

ÍNDICE SISTEMÁTICO

PRÓLOGO. Por Francisco PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL Xavier THIBAUT ARANDA	25
I. EL NUEVO MARCO LEGAL DEL TRABAJO A DISTANCIA. Joaquín GARCÍA MURCIA	29
1. SENTIDO Y TRASCENDENCIA DEL LUGAR DE TRABAJO	31
2. DEL CONTRATO DE TRABAJO A DOMICILIO A LA PRESTACIÓN LABORAL MEDIANTE CONEXIONES TELEMÁTICAS . . .	35
3. LA CONSOLIDACIÓN DE UN MARCO DE REFERENCIA A ESCALA INTERNACIONAL	40
4. LA PANDEMIA COVID-19 COMO FACTOR DE ACELERACIÓN DE LOS CAMBIOS LEGALES	44
5. UNA NUEVA ORDENACIÓN JURÍDICA PARA LA PRESTACIÓN A DISTANCIA DE TRABAJO ASALARIADO	47
6. LA REGULACIÓN ESPECIAL DEL TELETRABAJO EN EL ÁMBITO DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS	53
7. EL IMPACTO DE LA REGULACIÓN DEL TELETRABAJO EN EL SISTEMA DE LA LEGISLACIÓN LABORAL	59
8. POSIBILIDADES DE DESPLIEGUE Y CAUCES DE DESARROLLO DE LA AUTONOMÍA COLECTIVA	62
9. ALGUNAS LÍNEAS DE DERECHO COMPARADO	66
II. EL TRABAJO A DISTANCIA EN EL CONTEXTO INTERNACIONAL: OIT Y UNIÓN EUROPEA. Nuria Paulina GARCÍA PIÑEIRO	71
1. INTRODUCCIÓN	73
2. LA NORMATIVA DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO: EL CONVENIO NÚM. 177 Y LA RECOMENDACIÓN NÚM. 198 SOBRE TRABAJO A DOMICILIO	74
2.1. La entrada en vigor y ratificación del convenio	75

2.2.	Los objetivos y el carácter promocional del convenio .	79
2.3.	El ámbito de aplicación: notas características del trabajo a domicilio.	82
2.4.	El contenido del convenio y la recomendación	83
2.4.1.	Derechos de los trabajadores a domicilio . . .	83
2.4.2.	Fiscalización y control del trabajo a domicilio.	85
2.5.	Informes y documentos de la OIT.	86
2.6.	La normativa de la OIT y el RDL 28/2020 de trabajo a distancia.	88
3.	LA NORMATIVA DE LA UNIÓN EUROPEA: EL ACUERDO MARCO EUROPEO SOBRE TELETRABAJO	90
3.1.	Concepto y marco general del teletrabajo	90
3.2.	La puesta en marcha en España del Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo: el Acuerdo Interconfederal de Negociación Colectiva de 2003	94
3.3.	El RDL 28/2020 de trabajo a distancia y el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo.	96
III. ÁMBITO DE APLICACIÓN DE LA NUEVA LEY DEL TRABAJO A DISTANCIA: DEFINICIÓN Y CALIFICACIÓN JURÍDICA. Xavier THIBAUT ARANDA.		99
1.	INTRODUCCIÓN	101
2.	EL OBJETO DE LA NUEVA LEY: EL TRABAJO A DISTANCIA «REGULAR».	102
2.1.	El lugar de trabajo	103
2.2.	El requisito de laboralidad.	104
2.3.	El requisito de regularidad	108
2.4.	Régimen legal aplicable a los trabajadores a distancia «irregulares».	110
3.	LAS RELACIONES DE TRABAJO A DISTANCIA VIGENTES A LA PUBLICACIÓN DEL RD-LEY 28/2020	113
4.	EL TRABAJO A DISTANCIA COMO MEDIDA DE CONTENCIÓN SANITARIA FRENTE AL COVID-19	116
5.	EL TRABAJO A DISTANCIA DEL PERSONAL LABORAL AL SERVICIO DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS	119
6.	REFLEXIONES FINALES	121

IV. LA VOLUNTARIEDAD DEL TRABAJO A DISTANCIA Y SU CARÁCTER REVERSIBLE. Erik MONREAL BRINGSVAERD	123
1. TELETRABAJO ORIGINARIO Y TELETRABAJO SOBREVENIDO.	125
1.1. Teletrabajadores originarios. La prioridad para ocupar puestos de trabajo presenciales en el DLTD	126
1.2. Teletrabajadores sobrevenidos	128
1.2.1. Las notas de voluntariedad y reversibilidad en el AMET.	128
1.2.2. La voluntariedad y reversibilidad del teletrabajo sobrevenido, según el Tribunal Supremo	129
1.2.3. La voluntariedad en el DLTD por contraste con el AMET y con la doctrina casacional	130
2. LA VOLUNTARIEDAD DEL TRABAJO A DISTANCIA	132
2.1. La novación extintiva desde el contrato de trabajo presencial hasta el contrato de trabajo a distancia.	132
2.2. La voluntariedad desde la perspectiva del empresario y el nuevo proceso judicial del artículo 138 <i>bis</i> LRJS.	134
2.3. Autonomía individual y autonomía colectiva en la ordenación del trabajo a distancia.	138
3. LA REVERSIBILIDAD DEL TRABAJO A DISTANCIA	141
3.1. Términos de ejercicio de la reversibilidad: Negociación colectiva y pacto individual	141
3.2. Inexistencia de un genuino derecho legal a la reversión del contrato de trabajo a distancia	142
3.3. Reversión y condiciones de retorno al trabajo presencial.	146
3.4. Reversibilidad y temporalidad del trabajo a distancia.	149
4. LA GARANTÍA DE INDEMNIDAD EN MATERIA DE TRABAJO A DISTANCIA	151
4.1. Situaciones protegidas y garantías legales. Problemática particular del teletrabajador que se niega a la reversión	151
4.2. Garantía de indemnidad vs despidos ETOP	153

V. OBLIGACIONES FORMALES Y CONTENIDO DEL ACUERDO DE TRABAJO A DISTANCIA.	Jesús LAHERA FORTEZA	157
1.	EL EJE DEL ACUERDO INDIVIDUAL EN EL TRABAJO A DISTANCIA REGULAR Y ESTRUCTURAL	159
1.1.	Voluntariedad y acuerdo individual	159
1.2.	Exclusión e inclusión del acuerdo individual formalizado.	161
2.	CONTENIDO MÍNIMO DEL ACUERDO INDIVIDUAL DE TRABAJO A DISTANCIA REGULAR Y ESTRUCTURAL	164
2.1.	La formalización estricta del acuerdo individual.	164
2.2.	Cláusulas de configuración del trabajo a distancia	166
2.3.	Cláusulas de condiciones económicas y laborales	168
2.4.	Cláusulas de protección de datos personales y seguridad informática	169
3.	REQUISITOS FORMALES DEL ACUERDO INDIVIDUAL DE TRABAJO A DISTANCIA REGULAR Y ESTRUCTURAL.	170
3.1.	Forma escrita	170
3.2.	Copia a los representantes de los trabajadores y a la oficina de empleo.	171
3.3.	Deber de información de las condiciones esenciales laborales	172
4.	CONSECUENCIAS DEL INCUMPLIMIENTO DEL ACUERDO INDIVIDUAL Y DE LOS REQUISITOS FORMALES.	173
4.1.	Dimensión pública sancionadora.	173
4.2.	Dimensión privada.	173
5.	LA INDIVIDUALIZACIÓN, EL EXCESO DE FORMALISMO Y LA RIGIDEZ: UN POSIBLE DESINCENTIVO AL TRABAJO A DISTANCIA REGULAR Y ESTRUCTURAL	174
5.1.	Individualización, exceso de formalización y rigidez laboral	174
5.2.	Una reforma política contraproducente ante la aceleración del trabajo a distancia y la transformación digital.	175
5.3.	Una posible salida en la autorregulación convencional con incentivos al trabajo a distancia estructural	177

VI. LA MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO EN EL CONTRATO DE TRABAJO A DISTANCIA. Francisco PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL	179
1. INTRODUCCIÓN	181
2. LAS CONDICIONES DEL ACUERDO DE TRABAJO A DISTANCIA Y LAS DEMÁS CONDICIONES DE TRABAJO	183
2.1. Las condiciones contempladas en el acuerdo de trabajo a distancia	184
2.2. Condiciones de trabajo no contempladas en el acuerdo de trabajo a distancia	187
3. UN RÉGIMEN MODIFICATORIO DE GEOMETRÍA VARIABLE	188
3.1. La modificación de las condiciones del acuerdo de trabajo a distancia	188
3.2. La modificación de las restantes condiciones de trabajo	190
4. UN PODER DE MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DE GEOMETRÍA VARIABLE	191
VII. EL DERECHO A LA FORMACIÓN Y A LA PROMOCIÓN PROFESIONAL DEL TRABAJADOR A DISTANCIA. María del Rosario CRISTÓBAL RONCERO	197
1. LA REGULACIÓN DEL DERECHO A LA FORMACIÓN Y PROMOCIÓN PROFESIONAL DE LOS TRABAJADORES A DISTANCIA.	199
2. EL DERECHO A LA FORMACIÓN DE LOS TRABAJADORES A DISTANCIA	204
2.1. El derecho a la formación de los trabajadores a distancia del alcance general.	204
2.2. El derecho a la formación específica de los trabajadores a distancia.	210
3. EL DERECHO A LA PROMOCIÓN PROFESIONAL DE LOS TRABAJADORES A DISTANCIA	214
VIII. EL TIEMPO DE TRABAJO EN EL TRABAJO A DISTANCIA. Juan GIL PLANA	221
1. INTRODUCCIÓN	223
2. EL TIEMPO COMO ELEMENTO CONFIGURADOR DEL TRABAJO A DISTANCIA.	225

3.	LA DURACIÓN DE LA PRESTACIÓN EN LA MODALIDAD DE TRABAJO A DISTANCIA	227
4.	LA ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE LA PRESTACIÓN DE TRABAJO A DISTANCIA	229
4.1.	De la ausencia de referencias legales singularizadas a la intervención legislativa.	232
4.2.	Acuerdo de trabajo a distancia y tiempo de la prestación	234
4.3.	Jornada de trabajo. Trabajo nocturno. Trabajo a turnos	235
4.4.	Horario y disponibilidad.	241
4.5.	Registro de jornada.	245
4.6.	La desconexión digital en el trabajo a distancia	247
IX. LOS DERECHOS ECONÓMICOS DE LOS TRABAJADORES A DISTANCIA: RETRIBUCIÓN Y COMPENSACIÓN O ABONO DE GASTOS. Raquel AGUILERA IZQUIERDO		253
1.	RETRIBUCIÓN DEL TRABAJADOR A DISTANCIA.	255
1.1.	El principio de igualdad retributiva.	255
1.2.	Dificultades técnicas u otras no imputables al trabajador	261
1.3.	La retribución del trabajador a distancia cuando no hay un trabajador presencial comparable	264
2.	DERECHOS RELATIVOS A LA DOTACIÓN Y MANTENIMIENTO DE MEDIOS Y AL ABONO Y COMPENSACIÓN DE GASTOS	268
2.1.	Antecedentes	268
2.2.	Dotación suficiente y mantenimiento de medios, equipos y herramientas	274
2.3.	Derecho al abono y compensación de gastos.	279
2.4.	Cotización a la Seguridad Social	282
X. TRABAJO A DISTANCIA Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR A LA LUZ DE LAS RECIENTES REFORMAS NORMATIVAS. Ángel JURADO SEGOVIA		287
1.	CONSIDERACIONES GENERALES	289

2.	EL DERECHO «A SOLICITAR» EL TELETRABAJO POR RAZONES DE CONCILIACIÓN (ART. 34.8 ET Y ART. 6 RD-LEY 8/2020)	290
2.1.	La remisión a la autonomía colectiva e individual.	294
2.2.	La intervención judicial: ponderación de necesidades y breve apunte sobre la tutela indemnizatoria.	297
2.3.	Breve referencia al art. 6 del Real Decreto Ley 8/2020	309
3.	LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR Y EL REAL DECRETO-LEY 28/2020, DE TRABAJO A DISTANCIA	311
3.1.	Manifestaciones explícitas: igualdad de derechos en materia de conciliación y ordenación del tiempo de trabajo	312
3.2.	Manifestaciones implícitas: limitaciones a los poderes empresariales de modificación de las condiciones en el trabajo a distancia	324

XI. EL PODER DE CONTROL EMPRESARIAL TRAS LA PROMULGACIÓN DEL REAL DECRETO-LEY 28/2020, DE TRABAJO A DISTANCIA. Emilio DE CASTRO MARÍN 329

1.	LA NUEVA REGULACIÓN DEL TELETRABAJO Y SU INCIDENCIA EN EL CONTROL DE LA ACTIVIDAD LABORAL DEL TELETRABAJADOR	331
2.	CONSIDERACIONES GENERALES PREVIAS EN TORNO AL PODER DE CONTROL EMPRESARIAL DEL TELETRABAJADOR	339
2.1.	Elementos determinantes en las opciones de control empresarial.	340
2.2.	Facultades de control empresarial y derechos fundamentales.	344
2.3.	El control empresarial como derecho y como obligación empresarial.	349
3.	LAS POSIBILIDADES DE CONTROL EMPRESARIAL DEL TELETRABAJADOR	352
3.1.	El control a través del uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral	352
3.2.	El control a través del uso de dispositivos de videovigilancia y de grabación de sonidos en el lugar de trabajo	361
3.3.	El control a través de la utilización de sistemas de geolocalización en el ámbito laboral	369
3.4.	El control de la actividad del teletrabajador a través de los denominados controles biométricos	372

XII. OBLIGACIÓN EMPRESARIAL DE PROTECCIÓN DE LA SALUD EN EL TRABAJO A DISTANCIA.	M^a Yolanda SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA . . .	377
1.	INTRODUCCIÓN	379
2.	ADECUADA PROTECCIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DESDE LA ÓPTICA CONTRACTUAL	383
2.1.	Primera aproximación y valoración de la previsión legal	383
2.1.1.	La «aplicación de la normativa preventiva»	383
2.1.2.	Las «concreciones» en la norma	385
2.2.	Evaluación de riesgos. Contenido	386
2.3.	Condiciones de acceso al trabajo a distancia y condiciones de trabajo. El lugar de la prestación desde la perspectiva de seguridad y salud en el trabajo	392
2.4.	Dimensión espacial de la evaluación	397
3.	OBTENCIÓN DE INFORMACIÓN Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN	400
3.1.	Información individualizada sobre los riesgos. Los canales de obtención de esa información como condición de la evaluación	401
3.2.	Método indirecto de evaluación	403
3.3.	Método directo de evaluación. La visita al lugar de la prestación	405
3.3.1.	Fundamento constitucional del consentimiento del trabajador. El domicilio como un concepto vacuo a estos efectos	411
3.3.2.	Otras consideraciones	415
XIII. ASPECTOS SOCIOLÓGICOS DEL TELETRABAJO: CALIDAD DEL TRABAJO DIGITAL Y RIESGOS LABORALES.	Arturo LAHERA SÁNCHEZ, Francisco J. TOVAR, Ana NEGRO MACHO.	419
1.	APROXIMACIÓN SOCIOLÓGICA A LA NOCIÓN DE TELETRABAJO	421
1.1.	Un ejemplo de las <i>metáforas</i> y <i>discursos</i> en torno al teletrabajo durante la pandemia	427
1.1.1.	Un breve análisis sociológico exploratorio de las metáforas sociales sobre el teletrabajo	429
1.2.	Las competencias digitales para el teletrabajo	432

2.	EL TELETRABAJO EN DATOS: ELEMENTOS DETERMINANTES Y CARACTERÍSTICAS GENERALES.	437
2.1.	El soporte técnico para el teletrabajo en las empresas.	438
2.2.	El trabajo a distancia en la Unión Europea: el teletrabajo en datos	442
2.2.1.	Características sociodemográficas de los ocupados que trabajan desde la casa o el domicilio	444
2.3.	Particularidades del teletrabajo en España en 2020: la crisis sanitaria.	446
2.3.1.	«Nuevas» características sociodemográficas del teletrabajo en 2020.	447
3.	SALUD LABORAL Y CALIDAD DEL TELETRABAJO: GESTIÓN DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y MEDIDAS PREVENTIVAS PARA EL TRABAJO A DISTANCIA	448
3.1.	Factores ergonómicos y condiciones de trabajo en el teletrabajo	453
3.2.	Tiempo de teletrabajo y conciliación laboral	456
3.3.	Factores psicosociales del trabajo a distancia y del teletrabajo: tecnoestrés y aislamiento organizativo.	461
3.4.	Aprendizaje, formación continua y desarrollo profesional para el teletrabajo.	464
3.5.	La gestión de la prevención de estas dimensiones de riesgos laborales en unas actividades de teletrabajo con calidad laboral	465
4.	BREVE CONCLUSIÓN	469
XIV. ACCIDENTE TRABAJO Y SUS ELEMENTOS DE PRESUNCIÓN EN EL TELETRABAJO. Francisca MORENO ROMERO		473
1.	INTRODUCCIÓN	475
2.	LA ORDENACIÓN DEL TRABAJO A DISTANCIA	476
3.	ELEMENTOS DE SINGULARIZACIÓN DEL TRABAJO A DISTANCIA Y DEL TELETRABAJO	483
4.	RECONOCIMIENTO GENERAL DE DERECHOS Y AUSENCIA DE REGULACIÓN ESPECÍFICA DE LAS CONTINGENCIAS PROFESIONALES	485
5.	EL ACCIDENTE DE TRABAJO EN EL TELETRABAJO PRESTADO EN EL DOMICILIO	488
5.1.	Delimitación conceptual	488

5.2.	Mecanismo de presunción	491
5.2.1.	El domicilio del trabajador como lugar de trabajo	493
5.2.2.	El tiempo de trabajo	497
6.	ALGUNAS REFLEXIONES SOBRE EL TRABAJO MIXTO	501
XV.	EL TRABAJO A DISTANCIA DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO. Sira PÉREZ AGULLA	503
1.	PLANTEAMIENTO Y LÍNEAS ESTRUCTURALES.	505
2.	EL TRABAJO A DISTANCIA CON ANTERIORIDAD A LA EMERGENCIA SANITARIA	505
2.1.	El trabajo a distancia: una modalidad residual de trabajar.	505
2.2.	La tangencial regulación del trabajo a distancia tras el Real Decreto-ley 3/2012.	508
3.	EL TELETRABAJO DE EMERGENCIA DERIVADO DE LA CRISIS SANITARIA	513
4.	REAL DECRETO LEY 28/2020, DE TRABAJO A DISTANCIA.	518
5.	TRABAJO A DISTANCIA Y EL TELETRABAJO EN IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRÉS	522
6.	REFLEXIONES FINALES	529
XVI.	TRABAJO A DISTANCIA, TELETRABAJO Y DISCAPACIDAD. Carlos DE FUENTES G ^a -ROMERO DE TEJADA	531
1.	INTRODUCCIÓN	533
2.	EL TELETRABAJO COMO MEDIDA DE POLÍTICA DE EMPLEO PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD	535
3.	LAS DIFICULTADES DE ESTE COLECTIVO PARA EL TELETRABAJO	539
3.1.	La escasa cualificación general de las personas con discapacidad.	539
3.2.	La acusada brecha digital	541
4.	LA NUEVA REGULACIÓN DEL TRABAJO A DISTANCIA. UNA LECTURA DESDE LA ÓPTICA DE LA DISCAPACIDAD	544
4.1.	Presencia anecdótica de la discapacidad en el nuevo Real Decreto-ley.	544

4.2.	La posición del Consejo Económico y Social	546
4.3.	Las propuestas de reforma del CERMI (Consejo Estatal de Representantes de Personas con Discapacidad)	546
4.4.	Otras mejoras necesarias de la regulación legal	550
5.	LA PUESTA EN PRÁCTICA DEL TELETRABAJO DE UN TRABAJADOR CON DISCAPACIDAD.	551
5.1.	Inclusión de un apartado específico en el Acuerdo de Trabajo a Distancia	552
5.2.	La adaptación del puesto de trabajo en función del tipo de discapacidad	553
5.2.1.	Las modificaciones requeridas y el procedimiento para llevarlas a cabo.	553
5.2.2.	La accesibilidad de las aplicaciones informáticas	556
6.	LA REGULACIÓN DEL TRABAJO A DISTANCIA Y EL TELETRABAJO EN LA RELACIÓN LABORAL ESPECIAL DE LOS CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO	558
6.1.	La inexplicable prohibición de esta figura para la discapacidad psíquica	560
7.	CONCLUSIONES.	561
XVII. EL IMPACTO DEL TRABAJO A DISTANCIA EN LA REPRESENTACIÓN Y PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA. Magdalena LLOMPART BENNÀSSAR		563
1.	CONSIDERACIONES GENERALES.	565
2.	ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN Y TRABAJO A DISTANCIA .	567
2.1.	Adscripción al centro de trabajo.	567
2.2.	Elecciones sindicales	574
3.	COMPETENCIAS DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES EN MATERIA DE TRABAJO A DISTANCIA.	575
4.	MEDIOS PARA EL EJERCICIO DE LAS FUNCIONES DE REPRESENTACIÓN ADAPTADOS AL TRABAJO A DISTANCIA	579
5.	DERECHO DE REUNIÓN DE LOS TRABAJADORES A DISTANCIA.	583

XVIII. EL ESPACIO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA REGULACIÓN DEL TRABAJO A DISTANCIA.	Nuria DE NIEVES NIETO. . . .	585
1.	INTRODUCCIÓN	587
2.	LEY Y AUTONOMÍA COLECTIVA EN LA REGULACIÓN DEL TRABAJO A DISTANCIA: PANORAMA GENERAL	588
2.1.	La entrada en escena de la negociación colectiva a partir del Acuerdo Marco Europeo de 2002	588
2.2.	Una experiencia inicial de colaboración: la regulación del trabajo a distancia como medida de contención sanitaria por COVID-19.	592
2.3.	El papel atribuido a la negociación colectiva por el RDL 28/2020: tipología de cláusulas y de funciones. . .	594
2.4.	Proceso negociador versus instrumento colectivo de regulación (convenio o acuerdo)	596
2.5.	La regla de mantenimiento de la vigencia de la regulación convencional específica	599
3.	REMISIONES, LLAMADAS Y REFERENCIAS A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA REGULACIÓN LEGAL DEL TRABAJO A DISTANCIA	600
3.1.	Determinación de criterios para la identificación del trabajo a distancia regular	601
3.2.	Posibilidades de modalización del principio de voluntariedad del trabajo a distancia.	604
3.3.	Fijación de pautas o preferencias para el tránsito al trabajo presencial o al trabajo a distancia.	607
3.4.	Establecimiento de términos o condiciones para la reversibilidad del trabajo a distancia	609
3.5.	Precisiones sobre el contenido del acuerdo individual del trabajo a distancia	611
3.6.	Especificación de las obligaciones empresariales de dotación y mantenimiento de medios de trabajo	614
3.7.	Previsión de procedimientos o mecanismos para la suplencia o compensación de gastos del trabajo	615
3.8.	Establecimiento de condiciones de utilización de los medios digitales	617
3.9.	Ordenación del tiempo de trabajo y aspectos conexos.	619

3.10.	Colaboración en el estatuto de derechos de los trabajadores a distancia: igualdad con el trabajador presencial y garantía de ejercicio de derechos colectivos	620
4.	EPÍLOGO	623
XIX. PUNTOS CRÍTICOS DEL PROCEDIMIENTO PREFERENTE SOBRE EL TRABAJO A DISTANCIA. Ana María ORELLANA CANO.		625
1.	INTRODUCCIÓN	627
2.	COMPETENCIA	628
2.1.	La competencia objetiva y funcional	628
2.2.	La competencia territorial. La problemática de la determinación del fuero territorial en los supuestos de trabajo a distancia	628
3.	OBJETO DEL LITIGIO Y PROCEDIMIENTO ADECUADO	630
3.1.	Las reclamaciones sobre el acceso, la reversión o modificación del trabajo a distancia	631
3.2.	La relación de la causa de la reclamación en materia de trabajo a distancia, con el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, reconocidos legal o convencionalmente.	633
4.	LEGITIMACIÓN	634
4.1.	La legitimación activa y pasiva en las reclamaciones sobre el acceso, la reversión o modificación del trabajo a distancia	634
4.2.	La legitimación activa y pasiva en las reclamaciones, en materia de trabajo a distancia, sobre los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral	636
5.	LA NATURALEZA DEL PROCEDIMIENTO: URGENTE Y DE TRAMITACIÓN PREFERENTE.	637
6.	LA DEMANDA	637
6.1.	La forma y el contenido	637
6.2.	Los otrosí	639
6.3.	La inexigibilidad de los actos previos al proceso	640
6.4.	El plazo para la interposición de la demanda	640
6.4.1.	La naturaleza del plazo de veinte días hábiles para presentar la demanda	640
6.4.2.	El cómputo del plazo	642

6.4.2.1.	El <i>dies a quo</i>	642
6.4.2.2.	El <i>dies ad quem</i>	643
7.	LA ACUMULACIÓN DE ACCIONES	643
8.	ESPECIALIDAD DEL PROCEDIMIENTO DE LAS RECLAMACIONES SOBRE ACCESO, REVERSIÓN Y MODIFICACIÓN DEL TRABAJO A DISTANCIA. EL INFORME FACULTATIVO DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO	644
9.	ESPECIALIDAD DEL PROCEDIMIENTO PARA EL EJERCICIO DE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL, RECONOCIDOS LEGAL O CONVENCIONALMENTE, EN EL TRABAJO A DISTANCIA. EL INFORME DE LOS ÓRGANOS PARITARIOS O DE SEGUIMIENTO DE LOS PLANES DE IGUALDAD DE LA EMPRESA	645
10.	EL ACTO DEL JUICIO. LA FASE DE ALEGACIONES Y LA VARIACIÓN SUSTANCIAL DE LA DEMANDA EN LOS PROCEDIMIENTOS SOBRE LOS DERECHOS DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL EN EL TRABAJO A DISTANCIA	646
11.	LA PRUEBA ELECTRÓNICA	648
11.1.	El valor probatorio de los WhatsApp y de otros sistemas análogos de mensajería instantánea como Telegram.	649
11.2.	La prueba de grabación de las cámaras de video vigilancia en el trabajo a distancia	651
11.3.	El control por el empresario de la utilización de las nuevas tecnologías por el trabajador, durante la prestación de servicios a distancia. La validez de las pruebas obtenidas	653
12.	LA SENTENCIA	655
13.	RECURSO DE SUPPLICACIÓN Y EJECUTIVIDAD DE LA SENTENCIA	656
XX.	TRABAJO A DISTANCIA TRASNACIONAL. María del Mar CRESPI FERRIOL	659
1.	CONSIDERACIONES GENERALES	661
2.	LA APLICACIÓN DE LAS REGLAS GENERALES DE DERECHO INTERNACIONAL PRIVADO AL TRABAJO A DISTANCIA TRASNACIONAL.	664
2.1.	Los foros de jurisdicción y normas de conflicto europeas	664

2.2.	La compleja determinación del lugar habitual de ejecución del contrato laboral	668
3.	LAS IMPLICACIONES SOCIALES DEL TELETRABAJO TRANSNACIONAL: DEL DUMPING SOCIAL A LA IRRUPCIÓN DEL CROWDWORKING DIGITAL	670
3.1.	El teletrabajo <i>offshore</i> como posible factor de deslocalización de los empleos digitales	670
3.2.	Los obstáculos a la deslocalización del teletrabajo	674
3.3.	El <i>outsourcing</i> digital y el <i>crowdworking</i> como verdaderos ejes actuales de deslocalización de los servicios de base telemática	677
4.	LAS MANIFESTACIONES DEL TELETRABAJO TRANSNACIONAL SUSCITADAS O IMPULSADAS POR LA PANDEMIA	681
4.1.	La transición de trabajadores fronterizos a teletrabajadores transnacionales	682
4.2.	El teletrabajo transnacional como vector de la actividad turística	685
XXI.	REGULACIÓN DEL TRABAJO A DISTANCIA EN ARGENTINA. Juan A. CONFALONIERI	689
1.	SANCIÓN, PROMULGACIÓN, Y VIGENCIA POSTERGADA DE LA LEY 27.555	691
2.	LA INJUSTIFICADA INCORPORACIÓN DEL ART. 102 BIS A LA LEY DE CONTRATO DE TRABAJO (LCT)	692
3.	LOS ROLES DEL CONVENIO COLECTIVO Y DEL CONTRATO INDIVIDUAL	693
4.	LA CUESTIONABLE DELEGACIÓN LEGISLATIVA A LA AUTORIDAD ADMINISTRATIVA (ART. 14)	694
5.	LA INADECUADA ATRIBUCIÓN OTORGADA A LA AUTORIDAD ADMINISTRATIVA DEL TRABAJO (ART. 14)	694
6.	LA SUSTRACCIÓN DE LA POTESTAD REGLAMENTARIA DEL PODER EJECUTIVO NACIONAL Y SU CUESTIONABLE OTORGAMIENTO A LA AUTORIDAD ADMINISTRATIVA DEL TRABAJO	695
7.	LA NORMA DE APLICACIÓN A LAS PRESTACIONES TRANSNACIONALES	695
8.	EL TELETRABAJO QUE REÚNE LOS COMPONENTES PREVISTOS EN EL ART. 21 DE LA LCT, ¿ES UNA MODALIDAD DE CONTRATO DE TRABAJO, O UNA MODALIDAD DE TRABAJO?	697

9.	LOS RASGOS ESTRUCTURALES DEL TELETRABAJO COMO MODALIDAD DE TRABAJO —NO DE CONTRATO DE TRABAJO—.....	698
9.1.	Ausencia de un parámetro cuantitativo respecto de la necesaria utilización de nuevas tecnologías de la información y comunicación.....	699
9.2.	Ausencia del rasgo organizativo.....	700
9.3.	El severo deterioro del elemento volitivo. De la deslocalización por teletrabajo a la relocalización por trabajo presencial: la llamada «reversibilidad».....	701
10.	«LOS PRESUPUESTOS LEGALES MÍNIMOS».....	703
10.1.	El derecho a la desconexión digital.....	703
10.2.	¿Derecho del teletrabajador u obligación del empleador?.....	704
10.2.1.	El derecho a la desconexión del trabajador como manifestación concreta del derecho a la intimidad en la era digital.....	705
11.	EL CONTROL DEL TELETRABAJADOR.....	708
11.1.	El control del teletrabajador a través de instrumentos colocados por el empleador en los elementos de trabajo y orientados a la captación de imagen.....	709
11.2.	El control del correo electrónico del teletrabajador y del uso de internet.....	712
11.2.1.	La expectativa razonable de intimidad del trabajador por la inexistencia de reglas de uso del material informático. La doctrina «Halford» y «Copland» del Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH). Su adopción por la jurisprudencia local.....	713
XXII. LA REGULACIÓN DEL TRABAJO A DISTANCIA EN ITALIA. Stefano BELLOMO, Stefano CAIROLI, Angelo DELOGU.....		715
1.	DELIMITACIÓN CONCEPTUAL: DEL TRABAJO A DISTANCIA AL «TRABAJO ÁGIL». DISTINCIÓN ENTRE TELETRABAJO Y TRABAJO A DOMICILIO.....	717
2.	EL TRABAJO A DISTANCIA EN LA LEGISLACIÓN DE EMERGENCIA.....	721
3.	LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN EL TRABAJO A DISTANCIA.....	723
4.	PERSPECTIVAS DE REFORMA DEL «TRABAJO ÁGIL».....	726

XXIII. EL TELETRABAJO EN EL DERECHO PORTUGUÉS: BREVES NOTAS. Maria do Rosário PALMA RAMALHO.	731
1. EL FENÓMENO DEL TELETRABAJO Y EL CONTRATO DE TELETRABAJO SUBORDINADO EN EL DERECHO PORTUGUÉS: MARCO GENERAL.	733
2. EL RÉGIMEN DEL CONTRATO DE TELETRABAJO SUBORDINADO: PANORÁMICA GENERAL.	737
2.1. El régimen de teletrabajo: el acuerdo de teletrabajo . . .	737
2.2. Los regímenes especiales de teletrabajo no basados en el acuerdo las partes: el teletrabajo en el contexto de la violencia de género y de la conciliación de la vida laboral y familiar.	738
2.3. La situación jurídica del teletrabajador.	740
3. EL TELETRABAJO EN EL CONTEXTO DE LA PANDEMIA COVID-19.	742