



REAL DECRETO-LEY MEDIDAS EXTRAORDINARIAS EN RELACIÓN AL COVID-19 EN EL ÁMBITO LABORAL

I

El 31 de diciembre de 2019 la Comisión Municipal de Salud y Sanidad de Wuhan (provincia de Hubei, China) informó sobre un agrupamiento de 27 casos de neumonía de etiología desconocida con inicio de síntomas el 8 de diciembre, incluyendo siete casos graves, con una exposición común a un mercado mayorista de marisco, pescado y animales vivos en la ciudad de Wuhan, sin identificar la fuente del brote.

El 7 de enero de 2020, las autoridades chinas identificaron como agente causante del brote un nuevo tipo de virus de la familia Coronaviridae, que ha sido denominado SARS-CoV-2.

La epidemia está evolucionando de manera muy rápida y con ello la necesidad de los Estados de adoptar medidas inmediatas para paliar las nocivas e inminentes consecuencias del virus en todos los niveles de la sociedad.

La irrenunciable responsabilidad de los Estados a la hora de garantizar la seguridad de sus ciudadanos aparece en nuestros días acompañada de la necesidad de transitar hacia una nueva concepción que vaya más allá de la seguridad pública entendida en términos clásicos: un enfoque vinculado a la denominada «seguridad humana», que considere a las personas como referentes centrales de su acción y que suponga también una ampliación respecto de las amenazas y riesgos que les afectan.

Para avanzar hacia una acción pública basada en esa seguridad humana, es preciso poner el foco, entre otras cuestiones, en las políticas y servicios de protección civil, y en la importancia de considerar la diversidad de la sociedad sobre la que proyecta su actuación. Por este motivo, afrontar los nuevos escenarios y profundizar en la generación de una verdadera resiliencia social exige de un enfoque estratégico que incorpore de manera integral los diferentes factores potenciadores del riesgo.

Bajo esta premisa y siguiendo los precedentes cercanos de otras catástrofes, el Gobierno de la Nación ha decidido dar una respuesta inmediata a la situación de emergencia creada mediante este real decreto-ley, que prevé un amplio conjunto de medidas y para cuyo cumplimiento se habilitarán todos los créditos necesarios.

Esta medida excepcional se adopta desde la convicción de este Gobierno de la necesidad de una respuesta rápida y eficaz del sector público ante acontecimientos de esta naturaleza, y se incardina dentro de una línea política de acción impulsada desde el primer momento en el que los nuevos equipos asumieron sus responsabilidades.

Así, el Consejo de Ministros acordó el pasado 10 de marzo el establecimiento de medidas excepcionales para limitar la propagación y el contagio por el Covid-19, anunciado entre otras medidas las necesarias para aliviar la carga económica de las empresas en las cuotas de la Seguridad Social y para evitar que los trabajadores afectados por no poder desempeñar su trabajo agoten la prestación.



Este marco estratégico de alcance estatal se ha formulado teniendo en cuenta una serie de factores que condicionan transversalmente todos los riesgos, y cuya importancia creciente ha de tener su correspondiente reflejo en una gestión multidimensional de los mismos.

II

Las actuaciones y medidas que se establecen en el marco de esta norma responden, principalmente, a un principio de temporalidad y excepcionalidad y serán aplicables a la totalidad del territorio nacional.

Las circunstancias descritas, siendo difíciles o imposibles de prever, hacen imprescindible una acción normativa inmediata que ofrezca respuesta rápida a la gravedad de la coyuntura que se plantea para la economía y el empleo. La situación descrita no puede ser atendida tempestiva y eficazmente por el procedimiento legislativo de urgencia (STC 111/1983), siendo, por otra parte, las medidas incluidas en este real decreto-ley, que entra en vigor el mismo día de su publicación en el Boletín Oficial del Estado, de eficacia inmediata.

Lo anterior legitima la extraordinaria y urgente necesidad que constituye el presupuesto habilitante, quedando justificada la inmediata adopción de las medidas que se incorporan en este real decreto-ley, concurriendo, de este modo, la circunstancia de extraordinaria y urgente necesidad que exige el artículo 86 de la Constitución para la utilización de dicha figura normativa, requisito imprescindible, como ha recordado la jurisprudencia constitucional.

La situación descrita exige una acción gubernamental, cuya omisión podría ocasionar importantes perjuicios para el interés general.

Por ello, desde el Ministerio de Trabajo y Economía Social se impulsan medidas protección por desempleo debidas a suspensiones o reducciones de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción adoptadas de acuerdo con lo dispuesto en los apartados 1 y 2 del artículo 47 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, así como las debidas a suspensiones o reducciones de jornada por causas derivadas de fuerza mayor, que sean consecuencia directa de las circunstancias excepcionales provocadas por el Covid-19.

Se efectúa en este marco una definición concreta de lo que supone la causa de fuerza mayor en estas circunstancias de emergencia, con el objetivo de que se produzca decisión más concertada y ágil por parte de las distintas autoridades laborales competentes. Así mismo, y con la misma finalidad de facilitar la gestión de los procedimientos a las empresas y las Administraciones implicadas, se establecen particularidades procedimentales que redundarán en una simplificación de los requisitos, sin merma de las correspondientes garantías y de la necesaria seguridad jurídica.



III

Las recomendaciones de las Autoridades Sanitarias dirigidas a reducir la expansión del Covid-19 han puesto de manifiesto los beneficios de la modalidad del teletrabajo, en aquellos puestos en que resulta posible, por su capacidad potencial de reducir la probabilidad de exposición y contagio por Covid-19.

Gracias a las herramientas informáticas y digitales, pueden realizarse las tareas laborales diarias desde dispositivos conectados a Internet, incluyendo reuniones online, llamadas “virtuales” vía voz o videoconferencias o envío de documentos internos.

La actual normativa preventiva española, fruto de la transposición de las Directivas comunitarias, no exceptúa ninguna modalidad de trabajo, sea presencial, a distancia o semipresencial, respecto de la obligación de la empresa de desplegar todas las medidas necesarias para cumplir el deber de protección del artículo 14 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. En este sentido la empresa debe cumplir todas las referidas a la formación mínima de las personas con habilitación para desarrollar una evaluación de riesgos o la implementación de medidas derivadas de esta, entre otras, aunque la prestación de servicios se efectúe en el domicilio de la persona trabajadora.

Para las empresas y puestos en los que la modalidad del teletrabajo no estaba implementada con anterioridad, la urgencia que exige la actual situación de excepcionalidad exige una relajación de estas obligaciones, con carácter temporal y exclusivamente a los efectos de responder a las necesidades sanitarias de contención actualmente vigentes.

IV

Por otro lado, resulta imprescindible asegurar la posibilidad de que las personas trabajadoras se ausenten del trabajo ante la necesidad de atender al cuidado de personas a su cargo, multiplicadas en la situación actual ante el cierre de diversos establecimientos públicos o concertados, como centros escolares, residencias de mayores o centros de día.

Se configuran, por ello, un conjunto de garantías que, partiendo de dicha situación de base que justifica la ausencia, evita la aplicación de sanciones por falta de asistencia de la persona trabajadora. A estos efectos debe recordarse que, pese a la derogación del artículo 52 d) del Estatuto de los Trabajadores, la falta de asistencia injustificada es causa de despido disciplinario, conforme al artículo 54.1 de dicho cuerpo legal. Resulta obligado, por tanto, configurar las garantías necesarias para que las personas que se vean en la situación referida puedan atender a sus obligaciones personales de cuidado sin verse afectadas negativamente en el ámbito laboral.

Se procede, en este contexto, a definir la situación que justifica la ausencia, estableciendo derechos alternativos (derecho de adaptación), frente a la ausencia durante toda la jornada, susceptibles de generar menos efectos adversos tanto en la persona trabajadora como en la propia empresa.

Esta configuración beneficiosa para el trabajador/a es consecuente con el hecho de que no va a percibir retribución ni prestación alguna durante la situación de emergencia. Ello implica que tenderá



a solicitar preferentemente la adaptación de la jornada (que le permite mantener el trabajo y su retribución) o reducciones de intensidad baja a efectos de perder la mínima cuantía retributiva.

De este modo, también se incentiva que las empresas acometan cambios organizativos que posibiliten la adaptación horaria y, sobre todo, el trabajo a distancia, que está configurado expresamente en la propuesta MTES.

Por otro lado, se configura también el derecho a una reducción de jornada en beneficio de la persona trabajadora al que se llama “reducción de jornada especial”, que participa de la naturaleza jurídica de la reducción de jornada establecida en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores. En consecuencia, esta reducción se beneficia del marco de garantías de esta regulación, pero también recoge las especialidades correspondientes, a efectos de dotarle de la máxima flexibilidad y efectividad, teniendo en cuenta las necesidades de las personas más vulnerables.

V

El presente real decreto-ley se dicta al amparo de las competencias atribuidas al Estado en materia de legislación laboral y bases y coordinación de la planificación general de la actividad económica y la legislación básica y régimen económico de la Seguridad Social, de acuerdo con lo establecido en el artículo 149.1. 7ª, 13ª y 17ª de la Constitución.

La norma se adecúa a los principios de buena regulación establecidos en el artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. A estos efectos se pone de manifiesto el cumplimiento de los principios de necesidad y eficacia dado el interés general en el que se fundamentan las medidas que se establecen, siendo el real decreto-ley el instrumento más adecuado para garantizar su consecución. La norma es acorde con el principio de proporcionalidad al contener la regulación imprescindible para la consecución de los objetivos previamente mencionados. Igualmente, se ajusta al principio de seguridad jurídica, siendo coherente con el resto del ordenamiento jurídico. Por último, en cumplimiento del principio de transparencia la norma identifica claramente su propósito, ofreciéndose en esta Exposición de Motivos una explicación de las medidas que se adoptan en el sector del turismo.

En su virtud, haciendo uso de la autorización contenida en el artículo 86 de la Constitución Española, a propuesta de la Ministra de Trabajo y Economía Social y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día xx de marzo de 2020,

Artículo 1. Medidas excepcionales en relación a los procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada por causa de fuerza mayor

1. Las suspensiones de contrato y reducciones de jornada que tengan su causa directa en pérdidas de actividad derivadas de las distintas medidas gubernativas adoptadas como consecuencia del Covid-19, incluida la declaración del estado de alarma, que impliquen suspensión o cancelación de actividades, cierre temporal de locales de afluencia pública, restricciones en el transporte público y,



en general, de la movilidad de las personas y o las mercancías, falta de suministros que impidan gravemente continuar con el desarrollo ordinario de la actividad, o bien en situaciones urgentes y extraordinarias debidas el contagio de la plantilla o la adopción de medidas de aislamiento preventivo decretados por la autoridad sanitaria, que queden debidamente acreditados, tendrán la consideración de provenientes de una situación de fuerza mayor, con las consecuencias que se derivan del artículo 47 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

2. Podrán acogerse a las medidas reguladas en este artículo las personas incluidas a todos los efectos en el Régimen General de la Seguridad Social, así como las entidades en las que prestan servicios, con independencia de la forma societaria de estas últimas.

En todos los casos se requerirá que el inicio de la relación laboral o societaria hubiera sido anterior a la fecha de entrada en vigor de este Real Decreto-Ley.

3. En los supuestos en que se decida por la empresa la suspensión de contratos o la reducción temporal de la jornada de trabajo con base en las circunstancias descritas en el apartado 1, el procedimiento aplicable será el siguiente:

- i. Remisión por parte de la empresa a la Autoridad Laboral competente de informe relativo a la vinculación de la medida propuesta con las medidas gubernativas adoptadas, acompañado, en su caso, de la correspondiente documentación acreditativa.
- ii. Emisión de informe por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en el plazo improrrogable de 7 días, siendo su solicitud potestativa para la autoridad laboral.
- iii. Resolución de la Autoridad Laboral, que será expedida en el plazo de 7 días.

Artículo 2. Medidas excepcionales en relación a los procedimientos de suspensión y reducción de jornada por causa productiva, organizativa y técnica

1. En los supuestos que se decida por la empresa la suspensión de contrato o reducción temporal de la jornada por causas productivas, técnicas y organizativas relacionadas con el COVID-19, se aplicarán las siguientes especialidades, respecto del procedimiento recogido en la normativa reguladora de estos expedientes:

- i. En el supuesto de que no exista representación legal de los trabajadores, la comisión representativa de los mismos para la negociación del periodo de consultas estará integrada por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación. El número máximo de miembros de la comisión negociadora será el imprescindible para garantizar la representación y proporcionalidad de los citados sindicatos. De no conformarse la comisión representativa anterior, dicha comisión estará integrada por tres trabajadores de la propia empresa, elegidos conforme a lo recogido en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

En cualquiera de los supuestos anteriores, la comisión representativa deberá estar constituida en el improrrogable plazo de 5 días.



- ii. El periodo de consultas con los representantes de los trabajadores o la comisión representativa prevista en el punto anterior no deberá exceder del plazo máximo de 7 días.
- iii. El informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, cuya solicitud será potestativa para la autoridad laboral, se evacuará en el plazo improrrogable de 7 días.

2. Podrán acogerse a las medidas reguladas en este artículo las personas incluidas a todos los efectos en el Régimen General de la Seguridad Social, así como las entidades en las que prestan servicios, con independencia de la forma societaria de estas últimas.

En todos los casos se requerirá que el inicio de la relación laboral o societaria hubiera sido anterior a la fecha de entrada en vigor de este real decreto-ley.

Artículo 3. Medidas extraordinarias en materia de protección por desempleo en aplicación de los procedimientos referidos en los artículos 1 y 2.

1. En los supuestos en que se decida por la empresa la suspensión de contratos o la reducción temporal de la jornada de trabajo por causas organizativas, productivas o de fuerza mayor, al amparo de lo dispuesto en el artículo 47 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, con base en las circunstancias extraordinarias reguladas en este real decreto-ley, el Servicio Público de Empleo Estatal y, en su caso, el Instituto Social de la Marina, podrán adoptar las siguientes medidas:

a) El reconocimiento del derecho a la prestación contributiva por desempleo, regulada en el título III del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, a las personas trabajadoras afectadas aunque carezcan del período de ocupación cotizada mínimo necesario para ello.

b) No computar el tiempo en que se perciba la prestación por desempleo de nivel contributivo que traiga su causa inmediata de las citadas circunstancias extraordinarias, a los efectos de consumir los períodos máximos de percepción establecidos.

2. Las medidas previstas en el apartado 1 serán aplicables a las personas trabajadoras afectadas tanto si en el momento de la adopción de la decisión empresarial tuvieran suspendido un derecho anterior a prestación o subsidio por desempleo como si careciesen del período mínimo de ocupación cotizada para causar derecho a prestación contributiva, o no hubiesen percibido prestación por desempleo precedente.

En los supuestos citados en el párrafo anterior se reconocerá un nuevo derecho a la prestación contributiva por desempleo, con las siguientes especialidades respecto a la cuantía y duración:

a) La base reguladora de la prestación será la resultante de computar el promedio de las bases de los últimos 180 días cotizados o, en su defecto, del período de tiempo inferior, inmediatamente anterior a la situación legal de desempleo, trabajados al amparo de la relación laboral afectada por las circunstancias extraordinarias que han originado directamente la suspensión del contrato o la reducción de la jornada de trabajo.

b) La duración de la prestación se extenderá hasta la finalización del período de suspensión del contrato de trabajo o de reducción temporal de la jornada de trabajo de las que trae causa.



3. La iniciación, instrucción y resolución del procedimiento de reconocimiento del derecho a la prestación por desempleo se ajustará a lo dispuesto en la normativa legal y reglamentaria para los supuestos de suspensión temporal del contrato o de reducción temporal de la jornada derivados de causas organizativas, productivas o de fuerza mayor, sin perjuicio de lo establecido en el apartado siguiente.

Artículo 4. Medidas excepcionales para facilitar el teletrabajo

Con el objetivo de facilitar el ejercicio de la modalidad de teletrabajo en aquellos sectores, empresas o puestos de trabajo en las que no estuviera prevista hasta el momento, se entenderá cumplida la obligación de efectuar la evaluación de riesgos, en los términos previstos en el artículo 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, con carácter excepcional, a través de una autoevaluación realizada voluntariamente por la propia persona trabajadora.

A efectos de facilitar la aplicación de lo recogido en este precepto, se adjunta, como Anexo I un documento para efectuar la correspondiente autoevaluación.

Artículo 5. Derecho de adaptación de las condiciones de trabajo y reducción de jornada por circunstancias excepcionales de cuidado relacionadas con el Covid-19

1. Las personas trabajadoras por cuenta ajena que acrediten deberes de cuidado a personas que requieren de su presencia tendrán derecho a acceder a la adaptación de su jornada y/o a la reducción de la misma en los términos previstos en el presente artículo cuando concurren circunstancias excepcionales relacionadas con las actuaciones necesarias para evitar la transmisión comunitaria del Covid-19.

Se entenderá que concurren dichas circunstancias excepcionales cuando sea necesaria la presencia de la persona trabajadora para la atención de otra que, por razones de edad, enfermedad o discapacidad, necesite de cuidado personal y directo. Asimismo, se considerará que concurren circunstancias excepcionales cuando existan decisiones adoptadas por las Autoridades gubernativas relacionadas con el Covid-19 que impliquen cierre de centros educativos o de cualquier otra naturaleza que dispensaran cuidado o atención a la persona necesitada de los mismos. También se considerará que concurren circunstancias excepcionales que requieren la presencia de la persona trabajadora, la ausencia en la actividad de cuidado de quien hasta el momento se hubiera encargado del cuidado o asistencia de otra respecto de la que la persona trabajadora tuviera deberes de cuidado, por causas justificadas relacionadas con el covid-19, con su prevención o con la evitación de su transmisión.

El derecho previsto en este artículo es un derecho individual de cada uno de los progenitores o cuidadores, que debe tener como presupuesto el reparto corresponsable de las obligaciones de cuidado y la evitación de la perpetuación de roles.

Los conflictos que pudieran generarse por la aplicación del presente artículo serán resueltos por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social. El ejercicio de los derechos previstos en el presente artículo se considera ejercicio de derechos de conciliación a todos los efectos.



2.El derecho a la adaptación de la jornada por deberes de cuidado por circunstancias excepcionales relacionadas con el Covid-19 es una prerrogativa cuya concreción inicial corresponde a la persona trabajadora, tanto en su alcance como en su contenido, siempre y cuando esté justificada, sea razonable y proporcionada, teniendo en cuenta las necesidades concretas de cuidado que debe dispensar la persona trabajadora, debidamente acreditadas, y las necesidades de organización de la empresa, presumiéndose que la solicitud está justificada, es razonable y proporcionada salvo prueba en contrario.

El derecho a la adaptación de la jornada podrá referirse a la distribución del tiempo de trabajo o a cualquier otro aspecto de las condiciones de trabajo, cuya alteración o ajuste permita que la persona trabajadora pueda dispensar la atención y cuidado objeto del presente artículo. Puede consistir en cambio de turno, alteración de horario, horario flexible, jornada partida o continuada, cambio de centro de trabajo, cambio de funciones, cambio en la forma de prestación del trabajo, incluyendo la prestación de trabajo a distancia, o en cualquier otro cambio de condiciones que estuviera disponible en la empresa o que pudiera implantarse de modo razonable y proporcionado, teniendo en cuenta el carácter temporal y excepcional de las medidas contempladas en la presente norma.

El derecho a la adaptación de la jornada por circunstancias excepcionales prevista en este artículo concurrirá siempre y cuando sea necesaria la presencia de la persona trabajadora para llevar a cabo el cuidado directo de otra respecto de la que aquella acredite deberes de cuidado. Se presume que existen dichos deberes de cuidado respecto del cónyuge o pareja de hecho, así como respecto de los familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora.

3.Las personas trabajadoras tendrán derecho a una reducción especial de la jornada de trabajo en las situaciones previstas en el artículo 37.6, del Estatuto de los Trabajadores cuando concurren las circunstancias excepcionales previstas en el apartado primero de este artículo. Salvo por las peculiaridades que se exponen a continuación, esta reducción especial se regirá por lo establecido en los artículos 37.6 y 37.7 del Estatuto de los Trabajadores así como por el resto de normas que atribuyen garantías, beneficios, o especificaciones de cualquier naturaleza a las personas que acceden a los derechos establecidos en estos preceptos.

La reducción de jornada especial no requerirá preaviso alguno, más allá del que derive de la buena fe y no estará limitada en su disfrute por porcentaje mínimo ni máximo de la jornada, pudiendo llegar incluso al cien por cien de reducción, sin que ello implique cambio de naturaleza a efectos de aplicación de los derechos y garantías establecidos en el ordenamiento para la situación prevista en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto establecido en el artículo 37.6 segundo párrafo no será necesario que el familiar que requiere atención y cuidado no desempeñe actividad retribuida.

4.En el caso de que la persona trabajadora se encontrara disfrutando ya de una adaptación de su jornada por conciliación, o de reducción de jornada por cuidado de hijos o familiares, o de alguno de los derechos de conciliación previstos en el ordenamiento laboral, incluidos los establecidos en el propio artículo 37, podrá renunciar temporalmente a él o tendrá derecho a que se modifiquen los términos de su disfrute de modo que pueda acomodarse mejor a las circunstancias excepcionales concurrentes, debiendo la solicitud acomodarse a las necesidades concretas de cuidado que debe dispensar la persona trabajadora, debidamente acreditadas, y a las necesidades de organización de la



MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL

empresa, presumiéndose que la solicitud está justificada, es razonable y proporcionada salvo prueba en contrario.

Disposición transitoria única

A los procedimientos comunicados, autorizados o iniciados con anterioridad a la entrada en vigor de este Real Decreto- Ley y basados en las causas previstas en el mismo, les serán de aplicación las medidas extraordinarias recogidas en su artículo 3.



Anexo I. Cuestionario para el desarrollo del teletrabajo en el domicilio en situaciones temporales y extraordinarias

Observación preliminar

El cuestionario expuesto a continuación tiene carácter no exhaustivo y debe entenderse como una identificación de las condiciones que, como mínimo, debería tener el puesto de teletrabajo. En cualquier caso, para los puestos de teletrabajo que se encuentren fuera del ámbito de aplicación de este documento (es decir, que no cumplan las condiciones de temporalidad y carácter extraordinario) se deberá analizar en profundidad el puesto específico de trabajo y adaptar el mismo al contexto que corresponda.

Es importante subrayar la necesidad de que la recopilación de información que se lleve a cabo mediante el cuestionario mostrado a continuación esté acompañada de una formación específica al trabajador sobre los riesgos y medidas preventivas aplicables en un puesto de teletrabajo.

Instrucciones de uso del cuestionario

1. El cuestionario deberá ser cumplimentado por la persona trabajadora recabando la información de las condiciones particulares presentes en su domicilio.
2. Las preguntas del cuestionario están referidas a las condiciones específicas del lugar en el que la persona trabajadora desempeñe el trabajo con la ayuda del ordenador y elementos auxiliares (teléfono, documentos, etc.). Por lo tanto, no se refiere a las condiciones generales del domicilio sino únicamente a las referidas al lugar físico en el que realiza la tarea.
3. Modo de proceder según la respuesta de cada ítem:
 - a. Respuesta afirmativa (SÍ): la condición de trabajo es adecuada. No es necesario tomar ninguna medida.
 - b. Respuesta negativa (NO): se recomienda que el trabajador tome medidas para su adecuación. Si esto no es posible, se pondrá en conocimiento del servicio de prevención de la empresa para su análisis y, en su caso, adopción de medidas.



ÍTEM	EQUIPO		
PANTALLA		SI	NO
1	Los caracteres de la pantalla están bien definidos y configurados de forma clara, y tener una dimensión suficiente (La mayoría de los programas utilizados actualmente permiten un ajuste de sus características que facilita la lectura de los caracteres).		
2	La pantalla permite ajustar la luminosidad y el contraste entre los caracteres y el fondo de la pantalla.		
3	La imagen es estable.		
4	Se puede regular la inclinación de la pantalla.		
5	La disposición del puesto permite adecuar la distancia de lectura de la pantalla con respecto a los ojos del trabajador (ver figura 1).		
6	La altura de la pantalla es adecuada (ver figura 1).		
7	La pantalla no deberá tener reflejos ni reverberaciones que puedan molestar al usuario.		
8	TECLADO	SI	NO
9	Se dispone de espacio suficiente delante del teclado para que el trabajador pueda apoyar los brazos y las manos.		
10	La disposición del teclado debe favorecer, en lo posible, la alineación entre el antebrazo-muñeca-mano.		
MOBILIARIO DE TRABAJO			
MESA O SUPERFICIE DE TRABAJO		SI	NO
11	Es poco reflectante, con dimensiones suficientes para permitir una colocación flexible de la pantalla, del teclado, de los documentos y del material accesorio.		
12	El sistema mesa-silla permite un espacio suficiente para alojar las piernas con comodidad y para permitir el cambio de postura.		
SILLA DE TRABAJO		SI	NO
13	La altura de la silla es regulable, el respaldo es reclinable y su altura ajustable.		
14	El diseño de la silla facilita la libertad de movimientos del trabajador.		
REPOSAPIÉS		SI	NO
15	El trabajador podrá apoyar fácilmente los pies en el suelo (en caso necesario se puede utilizar un reposapiés o similar).		
LUGAR DE TRABAJO			
16	Dispone de un espacio para teletrabajar que permita la concentración adecuada a la tarea a realizar	SI	NO
ILUMINACIÓN		SI	NO
17	En general, se dispone de iluminación natural que puede complementarse con una iluminación artificial cuando la primera no garantice las condiciones de visibilidad adecuadas. En cualquier caso, el puesto tiene una iluminación que permite realizar la tarea con comodidad.		
18	La ubicación del puesto de trabajo en el domicilio evitará los deslumbramientos y los reflejos molestos tanto en la pantalla del ordenador como directamente en los ojos del trabajador. Además de la ubicación del puesto se hace uso de otros elementos (cortinas, pantallas, persianas y otros) para evitar dichos deslumbramientos y reflejos.		
19	La pantalla del ordenador se coloca de forma perpendicular a las ventanas para evitar deslumbramientos y reflejos.		
20	Las conexiones del ordenador a la red eléctrica doméstica evita una sobrecarga de los enchufes o un uso excesivo de regletas o dispositivos similares.		



MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL





MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL

