



Mapa conceptual

Nombre del alumno: Andrin Armin Cordova Pérez

Nombre del tema: relación de enfermería y 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

Cuatrimestre: 8vo cuatrimestre

Parcial: unidad 3

La relación entre la enfermería y la legislación es fundamental para asegurar que los cuidados de salud se brinden de manera ética, segura y profesional. La legislación en el ámbito de la enfermería establece un marco normativo que regula las prácticas, derechos y responsabilidades de los profesionales de la salud, con el fin de proteger tanto a los pacientes como a los propios enfermeros. A través de leyes, normativas y códigos éticos, se definen los límites de la práctica de la enfermería, se establece la formación y cualificación necesarias para ejercer, y se garantizan los derechos de los pacientes a recibir atención adecuada.

Además, la legislación aborda aspectos clave como la autonomía del paciente, el consentimiento informado, la confidencialidad, y la prevención de errores en el cuidado. Por otro lado, las normativas también velan por la seguridad laboral de los enfermeros, asegurando que cuenten con las condiciones adecuadas para desempeñar sus funciones. En este sentido, la legislación en enfermería no solo regula la calidad del cuidado, sino que también establece las bases para la promoción de la salud y el bienestar en la sociedad, garantizando que el ejercicio de esta profesión se alinee con principios éticos y legales.

## según Mario de la Cueva

Las normas que fijan los requisitos para la defensa de la salud y la vida de los trabajadores en los establecimientos y lugares de trabajo, y las que determinan las prestaciones que deben percibir los hombres por su trabajo

## Artículo 56 de la propia ley

Las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley...". El principio de igualdad es importante en la aplicación de estas condiciones de trabajo: el mismo artículo 56 señala que estas condiciones deben ser iguales para trabajos iguales, sin poder establecerse diferencias por razón de raza, nacionalidad, sexo, edad, credo religioso o doctrina política

## Artículo 57 de la LFT

Ambos elementos de la relación de trabajo (trabajador y patrón) pueden solicitar la modificación de las condiciones de trabajo originalmente convenidas, solicitándolo al tribunal



# CONDICIONES DE TRABAJO

## De esta forma

Las condiciones de trabajo son las circunstancias o especificaciones que rigen o regulan la relación de trabajo. Cabe recordar que las condiciones de trabajo, establecidas en el Título Tercero de la Ley Federal del Trabajo (LFT), son el mínimo indispensable para la prestación del servicio

## CONDICIONES DE TRABAJO

- Jornada de trabajo.
- Días de descanso.
- Vacaciones.
- Salario.
- Salario mínimo.
- Aguinaldo.
- Prima de antigüedad.

## A. En el caso del trabajador B. EN EL CASO DEL PATRÓN

Ejemplo: una planta armadora de automóviles se ve obligada a reducir la cantidad de autos que produce por las bajas ventas, lo que implica reducir a la mitad el número de trabajadores. Sin embargo, con el objeto de no despedir a tantos trabajadores, busca instaurar horarios distintos y menores a los originalmente acordados.

## DEFINICIÓN

Exceso de horas de trabajo que supera la jornada ordinaria legal o pactada, requiriendo pago adicional

## BASE LEGAL

- Regulada por la legislación laboral de cada país.
- Fija límites y condiciones para proteger al trabajador.

## CONDICIONES

- Voluntaria, salvo casos de excepción.
- No debe afectar la salud del trabajador.
- Respetar límites máximos legales de horas extras.

# JORNADA EXTRAORDINARIA

## TIPOS DE JORNADA EXTRAORDINARIA

- Horas Extras Diurnas: Con un recargo adicional sobre el salario normal.
- Horas Extras Nocturnas: Mayor recargo por realizarse en horario nocturno.
- Horas Extras en Días de Descanso/Festivos: Recargo aún más elevado.

## COMPENSACIÓN

- Pago adicional (porcentaje de recargo según la ley).
- Posibilidad de compensar con tiempo de descanso en algunos casos.
- El cálculo depende del tipo de hora extra y la normativa vigente.

## LÍMITES LEGALES

- Evitan abusos y protegen la salud y los derechos del trabajador.
- Sanciones para empleadores que no cumplan las normativas.

EN CONCLUSIÓN, LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y LA JORNADA EXTRAORDINARIA SON TEMAS ESTRECHAMENTE RELACIONADOS QUE REQUIEREN UN EQUILIBRIO CUIDADOSO ENTRE LA PRODUCTIVIDAD Y LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR. POR UN LADO, UNA BUENA REGULACIÓN Y SUPERVISIÓN DE LAS CONDICIONES LABORALES (SALUD, SEGURIDAD, AMBIENTE DE TRABAJO) ASEGURAN QUE EL DESEMPEÑO DE TAREAS ADICIONALES NO PERJUDIQUE EL BIENESTAR FÍSICO Y MENTAL DE LA PERSONA EMPLEADA. POR OTRO LADO, LA JORNADA EXTRAORDINARIA, AL EXCEDER LOS LÍMITES HABITUALES DE TIEMPO DE TRABAJO, DEBE AJUSTARSE A NORMAS LEGALES CLARAS QUE ESTABLEZCAN LÍMITES, RECARGOS SALARIALES Y/O COMPENSACIONES CON DESCANSO. EN CONJUNTO, AMBOS ASPECTOS BUSCAN PROMOVER UNA RELACIÓN LABORAL JUSTA Y SOSTENIBLE, EVITANDO ABUSOS Y FOMENTANDO UN CLIMA DE RESPONSABILIDAD COMPARTIDA ENTRE EMPLEADORES Y TRABAJADORES.

## **Bibliografía:**

**libro de: legislación en salud de enfermería UDS.**

**3.8:condiciones del trabajo.**

**3.10:jornada extraordinaria.**

**pag:76-77. 81-82**