

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

Apoyo a los trabajadores que se reincorporan - Puntos clave



Índice

¿Qué son la «post-covid» y la «covid persistente»?.....	3
¿Por qué son importantes los directivos en el proceso de reincorporación al trabajo?	3
¿Qué deben hacer los directivos para ayudar a reincorporarse al trabajo a una persona con covid persistente?	4
Paso 1: mantener el contacto con el trabajador mientras está ausente	4
Paso 2: preparar la reincorporación del trabajador	5
Paso 3: mantener una conversación sobre la reincorporación al trabajo	5
Paso 4: brindar apoyo durante los primeros días de la reincorporación al trabajo	6
Paso 5: brindar apoyo continuo y revisar periódicamente.....	6
Ejemplos de modificaciones del trabajo	7
Reincorporación progresiva y horario de trabajo.....	7
Otros ejemplos.....	7
¿Cómo pueden los servicios de salud laboral ayudar a los supervisores y a los trabajadores reincorporados?.....	8
Responsabilidades generales de un supervisor.....	8

▪ ¿Cuál es la experiencia después de la COVID?

Aunque aún nos queda materia por conocer sobre los efectos de la COVID-19, ya sabemos que:

- Una de cada cinco personas presenta síntomas al cabo de cuatro semanas, y una de cada diez presenta síntomas durante doce semanas o más. En algunos casos, los síntomas pueden prolongarse durante varios meses.
- Los síntomas pueden ser impredecibles y variar con el tiempo.
- Los síntomas más habituales son fatiga extrema, dificultad para respirar, dolor muscular y articular, dolor torácico y problemas de salud mental.
- La mayoría de los trabajadores con síntomas persistentes necesitarán adaptaciones en el lugar de trabajo, otros podrían no necesitarlas.
- La naturaleza impredecible y cambiante de la covid persistente significa que algunos trabajadores tienen que volver al trabajo gradualmente, durante un largo periodo de tiempo, para ir recuperando toda su capacidad laboral.

▪ ¿Por qué son importantes los supervisores a la hora de apoyar la reincorporación al trabajo?

En tanto que directivo, usted es a menudo el primer punto de contacto. Está comprobado que los superiores jerárquicos juegan un papel importante a la hora de culminar con éxito la reincorporación al trabajo; tanto sus acciones como sus comportamientos pueden afectar a la capacidad del trabajador para reincorporarse y permanecer en el puesto de trabajo. No es necesario que sea un experto en covid persistente ni que tenga todas las respuestas, pero es importante que esté ahí para apoyar al trabajador reincorporado, escuchar sus inquietudes y actuar en los casos necesarios.

▪ La importancia de colaborar para encontrar una solución

Todos somos diferentes. Cada persona necesitará diferentes niveles de apoyo dependiendo de su función, los síntomas a largo plazo, el entorno laboral y la situación personal. Es importante escuchar las necesidades e inquietudes del trabajador reincorporado, permitirle ser proactivo a la hora de efectuar los cambios que le permitan gestionar su salud y su trabajo, y colaborar para encontrar soluciones eficaces para él y para su equipo.

▪ Principales pasos a seguir al apoyar a los trabajadores reincorporados

Si sigue estos pasos, el trabajador reincorporado tendrá más posibilidades de volver al trabajo de forma segura y de permanecer en su puesto. En esta guía se ofrece más información sobre cada paso.

- ✚ *Paso 1:* mantener el contacto con el trabajador mientras este está ausente.
- ✚ *Paso 2:* prepararse para la reincorporación del trabajador.
- ✚ *Paso 3:* mantener una conversación sobre la reincorporación al trabajo.
- ✚ *Paso 4:* brindar apoyo durante los primeros días después de la reincorporación.
- ✚ *Paso 5:* brindar apoyo continuo y revisar periódicamente.

▪ Uso de esta guía

En esta guía encontrará información que le permitirá ayudar a los trabajadores que se reincorporan al trabajo después de una infección por COVID-19 o covid persistente. Esta información puede utilizarse junto con las prácticas de gestión de ausencias de su organización.

Recuerde, si no sabe qué hacer, que puede comunicarse con su contacto de recursos humanos, no es necesario que lo haga solo.

Este folleto ofrece orientación sobre la forma en que los directivos pueden ayudar a los trabajadores con síntomas persistentes a volver al trabajo después de la infección por COVID-19 o covid persistente.

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

¿Qué son la «post-covid» y la «covid persistente»?

Para muchas personas, los síntomas de la COVID-19 solo duran algunos días, aunque lo habitual es que los síntomas se prolonguen entre dos y cuatro semanas. Esto es lo que se denomina «COVID aguda». La expresión «Covid persistente» es un término utilizado a menudo cuando los síntomas, al cabo de cuatro semanas, siguen impidiendo a la persona realizar las actividades normales. Otros términos utilizados para describir la misma enfermedad son «covid-19 persistente sintomática» (síntomas que duran de cuatro a doce semanas) y «síndrome post-covid-19» (doce semanas o más).

- Aún queda mucho por aprender sobre el impacto de la COVID-19, pero los estudios de investigación revelan que:
- Una de cada cinco personas presenta síntomas al cabo de cuatro semanas, y una de cada diez presenta síntomas durante doce semanas o más. En algunos casos, los síntomas pueden prolongarse varios meses.
- Los síntomas varían considerablemente entre unas personas y otras y no existe un itinerario de diagnóstico definido para la covid persistente.
- Los síntomas de covid persistente pueden ser impredecibles y variar con el tiempo; algunas personas tienen síntomas continuos, mientras que en otros casos, los síntomas van y vienen.
- Los síntomas más habituales son los siguientes:
 - ✚ fatiga que no mejora tras el reposo
 - ✚ falta de aliento
 - ✚ dolor muscular y articular
 - ✚ dolor pectoral
 - ✚ tos
 - ✚ problemas de salud mental, en particular ansiedad y depresión.
- Otros síntomas que cabe reseñar son dolores de cabeza, dificultades para pensar y encontrar las palabras correctas, problemas cardíacos y relacionados con la presión arterial, pérdida del sentido del olfato, erupciones cutáneas, problemas digestivos, pérdida de apetito y dolor de garganta.
- La COVID prolongada puede presentar patrones infrecuentes: recaídas y fases con síntomas nuevos, a veces inusuales. Un caso inicialmente leve o incluso asintomático puede ir seguido de síntomas graves que afectan notablemente a las actividades cotidianas.

Permanezca 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 a medida que se conozca mejor la enfermedad. La vuelta al trabajo forma parte del proceso de recuperación, aunque debe ser flexible e implicar una reducción del número de horas de trabajo o del ritmo durante muchos meses.

¿Por qué son importantes los directivos en el proceso de reincorporación al trabajo?

La experiencia de la enfermedad, especialmente con covid persistente, con sus síntomas cambiantes e inusuales, puede resultar preocupante tanto para el trabajador como para el directivo, pero esto no tiene por qué ser así: los consejos recogidos en este folleto ayudarán a los directivos a apoyar a los trabajadores en el proceso de reincorporación.

La experiencia de la COVID-19 varía en cada persona; para algunas es un desafío, pero para otras muchas el retorno al trabajo, de una manera u otra, (no necesariamente a tiempo completo o realizando las mismas tareas) es importante por razones económicas, sociales y de mejora de la salud mental, así como para brindarles la oportunidad idónea de permanecer en el trabajo: lo cual puede ayudarles incluso a restablecerse.

- En tanto que supervisor, usted juega un papel esencial en el apoyo a los trabajadores que se reincorporan al trabajo. Como supervisor, también es:
- el primer punto de referencia para el trabajador en muchos casos;
- la persona mejor situada para ayudar al trabajador a sentirse valorado y a conservar su sentido de la identidad cuando no se encuentra en su forma ideal;
- capaz de introducir modificaciones o adaptaciones que permitan al trabajador gestionar su trabajo y proteger su salud a su regreso.

El departamento de recursos humanos también puede desempeñar un papel importante, apoyando a los directivos en la ejecución de una serie de tareas mencionadas en esta guía.

¿Qué deben hacer los directivos para ayudar a reincorporarse al trabajo a una persona con covid persistente?

- **Todos somos diferentes.**

Cada persona necesitará diferentes niveles de apoyo dependiendo de su función, de los síntomas a largo plazo, del entorno laboral y de su situación personal. Es importante escuchar sus necesidades e inquietudes, permitirles ser proactivos a la hora de realizar cambios que les permitan gestionar su salud y su trabajo, y colaborar para encontrar soluciones eficaces. Si sigue estos pasos, ofrecerá al trabajador reincorporado más posibilidades de volver al trabajo de forma segura y permanecer en su puesto.

Paso 1: mantener el contacto con el trabajador mientras está ausente

- **Mantenga el contacto.** Hágale saber que se acuerda de él. Póngase de acuerdo sobre cómo van a mantener el contacto (frecuencia; por teléfono o correo electrónico).
- **Trate con el trabajador la cuestión de los derechos y obligaciones legales** tanto de la empresa como del trabajador por lo que respecta a la baja por enfermedad. Si el trabajador se ha ausentado durante varios días, es posible que deba presentar una notificación formal de baja conforme a los requisitos de su legislación nacional.
- **Acuerde qué decirle a los demás.** Es útil acordar la información que se debe compartir con los compañeros y los clientes, respetando siempre la confidencialidad.
- Si tiene **acceso a servicios de medicina en el trabajo y/o de apoyo psicológico**, informe a los trabajadores sobre el apoyo disponible y cómo acceder a él. Los servicios de medicina en el trabajo y los médicos laborales tienen experiencia en materia de asesoramiento sobre adaptaciones y apoyo, así como en la comunicación de asesoramiento a los supervisores pertinentes, una vez obtenido el consentimiento del trabajador.
- Consulte con el trabajador sus preferencias por lo que se refiere a intervenciones, programas de rehabilitación, asesoramiento en el trabajo y agencias externas en materia de reincorporación al trabajo.
- **Dé permiso al trabajador para reposar y recuperarse.** A muchas personas les produce sensación de culpa ausentarse del trabajo y esto puede obstaculizar su recuperación; hágales saber que está ahí para ayudar y apoyar, en lugar de para preguntarles cuándo piensan regresar.
- **Proporcione información a los trabajadores sobre las políticas de rehabilitación** establecidas en su empresa, ya sean específicas para la COVID-19 o no.

Paso 2: preparar la reincorporación del trabajador

- **Algunas personas pueden necesitar un permiso médico para reincorporarse**, por ejemplo, cuando el trabajo implica mucho esfuerzo o un estrés importante, el trabajador desempeña funciones críticas para la seguridad, o cuando los trabajadores tienen enfermedades preexistentes que han deteriorado como consecuencia de la COVID-19.
- **Póngase en su lugar:** ¿cómo se sentiría si hubiera estado gravemente enfermo y no estuviese seguro de si iba a recuperarse por completo? Intente imaginar cómo se habrá sentido esa persona, qué podría preocuparla y cuáles podrían ser sus prioridades.
- **Organice una conversación para acordar un plan de reincorporación.** Algunos trabajadores pueden experimentar síntomas cambiantes y es posible que tarden en recuperar el ritmo de trabajo anterior. Prepárese para ser flexible y para que las cosas cambien con el tiempo; es posible que deba modificar el plan. Los servicios de salud laboral, los supervisores y los representantes de los trabajadores podrían respaldarle.
- **Consulte a su servicio de salud laboral o a su médico laboral sobre cómo adaptar el lugar de trabajo.** También pueden consultar a los médicos que tratan a su empleado.
- Proporcione información sobre la covid persistente y sobre cuestiones relacionadas con el trabajo y la reincorporación al trabajo a los compañeros y los supervisores del trabajador.
- Sopesese la posibilidad de **solicitar asesoramiento** y utilizar cualquier **plan de apoyo**, o aprovechar cualquier **disposición gubernamental —genérica o específica para la COVID-19—** que fomente las adaptaciones en el lugar de trabajo para mantener a los empleados en su puesto.

Paso 3: mantener una conversación sobre la reincorporación al trabajo

- **Antes de la conversación**, reflexione sobre las modificaciones del trabajo y de las tareas que podrían ser viables y pídale al trabajador que haga lo mismo. Asegúrese de que acuden a la reunión preparados para debatir sobre cómo puede afectar su enfermedad a su trabajo, qué tareas se sienten capaces de realizar en este momento y, lo que es más importante, qué modificaciones le ayudarán a realizar (parte de) su trabajo. Recuérdele que debe consultar con sus médicos lo que debe y lo que no debe hacer, y contar con los servicios de salud laboral o los médicos laborales. Podría ser útil recurrir al departamento de recursos humanos, los socios, el supervisor del trabajador o 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 en el momento de la reincorporación al trabajo:
 - ✚ 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.
- **Durante la conversación**, tómese el tiempo necesario para tranquilizar al trabajador; pregúntele cómo se encuentra y si hay algo que le preocupe, y busque soluciones. Hable sobre las posibles modificaciones del trabajo, las prioridades y el cronograma de trabajo para las primeras semanas de su reincorporación; pregúntele cuáles son sus ideas. Explique que va a supervisar cómo están evolucionando las cosas. Hable sobre qué podrían implicar el primer

día y la primera semana de trabajo. Acuerde un plan de reincorporación al trabajo con el que ambos se sientan cómodos. 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 qué puede hacer y qué no. Comparta el plan con los servicios de salud laboral o los médicos laborales, y piense también en compartirlo con el departamento de recursos humanos o con los compañeros del trabajador.

- **Evite cualquier ajuste no solicitado.**

Paso 4: brindar apoyo durante los primeros días de la reincorporación al trabajo

- Asegúrese de estar disponible para darle la bienvenida el primer día.
- Deles permiso para que se tomen las cosas con calma al principio, ya que esto evitará que se sienta abrumado y reducirá el riesgo de ulteriores ausencias.
- Recuérdele las prioridades laborales, el calendario y las modificaciones que haya acordado y compruebe que se hayan implantado y funcionen bien.
- Asegúrese de que el trabajador esté al corriente de cualquier cambio que se haya introducido en la mecánica del trabajo, preséntele a los compañeros nuevos, comuníquese las noticias recientes, etc.
- Organice revisiones periódicas para hablar sobre la gestión de la salud y el trabajo.

Paso 5: brindar apoyo continuo y revisar periódicamente

Aquí es donde las cosas difieren un poco del procedimiento de reincorporación habitual. Dado que los síntomas posteriores a la COVID-19 fluctúan y cambian con el tiempo, es muy importante que las modificaciones/ cargas de trabajo se revisen regularmente. Si es posible, se recomienda una revisión periódica de los avances tras la reincorporación al trabajo con un profesional de la salud laboral. De esta manera, puede anticiparse a los problemas y asegurarse de que su empleado tenga más oportunidades de controlar cualquier síntoma persistente y permanecer en su puesto de trabajo.

- **Comuníquese de forma regular y franca.** Organice revisiones para ver qué funciona y qué debería cambiarse.
- **Revise las cargas de trabajo** y acuerde aumentar gradualmente las tareas; a veces se necesitan meses, en lugar de semanas. En ocasiones, conviene un ritmo de reincorporación más lento. Es probable que así se eviten recaídas y ulteriores ausencias. Puede que los síntomas persistentes impidan a algunos trabajadores cumplir sus tareas; de ser así, tal vez sea el momento de hablar sobre un cambio de tareas o una reasignación.
- **Solicite asesoramiento al departamento de recursos humanos.** Quizá sea necesario aplicar políticas provisionales sobre la COVID-19, en particular por lo que respecta a las bajas por enfermedad y la necesidad de apoyar en lugar de penalizar a quienes necesiten un periodo prolongado de ausencia o la modificación de sus obligaciones.
- Las ausencias prolongadas o la modificación del trabajo pueden tener implicaciones para la formación del personal; considere cómo podría afectar esto a los requisitos de formación, en particular en las profesiones reguladas.
- **Controle la carga de trabajo de otros trabajadores.** En función de los índices de infección en su zona y los protocolos en vigor, muchos de sus trabajadores podrían ausentarse debido a la COVID-19 o a los efectos a largo plazo en caso de enfermedad grave. La ausencia o la reducción de la capacidad de trabajo de un número considerable de trabajadores puede provocar presión sobre la continuidad de las actividades y el resto de los trabajadores. Mantenga la carga de trabajo adicional lo más baja posible y asegúrese de que no dure demasiado. Los superiores jerárquicos tienen un papel importante a la hora de supervisar la situación y garantizar que los trabajadores no estén sobrecargados. Respete las normas y acuerdos sobre horarios de trabajo y periodos de descanso y conceda a los trabajadores el derecho a desconectar del trabajo.

- Independientemente del despliegue de las vacunas o de la reincorporación al trabajo de los trabajadores recuperados, mantenga las medidas de control de infecciones recomendadas (incluido el distanciamiento social, el lavado regular de manos/higiene y el uso del mascarilla) para evitar la propagación del virus. Estos pasos siguen siendo importantes, incluso durante la distribución de las vacunas.
- Como parte de la revisión de la reincorporación al trabajo, asegúrese de que el empleado no está consumiendo toda su energía en el trabajo, sin dejar nada para la familia o el ocio.

Ejemplos de modificaciones del trabajo

Pueden realizarse un sinnúmero de modificaciones o de pequeños cambios para facilitar a los trabajadores reincorporados la gestión de su salud y su trabajo. Los mejores resultados se consiguen a través de la colaboración del supervisor y el trabajador. Sea flexible. No tenga miedo de plantear sugerencias y pedir ideas a su trabajador, pero evite imponer adaptaciones. Obviamente, es posible que no pueda cumplir todas las sugerencias, pero generalmente es posible encontrar modificaciones viables para adaptarse al trabajo. Lo fundamental es tener un plan en el que ambos estén de acuerdo.

Reincorporación progresiva y horario de trabajo

En función de la duración y el impacto de los síntomas post-covid, es posible que el trabajador necesite una reincorporación gradual, también conocida como «reincorporación progresiva». Es poco probable que una reincorporación progresiva estándar de corta duración sea adecuada para la covid persistente. Las reincorporaciones progresivas pueden adaptarse con el paso del tiempo, y durar varias semanas o meses.

Para los trabajadores con síntomas de fatiga, es importante el teletrabajo y el «ritmo» (es decir, trabajar con descansos tal como determinen los síntomas). Mientras que algunos trabajadores podrían trabajar toda la jornada; a otros podría convenirles una reducción de jornada.

A veces, los trabajadores con covid persistente pueden sufrir recaídas varios días después si se exceden en el trabajo. Déjese guiar por el trabajador (y tenga en cuenta que él también está aprendiendo a convivir con sus síntomas y controlarlos).

Otros ejemplos

Las modificaciones deben adaptarse a cada persona y dependerán de los síntomas y las limitaciones específicas, cómo afecten a su capacidad para realizar tareas y al puesto de trabajo. Se requieren planes individualizados de recuperación y rehabilitación. 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 en el trabajo por turnos, por ejemplo, considerar la suspensión de los turnos más tardíos o tempranos o los servicios de noche, de manera que la persona trabaje cuando se encuentre en mejor estado de forma;
- modificaciones en los patrones de trabajo, por ejemplo, ritmo, pausas regulares o adicionales;
- modificaciones de la carga de trabajo, por ejemplo:
 - ✚ reducir el número de tareas a realizar en un tiempo determinado
 - ✚ dejar más tiempo para completar las tareas habituales y no trabajar con plazos ajustados;
- cambios temporales en las funciones o tareas («modificación de tareas»);
- apoyo, por ejemplo:
 - ✚ línea de ayuda clara: alguien a quien preguntar o consultar
 - ✚ un sistema de «colegas»
 - ✚ contar con tiempo libre para las visitas médicas
 - ✚ no trabajar de forma aislada;

- objetivos claros y mecanismos de revisión;
- teletrabajo parcial, si es posible;
- controles periódicos de la fluctuación de los síntomas;

Si considera que la enfermedad se puede considerar una discapacidad, el empleador puede estar legalmente obligado a realizar adaptaciones adicionales razonables. Solicite asesoramiento al servicio de salud laboral y a recursos humanos.

¿Cómo pueden los servicios de salud laboral ayudar a los supervisores y a los trabajadores reincorporados?

Si la enfermedad ha sido larga, una reincorporación demasiado temprana o una carga de trabajo completa pueden provocar una recaída. Los profesionales de la salud laboral pueden ayudar de varias maneras:

- mediante la prestación efectiva de apoyo revisando la evaluación de riesgos en el lugar de trabajo a fin de abordar la covid persistente y la reincorporación al trabajo, así como en términos de medidas de control en el lugar de trabajo;
- mediante la realización de evaluaciones individualizadas, la elaboración de un plan personalizado de recuperación y rehabilitación y la realización de las exploraciones médicas pertinentes;
- mediante la evaluación de los empleados con nuevas enfermedades y enfermedades poco conocidas, y la evaluación del impacto de los síntomas sobre el funcionamiento;
- mediante la realización de una evaluación individualizada del riesgo en el lugar de trabajo o las tareas con usted y su colega;
- mediante la toma en consideración de la seguridad del trabajador individual y de sus compañeros;
- mediante la puesta en marcha de programas de vigilancia sanitaria si se requiere alguna adaptación de la evaluación de salud estándar para sopesar otros riesgos.

Para obtener más información, consulte a un profesional de salud laboral, al servicio de salud laboral o a un médico laboral.

Responsabilidades generales de un supervisor

Su función es apoyar al trabajador que se reincorpora al trabajo manteniendo una comunicación abierta y respaldando las modificaciones del trabajo cuando sea posible. No es necesario que tenga todas las respuestas.

Si no está seguro de qué hacer o necesita ayuda y asesoramiento, pida ayuda a otros supervisores, a su profesional en materia de recursos humanos o a un profesional de la salud laboral.

Si trabaja para una gran organización, asegúrese de saber dónde localizar información sobre lo siguiente:

- políticas de reincorporación establecidas por su organización;
- recursos de apoyo psicológico y bienestar (por ejemplo, asesoramiento, redes de personal);
- apoyo para la rehabilitación (por ejemplo, fisioterapia);
- apoyo práctico en cuestiones como la atención a la infancia y las enfermedades de larga duración.

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

La EU-OSHA ha elaborado una serie de documentos de orientación y de 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.