

INFECCIÓN POR COVID-19 Y COVID PERSISTENTE — GUÍA PARA LOS TRABAJADORES

Guía de recuperación de trabajadores



Índice

Colaboración entre trabajadores y empresarios	2
Durante la enfermedad	2
Qué hacer si experimenta síntomas de COVID-19	2
Temas a comentar con su superior si va ausentarse durante más tiempo, por ejemplo, debido a covid persistente	3
El papel de su superior	3
Reincorporación al trabajo.....	4
Reunión de reincorporación al trabajo (o entrevista de reincorporación al trabajo).....	4
Alta médica previa a la reincorporación al trabajo.....	4
Adaptación de las tareas	4
Ejemplos de adaptaciones de las tareas.....	5
Reincorporación progresiva	5
Otros ejemplos.....	5
¿Cómo pueden ayudarle los servicios de salud laboral?.....	6
Responsabilidades generales del empleador	6

Colaboración entre trabajadores y empresarios

Tras las tensiones extraordinarias, tanto físicas como psicológicas, que conlleva sufrir una infección por COVID-19 o covid persistente, puede resultar difícil reincorporarse al trabajo. Es posible que le cueste realizar sus actividades cotidianas, pero que tenga que trabajar por razones económicas o sociales, por el bien de su salud mental. Durante la enfermedad, deberá quedarse en casa hasta que se sienta suficientemente bien como para regresar; con la ayuda adecuada, podrá reincorporarse de forma progresiva o parcial una vez que ya no contagie a los demás. A algunas personas la infección solo les dura un par de días, aunque lo normal es que dure entre dos y cuatro semanas. Es lo que se denomina «COVID aguda».

«Covid persistente» es el término utilizado si los síntomas duran más de cuatro semanas y le impiden realizar las actividades normales. Según los estudios de investigación, se estima que una de cada cinco personas tiene síntomas después de cinco semanas, y una de cada diez tiene síntomas durante doce semanas o más después de sufrir COVID-19 aguda. La Organización Mundial de la Salud (OMS) publicó un [documento normativo](#) en febrero de 2021 en el que se describen los síntomas, la prevalencia y el tratamiento de la enfermedad.

Estese tranquilo, aunque la recuperación de la COVID-19 puede ser lenta, muchas personas mejoran con el tiempo y se espera que los tratamientos vayan mejorando según se vaya conociendo la enfermedad. La vuelta al trabajo forma parte del proceso de recuperación, aunque hay que ser flexible y tener paciencia al principio.

La pandemia ha sido dura también para los empresarios. Han tenido que cambiar rápidamente la forma de organizar el trabajo para lograr un entorno seguro para los trabajadores y los clientes. Han visto cómo muchos de sus trabajadores se ausentaban por la enfermedad. En una misma organización puede haber muchos afectados.

La pandemia también ha obligado a muchas personas a realizar teletrabajo y a cerrar empresas y sectores (como la hostelería), lo que ha dado lugar a la suspensión del contrato de trabajo de muchas personas. Esto tendrá un impacto a largo plazo, y los empresarios deben priorizar sus necesidades empresariales básicas, así como la salud y el bienestar de sus empleados.

Teniendo esto en cuenta, es lógico que los trabajadores y los empresarios colaboren para que la reincorporación al trabajo se lo más productiva posible para todas las partes.

Durante la enfermedad

Qué hacer si experimenta síntomas de COVID-19

- Debe hacerse una prueba de diagnóstico del coronavirus y ausentarse del trabajo. Si el resultado de la prueba es positivo o su médico cree que los síntomas se deben a la COVID-19, debe ausentarse del trabajo y aislarse desde el momento en que se iniciaron los síntomas o dio positivo. Consulte la normativa de su país y los requisitos de su empleador en este sentido.
- Debe ponerse en contacto con su superior para informarle de que se ausentará y, si así lo exige la normativa nacional, presentar una «baja por enfermedad».
- Debe descansar hasta que se reponga, ya que los síntomas pueden durar varios días.
- Debe cumplir los requisitos relacionados con las pruebas necesarias antes de volver al trabajo. En caso de duda, consulte al servicio de salud laboral o a su empleador.

Temas a comentar con su superior si va ausentarse durante más tiempo, por ejemplo, debido a covid persistente

- Cuánto tiempo le han recomendado ausentarse: como empleado, tiene la obligación de informar a su superior lo antes posible si está enfermo, presentar una «baja por enfermedad» e indicar durante cuánto tiempo se ausentará aproximadamente. Si ello no es posible debido a las restricciones de las citas presenciales, consulte a un médico.

Nota: la información que figura en su «baja por enfermedad» debe acordarse entre usted y el médico que la expide. Su información sanitaria es confidencial, pero conviene ofrecer una explicación sencilla a su empleador.

- La razón de su ausencia: basta con indicar algo sencillo y general, como «sospecha de COVID-19» o «enfermedad vírica». No está obligado a facilitar a su superior ningún dato médico. Puede decir tanto o tan poco como quiera.
- Cuándo debe ponerse en contacto con su superior para ponerle al día: si tiene la intención de reincorporarse, debe concertar una reunión con su superior. Si aún no se encuentra bien para volver al trabajo, debe presentar otra «baja por enfermedad». Puede ponerse en contacto por teléfono, correo electrónico o videoconferencia, o reunirse de forma presencial. Acuerde el método de contacto con su superior.
- Algunas personas tendrán síntomas persistentes, como la fatiga, durante unas semanas, y otras pueden sufrir efectos de la infección que tardan más tiempo en pasarse. Otros síntomas frecuentes son una frecuencia cardíaca rápida, falta de aliento y dolor. Puede sentirse angustiado o desanimado. Si le preocupa cualquier nuevo síntoma, debe ponerse en contacto con un médico.
- La covid persistente puede tener patrones inusuales: recaídas y fases con síntomas nuevos, a veces extraños.
- Un caso inicialmente leve puede agravarse posteriormente y conllevar problemas que afectan notablemente a las actividades cotidianas.
- La covid persistente puede durar muchos meses.
- Es posible que necesite ayuda para acceder a las pruebas y exploraciones médicas que aceleren la vuelta al trabajo. **No dude en solicitarla.**

El papel de su superior

- Es recomendable que su superior se mantenga en contacto con usted mientras esté enfermo, aunque sea con una simple llamada telefónica, para preguntarle cómo se encuentra y si puede ayudarle de alguna forma. Esto le ayudará a mantener la relación con su lugar de trabajo. Las personas que llevan mucho tiempo sin trabajar suelen decir que echan de menos la rutina del trabajo y el contacto con otras personas. Algunos lugares de trabajo animarán a los miembros del equipo a mantenerse en contacto con los trabajadores ausentes; puede comentar con su superior la forma en que prefiere ser contactado.
- Conviene acordar la información que puede compartirse con compañeros y clientes, respetando al mismo tiempo la confidencialidad y lo que no se desea compartir.
- Su superior puede ofrecerle apoyo, no solo preguntando cómo se encuentra ahora, sino también comprobando que dispone de la ayuda médica que necesita y reconociendo que está pasando usted por unos momentos difíciles.
- Algunas empresas pueden facilitar la vuelta al trabajo aceptando sufragar pruebas, exploraciones o citas médicas a las que, de otro modo, no podría acceder.
- Su superior debe comprender que no es necesario tener una prueba positiva para el diagnóstico de la COVID-19. Puede diagnosticarse a través de los síntomas.

Reincorporación al trabajo

Si empieza en un trabajo nuevo, puede que le pregunten si tiene algún problema de salud para el que necesite ayuda para realizar su trabajo. No tiene por qué decirlo, pero si desea recibir ayuda, por ejemplo porque tiene problemas como consecuencia de la COVID-19, puede solicitar que se le remita al servicio de salud laboral o al médico.

Algunos puestos de trabajo tienen requisitos especiales en materia de seguridad y salud, y puede que para desempeñarlos deba someterse a una evaluación médica. En estas situaciones, se le aconseja legalmente que informe al servicio de salud laboral o al médico de su estado de salud.

Reunión de reincorporación al trabajo (o entrevista de reincorporación al trabajo)

- **Su superior debe:**
 - mantener una reunión con usted antes de reincorporarse para hablar del proceso y preguntarle cómo puede ayudarle (durante la pandemia, esto puede hacerse por teléfono o videoconferencia);
 - organizar una revisión lo antes posible una vez que se reincorpore (también puede ser por teleconferencia o videoconferencia);
 - revisar las cargas de trabajo y asegurarse de que no se verá sometido a una presión excesiva;
 - considerar la posibilidad de involucrar al servicio de salud laboral o al médico, al departamento de recursos humanos, a su supervisor o a los representantes de los trabajadores.

El superior jerárquico y el empleado podrían realizar una lista de las demandas de trabajo englobadas en las siguientes categorías y asignar un porcentaje estimado del tiempo necesario cada día a satisfacerlas (antes de la baja por enfermedad), y determinar si el empleado percibe que estas demandas serán un problema cuando se reincorpore:

- cognitivas: tratamiento de datos complejos, entrada de datos que requiere una gran concentración, cambio rápido de tareas, uso de múltiples sistemas, toma de decisiones complejas, toma de decisiones rápida y de alto riesgo, gestión de múltiples partes interesadas o informes;
- físicas: movimiento repetitivo, posturas estáticas, movimiento ocasional de objetos engorrosos o pesados;
- emocionales: tratar con personas o niños vulnerables, clientes en dificultades, potencial de agresión o violencia, necesidad de ser flexible y resiliente desde el punto de vista emocional.

Esto podría ayudar a determinar adaptaciones concretas y útiles.

Alta médica previa a la reincorporación al trabajo

- **Esto dependerá de su función laboral.**
 - Si su trabajo implica levantamiento de cargas pesadas u otro tipo de esfuerzo, debe someterse a chequeos médicos del corazón y los pulmones antes de volver a estas actividades.
 - Pueden ser necesarios otros chequeos médicos, como un examen de la vista o una evaluación cognitiva, si desempeña una función crítica desde el punto de vista de la seguridad.
 - Si tiene alguna enfermedad preexistente que se haya agravado por la COVID-19, se debe revisar cualquier restricción laboral previa.

Adaptación de las tareas

- **Las adaptaciones pueden ayudar enormemente y existen muchas opciones. Debe comentar estas cuestiones con su superior.**
 - Haga sugerencias a su superior, sobre la base de su experiencia y conocimientos sobre su trabajo y su estado de salud.
 - Consulte a su médico sobre lo que debe y lo que no debe hacer, y pida cita con un médico laboral o con el servicio de salud laboral. Puede que se sienta culpable por tener que

ausentarse, pero es importante que no se reincorpore demasiado pronto y que no trabaje en exceso cuando lo haga.

- Hable con su superior sobre las adaptaciones razonables que se pueden realizar en sus funciones. (Si resulta que necesita cambios permanentes en su trabajo que pueden abordarse más adelante).
- Solicite información sobre la política de rehabilitación de su empleador. También puede solicitar apoyo a cualquier servicio de bienestar, asesoramiento y apoyo psicológico proporcionado por su empleador o sindicato.
- Conviene acordar con su superior un plan de reincorporación al trabajo con el que ambas partes se sientan cómodas. Este plan debe ser viable y establecer quién debe hacer qué y cuándo. También tiene que ser flexible porque, hasta que no lo intente, no sabrá lo que puede hacer y lo que no.
- Independientemente de estas adaptaciones, su empleador debe seguir aplicando y manteniendo medidas eficaces de lucha contra las enfermedades infecciosas en el lugar de trabajo.
- En el marco de la revisión de reincorporación al trabajo, acuerde una carga de trabajo que le deje algo de energía para su familia y el ocio.

Ejemplos de adaptaciones de las tareas

Reincorporación progresiva

En función de la duración y el impacto de sus síntomas, es posible que necesite una reincorporación gradual, también conocida como «reincorporación progresiva». Las reincorporaciones progresivas pueden irse adaptando. Los afectados por la COVID-19 suelen necesitar una reincorporación progresiva mucho más larga que la media de cuatro semanas.

Las personas con covid persistente suelen recaer si se exceden trabajando. Por lo general, esta recaída no se manifiesta hasta días después; debe guiarse por sus síntomas.

No existen límites para los tipos de adaptaciones; lo mejor es acordarlas y analizarlas con su superior y mantenerse flexibles. No tema hacer sugerencias; sin embargo, es posible que su superior no pueda aceptar todo lo que solicite, esto dependerá del trabajo.

Otros ejemplos

Las adaptaciones deben ajustarse a cada persona y dependen de los problemas de salud que tenga y de su capacidad para hacer cosas y desempeñar su trabajo. Algunas de las siguientes adaptaciones pueden parecer obvias, pero conviene formalizarlas para garantizar que se materialicen.

- modificaciones del horario (inicio, fin, descanso);
- modificaciones de la jornada, por ejemplo, jornadas más cortas, días de descanso entre días laborables;
- modificaciones de la carga de trabajo, por ejemplo:
 - ✚ reducir el número de tareas a realizar en un tiempo;
 - ✚ dejar más tiempo para completar las tareas habituales.
- modificaciones de los patrones de trabajo, por ejemplo, necesidad de descansos regulares;
- cambios temporales en las funciones o tareas («modificación de tareas»);
- apoyo, por ejemplo:
 - ✚ línea de supervisión clara: alguien a quien preguntar o consultar;
 - ✚ un sistema de «colegas», en el que dos personas trabajan juntas para controlarse y ayudarse mutuamente;
 - ✚ tiempo libre para las citas médicas;
 - ✚ no trabajar de forma aislada.
- objetivos claros y mecanismos de revisión;
- teletrabajo parcial;

- adaptaciones de equipos, por ejemplo filtros de pantalla azules, programas informáticos activados por voz, sillas de oficina ergonómicas, equipos de movimiento/manipulación mejorados.

Si su estado de salud cambia, conviene informar a su superior.

Si tiene una enfermedad que pueda considerarse una discapacidad, el empleador puede tener estar legalmente obligado a realizar adaptaciones adicionales razonables.

¿Cómo pueden ayudarle los servicios de salud laboral?

Los servicios de salud laboral y los médicos laborales reconocen que la duración de la enfermedad puede ser larga y que una reincorporación demasiado temprana puede causar una recaída. Pueden ayudar de la siguiente manera:

- mediante la realización de una evaluación individualizada del riesgo para la salud;
- mediante la evaluación de los empleados con nuevas enfermedades y enfermedades poco conocidas, y la evaluación del impacto de los síntomas sobre en el funcionamiento;
- mediante la realización de una evaluación individualizada del riesgo en el lugar de trabajo o las tareas con usted y su superior jerárquico;
- mediante la consideración de su seguridad y la de sus compañeros;
- mediante la puesta en marcha de programas de vigilancia sanitaria y rehabilitación si se requiere alguna adaptación de la vigilancia sanitaria estándar para otros riesgos.

Si trabaja para una organización grande, pregunte si disponen de:

- una línea telefónica de asesoramiento;
- rehabilitación, por ejemplo, fisioterapia y terapia ocupacional;
- apoyo práctico para cuestiones como el cuidado de los niños y las enfermedades de larga duración, para ayudar a las personas a encontrar y mantener puestos de trabajo.

Responsabilidades generales del empleador

He aquí algunas políticas y procedimientos que su empleador debe tener:

- políticas generales que garanticen un «buen trabajo» para todos;
- una política de ausencia por enfermedad;
- políticas laborales flexibles;
- obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo;
- política en materia de discapacidad y otras políticas de igualdad.

En este folleto se ofrecen orientaciones a los trabajadores sobre cómo gestionar la reincorporación al trabajo tras la infección por COVID-19 o covid persistente.

La COVID-19 es una enfermedad nueva, por lo que se trata de un documento provisional que se actualizará a medida que se disponga de nueva información.

La EU-OSHA también ha elaborado una guía sobre la reincorporación de trabajadores en proceso de recuperación de la COVID-19, véase <https://osha.europa.eu/en/themes/covid-19-resources-workplace>

La EU-OSHA ha elaborado una serie de documentos de orientación y herramientas para que las empresas aborden el impacto de la COVID-19 en los lugares de trabajo. Pueden consultarse en el apartado de la página web [Trabajos saludables: Detener la pandemia](#). Encontrará material adicional en el apartado [Rehabilitación y reincorporación al trabajo](#) de la página web de la EU-OSHA.

Autor(es): Profesor Ewan Macdonald, Dra. Drushsca Laloo, Dra. Clare Raynor y Dra. Jo Yarker, SOM Long Covid Group (Society of Occupational Medicine).

La EU-OSHA desea expresar su agradecimiento a la Society of Occupational Medicine (SOM)

Gestión del proyecto: Ioannis Anyfantis, Elke Schneider, William Cockburn, Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA).

© Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, 2021

Se autoriza la reproducción siempre y cuando se mencione la fuente.