

¿Home office en tu empresa? Estos son los datos mínimos que debe contener el nuevo contrato de trabajo

Si en tu empresa decidieron implementar el home office, entonces es importante **precisar** de forma clara y puntual las **condiciones del teletrabajo** para respetar los derechos laborales y así permitir brindar seguridad jurídica tanto a tus trabajadores como a la organización.

A continuación puntualizaremos los aspectos que se deben tomar en cuenta en las relaciones laborales bajo esta modalidad.

¿Qué es teletrabajo?

Primeramente es importante señalar que el teletrabajo ha sido catalogado como: el desarrollo de las actividades laborales en un lugar distinto al centro de trabajo del patrón, que las desempeñe más del 40% del tiempo en el domicilio establecido por las partes y que utilice de forma prioritaria las Tecnologías de la información y la comunicación (TICs).

¿Cuáles son los datos mínimos que debe contener el contrato de trabajo?

Como en toda relación laboral, **se deben precisar las condiciones del teletrabajo**, mediante el contrato de trabajo celebrado entre el colaborador y el patrón, ya que es el punto primordial para sostener la forma de trabajo. Los datos mínimos que deberá contener son:

1. Nombre, nacionalidad, edad, sexo y domicilio del trabajador y el patrón.
2. Naturaleza y características del trabajo.

3. Monto del salario, fecha y lugar o forma de pago.
4. El equipo e insumos de trabajo, incluyendo el relacionado con las obligaciones de seguridad y salud que se entregan a la persona trabajadora bajo la modalidad de teletrabajo.
5. La descripción y monto que el patrón pagará a la persona trabajadora por concepto de pago de servicios en su domicilio relacionados con el teletrabajo.
6. Los mecanismos de contacto y supervisión entre las partes, así como la duración y distribución de horarios, siempre que no excedan los máximos legales.
7. Las demás condiciones que consideren adecuadas el empleador y el colaborador, sin que en ningún momento se violenten los artículos de la Ley Federal del Trabajo.

¿Qué otras adecuaciones legales debes hacer?

Se deberán adecuar el contrato colectivo de trabajo, el reglamento interno de la empresa, crear políticas y formatos para documentar la reversibilidad y voluntariedad, establecer los mecanismos de supervisión, equilibrio personal, capacitaciones en el uso de las TICs e implementar medidas que preserven la integridad física y mental del trabajador (mientras se expide la Norma Oficial Mexicana del Teletrabajo).

Por otra parte, el patrón deberá tener sumo cuidado al momento de determinar los costos derivados de esta modalidad, de llevar un control adecuado en ciberseguridad y en las herramientas de trabajo proporcionadas al trabajador.

Implementando las acciones antes mencionadas se efectuará un alto cumplimiento normativo, pues cualquier empresa debe respetar y garantizar los derechos laborales de forma adecuada y en términos no únicamente de la Ley Federal del Trabajo, sino bajo los principios rectores que emanan de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y los Tratados Internacionales de los que México es parte.



MANUEL LÓPEZ TORRES

AUXILIAR JURÍDICO

manueltorres@strategofirma.com

VER TAMBIÉN: