



***Nombre del Alumno:***

Yarix Karina Escobar González

***Nombre del tema:***

Relación con la enfermería con la legislación

***Nombre de la Materia:***

Legislación en salud y enfermería

***Nombre del profesor:***

E.E.T.I. Karla Jaqueline Flores Aguilar

***Nombre de la Licenciatura:***

Enfermería

Octavo Cuatrimestre, Grupo B, Tercer parcial

## INTRODUCCIÓN

La legislación mexicana garantiza condiciones de trabajo fundadas en el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, y sin que puedan establecerse diferencias y/o exclusiones por motivo de origen étnico o nacionalidad, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, condiciones de embarazo, responsabilidades familiares o estado civil.

La Ley Federal del Trabajo (LFT) como instrumento legislativo en materia laboral, reconoce las condiciones de trabajo como jornada laboral, el salario, los descansos, las vacaciones y prestaciones en dinero o en especie que recibe el trabajador por su trabajo que se hacen constar en contratos individuales o en contratos colectivos.

De esta manera, al ingresar al ámbito laboral resulta importante identificar las condiciones de trabajo normadas por ley que se generan como derecho legal al momento de pactar una relación formal de trabajo, que son significativas porque están relacionadas directamente con la retribución salarial, calidad de vida del trabajador y los aspectos de cumplimiento obligatorio para los patrones.

En este apartado Ley Federal del Trabajo, establece los mínimos aceptables relacionados directamente al salario y prestaciones, definidos en el ámbito laboral al momento de establecer una relación laboral como prestaciones de ley.

La Ley Federal del Trabajo (LFT), en su artículo 56, establece que las condiciones de trabajo deben basarse en el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, sin permitir diferencias o exclusiones por motivos de origen étnico o nacionalidad, sexo, género, edad, discapacidad, condición social, salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, embarazo, responsabilidades familiares o estado civil. La LFT reconoce las condiciones de trabajo como aspectos clave de la relación laboral, que incluyen la jornada laboral, el salario, los descansos, las vacaciones y las prestaciones, ya sea establecidas en contratos individuales o en contratos colectivos.

Por otro lado, la **jornada extraordinaria**, o las horas extras, se refiere a las horas de trabajo que exceden la jornada ordinaria establecida por la ley o el contrato laboral. Aunque en ciertas situaciones las horas extras son necesarias para cumplir con metas o aumentar la producción, su uso debe estar estrictamente regulado para evitar el agotamiento físico y psicológico de los empleados, así como para garantizar que se remuneren adecuadamente.

# Condiciones del trabajo

Las condiciones generales de trabajo constituyen el conjunto de obligaciones y derechos que se imponen recíprocamente, trabajadores y patrones en virtud de sus relaciones de trabajo

Igualdad entre hombres y mujeres. Sin diferencias por: nacionalidad, edad, discapacidad, condición social, de salud, religión, opiniones, preferencias sexuales, condiciones de embarazo, estado civil, etc.

De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 35 de la ley las relaciones de trabajo pueden ser para obra o tiempo determinado o por tiempo indeterminado. A falta de estipulaciones expresas, la relación será por tiempo indeterminado.

## Contrato

Es aquel bajo el cual una persona está obligada a trabajar en una posición de subordinación a cambio del pago de un salario.

Art. 20. Ley Federal de Trabajo  
Segundo párrafo: Contrato individual del trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario

1.- Contratación por obra o tiempo determinado:

El artículo 37 de la Ley Federal del Trabajo señala que una contratación por tiempo determinado puede únicamente estipularse cuando lo exige la naturaleza del trabajo que se va prestar o cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador

2.- Contratación por tiempo indeterminado

Comprende las relaciones de trabajo indeterminadas o que exceden los 180 días. En este caso, podrá establecerse un periodo de prueba, el cual no podrá exceder de 30 días, con el único fin de verificar que el trabajador cumple con los requisitos y conocimientos necesarios para desarrollar el trabajo que se solicita

3.- Contratación por periodo de prueba:

El artículo 39 A de la misma ley se indica que en el caso de los periodos de prueba que serán de 30 y de hasta 180 días, para trabajos administrativos, técnicos o de especialización, al término de este periodo, si el patrón decide no continuar la relación laboral.

4.- Contratación por capacitación inicial:

La ley considera que hay una relación de trabajo por capacitación inicial cuando un trabajador se obliga a prestar servicios subordinados bajo la dirección y mando del patrón, con la finalidad de que el primero adquiera los conocimientos o habilidades necesarias para la actividad para la que vava a ser contratado.

5.- Contrato por relación de trabajo por temporada:

En los casos de actividades de temporada o que no exijan la prestación de servicios toda la semana, mes o año. Hay que tener claro que los trabajadores que presten servicios bajo esta modalidad tienen los mismos derechos y obligaciones que los trabajadores por tiempo indeterminado, en proporción al tiempo trabajado en cada periodo

## Salarios

Es la retribución que debe de pagar la empresa o patrón al trabajador por su trabajo.

El salario mínimo es la retribución más baja que puede recibir el trabajador por sus servicios prestados en una jornada de trabajo.

La ley permite al patrón hacer deducciones al salario de los trabajadores a cambio de algún tipo de prestación, siempre y cuando sea un beneficio superior a la cantidad descontada

Por unidad de tiempo

La retribución se paga en función del número de horas durante el cual el trabajador esté a disposición del patrón para prestar su trabajo.

Por unidad de obra

En esta modalidad el salario se acuerda pagar por la cantidad de materiales realizados o por obra determinada La retribución se paga en función de los resultados del trabajo que preste el trabajador (salario a destajo).

Por comisión

Este tipo de salario se aplica cuando de por medio está el cumplimiento de metas. Generalmente se emplea en áreas comerciales donde la retribución se paga en función de los productos o servicios de la empresa vendidos o colocados por el trabajador.

Este formato de salario combina el salario por unidad de tiempo y el que se hace por unidad de obra. De esta manera, el pago de los salarios se hace en función de la obra que el patrón se proponga ejecutar

# Condiciones del trabajo

## Jornada de trabajo

El artículo 58 de la Ley Federal del Trabajo dispone: Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo.

Jornada Diurna: Es la comprendida entre las 6 y las 20 horas.

Jornada de trabajo será de 8 horas máximo

Jornada nocturna: Es la comprendida entre las 20 y las 6 horas

Jornada de trabajo será de 7 horas diarias máxima

Jornada Mixta: Comprende periodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno sea menor de 3 horas y media, pues si comprende 3 y media o más se reputará jornada nocturna.

Jornada de trabajo será de 1 ½ horas diarias como máximo

Tiempo extra:  
El trabajador podrá trabajar voluntariamente por un periodo mayor al señalado anteriormente, siempre y cuando las horas extraordinarias que trabaje no excedan de tres al día ni de tres veces a la semana. es decir, al doble.

## Días de descanso

Por ley, a la semana se tiene derecho a un día de descanso por cada seis días de trabajo, además de los días de descanso obligatorios (conocidos como feriados).

Por cada 6 días de trabajo disfrutara el trabajador de un día de descanso, por lo menos, con goce de salario íntegro.

### DÍAS DE DESCANSO OBLIGATORIO

- El 1° de enero.
- El primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero.
- El tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo.
- El 1° de mayo.
- El 16 de septiembre.
- El tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre.
- El 1° de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal.
- El 25 de diciembre, y
- El día que determinen las leyes federales y locales electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.

## Vacaciones

La LFT en su artículo 76 establece que las personas trabajadoras que tengan más de un año de servicios disfrutarán de un periodo anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser inferior a 12 días laborables, y que aumentará en 2 días laborables, hasta llegar a 20, por cada año de servicios

El trabajador tiene derecho a vacaciones después de haber trabajado un año, y le corresponde como mínimo 6 días.

Posteriormente, cada año que se labore, se deben aumentar 2 días de vacaciones, hasta obtener 12

De ahí en adelante, se aumentarán 2 días después de cada cinco años laborados

Además, el trabajador debe recibir, por los días de vacaciones, su salario diario más un 25% extra

## Aguinaldo

Por ley, el trabajador debe recibir mínimo 15 días de salario, antes del 20 de diciembre. Si no se laboró el año completo, corresponde la parte proporcional.

## Finiquito

Es el documento con el que tanto el trabajador como el patrón dan por terminada la relación laboral voluntariamente y confirman que no hay pagos o trabajos pendientes.

El trabajador recibirá por finiquito la suma de:

- Los días trabajados en el mes.
- Parte proporcional del aguinaldo.
- Las vacaciones no disfrutadas correspondientes al tiempo trabajado.
- Prima vacacional.
- Prima de antigüedad y otras prestaciones no cubiertas, de acuerdo con su trato.

## Ascensos

En un centro de trabajo, la persona con mayor antigüedad tiene preferencia en las promociones laborales.

## Jornadas extraordinarias

Jornada extraordinaria es "la que excede del máximo legal o de la pactada contractualmente, si fuese menor". Así visto, serán consideradas extraordinarias todas aquellas horas trabajadas que excedan las 44 horas semanales que nuestra legislación establece o a la jornada menor que las partes libremente hayan acordado.

Artículo 66.- Podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias ni de tres veces en una semana. Podemos distinguir, por un lado, las horas extras dobles y triples.

la ley laboral establece que el número de horas extra no puede ser superior a 3 en la jornada diaria. Por otra parte, solo se podrá hacer horario adicional un máximo de tres veces a la semana.

El artículo 37 de la Ley Federal del Trabajo señala que una contratación por tiempo determinado puede únicamente estipularse cuando lo exige la naturaleza del trabajo que se va prestar o cuando tenga por objeto sustituir temporalmente a otro trabajador

Horas extras dobles

los trabajadores excedan el número máximo de horas de su jornada, este tiempo extra se pagará un 100% más. Es decir, el doble que una hora regular. El número máximo de horas extra dobles a la semana es 9.

Horas extras triples

Estas se presentan cuando los trabajadores exceden el tiempo máximo de su jornada y superan las 9 horas extra semanales. En estas circunstancias las horas adicionales se pagan el triple.

## CONCLUSIÓN

La conclusión sobre el tema de condiciones del trabajo y jornada extraordinaria refleja la importancia de garantizar un entorno laboral que sea justo, seguro y equilibrado para los empleados, al mismo tiempo que se cumple con la normativa legal vigente. Como lo hemos analizado con anterioridad, toda relación laboral debe formalizarse con un contrato, en el cual se deben estipular las condiciones y las características generales de la prestación del servicio personal subordinado.

Por ello, la importancia de conocer las condiciones laborales, las cuales dan panorama a los factores que permitirán al trabajador tener en orden todo lo relacionado a su incorporación a una empresa e identificar los mínimos establecidos y permitidos en cuanto a las disposiciones de la LFT.

Las condiciones deben ser establecidas desde el principio de la relación laboral, debido a que en base a estas condiciones laborales se verá impactada la retribución salarial y demás prestaciones.

Parte sustancial de las condiciones de trabajo son las horas extras, por ello, es necesario que tanto trabajadores como empleadores estén al tanto de las leyes y regulaciones correspondientes. El cálculo de las horas extras de manera correcta es crucial para evitar conflictos, toda empresa debe asegurarse que se remunere íntegramente los salarios correspondientes a los trabajadores

Es crucial que las condiciones laborales sean adecuadas para el bienestar de los trabajadores. Esto incluye un ambiente seguro, saludable, respetuoso y justo, con salarios que correspondan al esfuerzo realizado. El respeto a los derechos laborales, la provisión de los equipos adecuados y la promoción de la igualdad de oportunidades son fundamentales para fomentar una relación laboral positiva y productiva. Y la jornada extraordinaria, o las horas extra, deben ser reguladas de acuerdo con las leyes laborales para evitar abusos. Si bien pueden ser necesarias en ciertos contextos para cumplir con plazos o necesidades empresariales, es importante que se remuneren de manera justa y que no afecten el bienestar ni la salud del trabajador. Además, debe haber un equilibrio entre la jornada laboral regular y las horas extraordinarias, para evitar la explotación.

Estos temas son de gran relevancia tanto para las leyes laborales como para las prácticas empresariales, ya que tiene un impacto directo en la calidad de vida de los trabajadores, el clima organizacional y la eficiencia de las empresas. La regulación adecuada de ambos aspectos es clave para promover un equilibrio entre las necesidades productivas de las organizaciones y el bienestar de los empleados.

## Bibliografía

### Referencias

<https://view.genially.com/6042be71514a990d4552362c/presentation-condiciones-de-trabajo>

[https://prezi.com/rys\\_ucftn935/condiciones-de-trabajo/](https://prezi.com/rys_ucftn935/condiciones-de-trabajo/)

### Bibliografía

Antología UDS, Legislación en Salud y enfermería, Octavo cuatrimestre [916327361732eb192489e9aa2ae9c969-LC-LEN803-LEGISLACION EN SALUD Y ENFERMERIA.pdf](#)