



# Mi Universidad

## cuadro sinóptico

*Nombre del Alumno: Sofía Guadalupe Pérez Martínez*

*Nombre del tema: relación con enfermería con la legislación*

*Parcial: tercero*

*Nombre de la Materia: LEGISLACION EN SALUD Y ENFERMERIA*

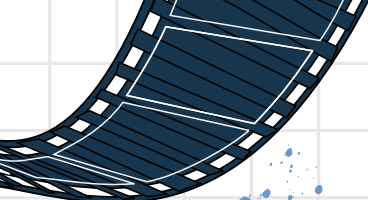
*Nombre del profesor: KARLA JAQUELINE FLORES AGUILAR*

*Nombre de la Licenciatura: Lic. En enfermería*

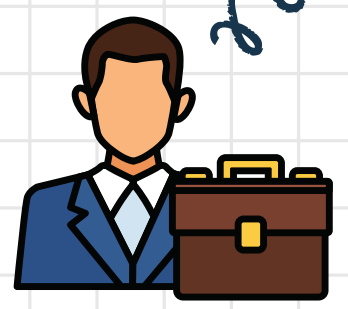
*Cuatrimestre: Octavo cuatrimestre*

## INTRODUCCION

Las condiciones de trabajo son un conjunto de factores que influyen en el entorno laboral y en la manera en que los empleados desarrollan sus tareas dentro de una organización. Estas condiciones abarcan aspectos como la seguridad, el ambiente físico, el horario, la remuneración y los beneficios laborales, y son fundamentales para garantizar el bienestar de los trabajadores y su productividad. Un entorno de trabajo adecuado es clave para la satisfacción del empleado, el cumplimiento de sus derechos laborales y el logro de los objetivos organizacionales. En cuanto a la jornada extraordinaria, se refiere a las horas de trabajo que exceden el horario laboral establecido de forma regular, y que generalmente deben ser remuneradas de manera especial. En muchos países, las leyes laborales estipulan que las horas extras deben pagarse con un porcentaje adicional sobre la tarifa estándar, y en algunos casos, se establecen límites para evitar abusos. La jornada extraordinaria es una práctica común en diversos sectores donde la demanda de trabajo puede variar, y su regulación es esencial para proteger los derechos de los trabajadores y asegurar que las horas extra no se conviertan en una carga excesiva para ellos. El manejo adecuado de las condiciones de trabajo y las jornadas extraordinarias es esencial para mantener un equilibrio entre las necesidades de la empresa y los derechos de los trabajadores, promoviendo un ambiente laboral justo, saludable y productivo. Es crucial que las condiciones de trabajo y la jornada extraordinaria se regulen adecuadamente para evitar situaciones de explotación o estrés laboral que puedan afectar tanto la productividad como la salud del trabajador. La protección de los derechos laborales no solo beneficia al empleado, sino que también favorece a la empresa, ya que un ambiente de trabajo seguro, justo y equilibrado contribuye a una mayor motivación, satisfacción y rendimiento del personal.



# CONDICIONES DE TRABAJO



## CONCEPTO

son todos los factores que permitirán al empleado tener en orden todo lo relacionado a su reclutamiento o su estadía dentro de la empresa.

## DEBEN SER ESTABLECIDAS

Desde el principio de la relación laboral, ya que en base a estas condiciones se deberá realiza el calculo de nomina de manera anticipada.

## 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.

## DE ESTA FORMA:

las condiciones de trabajo son las circunstancias o especificaciones que rigen o regulan la relación de trabajo.

## Título Tercero de la Ley Federal del Trabajo (LFT)

son el mínimo indispensable para la prestación del servicio.

## EL ARTÍCULO 56 DE LA PROPIA LEY ESTABLECE:

“las condiciones de trabajo en ningún caso podrán ser inferiores a las fijadas en esta Ley...”.

## EL PRINCIPIO DE LA IGUALDAD:

es importante en la aplicación de estas condiciones de trabajo

## LA LEGISLACIÓN MEXICANA

garantiza condiciones de trabajo basadas en el principio de igualdad sustantiva entre mujeres y hombres

## CONTRATO:

Es un documento en el que se establecen los derechos y obligaciones de trabajadoras(es) y empleadoras(es).

## EL ARTICULO 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.

## LAS CONDICIONES DE TRABAJO:

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

## CONDUSEF

no tiene una relación directa con las condiciones de trabajo en sí.

## SU FUNCION PRINCIPAL:

es proteger los derechos de los consumidores en el mercado de bienes y servicios.

## CONFORME AL 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

## EN EL CASO DEL TRABAJADOR

cuando el salario no sea remunerador, tenga una jornada de trabajo excesiva o existan circunstancias económicas que justifiquen su solicitud.

## EN EL CASO DEL PATRON:

sólo cuando haya circunstancias económicas que justifiquen la modificación.

## LA REMUNERACION:

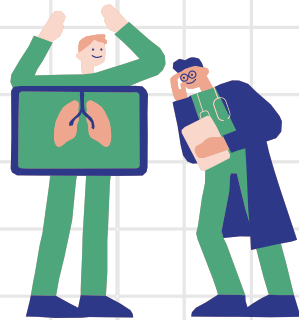
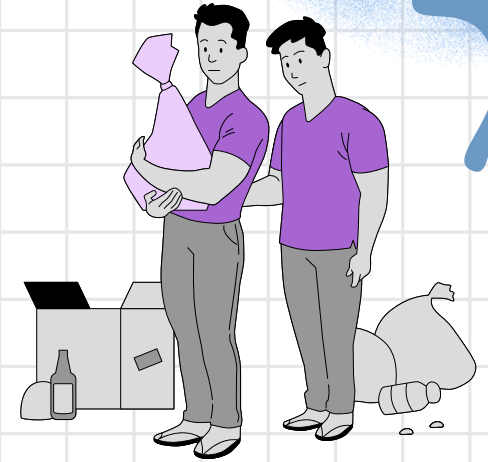
es una parte fundamental de las condiciones de trabajo. Un salario justo y competitivo, así como un sistema de compensación atractivo, pueden mejorar la satisfacción laboral y la productividad de los empleados.

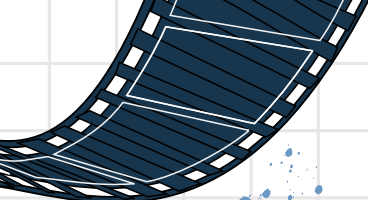
## LOS VIATICOS:

están más relacionados con las condiciones de trabajo en sí, especialmente para aquellos empleados que realizan viajes por motivos laborales

## COMO:

El monto de los viáticos, la forma de otorgarlos y las políticas relacionadas pueden indicar el nivel de apoyo que la empresa brinda a sus empleados en sus actividades fuera de la oficina.





# JORNADA EXTRAORDINARIA



## CONCEPTO

La jornada extraordinaria es aquella que excede de la jornada ordinaria máxima legal o de la pactada si es menor.

## EN LAS EMPRESAS

siempre existen situaciones que no son ideales, pero que deben estar contempladas en caso de que ocurran.

## ENTRE ESAS SITUACIONES:

debemos mencionar la necesidad de las horas extra.

## ESTE REQUERIMIENTO:

puede venir de parte del patrón frente a un proyecto que se extendió más de lo previsto.

## TAMBIEN:

cuando se producen errores en las estimaciones de tiempos para las tareas a realizar.

## ASIMISMO:

el pedido de hacer horas adicionales en ocasiones proviene de los empleados, aunque no es el caso más común.

## ESTA SITUACIÓN SE PRESENTA

principalmente, en aquellos casos donde el colaborador necesita la retribución que suponen las horas extraordinarias.

## ENTONCES:

las horas extras, establece la Ley Federal del Trabajo serían aquellas que exceden el límite fijado para cada una de las jornadas laborales que antes vimos.

## EL TIEMPO EXTRA:

el empleado trabaja fuera de su jornada estipulada originalmente dentro de su contrato laboral implica una obligación de pago adicional para el patrón.

## 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 ARTICULO 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.

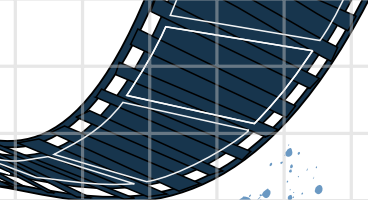
## HORAS EXTRAS:

Cuando 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 EXTRA-TRIPLES:

Estas se presentan cuando los trabajadores exceden el tiempo máximo de su jornada y superan las 9 horas extra semanales.

## EN FUNCIÓN DE LAS CIRCUNSTANCIAS Y LA CANTIDAD DE TIEMPO

podemos encontrar horas extras, por lo tanto, vamos a conocer cómo se paga este tiempo adicional de trabajo con un ejemplo.

## PARA CALCULAR LAS HORAS:

- El tipo de jornada, ya que cada una implica una duración distinta y esto influye en el excedente de horas
- El monto salarial que recibe cada colaborador al que se le debe pagar horas extra
- La cantidad de horas extra trabajadas, por día y por semana. Esto debe incluir también el motivo por el cual se realizaron horas extra



## JORNADA EXTRAORDINARIA:

### AHORA:

lo primero que tenemos que conocer es el costo de la hora de trabajo del empleado. Para ello, vamos a dividir el salario mensual por la cantidad de días del mes.



## CONCLUSION

Las buenas condiciones de trabajo son un factor determinante no solo para el bienestar de los empleados, sino también para la productividad y el éxito de la empresa. Cuando una organización se compromete a ofrecer condiciones laborales justas, seguras y equitativas, fomenta un entorno en el que los trabajadores se sienten motivados, comprometidos y valorados, lo que se traduce en un mejor rendimiento y una menor rotación de personal. Es fundamental que las empresas inviertan en estas condiciones para garantizar una relación laboral armoniosa y productiva. Las condiciones de trabajo deben ser un reflejo de la responsabilidad y el compromiso de la empresa con sus empleados. Empresas con buenas condiciones laborales no solo garantizan la satisfacción de su personal, sino también su productividad y bienestar. Es necesario que las organizaciones inviertan recursos en todos los aspectos mencionados para mantener un entorno seguro, inclusivo y justo, lo que beneficia tanto a los trabajadores como a la propia empresa.

La jornada extraordinaria se refiere al tiempo de trabajo que excede la duración de la jornada laboral regular estipulada por la ley o por los acuerdos entre empleador y empleado. Este tipo de jornada puede ser necesario para cubrir necesidades imprevistas o picos de demanda en ciertos sectores. La jornada extraordinaria, si bien puede ser necesaria en ocasiones, debe manejarse con cuidado para evitar abusos y proteger el bienestar del trabajador. Es fundamental que las empresas respeten las normativas laborales sobre el tiempo adicional trabajado, asegurándose de que se pague de acuerdo con lo que establece la legislación (generalmente con un recargo sobre el salario ordinario). Además, debe garantizarse que los empleados no trabajen más horas de las que es saludable o legalmente permitido, para prevenir el agotamiento, el estrés y el impacto negativo en su salud física y mental. Las jornadas extraordinarias deben ser excepcionales, y la organización debe procurar que se planifique adecuadamente para evitar una dependencia excesiva de este tipo de horas. A largo plazo, es preferible mejorar la planificación de los recursos y la gestión del tiempo dentro de la jornada estándar para minimizar la necesidad de horas extras. Aunque la jornada extraordinaria puede ser útil para ciertos requerimientos puntuales, su abuso puede generar un ambiente laboral insostenible y afectará tanto la productividad como la satisfacción de los empleados. Es importante equilibrar la flexibilidad con el respeto a los derechos laborales y la salud de los trabajadores.

## **BIBLIOGRAFIA**

Antología UDS Legislación en salud de enfermería:

<https://plataformaeducativauds.com.mx/assets/docs/libro/LEN/916327361732eb192489e9aa2ae9c969-LC-LEN803-LEGISLACION%20EN%20SALUD%20Y%20ENFERMERIA.pdf>