

**La regulación convencional de la pausa en el sector de contact center como medida de prevención de riesgos laborales dirigida a los trabajadores usuarios de pantallas de visualización de datos (PVD).**

**María Areta Martínez**

*Secretaria de la Revista de Jurisprudencia Laboral. Profesora Titular de Universidad de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Rey Juan Carlos*

**Resumen:** *El trabajo diario con pantallas de visualización de datos (PVD) debe interrumpirse con tareas alternativas o, si la alternancia de tareas no es posible o no resulta suficiente para disminuir los riesgos laborales, con las pausas necesarias. En relación con las pausas, el convenio colectivo puede ordenar su periodicidad, duración y organización.*

**Palabras clave:** *Prevención de riesgos laborales de los trabajadores usuarios de equipos con pantallas de visualización de datos (PVD).*

**Abstract:** *Le temps quotidien de travail sur des postes munis d'écrans doit être périodiquement interrompu par des changements d'activité ou subsidiairement par des pauses réduisant la charge de travail sur écran. La périodicité, la durée et l'organisation des pauses spécifiques peuvent être déterminées par convention collective.*

**Keywords:** *Prévention des risques liés au travail sur des équipements munis d'écrans de visualisation.*

---

### I. Introducción

Las páginas que siguen a continuación tienen por objeto comentar los Antecedentes de Hecho, los Fundamentos de Derecho y el Fallo de la sentencia [núm. 581/2021](#), de 26 de mayo, de la Sala de lo Social del TS, que resuelve el RCO núm. 19/2020. El referido recurso se interpone frente a la sentencia de la Sala de lo Social de la AN [núm. 115/2019](#), de 10 de octubre, que resuelve demanda de conflicto colectivo sobre interpretación del artículo 54 del II Convenio Colectivo estatal del sector de Contact Center (Código convenio [núm. 99012145012002](#)).

### II. Identificación de la resolución judicial comentada

**Tipo de resolución judicial:** sentencia.

**Órgano judicial:** Sala de lo Social del Tribunal Supremo.

**Número de resolución judicial y fecha:** sentencia núm. 581/2021, de 26 de mayo.

**Tipo y número de recurso:** RCO núm. 19/2020

**ECLI:ES:TS:2021:2079**

**Fuente:** CENDOJ.

**Ponente:** Excmo. Sr. D. Ángel Antonio Blasco Pellicer.

**Votos particulares:** carece.

### **III. Problema suscitado. Hechos y antecedentes**

La cuestión de fondo consiste en clarificar la correcta interpretación que merece el artículo 54 del II Convenio Colectivo estatal del sector de Contact Center (Código convenio núm. [99012145012002](#))<sup>[1]</sup>, según el cual:

*Además de los descansos señalados en el artículo 24 de este Convenio, y sin que sean acumulativas a los mismos, y también con la consideración de tiempo efectivo de trabajo, el personal de operaciones que desarrolle su actividad en pantallas de visualización de datos, tendrá una pausa de cinco minutos por cada hora de trabajo efectivo. Dichas pausas no serán acumulativas entre sí.*

*Corresponderá a la empresa la distribución y forma de llevar a cabo dichas pausas, organizándolas de modo lógico y racional en función de las necesidades del servicio, sin que tales pausas puedan demorar, ni adelantar, su inicio más de 15 minutos respecto a cuando cumplan las horas fijadas para su ejecución.*

El referido precepto convencional organiza la pausa de cinco minutos como medida de prevención de riesgos laborales para los trabajadores que utilizan equipos con PVD. La cuestión de fondo consiste en determinar el cómputo de la hora de trabajo efectivo que genera derecho a la pausa PVD de cinco minutos; dicho de otro modo: si a efectos del disfrute de la pausa se computa únicamente cada hora continuada de trabajo efectivo o también la fracción de hora previa a la interrupción de la jornada partida que se completa tras la reanudación del trabajo<sup>[2]</sup>.

### **IV. Posición de las partes**

#### *1. La parte recurrente (empresa)*

La parte recurrente (empresa) articula un único motivo en su escrito de interposición del RCO, basado en la infracción de las normas del ordenamiento jurídico [artículo 207.e) [LRJS](#)]. Concretamente, la empresa sostiene que la [SAN núm. 115/2019](#) infringe el artículo 54 del Convenio Colectivo estatal del sector de Contact Center, en relación con el artículo 37.1 de la [CE](#) y los artículos 3.1 y 1281 a 1286 del [CC](#), relativos a la interpretación de los contratos. La empresa sostiene que la referida sentencia no aplica la interpretación correcta del mencionado precepto convencional, que únicamente toma como referencia la hora continuada de trabajo efectivo para generar derecho a la pausa PVD de 5 minutos, sin introducir matiz de la fracción de hora. La empresa concluye que, a efectos del disfrute de la pausa PVD, por cada hora de trabajo efectivo, no cabría acumular fracciones de hora interrumpidas o separadas por la existencia de jornada partida.

#### *2. La parte recurrida (sindicatos)*

Los sindicatos Comisiones Obreras (CC.OO.), Unión General de Trabajadores (UGT) y Confederación General de Trabajo (CGT) impugnan el RCO interpuesto por la empresa.

#### *3. El Ministerio Fiscal*

El Ministerio Fiscal emite su informe preceptivo, ex artículo 214.1 de la [LRJS](#), en el que aboga por la improcedencia de la casación pretendida.

## V. Normativa aplicable al caso

La Sala de lo Social del TS fundamenta la resolución del RCO en la normativa vigente y en la doctrina jurisprudencial señaladas a continuación:

- Normativa:
  - Código Civil: artículos 3.1 y 1281-1285.
  - II Convenio Colectivo estatal del sector de Contact Center: artículo 54.
- Doctrina jurisprudencial sobre interpretación de los convenios colectivos:
  - STS, Sala Social, de 9 de abril de 2002 (RCO núm. 1234/2001) ([ECLI:ES:TS:2002:2494](#)).
  - STS, Sala Social, de 13 de octubre de 2004 (RCO núm. 185/2003) ([ECLI:ES:TS:2004:6411](#)).
  - STS, Sala Social, de 4 de junio de 2008 (RCUD núm. 1771/2007) ([ECLI:ES:TS:2008:3749](#)).
  - STS-SOC núm. 904/2020, de 13 de octubre (RCO núm. 132/2019) ([ECLI:ES:TS:2020:3376](#)).
  - STS-SOC núm. 1135/2020, de 21 de diciembre (RCO núm. 76/2019) ([ECLI:ES:TS:2020:4475](#)).
- Doctrina jurisprudencial sobre la pausa de cinco minutos por cada hora efectiva de trabajo en PVD:
  - STS, Sala Social, de 25 de abril de 2010 (RCO núm. 52/2009) ([ECLI:ES:TS:2010:3763](#)).
  - STS, Sala Social, de 22 de mayo de 2012 (RCO núm. 76/2011) ([ECLI:ES:TS:2012:4457](#)).
  - STS-SOC núm., de 8 de febrero de 2018 (RCO núm. 269/2016) ([ECLI:ES:TS:2018:610](#)).

## VI. Doctrina básica

La doctrina de la Sala de lo Social del TS se condensa en las dos ideas siguientes:

- El artículo 54 del II Convenio Colectivo estatal del sector de Contact Center tiene naturaleza de norma de prevención de riesgos laborales.
- Al final de cada jornada diaria, el número total de pausas de PVD debe ser igual al de horas de trabajo efectivo, con independencia de que sea continuada o partida. Por tanto, si la jornada diaria es de 8 horas, el trabajador disfrutará de 8 pausas, con independencia de que sea continuada o partida. En supuestos de jornada partida, la fracción de hora trabajada antes de la interrupción debe computarse para generar la primera pausa tras la reanudación del trabajo.

## VII. Parte dispositiva

A la vista de los preceptos legales y de la doctrina jurisprudencial, la Sala de lo Social del TS falla en los términos siguientes:

- Desestimar el RCO núm. 19/2020 interpuesto por la empresa contra la sentencia de la Sala de lo Social de la AN núm. 115/2019, de 10 de octubre.
- Confirmar y declarar la firmeza de la sentencia de la Sala de lo Social de la AN núm. 115/2019, de 10 de octubre.
- Sin costas.

### VIII. Pasajes decisivos

La Sala de lo Social del TS recuerda la doctrina jurisprudencial sobre **reglas de interpretación de los convenios colectivos**:

- *Atendida la singular naturaleza mixta de los convenios colectivos (contrato con efectos normativos y norma de origen contractual), la interpretación de los mismos debe hacerse utilizando los siguientes criterios:*
  - *La interpretación literal, atendiendo al sentido literal de sus cláusulas, salvo que sean contrarias a la intención evidente de las partes.*
  - *La interpretación sistemática, atribuyendo a las cláusulas dudosas el sentido que resulte del conjunto de todas.*
  - *La interpretación histórica, atendiendo a los antecedentes históricos y a los actos de las partes negociadoras.*
  - *La interpretación finalista, atendiendo a la intención de las partes negociadoras.*
- *No cabrá la interpretación analógica para cubrir las lagunas del convenio colectivo aplicable.*
- *Los convenios colectivos deberán ser interpretados en su conjunto, no admitiéndose el 'espiguelo'.*

La Sala de lo Social del TS recuerda igualmente la doctrina jurisprudencial más reciente sobre **revisión de la interpretación del convenio colectivo hecha por el órgano judicial de instancia**:

- *La interpretación de los contratos y demás negocios jurídicos (y el convenio colectivo participa de tal naturaleza) es facultad privativa de los Tribunales de instancia (en este caso de la Sala de lo Social de la AN).*
- *Cuando la parte recurrente discute (cuestiona) la interpretación que la sentencia de instancia ha hecho del convenio colectivo, la Sala de lo Social del TS puede revisar dicha interpretación; es decir, el TS puede verificar que la exégesis del precepto convencional efectuada por la sentencia recurrida se adecúa a las reglas de interpretación que se derivan de los artículos 3 y 1281 y ss. CC. El TS concluye que, en el caso ahora examinado, la Sala de lo Social de la AN ha atendido escrupulosamente a las reglas de interpretación normativamente establecidas en el Código Civil según nuestra propia jurisprudencia.*

La Sala de lo Social del TS también recoge la doctrina jurisprudencial sobre **interpretación de las disposiciones convencionales en materia de prevención de riesgos laborales**:

- *El artículo 54 del II Convenio Colectivo estatal del sector de Contact Center tiene naturaleza de norma de prevención de riesgos laborales.*
- *Las normas de prevención de riesgos laborales deben ser interpretadas y aplicadas en el sentido más favorable a la finalidad de las mismas, singularmente la preservación de la salud de los trabajadores y la evitación de toda alteración de la misma que pueda producirse como consecuencia del trabajo.*

La Sala de lo Social del TS concluye que, *con independencia de que, dentro de un margen de más o menos 15 minutos respecto del comienzo o finalización de cada hora de trabajo, la empresa pueda organizar las pausas de manera lógica y racional en función de las necesidades del servicio, de lo que no cabe duda, según la*

*interpretación que se desprende del precepto, es que al final de cada jornada la suma de pausas de PVD debe ser igual al número de horas de trabajo efectivo que se han realizado a lo largo de toda la jornada, con independencia de que la misma sea continuada o partida. Únicamente de esta forma se puede cumplir plenamente la letra y la finalidad del precepto convencional.*

## IX. Comentario

### 1. Introducción

El artículo 54 del II Convenio Colectivo estatal del sector de Contact Center trae su causa en el Real Decreto 488/1997, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización de datos (BOE núm. 97, de 23 abril 1997)<sup>[3]</sup>.

Cuando la evaluación de riesgos laborales ponga de manifiesto que *la utilización por los trabajadores de equipos con pantallas de visualización supone o puede suponer un riesgo para su seguridad o salud, el empresario adoptará las medidas técnicas u organizativas necesarias para eliminar o reducir el riesgo mínimo posible* (artículo 3.3 Real Decreto 488/1997). Concretamente, el empresario debe reducir la duración máxima del trabajo continuado con PVD, y para ello el artículo 3.3 del Real Decreto 488/1997 ofrece dos medidas de protección:

- **Primera medida de protección:** alternar el trabajo en PVD con otras tareas en las que no se utilice PVD.
- **Segunda medida de protección, de carácter subsidiario:** establecer pausas cuando la alternancia de tareas (primera medida de protección) no sea posible o no resulte suficiente para disminuir el riesgo al mínimo posible.

El artículo 3.4 del Real Decreto 488/1997 señala que la periodicidad, duración y organización de las tareas alternativas y de las pausas podrán establecerse por convenio colectivo.

### 2. *Ámbito subjetivo de protección: los trabajadores usuarios de PVD*

Llegados a este punto parece conveniente clarificar a quién van dirigidas las dos medidas de protección (alternancia de tareas y pausas) del artículo 3.3 del Real Decreto 488/1997. El destinatario es *cualquier trabajador que habitualmente y durante una parte relevante de su trabajo normal utilice un equipo con pantalla de visualización* [artículo 2.c) Real Decreto 488/1997]. Por tanto, la condición de **trabajador usuario de PVD** se determina por la concurrencia de dos elementos:

- **El tipo de herramienta de trabajo:** un equipo con PVD, pero ¿qué es una PVD?
- **La frecuencia en el uso de la herramienta de trabajo:** uso habitual de un equipo con PVD y durante una parte relevante del trabajo normal, pero ¿cuándo puede afirmarse que un trabajador utiliza *habitualmente* un equipo con PVD?, ¿cuándo se entiende que el uso de un equipo con PVD ocupa una *parte relevante del trabajo*?

#### 2.1 El tipo de herramienta de trabajo: un equipo con PVD

El trabajador ha de utilizar como herramienta de trabajo un equipo con PVD, entendiéndose por tal una pantalla alfanumérica o gráfica, independientemente del método de representación visual utilizado [artículo 2.a) Real Decreto 488/1997].

La *Guía Técnica sobre Pantallas de Visualización de Datos*, editada por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, precisa qué pantallas tienen la consideración de PVD a efectos del Real Decreto 488/1997:

- Las pantallas de visualización basadas en la tecnología electrónica: con tubo de rayos catódicos (TRC), de plasma, de cristal líquido (LCD), de LED, de OLED, etc.
- Las pantallas de visualización no basadas en la tecnología electrónica como, por ejemplo, las de visualización de microfichas.
- Las pantallas utilizadas en control de procesos, control del tráfico aéreo, etc.

El artículo 1.3 del Real Decreto 488/1997 añade que están excluidos de su ámbito de aplicación los trabajadores que utilizan los siguientes equipos con PVD:

- Puestos de conducción de vehículos o máquinas.
- Sistemas informáticos embarcados en un medio de transporte.
- Sistemas informáticos destinados prioritariamente a ser utilizados por el público.
- Sistemas portátiles, siempre y cuando no se utilicen de modo continuado en un puesto de trabajo.
- Calculadoras, cajas registradoras y todos aquellos equipos que tengan un pequeño dispositivo de visualización de datos.
- Máquinas de escribir de diseño clásico (máquinas de ventanilla).

2.2 La frecuencia en el uso de la herramienta de trabajo: habitualmente y durante una parte relevante del trabajo normal

La condición de “**trabajador usuario de PVD**” viene marcada por la frecuencia en el uso de equipos con PVD para el desempeño de las funciones encomendadas. El artículo 2.c) del Real Decreto 488/1997 atribuye tal condición a cualquiera que utilice un equipo con PVD *habitualmente y durante una parte relevante de su trabajo normal*.

La *Guía Técnica sobre Pantallas de Visualización de Datos* establece la frecuencia en el uso de equipos con PVD para reconocer la condición de “trabajador usuario de PVD” y, por tanto, para ser destinatario de las medidas de protección del artículo 3.3 del Real Decreto 488/1997. El trabajador ha de estar comprendido en alguno de los dos grupos siguientes:

- Trabajador que supera las 4 horas diarias o las 20 horas semanales de trabajo efectivo con PVD.
- Trabajador que realiza entre 2-4 horas diarias o entre 10-20 horas semanales de trabajo efectivo con PVD, y además reúne, al menos, cinco de las siete condiciones siguientes:
  - Dependier del equipo con PVD para el desempeño del trabajo, no pudiendo disponer fácilmente de medios alternativos para conseguir los mismos resultados.
  - No tener posibilidad de elegir si utiliza o no el equipo con PVD para el desempeño del trabajo.
  - Necesitar formación o experiencia específicas en el uso del equipo con PVD, exigidas por la empresa, para el desempeño del trabajo.
  - Utilizar habitualmente equipos con PVD durante períodos continuos de una hora o más.
  - Utilizar equipos con PVD diariamente o casi diariamente, en la forma descrita en el punto anterior.

- La obtención rápida de información a través de la PVD constituye un requisito importante del trabajo.
- Las funciones desempeñadas en la PVD exigen un nivel alto de atención de modo que, por ejemplo, las consecuencias de un error pueden resultar críticas.

La *Guía Técnica sobre Pantallas de Visualización de Datos* añade que **no tiene la consideración de “trabajador usuario de PVD”** y, por tanto, queda excluido del ámbito de aplicación del Real Decreto 488/1997, sin perjuicio de adoptar las medidas necesarias para garantizar su seguridad y salud, el trabajador que utiliza un equipo con PVD menos de 2 horas diarias o de 10 horas semanales.

**Las personas que prestan servicios de contact center tienen la consideración de “trabajadores usuarios de PVD”**, de ahí que les resulten de aplicación lo dispuesto en el artículo 3.3 del Real Decreto 488/1997 (tareas alternativas y subsidiariamente pausas).

### 3. Las pausas como medida de prevención de riesgos laborales de los trabajadores usuarios de PVD: configuración legal y convencional

#### 3.1 La configuración legal de la pausa

Los artículos 3.3 y 3.4 del Real Decreto 488/1997 configuran la pausa en los términos siguientes:

- **Finalidad:** la pausa en la jornada diaria se configura como una medida para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores usuarios de PVD, evitando (reduciendo) con ella la carga mental, los problemas visuales (fatiga visual, sequedad del ojo), los trastornos musculoesqueléticos, etc.
- **Carácter subsidiario:** la pausa se adoptará cuando el trabajo en PVD no pueda alternarse con otras tareas que no requieren el uso de PVD o cuando la alternancia de tareas no sea suficiente para eliminar o reducir el riesgo al mínimo posible.
- **Número:** el trabajador disfrutará de varias pausas durante su jornada diaria. La norma reglamentaria no precisa un número mínimo de pausas ni un parámetro para su cálculo, limitándose a señalar que serán las *necesarias*.
- **Periodicidad y duración:** la norma reglamentaria no establece la periodicidad de las pausas, la duración mínima de cada una ni las condiciones de su organización, remitiendo para ello al convenio colectivo.

#### 3.2 La configuración convencional de la pausa

El artículo 3.4 del Real Decreto 488/1997 faculta al convenio colectivo para concretar la periodicidad, duración y organización de los cambios de actividad y de las pausas como medidas de prevención de riesgos laborales destinadas a los trabajadores usuarios de PVD. La norma reglamentaria no precisa el tipo de convenio colectivo que puede ordenar dichas medidas de prevención, de modo que la facultad alcanza tanto a los sectoriales como a los de empresa y grupos de empresa. En la práctica, esta facultad ha sido ejercida no solo por convenios colectivos sectoriales, como el estatal de Contact Center, sino también por convenios colectivos de empresa y grupo de empresas. El problema puede plantearse cuando la plantilla cuenta con trabajadores usuarios de PVD y el convenio colectivo aplicable no recoge previsión al respecto. En tal caso cabe entender que la dirección de la empresa será la encargada de fijar la periodicidad, duración y organización de los cambios de actividad y de las pausas en función de las características de las tareas desempeñadas y tomando en

consideración las instrucciones del servicio de prevención y, en su caso, previa consulta a los representantes de los trabajadores en materia de prevención.

El artículo 54 del II Convenio Colectivo estatal del sector de Contact Center hace uso de la facultad que le confiere la norma reglamentaria, disponiendo lo siguiente:

*El personal de operaciones que desarrolle su actividad en pantallas de visualización de datos, tendrá una pausa de cinco minutos por cada hora de trabajo efectivo. Dichas pausas no serán acumulativas entre sí.*

*Corresponderá a la empresa la distribución y forma de llevar a cabo dichas pausas, organizándolas de modo lógico y racional en función de las necesidades del servicio, sin que tales pausas puedan demorar, ni adelantar, su inicio más de 15 minutos respecto a cuando cumplan las horas fijadas para su ejecución.*

El artículo 54 del II Convenio Colectivo estatal del sector de Contact Center configura las pausas PVD en los términos siguientes:

- **Periodicidad (frecuencia):** una pausa cada hora de trabajo efectivo con PVD. La Sala de lo Social del TS señala que la hora de trabajo efectivo puede ser continuada o fraccionada.
- **Número de pausas:** el número diario de pausas será equivalente al de horas tenga la jornada diaria.
- **Duración de cada pausa:** 5 minutos.
- **Organización:**
  - La empresa organizará las pausas de modo lógico y racional en función de las necesidades del servicio,
  - Las pausas no son acumulativas entre sí.
  - El inicio de la pausa no puede demorarse ni adelantarse más de 15 minutos respecto al momento en que se cumpla la hora de trabajo.

Parece oportuno traer a colocación la cita de algunos convenios colectivos de empresas del sector de contact center. El artículo 37.párrafo 1º del Convenio Colectivo de la empresa Accepta Servicios Integrales, SLU ([BOE núm. 206, de 30 julio 2020](#). Código de Convenio núm. 90100812012012) regula la pausa PVD y en cierto modo incorpora la doctrina de la STS-SOC núm. 581/2021, señalando que:

*Además de los descansos señalados en este Convenio, y sin que sean acumulativas a los mismos, y también con la consideración de tiempo efectivo de trabajo, el personal que desarrolle su actividad en pantallas de visualización de datos, disfrutará de ocho pausas de cinco minutos cada una de ellas, en jornadas de trabajo de 8 horas. Para jornadas inferiores a ocho horas, se tendrá derecho a tantas pausas de forma proporcional a la parte de la jornada reducida. Dichas pausas no serán acumulativas entre sí.*

En el mismo sentido se pronuncian los convenios colectivos de otras empresas del sector de contact center, como el artículo 36.párrafo 1º del Convenio Colectivo de RTC Solution, SL, para sus centros de trabajo en Lugo y Bembibre (León) ([BOE núm. 134, de 6 junio 2017](#). Código de Convenio núm. [90102681012017](#)).

En definitiva, el trabajador que presta servicios de contact center disfruta de tantas pausas como horas tenga su jornada diaria, con independencia de que esta sea continuada o partida, y de que cada hora diaria de trabajo sea ininterrumpida o fraccionada. En este sentido, el trabajador tendrá 8 pausas PVD por una jornada diaria de 8 horas, y 6 pausas PVD si su jornada diaria es de 6 horas. Además, dichas pausas computan como tiempo de trabajo efectivo y, por tanto, son retribuidas.

## X. Apunte final

La STS-SOC núm. 581/2021 recuerda que los preceptos convencionales que regulan las pausas PVD tienen *la naturaleza de norma de prevención de riesgos laborales*; dicho de otro modo: el convenio colectivo forma parte del sistema normativo de prevención de riesgos laborales. El artículo 3.4 del Real Decreto 488/1997 viene a confirmar esta idea respecto a los trabajadores usuarios de PVD, y también lo hace con carácter general el artículo 2.2 de la [Ley 31/1995](#) al señalar que *Las disposiciones de carácter laboral contenidas en esta Ley y en sus normas reglamentarias tendrán en todo caso el carácter de Derecho necesario mínimo indisponible, pudiendo ser mejoradas y desarrolladas en los convenios colectivos*. En definitiva, el convenio colectivo está llamado a desempeñar una importante función en materia de prevención de riesgos laborales, y así queda reflejado en el caso ahora enjuiciado.

---

## Referencias:

1. ^ Vid., Resolución de 29 de junio de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo de ámbito estatal del sector de contact center (antes telemarketing) ([BOE núm. 165, de 12 julio 2017](#)); y Resolución de 3 de agosto de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del II Convenio colectivo de ámbito estatal del sector de contact center ([BOE núm. 219, de 14 agosto 2020](#)).
2. ^ La SAN-SOC núm. 115/2019, de 10 de octubre, frente a la que se interpone el RCO ahora examinado plantea la cuestión de fondo en los términos siguientes: si el periodo de tiempo de trabajo inferior a una hora prestado ante una pantalla de visualización de datos previo a la interrupción de la jornada de trabajo en los supuestos de jornada partida debe ser o no computado a efectos de generar pausas PVD.
3. ^ El Real Decreto 488/1997 transpone al ordenamiento jurídico español la Directiva 90/270/CEE, de 29 de mayo, referente a las disposiciones mínimas de seguridad y de salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización (quinta Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE).