

# EL CONTRATO DE TRABAJO A DISTANCIA EN EL ANTEPROYECTO DE LA LEY GENERAL DEL TRABAJO

CARLOS JIMÉNEZ\*

## **Sumario:**

Introducción I. Concepto de teletrabajo 1. Subordinación. 2 Para subordinación II. Derechos de los trabajadores con contrato de trabajo a distancia. 1. Condiciones de trabajo. 2. Beneficios sociales. III. Clases o modalidades del trabajo a distancia. 1. En función de los canales de conexión entre el que presta el servicio y el que recibe el mismo A. Cuando existe conexión. B. Cuando no existe vinculación. 2. En función del lugar donde se desarrolla el servicio A. El realizado en un centro de trabajo distinto a la empresa B. El realizado en el domicilio del trabajador. C. El trabajo a distancia móvil. IV. Aspectos a considerar.

## INTRODUCCIÓN

Como consecuencia de la crisis de la ideología marxista soviética, cuyas principales manifestaciones fueron la caída del muro de Berlín el 9 de noviembre de 1989, el colapso del partido comunista y la disolución de la URSS el 25 de diciembre de 1991, por efecto del crecimiento del nacionalismo entre repúblicas soviéticas multiétnicas; el panorama de la economía mundial cambia, propagándose el liberalismo. Este hecho originó que el Estado pase de una concepción de garantismo social sobre cuyas bases

---

(\*) Magíster en Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Profesor de Derecho y Relaciones de trabajo y Derecho de Empresa en la Maestría en Administración de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos

se desarrolló el derecho del trabajo<sup>1</sup>, a uno liberal que impulsará la desregulación y flexibilidad de los ordenamientos laborales, partiendo de una economía de libre mercado fundamentada en ventajas comparativas entre empresas, dado unas poseen mejores recursos naturales y cualificación laboral para producir bienes y servicios.

En tal sentido el modelo de las relaciones de trabajo cambió, bajo la influencia de esta nueva ideología aunada al aporte de nuevas tecnologías en la ejecución del trabajo como la biotecnología, la microelectrónica, la tecnología de la información como lo es el Internet a partir del año 1993, al extenderse su uso de las universidades a cualquier usuario, y el uso de fibras ópticas o satelitales en las comunicaciones.

Estos hechos originaron el cambio de la organización del trabajo, donde el individuo en su concepción pasa a ser el centro de imputación normativa del derecho del trabajo, extendiéndose el trabajo independiente y externo a la empresa, donde las unidades productivas, sean de servicios primarios, secundarios o terciarios, serán reducidas en trabajadores (los cuales tienen gran movilidad funcional dentro de la empresa), y son contratadas por unidades empresariales, en calidad de intermediarias o terceras a las mismas, para el desarrollo de parte de su proceso productivo.

Para ANTONIO RODRÍGUEZ, las causas del replanteamiento del derecho del trabajo son las siguientes: a) la crisis del sistema taylorista o fordista de organización del trabajo que determinan las propias formas de prestación de servicios; b) la descentralización productiva empresarial que se traduce en nuevas modalidades de prestación de servicios; c) el aumento sustancial del sector servicios propio de una sociedad post industrial; c) los cambios sustantivos que se han ido produciendo en la estructura social de los países<sup>2</sup>.

Estos cambios de las relaciones de trabajo constituyen la última alteración de la estructura del contrato de trabajo clásico o típico de los últimos veinte años, constituyendo actualmente el centro de discusión de la naturaleza del contrato de trabajo. La primera fue el cambio de contrato indeterminado a determinado; la segunda fue el tiempo del trabajo relacionada con la jornada diaria o semanal: El trabajo a tiempo parcial pese a que los trabajadores están en disponibilidad de trabajar a tiempo completo<sup>3</sup>.

Es en tal orden de ideas que surge el Teletrabajo, recogido por primera vez en el anteproyecto de la Ley General de Trabajo bajo la denominación de contrato de traba-

- 
- 1) Mediante el garantismo social el Estado interviene mediante reglamentaciones en las relaciones individuales y colectivas de trabajo, dejando poco margen de actuación a la autonomía colectiva como manifestación de la libertad de contratación para que los trabajadores y empleadores autorregulen sus relaciones de trabajo.
  - 2) ANTONIO RODRÍGUEZ, Francisco. El Teletrabajo en España ¿Trabajo Subordinado o Autónomo? En Libro de Ponencias del V Congreso Regional Americano de Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Pag. 226.
  - 3) Véase J. AMEGLIO, Eduardo. Problemática Actual del Contrato Individual de Trabajo: Frontera entre el Trabajo Subordinado y el Trabajo Independiente. En Libro de Ponencias del V Congreso Regional de Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Pags. 118-119.

jo a distancia, como una de las formas de prestación de servicios fuera de las instalaciones de la empresa.

## I. CONCEPTO DE TELETRABAJO

Este concepto que aparece por primera vez en Estados Unidos en los años ´60, como consecuencia de los trabajos de Norbert Wiener sobre cibernética, sin embargo se comienza a extender como una modalidad de trabajo en el mencionado país a partir del año 1976<sup>4</sup>. Se entiende que la generalización del teletrabajo fue consecuencia de la crisis del petróleo, cuando aparece, por un lado, la necesidad de ahorro energético y, por otro, la posibilidad de trabajar a distancia y reducir la pérdida de tiempo en desplazamientos innecesarios del domicilio al centro de trabajo, utilizando las nuevas tecnologías que se dan mediante este tipo de trabajo.

El teletrabajo, es definido por RASO DELGUE como toda actividad que se realiza fuera de los locales de trabajo de la empresa, mediante el uso generalizado de aparatos informáticos y de telecomunicaciones, para la transmisión del resultado de trabajo<sup>5</sup>

Para otros se define como el trabajo efectuado en un lugar apartado de las oficinas centrales o de talleres de producción, no manteniendo el trabajador contacto personal con sus colegas pero esta en condiciones de comunicarse con ellos por medio de nuevas tecnologías<sup>6</sup>

En el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo se ha definido el mismo como una forma de organización y/o realización del trabajo, utilizando tecnologías de la información en el marco de un contrato o de una relación de trabajo, en la cual un trabajo que podría ser igualmente efectuado en los locales de la empresa se efectúa fuera de los locales en forma regular<sup>7</sup>.

En los artículos 32º, 39º y 41º del anteproyecto de Ley General de Trabajo se recoge dicha definición, con el añadido que la empresa receptora del trabajo a distancia, mantiene el control y la supervisión pero sólo mediante los medios informáticos y de telecomunicaciones, estando facultada la misma sólo a establecer las regulaciones de metodología y técnicas del trabajo a realizarse.

---

4) Un estudio sobre el tema se puede encontrar en MAYOR SÁNCHEZ, Jorge Luis. El Teletrabajo o el Trabajo en Internet y la Ordenación del Tiempo de Trabajo de los Teletrabajadores y el Uso de Nuevas Tecnologías en la Sociedad de Información Virtual En Asesoría Laboral N° 164. Agosto de 2004

5) RASO DELGUE, Amalio. En: La Contratación Atípica del Trabajo. Editorial y Librería Jurídica. Montevideo. Uruguay. 2003. Pags. 276-277

6) DI MARTINO, Vittorio y Linda WIRTH. Teletrabajo: Un Nuevo Modo de Trabajo y Vida. Revista Internacional del Trabajo. Volumen 109. 1990. N° 4. Pag. 471.

7) Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo celebrado el 16.03.02 en Bruselas, por las organizaciones de representación de empleadores y por la Confederación Europea de Sindicatos. Este acuerdo beneficia a 4 millones y medio de teletrabajadores pertenecientes a la Unión Europea que prestan servicios bajo esta modalidad de trabajo.

Respecto a la naturaleza de los servicios, en el anteproyecto se consigna que tienen el carácter de subordinados, y que son elementos que contribuyen a demostrar la subordinación del que presta el servicio frente al contratante, la continuidad de la ejecución de la prestación, la provisión por el empleador de los medios físicos y métodos informáticos, la dependencia tecnológica y la propiedad de los resultados.

Sin embargo se debió especificar que dentro de los alcances del trabajo a distancia, se encuentran las labores realizadas en forma coordinada entre el que presta el servicio mediante medios informáticos y telecomunicaciones y el que recibe el mismo, esto significa que las partes se pongan de acuerdo sobre el lugar de la prestación del servicio, la modalidad del mismo y el horario de trabajo.

### **1. Subordinación**

La subordinación es definida normativamente, como aquella mediante la cual, el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene las facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de razonabilidad cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador<sup>8</sup>

La existencia de dicho elemento va a suponer la presencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado, cuando el servicio sea remunerado y personal<sup>9</sup>.

En forma concordante se ha venido interpretando en el ámbito judicial que, a falta de demostración por el accionante con por lo menos indicios<sup>10</sup>, que sus servicios sean subordinados, no existirá un contrato de trabajo sino uno de carácter independiente, de locación de servicios, comisión mercantil o contrato de obra y en consecuencia el mismo no tendrá derecho a reclamar el pago de beneficios sociales<sup>11</sup>

Sin embargo, no se ha recogido en la actual legislación las nuevas modalidades de prestación de servicios que han surgido, producto del cambio del sistema de relaciones de trabajo a partir del año 1980, generado por la tercerización de servicios, hecho que ha producido una descentralización productiva de las labores de la empresa, la que ha derivado en la celebración de contratos semi independientes donde el lugar, forma y

8) Artículo 9° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, que aprueba el T.U.O. Del Dec. Leg. N° 728.

9) Artículo 4° del Decreto Supremo N° 003-97-TR.

10) El artículo 276 del Código Procesal Civil define como indicio al acto o circunstancia suficientemente acreditado a través de los medios probatorios que adquieren significado en su conjunto cuando producen al Juez certeza en torno a un hecho desconocido no relacionado a la controversia.

11) Dicha interpretación se ha efectuado sobre la base de lo señalado por el 27° inciso 1) de la Ley N° 26636, en donde se establece que le corresponde al trabajador probar la existencia de la relación laboral. En el Pleno Jurisdiccional Laboral del año 2000 celebrado en la ciudad de Tarapoto, se acordó que si el Juez constata la existencia de una relación laboral a pesar de la celebración de un contrato de servicios civil o mercantil, deberá preferir la aplicación de los principios de la primacía de la realidad y de irrenunciabilidad sobre la base de la buena fe contractual regulada en el Código Civil.

modo de las labores es coordinado por el usuario del servicio con el que presta el mismo, y donde no se puede hablar en strictu sensu de la existencia de una subordinación, que supone la existencia de un contrato de trabajo, ni de un trabajo independiente, sino de una parasubordinación como señala la doctrina italiana.

Consideramos que este tipo de trabajo debe tener algún tipo de protección desde el punto de vista laboral en forma diferenciada al contrato típicamente subordinado, más aún si consideramos que algunas figuras como la de teletrabajo pueden encuadrarse dentro de esta categoría de trabajos parasubordinados.

En el anteproyecto de ley en comentario no se define la subordinación como tal, sólo se indica los elementos que contribuyen a tipificar su existencia, tratándose de contratos de trabajo realizados a distancia. No se considera que podemos estar frente a servicios que no sean ni subordinados ni independientes, sino coordinados entre el que presta el servicio y el que recibe el mismo.

## ***2. Parasubordinación***

Se define como el trabajo prestado para otro en forma predominantemente personal, continuada y coordinada y con cierta autonomía e independencia jurídica<sup>12</sup>

Se entiende que la labor es personal porque la prestación del servicio se realiza en forma preferentemente individual, sobre el posible aporte de colaboradores.

Con respecto al elemento denominado de continuidad que caracteriza a la parasubordinación, se materializa en el servicio prestado mediante la ejecución de una obra o servicio sea de carácter profesional o no a tiempo determinado o indeterminado.

El elemento coordinación como conexión funcional entre el que presta el servicio o ejecuta la obra y el que recibe la misma, supone que el trabajador, de manera autónoma o en acuerdo con el empleador, determine la modalidad del trabajo, el lugar y el tiempo de la ejecución del mismo. Este es el elemento distintivo entre la parasubordinación y la subordinación, donde se puede concluir la inexistencia de directivas del empleador para la ejecución de las labores por el trabajador<sup>13</sup>.

Este tipo de personal que no encuadran dentro de la categoría ni de subordinados ni de independientes, merecen un tipo de protección diferenciado de los trabajadores que prestan servicios netamente subordinados, por cuanto tienen mayores prerrogativas que los trabajadores que desarrollen sus labores bajo un contrato de trabajo, en cuanto tienen la posibilidad que, de mutuo acuerdo con su empleador, puedan determinar la forma, el modo, el tiempo y el lugar de la prestación. En tal sentido, la intensidad de los

---

12) *Ibidem*, nota 5.

13) El trabajo parasubordinado tiene en común con la relación de trabajo típica o subordinada, la dependencia económica y funcional y la debilidad contractual del que presta el trabajo.

derechos laborales debe ser menor que los que reciben aquellos trabajadores que prestan servicios mediante contratos de trabajo típicamente subordinados.

En consecuencia, sé está de acuerdo con la posición de la doctrina que propugna que el trabajo coordinado se eleve al rango de protección que tiene el trabajo típico subordinado.

Se considera que el teletrabajo puede encuadrar en la categoría de trabajo parasubordinado, debiendo precisarse dentro de la definición de contrato de trabajo a distancia dicho concepto o la coordinación, modificando para tal efecto el último párrafo del artículo 39° del anteproyecto, en cuanto indica que por el trabajo a distancia el empleador ejerce a través de medios informáticos el control y supervisión del trabajo, por cuanto labores como el teletrabajo pueden ser coordinadas y no necesariamente supervisadas por el que recibe el servicio.

## II DERECHOS DE LOS TRABAJADORES CON CONTRATO DE TRABAJO A DISTANCIA

### *1. Condiciones de trabajo.*

Tratándose en el presente caso de una nueva categoría de trabajadores, quienes desarrollan sus labores fuera de las instalaciones del centro de trabajo, como consecuencia del aumento de la descentralización de las labores productivas de la empresa, principalmente en actividades terciarias de comercio y servicios, es difícil regular las condiciones de trabajo en que se presta el servicio, en todo caso, éstas estarán en función del lugar donde se realice el mismo.

Las dificultades para regular las condiciones de trabajo de los indicados trabajadores, pueden presentarse cuando los mismos presten sus servicios en su domicilio porque en dicho supuesto el poder de supervisión del empleador sufrirá impedimentos, toda vez que no podrá ingresar al mismo sin permiso del trabajador y en las condiciones que éste determine, a fin de no vulnerar su derecho a la inviolabilidad de domicilio<sup>14</sup>.

Las normas de prevención de riesgos, en la mayoría de los casos, basan su aplicación en la existencia de un control directo por parte del empleador, de los principales factores de riesgo, entre ellos, el propio lugar de trabajo, hecho que no podrá coordinarse en este tipo de contratación a distancia.

Los principales efectos del trabajo a distancia sobre la salud del trabajador derivan del uso prolongado de las pantallas de los terminales de computación. Entre los riesgos más comunes se señalan los de tipo psíquico, como la fatiga mental, la mala postura

14) Según el artículo 2° de la Constitución toda persona tiene el derecho a la inviolabilidad de domicilio. Nadie puede ingresar en él ni efectuar investigaciones ni registros sin autorización de la persona que lo habita o sin mandato judicial. Además la supervisión del empleador no puede ser de forma directa e inmediata sino sólo mediante medios informáticos o de telecomunicaciones, en virtud de los artículos 32, 39 y 41 del anteproyecto General de Trabajo.

puede ocasionar también problemas de columna, o la vista como consecuencia del trabajo prolongado en computadoras.

La protección frente a tales riesgos derivará de la seguridad que se le quiera dar a los trabajadores que presten servicios bajo la modalidad del contrato de trabajo a distancia. En el anteproyecto no se señala ningún tipo de protección frente a los daños que puedan surgir como consecuencia de los trabajos realizados bajo dicha modalidad contractual, a diferencia del contrato a domicilio en el que el trabajador a domicilio si es asegurado obligatorio al seguro social de Salud. Al respecto, se debe precisar que no se entiende el por qué del tratamiento diferenciado, tratándose de dos modalidades de trabajo que se realizan fuera de las instalaciones de la empresa<sup>15</sup>.

Según el Acuerdo Marco Europeo sobre Teletrabajo, los teletrabajadores se benefician de los mismos derechos garantizados por la legislación y los convenios colectivos aplicables a los trabajadores que laboran en las instalaciones de la empresa. Sin embargo, teniendo en cuenta las particularidades del teletrabajo pueden ser necesarios acuerdos específicos complementarios industriales o colectivos.

## ***2. Beneficios Sociales***

Conforme a los artículos 36° y 41° el trabajador con contrato de trabajo a distancia tiene derecho a percibir: La remuneración por Primero de Mayo, equivalente a una treintava parte de las remuneraciones totales percibidas el mes inmediato anterior al laborado, siempre que el mismo tenga el derecho acumulado a las vacaciones y la Compensación por Tiempo de Servicios (C.T.S.).

También a las vacaciones en un monto equivalente al 8,33% del total de las remuneraciones percibidas durante el año cronológico anterior de servicios prestados al empleador, con relación a la C.T.S. no se establece ninguna reglamentación específica, por lo que debe entenderse que su régimen de pago es similar al régimen laboral común de la actividad privada.

Respecto al trato diferenciado en el pago de los beneficios sociales, entendemos que se justifican en tanto el trabajador presta sus servicios sin supervisión directa e inmediata del empleador, sólo a través de medios informáticos o de telecomunicaciones, pudiendo efectuar los mismos incluso en su domicilio o en el lugar que el mismo decida.

---

15) Según el artículo 32° del anteproyecto de Ley General de Trabajo, por el contrato a domicilio el trabajador se obliga a ejecutar la prestación en su domicilio o en el lugar que libremente designe, sin supervisión directa e inmediata del empleador. Este tiene las facultades de establecer las regulaciones de la metodología y técnicas del trabajo a realizarse, no se menciona como forman de conexión los medios informáticos y de telecomunicaciones, elemento presente en el teletrabajo, y que sí fue recogido en el artículo que define el trabajo a domicilio.

### III. CLASES O MODALIDADES DEL TRABAJO A DISTANCIA

Podemos establecer dos formas de prestación de servicios en el trabajo a distancia, sobre la base de los canales de conexión entre el que presta el servicio y el que recibe el mismo, y en función del lugar donde se desarrollan las labores del trabajo a distancia.

#### **1. En función de los canales de conexión entre el que presta el servicio y el que recibe el mismo.**

##### *A. Cuando existe conexión*

El control del empresario pasa a ser centralizado y objetivo, y se verifica en tiempo real a través de medios informáticos o telecomunicaciones, es lo que se denomina en la doctrina el teletrabajo on line, en este caso el trabajador esta virtualmente presente en la empresa, permitiendo según algunos ejercer su poder de dirección frente al trabajador<sup>16</sup>

Este tipo de trabajo a distancia ha sido recogido en la definición del artículo 39° del anteproyecto en comentario.

##### *B. Cuando no existe vinculación.*

En esta modalidad no existe interacción entre el trabajador y empleador, lo que impide la supervisión de éste primero en el desarrollo de sus funciones, trasladándose el control al momento de entrega del trabajo o información requerida, debiendo ser la misma equivalente a las pautas previamente establecidas a la realización del trabajo. En esta modalidad el trabajador no recibirá ordenes sino indicaciones del empleador, o se pondrá de mutuo acuerdo con el mismo sobre la metodología a seguir.

Este tipo de contrato de trabajo a distancia o teletrabajo off line no ha sido recogido por el anteproyecto en comentario como contrato de trabajo a distancia; en tal orden de ideas se debe concluir que dicha prestación de servicios debe ser regulada por las normas del anteproyecto referidas al contrato de trabajo a domicilio<sup>17</sup>.

Se puede encontrar una tercera clasificación que supone que la conexión entre las labores que realiza el trabajador y el empleador se efectuará en forma unidireccional, por lo que la facultad del empleador de supervisión y control estará en función de la dirección de la comunicación, pudiendo ser esta con conexión o sin la misma.

Sobre el particular, para PILOTTO CARREÑO, la doctrina ha determinado que tratándose de trabajadores fuera de línea, mientras no se dicte una disposición especí-

---

16) Sobre la base del principio de razonabilidad no creemos que el empleador en esta modalidad de trabajo pueda ejercer en forma plena su Poder de Dirección por cuanto el mismo supone no sólo reglamentar la tarea, sino fiscalizar la misma y sancionar frente a cualquier incumplimiento, supuesto que puede tomarse difícil si el empleador no fiscaliza directamente la labor, la misma que podría ser efectuada por una tercera persona.

17) Según el artículo 41° del Anteproyecto de Ley General de Trabajo, son aplicables al trabajo a distancia los artículos 32°, 35°, 36° y 37°, los cuales están referidos al contrato de trabajo a domicilio.

fica para su regulación, debería ser de aplicación el régimen laboral de los trabajadores a domicilio, siendo recogido tal criterio por el Tribunal de Trabajo de Munich, en una sentencia del año 1984<sup>18</sup>.

## ***2. En función del lugar donde se desarrolla la prestación del servicio.***

### ***A. El realizado en un centro de trabajo distinto a la empresa.***

Esta clase de trabajo a distancia se presenta cuando la empresa en la cual se debería prestar el servicio, se encuentra muy distante del domicilio del trabajador, en tal sentido, se utiliza un centro de trabajo más cercano a la residencia de los trabajadores, el que cuenta con equipos informáticos para que se pueda realizar el trabajo a través de ellos. En estos casos, el teletrabajo se puede brindar a través de dos modalidades, a saber, la denominada como centro satélite, la cual se desarrolla en centros pertenecientes a la misma entidad pero que se encuentran físicamente separados de la sede principal, y con la que están en constante comunicación, a través de sistemas computarizados. Estos son puestos a disposición de los trabajadores de la empresa, denominándose también telecentros. El segundo es dentro de recursos compartidos: el cual se caracteriza porque se aglutinan distintos tipos de trabajadores provenientes de diversas empresas que realizan el mismo tipo de labor, en un lugar acondicionado para tal efecto.

Para FERNÁNDEZ ROCHA una clase de centro compartido de teletrabajo es el denominado “hoteling”, por cuanto existen hoteles que han diseñado sus instalaciones para ofrecer servicios a las empresas tanto para los trabajadores que vienen del extranjero, como a los locales de una o de distintas empresas<sup>19</sup>

### ***B. El trabajo realizado en el domicilio del trabajador***

Las tareas se realizan en el domicilio del trabajador, no pudiendo ejercerse en plenitud el poder de dirección del empleador por cuanto no puede haber una fiscalización inmediata y directa, no sólo por la prohibición contenida en las normas antes referidas del anteproyecto en comentario, sino por el derecho de inviolabilidad de domicilio del trabajador.

### ***C. El trabajo a distancia móvil.***

Este tipo de trabajadores pasan la mayor parte del tiempo fuera de su centro de trabajo, ya sea visitando clientes o en cualquier medio de transporte. En tal sentido, desarrollará sus labores en cualquiera de dichos lugares, siendo preferentemente la

18) PILOTTO CARREÑO, Luighino. Ponencia presentada en el “ Seminario de Derecho del Trabajo” realizado en la ciudad de Lima el 23 y 24 de junio de 1999.

19) FERNÁNDEZ ROCHA, Sandra. Una Nueva Forma de Trabajar :El Teletrabajo. En Libro de Ponencias del V Congreso Regional Americano de Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Pag. 143.

forma de comunicación un celular, fax, computadoras portátiles. No tiene horarios de trabajo. Consideramos que esta figura podría encuadrar dentro del trabajo a distancia regulado en el anteproyecto de Ley General de Trabajo, sino existe la obligación de presencia física del trabajador a efectos de reportar sus labores.

#### **IV. ASPECTOS A CONSIDERAR**

Se estima que el anteproyecto de Ley General de Trabajo debe recoger lo siguiente:

1. Considerar dentro de los trabajos a distancia, las labores coordinadas entre el que presta el servicio por medios informáticos y de telecomunicaciones y el que recibe el mismo. En tal sentido la coordinación será respecto al lugar de prestación del servicio, la modalidad del mismo y el horario de trabajo.
2. No se considera que mediante la prestación de servicios por trabajo a distancia, podemos estar frente a trabajos que no sean sólo subordinados ni independientes, sino personales, coordinados y continuados, en consecuencia debió hacerse mención a la parasubordinación.
3. Debe modificarse el artículo 39° del anteproyecto, añadiendo a la definición del contrato a distancia que el mismo se puede realizar bajo el control o supervisión de la empresa o en forma coordinada con la misma.
4. Es necesario prever algún tipo de seguro a favor del trabajador que preste servicios bajo la modalidad de contrato de trabajo a distancia. No es razonable que el trabajador con contrato de trabajo a domicilio sí este asegurado al seguro de salud, cuando ambas modalidades de trabajo se realizan fuera de las instalaciones de la empresa.