o se caiga de una escalera, y resulta que no sirven de nada contra el agotamiento extremo. El burnout no es algo que puedas ver en una inspección de rutina; es un desgaste que nace de la dinámica entre la gente y de esas tensiones emocionales invisibles que terminan por hundir al trabajador.

Al final del día, la Ley 29783 se ve bastante sólida sobre el papel en el Perú, pero la realidad es otra cosa. Tiene un vacío importante porque ni siquiera nombra el agotamiento profesional de forma directa, y encima, supervisar los factores psicosociales es un dolor de cabeza logístico. Aun así, no todo está perdido. Los principios de prevención y responsabilidad que maneja la norma sí sirven como un buen piso legal para decir que el burnout no es un simple cansancio, sino un peligro real en el trabajo. Eso significa que no basta con reaccionar cuando alguien colapsa; hay que anticiparse, gestionar el problema de raíz y, por supuesto, compensar los daños.

7.3. Chile

Chile es un caso muy interesante porque ha pasado de una seguridad industrial tradicional a una protección integral de la salud. Aunque no existe una ley que nombre el burnout como enfermedad profesional propia, la normativa y la jurisprudencia han permitido proteger al trabajador basándose en el deber de cuidado de la empresa y en la prevención de riesgos psicosociales.

Gracias a esta amplitud, se entiende que la obligación de la empresa no se limita a evitar accidentes físicos, sino que también abarca la prevención de daños psicológicos derivados de la organización del trabajo. Si nos metemos en el terreno legal chileno, la cosa se traduce básicamente en un deber de protección. No es algo opcional. En términos prácticos, esto significa que el empleador tiene la carga pesada de adelantarse al problema. No podemos sentarnos a esperar que las cosas pasen. Hay que adelantarse al caos, moviéndose antes de que el primer problema estalle. La idea es simple pero pesada: diseñar planes concretos que protejan la integridad física de la gente, sin dejar nada al azar. Al final del día, se trata de una obligación moral de anticiparse, de no ser reactivos cuando ya es demasiado tarde.

Mientras que en muchos lugares los sistemas de salud solo se mueven cuando el daño ya está hecho, en Chile la idea es adelantarse al problema. Aquí no vemos el burnout o el agotamiento de los trabajadores como un fallo de carácter o falta de resiliencia individual. Para nada. Se entiende como un síntoma evidente de que la gestión de las instituciones está fallando en lo más básico.

Y es que, si te pones a analizar las raíces del problema, todo encaja. Estamos hablando de cargas laborales que no terminan nunca, turnos que te consumen la vida, esa presión asfixiante que no te deja respirar, o la confusión de no saber ni qué se espera de uno en el puesto. A eso súmale los liderazgos tóxicos y el acoso, y tienes la receta perfecta para el colapso. Todos estos son factores que pueden prevenirse con una buena gestión; si la empresa los conoce y no hace nada, incumple su deber de protección según el artículo 184.

Además, la Dirección del Trabajo tiene la tarea de fiscalizarlo conforme al artículo 191 del mismo Código. También está la Ley N.º 16.744 sobre el Seguro Social contra Riesgos de Accidentes y Enfermedades Profesionales, que es clave, ya que el sistema chileno reconoce cada vez más la importancia de lo psicosocial en la salud ocupacional.

Chile no se limita a mirar el burnout como un simple diagnóstico médico o un problema de salud mental aislado. Esto no es algo que se resuelva con un simple descanso de fin de semana. Si miramos el panorama completo, el agotamiento crónico que arrastra un trabajador no es solo cansancio, es un atropello directo a sus derechos más básicos. Estamos hablando de algo mucho más profundo: la dignidad de la persona, su salud mental y esa capacidad vital de hacer su trabajo sin sentir que se está desmoronando en el proceso. Cuando alguien llega al límite absoluto de lo que puede aguantar por culpa de la carga laboral, ya no estamos ante un simple bajón de ánimo o estrés pasajero. Lo que ocurre es que se le está robando, de facto, el derecho a trabajar en un entorno que no sea tóxico ni destructivo para su integridad. (Nacional, 2003)

Chile está viviendo un cambio de chip total. Ya no estamos hablando solamente de ese golpe en la cabeza por una caída o de un accidente que rompe una máquina en plena jornada. El debate se ha movido hacia un terreno mucho más invisible, pero que pega igual de fuerte. Ahora la cosa va por el lado de la salud mental. Estamos viendo cómo el agotamiento extremo, el acoso entre compañeros y esa carga de trabajo que parece no tener fin están pasando factura. Se acabó esa idea vieja de que el riesgo laboral es solo algo físico, algo que se ve y se cura con una venda. La realidad es que el desgaste emocional puede destrozar a una persona de la misma forma, o incluso peor. (Nacional, 2003). Se entiende que un daño psicológico puede ser tan grave como una lesión física, e incluso llegar a causar incapacidades permanentes.

Sin embargo, probar que el burnout proviene del trabajo sigue siendo difícil. A diferencia de una herida física, los problemas psicológicos dependen de muchos factores, como la vida personal o familiar. El trabajador tiene que acreditar el daño, la relación con el trabajo y que la empresa no hizo nada para prevenirlo. El problema real es que la carga de la prueba recae totalmente sobre los hombros del trabajador. Como no existe un reconocimiento oficial o un nombre claro para este síndrome, la persona se ve obligada a andar dando palos de ciego, intentando demostrar por su cuenta que su salud mental se fue al traste precisamente por culpa de lo que hace en su puesto de trabajo. Es una barrera enorme.

En resumen, Chile se ha convertido en una especie de referente para el resto de Latinoamérica. Es cierto que no tenemos una ley específica que diga exactamente esto es burnout, pero no estamos de manos atadas. El artículo 184 y la Ley 16.744 nos dan el respaldo necesario para pelear contra el agotamiento extremo en el trabajo. Claro, la cosa no es tan simple porque demostrar la causa exacta de este desgaste sigue siendo un dolor de cabeza legal, un obstáculo real que no podemos ignorar. Pero la experiencia chilena demuestra que sí se puede construir un escudo legal sólido. Al final del día, todo se reduce a entender que el empleador tiene la obligación de cuidar la seguridad y que el bienestar mental no es un lujo, sino un derecho básico de cualquier persona.

8. Análisis integrativo de contraste

Si miramos el panorama de los países estudiados, Colombia se lleva los laureles por ir un paso adelante. No se anda con rodeos: metieron los riesgos psicosociales de lleno en su sistema de seguridad laboral y aceptaron, sin tanto misterio, que, si la mente no está bien, el trabajador tampoco. Perú juega otra carta con la Ley 29783, que es bastante amplia en su visión preventiva, y en Chile se han puesto más estrictos con la responsabilidad que tiene el jefe de cuidar a su gente. Al final, los tres países coinciden en algo vital: la forma en que se organizan las tareas puede terminar destrozando la salud mental de alguien, y eso obliga a actuar antes de que el daño sea irreversible.

Hoy por hoy, la protección en Ecuador es más bien un parche, una interpretación forzada de leyes que, sinceramente, nunca se pensaron para lidiar con este problema. Si miramos lo que está pasando en Colombia, Perú o Chile, se nota que van por buen camino hacia una protección real de la salud mental. En cambio, Ecuador parece haberse quedado estancado en un limbo en el que lo que dice la Constitución no guarda relación con lo que ocurre en la práctica al prevenir o reparar daños psicológicos. La realidad golpea fuerte y el diagnóstico no es precisamente alentador: Ecuador tiene que dejar de dar vueltas y acelerar la reforma de sus leyes. No basta con tener buenas intenciones o promesas vacías en un papel. Lo que urge es señalar con nombre y apellido cuáles son esos peligros psicosociales que están destrozando a la gente. Hay que blindar la salud, la dignidad y esa estabilidad mental que, tristemente, casi siempre se queda en el olvido cuando hablamos de entornos laborales. El país tiene las herramientas para moverse, eso es un hecho. Tenemos la Constitución, la Resolución 957 y la Decisión 584, que en teoría protegen la integridad psicológica de todos. Pero aquí está el problema real: hay un vacío enorme. Tenemos las leyes, sí, pero no tenemos un manual de instrucciones. No hay directrices claras que nos digan cómo manejar el riesgo psicosocial o qué hacer cuando el agotamiento laboral, ese burnout que tanto daño hace, se apodera de un trabajador. Sin reglas específicas, la protección es solo una idea bonita pero inútil. Es un derecho que existe en el papel, pero se desvanece cuando el trabajador llega a su límite. Cualquier cambio que se proponga tiene que ir directo al grano. Necesitamos que el burnout sea visto como un riesgo laboral propio, con nombre y apellido, no como algo secundario. No sirve de nada tener leyes si no hay una fiscalización que funcione o mecanismos reales para diagnosticar y reparar el daño.

9. Conclusiones

Desde una perspectiva jurídica, resulta necesario analizar la legislación ecuatoriana ya que resulta insuficiente para brindar una protección jurídica adecuada a los trabajadores afectados por el síndrome de burnout. Estamos hablando de ese agotamiento que te deja vacío, ese desgaste que viene directo de la oficina, pero que para la ley actual es casi como si no existiera. Es un riesgo psicosocial que sigue siendo invisible.

Si nos ponemos a leer la Constitución, vamos a encontrar los artículos 32, 33 y 326 que hablan de proteger la salud física y mental. Pero eso es pura teoría, es decir, palabras bonitas en el papel. El problema real aparece cuando vamos al Código del Trabajo. Si revisamos los artículos 349, 410 o 434, nos damos cuenta de que todo está diseñado para el mundo de antes: accidentes donde te caes, te golpeas o te cortas. No hay ni una pista de cómo manejar el estrés crónico o esa carga mental que te termina rompiendo. No hay un plan de acción.

Este hueco legal duele, pero no es que estemos tratando de descifrar un código secreto. Es más bien cuestión de mirar hacia los lados. Países como Chile, Colombia o Perú ya se dieron cuenta de esto y metieron los riesgos mentales de lleno en sus sistemas de seguridad laboral. No estamos inventando nada nuevo, solo estamos ignorando lo que los vecinos ya hicieron. Ellos ya se dieron los golpes, ya probaron qué sirve y qué no para proteger la cabeza de sus empleados.

Para arreglar esto en Ecuador no hace falta un laberinto de soluciones. La respuesta es simple, pero requiere voluntad: hay que reformar la ley. Punto. Hay que integrar los riesgos psicosociales en el régimen de seguridad y salud de forma obligatoria. No basta con decir que se cuida al empleado, hay que obligar a las empresas a prevenir el burnout y, lo más importante, crear mecanismos reales para fiscalizar. Necesitamos pruebas claras que demuestren que ese colapso mental viene del trabajo y no de la vida personal, para que la ley finalmente tenga dientes.

10. Recomendaciones

Es urgente que la Asamblea Nacional se ponga las pilas con una reforma al Código del Trabajo. No basta con hablar de accidentes físicos; necesitamos que la ley reconozca de una vez por todas los riesgos psicosociales. Hay que meter por escrito reglas claras para cuando el estrés crónico o el famoso burnout golpeen al trabajador, siempre y cuando se pueda demostrar que la culpa es del entorno laboral.

Por otro lado, el Ministerio del Trabajo no puede quedarse de brazos cruzados. No basta con inventar reglas técnicas que se queden guardadas en un cajón; necesitamos normas que de verdad sirvan para detectar y vigilar esos riesgos en el día a día. El error más común es pensar que esto se trata de llenar formularios para que el auditor no nos moleste o para que un informe se vea bonito. Eso es pura burocracia vacía.

La idea real es ir directo al grano, a la raíz del problema. Hay que poner el foco en lo que realmente quema a la gente: esas jornadas interminables que no terminan nunca, la presión asfixiante que viene desde arriba, esa sensación de ser un robot sin autonomía para decidir nada y, por supuesto, la montaña de tareas que se les echa encima. Si no atacamos eso, el agotamiento de los empleados va a seguir siendo una constante inevitable.

El verdadero lío con el IESS es que no hay un criterio único. Todo parece ir por caminos distintos dependiendo de quién te atienda. Si quieren arreglar esto, tienen que ponerse las pilas con los métodos de diagnóstico; necesitan estandarizar de una vez por todas cómo se identifican las patologías para que no sea una lotería cada vez que vas a una consulta. Ahora mismo parece que cada uno interpreta las cosas a su manera, y eso es un lío. Si logran establecer criterios uniformes para decir que una enfermedad mental viene del trabajo, la gente por fin podrá acceder a sus prestaciones sin tanto drama burocrático. Finalmente, la responsabilidad también cae en los jefes y dueños de empresas. No sirve de nada tener un reglamento de higiene y seguridad que solo hable de cascos y botas. Tienen que meter la gestión de riesgos psicosociales en su ADN organizacional. Esto implica crear canales de denuncia que sean realmente confidenciales, nada de chismes de pasillo, y actuar rápido con medidas de intervención antes de que un problema de salud mental se vuelva algo irreversible.

11. Reforma al Código del Trabajo

11.1 Art. 349: Ampliación del concepto de enfermedad profesional.

“Se consideran también enfermedades profesionales las afecciones físicas o mentales derivadas de la exposición sostenida a riesgos psicosociales, así como a factores de organización y gestión del trabajo que causen daño psicológico o social, incluyendo el burnout, cuando exista relación de causalidad con el trabajo.”

11.2 Art. 410 Obligaciones de prevenir

Incorporar un párrafo de cierre:

"El empleador debe identificar, evaluar y controlar periódicamente los riesgos psicosociales mediante instrumentos técnicos y adoptar medidas correctivas cuando detecte factores de riesgo."

11.3 Art. 434 del Reglamento de higiene y seguridad

No podemos seguir postergando esto: es urgente implementar un sistema real para gestionar los riesgos psicosociales. No hablo de un documento guardado en un cajón, sino de un plan con dientes. Necesitamos evaluaciones constantes que nos digan la verdad sobre el ambiente laboral, canales de denuncia donde la gente no tenga miedo de hablar porque su privacidad esté blindada, y, sobre todo, herramientas para actuar rápido antes de que un problema pequeño se convierta en un incendio emocional para el equipo.

12. Mecanismo probatorio

Se propone una presunción de origen laboral. Si el trabajador acredita la exposición al riesgo y la empresa no acredita haber cumplido con el deber de prevención previsto en el art. 410. Se presumirá que la enfermedad es laboral, salvo que la empresa pruebe lo contrario. Esto ayuda al trabajador al no tener que cargar con toda la dificultad de probar el nexo causal. (*Código del trabajo, artículo 410, s. f.-b*)

13. Fiscalización

Dar al Ministerio del Trabajo y al IESS la facultad de auditar estos planes de gestión y aplicar sanciones graduales en caso de incumplimiento, inspirándose en los modelos de Chile y de Colombia. El Ministerio del Trabajo y el IESS tendrán un plazo de 180 días, contados desde la publicación de la reforma, para elaborar la normativa técnica, los protocolos de evaluación, los formularios de calificación y los criterios de intervención necesarios. (Moromenacho Columba et al., 2025)

14. Propuesta Lex Ferenda

Para resolver este problema jurídico de forma práctica, nuestra recomendación es reformar el Código del Trabajo ecuatoriano bajo los siguientes puntos:

14.1 La idea es meter un párrafo nuevo en el artículo 349. Lo que buscamos con esto es que se reconozca de una vez por todas, y con validez legal, que cualquier trastorno que venga de estar expuesto a riesgos psicosociales de forma constante sea considerado una enfermedad profesional. Esto incluye, por supuesto, el burnout. La única condición es que se pueda demostrar, con pruebas claras, que el problema tiene su raíz directa en el trabajo que la persona desempeña.

14.2 En cuanto al artículo 410, creemos que falta algo clave. Deberíamos meter ahí la obligación de que las empresas no solo miren por encima, sino que realmente detecten, desmenucen y controlen esos riesgos psicosociales. Y no vale hacerlo a ojo o con cualquier encuesta de internet; la idea es que usen herramientas técnicas que tengan un respaldo oficial, algo que de verdad sea válido y serio.

14.3 También recomendamos modificar el Si nos fijamos en lo que dicta el artículo 434, la cosa queda clara: las normas de higiene y seguridad no pueden ignorar los riesgos psicosociales. No basta con tener un papel guardado en un cajón que nadie lee. El plan tiene que estar vivo, con evaluaciones que se repitan cada cierto tiempo y, lo más importante, canales de denuncia que sean realmente seguros. Si el trabajador siente que al hablar se le viene el mundo encima o que lo van a señalar, el sistema simplemente no sirve para nada. La privacidad tiene que ser total, sin excepciones. Sobre el tema de quién tiene que probar qué, la idea es adoptar algo parecido al modelo que usan en Chile. Esto cambia bastante las reglas del juego. Básicamente, se trata de una presunción relativa. ¿Cómo funciona? Pues si un empleado demuestra que estuvo expuesto a esos riesgos y la empresa no puede probar que hizo todo lo posible por prevenirlo, entonces se asume que la enfermedad es laboral. Es un golpe de realidad para las organizaciones: si no cumplen con su deber de proteger a la gente, van a tener que responder legalmente por las consecuencias de salud que esto provoque. Con esta reforma, Ecuador lograría ponerse al nivel de países como Colombia y Chile. Así, cerraríamos esa brecha legal y permitiríamos que el burnout se trate como lo que realmente es: una enfermedad profesional que necesita prevención y reparación.

Referencias

- Agotamiento laboral en Ecuador: Datos del burnout en 2025. (2025, noviembre 9). *Ecuador Noticias*. <https://ecuadornoticias.com/agotamiento-laboral-ecuador-burnout-2025/>
- Burnout laboral en Colombia: Qué dice la ley y cómo prevenirlo*. (2026, abril 28). [Terapia a un click]. <https://terapiaunclick.com/burnout-laboral-en-colombia-que-dice-la-ley-y-como-prevenirlo/>
- Burnout Laboral en Perú: Señales y Qué Hacer*. (2026, julio 31). SueldoJusto.pe. <https://sueldojusto.pe/blog/burnout-laboral-peru/>
- Código del trabajo, artículo 184*. (s. f.-a). SUSESO: Normativa y jurisprudencia. Recuperado 14 de agosto de 2026, de <https://www.suseso.gob.cl/612/w3-propertyvalue-69914.html>
- Código del trabajo, artículo 184*. (s. f.-b). SUSESO: Normativa y jurisprudencia. Recuperado 15 de agosto de 2026, de <https://www.suseso.gob.cl/612/w3-propertyvalue-69914.html>
- Decreto 1477 de 2014 - Gestor Normativo». Accedido 21 de agosto de 2026.
- Derecho, L. • P. por el. (2026, junio 11). Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (Ley 29783) [actualizada 2026]. LP. <https://lpderecho.pe/ley-seguridad-salud-trabajo-ley-29783-actualizado/>
- Freudenberger on Staff Burn-Out (1974) | PDF | Occupational Burnout | Behavioural Sciences*. (s. f.). Scribd. Recuperado 14 de agosto de 2026, de <https://www.scribd.com/document/463233572/SB-1974>
- <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=58849>
- Ley 1562 de 2012—Gestor Normativo*. (s. f.). Recuperado 15 de agosto de 2026, de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=48365>
- Maslach, C., & Jackson, S. (1981). The Measurement of Experienced Burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2, 99-113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Moromenacho Columba, J. V., Toapanta Peralta, J. V., & Ganchala Gutiérrez, P. A. (2025). Revisión sistemática: Causas y consecuencias que inciden en el Síndrome de Burnout en el personal de salud ecuatoriano. *ASCE MAGAZINE*, 4(4), 1503-1528. <https://doi.org/10.70577/asce.v4i4.500>

Nacional, B. del C. (2003, enero 16). *Biblioteca del Congreso Nacional | Ley Chile*.

www.bcn.cl/leychile. <https://www.bcn.cl/leychile>

Ra, Zavala. «El síndrome de burnout en Ecuador». *Lo dijeron*, 27 de noviembre de 2024.

<https://lodijeron.wordpress.com/2024/11/27/el-sindrome-de-burnout-en-ecuador/>.

Schaufeli & Bakker 2004 PDF | PDF | Occupational Burnout | Internal Consistency. (s. f.).

Recuperado 14 de agosto de 2026, de

<https://es.scribd.com/document/339701908/Schaufeli-Bakker-2004-pdf>

World Health Organization. (2019, mayo 28). *Burn-out an «occupational phenomenon»:*

International Classification of Diseases. [https://www.who.int/news/item/28-05-2019-](https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases)

[burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases](https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases)



DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Nosotros, **Moran Moreira, Jared Isaac** con C.C.: #0931758254 y **Moncada Tapia, Pedro Gustavo** con C.C.: #0930375969; autores del trabajo de titulación: Reconocimiento del Síndrome de Burnout como enfermedad profesional en la legislación ecuatoriana), previo a la obtención del título de **ABOGADO** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaramos tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT, en formato digital, una copia del referido trabajo de titulación, para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador, para su difusión pública, respetando los derechos de autor.

2.- Autorizamos a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, 25 de agosto 2026



Jared Isaac Moran
Moreira



f. _____

Moran Moreira, Jared Isaac
C.C: 0931758254



Pedro Gustavo
Moncada Tapia



f. _____

Moncada Tapia, Pedro Gustavo
C.C: 0930375969



REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

TEMA Y SUBTEMA:	Reconocimiento del síndrome de burnout como enfermedad profesional en la legislación ecuatoriana		
AUTOR(ES)	Jared Isaac, Moran Moreira; Pedro Gustavo, Moncada Tapia		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	José Miguel, García Auz		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Facultad de Jurisprudencia, Ciencias Sociales y Políticas		
CARRERA:	Carrera de Derecho		
TÍTULO OBTENIDO:	Abogado		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	25 de agosto de 2026	No. DE PÁGINAS:	35 páginas
ÁREAS TEMÁTICAS:	Derecho Laboral; Derecho de la Seguridad Social; Derecho Constitucional; Salud Ocupacional		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Síndrome de burnout; Enfermedad profesional; Riesgos psicosociales; Derecho al trabajo; Seguridad y salud en el trabajo; Derecho comparado		
RESUMEN/ABSTRACT El síndrome de burnout es, esencialmente, una respuesta al estrés laboral crónico que no se ha gestionado a tiempo. Durante mucho tiempo se vio casi exclusivamente como un tema clínico, pero las condiciones de trabajo actuales nos obligan a analizarlo también desde el ámbito del derecho. No basta con poner cascos o señalar zonas de peligro si dejamos que el estrés y la carga mental terminen por hundir al trabajador. Al final del día, un empleado agotado psicológicamente es un empleado que no rinde, y eso es un problema real. Si miramos lo que dice la ley en Ecuador, tenemos la Constitución, el Código del Trabajo y las normas del IESS, que en teoría exigen proteger la salud integral de la gente en sus puestos. Pero aquí es donde la cosa se complica. Aunque las leyes actuales tocan el tema del bienestar, lo hacen de forma muy ligera, casi de pasada. El gran vacío está en que no existe un reglamento específico que catalogue el burnout o agotamiento profesional como una enfermedad causada directamente por el trabajo. Es como si tuvieras un mapa que te asegura llegar a tu destino, pero no te dice absolutamente nada sobre qué hacer si te falta el aire a mitad del camino. Este estudio busca entender si el sistema legal de Ecuador realmente protege al trabajador cuando esto sucede, o si lo que urge es una reforma profunda que permita prevenir el problema, detectar los casos a tiempo y, sobre todo, asegurar que se paguen las indemnizaciones que corresponden.			
ADJUNTO PDF:	☒ SI	☐ NO	
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: +593 985942031 (Moncada Pedro) +593 995042041 (Morán Jared)	E-mail: pedro.moncada@cu.ucsg.edu.ec jared.moran@cu.ucsg.edu.ec	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE)::	Nombre: Reynoso Gaute, Maritza Ginette Teléfono: +593-4-3804600 E-mail: maritza.reynoso@cu.ucsg.edu.ec		
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA			
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):			
Nº. DE CLASIFICACIÓN:			
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):			