



PASIÓN POR EDUCAR

Nombre del alumno: Elma Yahaira Jimenez Calderón

Nombre del profesor: Miguel Ángel Villatoro Aguilar

Nombre del trabajo: Ensayo

Materia: Legislación en salud y enfermería

Grado: 8vo. Cuatrimestre

Grupo: "A"

Frontera Comalapa, Chiapas, a 01 de abril 2025

2.1 La enfermería como profesión

La enfermería es una profesión dedicada al cuidado de la salud de las personas, ya sea que estén gravemente enfermas o solo necesiten atención básica. Aunque muchas veces se piensa que los médicos hacen todo, en realidad, el trabajo de los enfermeros es igual de importante. Ellos son quienes aplican los tratamientos, vigilan a los pacientes y les ayudan a sentirse mejor tanto física como emocionalmente.

Además de cuidar, también enseñan, organizan y hasta investigan. Hay enfermeros que se especializan en cuidar a adultos mayores, niños, personas con problemas mentales, entre otros. Y lo mejor es que pueden trabajar en hospitales, casas, escuelas o centros de salud. Lo importante es tener vocación, compromiso y un gran deseo de ayudar a los demás.

Con el tiempo, la enfermería ha evolucionado. Hoy se reconoce como una disciplina científica y humana, que combina conocimientos técnicos con valores como la empatía y el respeto. Florence Nightingale, considerada la madre de la enfermería moderna, decía que cuidar es tanto una ciencia como un arte, y eso es justo lo que representa esta hermosa profesión.

2.2 Características de una profesión aplicada a la enfermería

Para que la enfermería sea reconocida como una verdadera profesión, debe cumplir con ciertos requisitos que no solo se refieren a estudiar, sino también a cómo se forma y se actualiza el personal. Esto incluye tener una preparación académica bien organizada, con materias claras, procesos de ingreso y egreso similares en todas partes, y, sobre todo, contar con un título y licencia que avalen su práctica.

Además, ser profesional en enfermería implica participar en investigaciones y en la creación de nuevos conocimientos que ayuden a resolver problemas reales de salud. También es importante que existan programas de formación acreditados, es decir, que cumplan con ciertos estándares de calidad, y que los enfermeros pasen por certificaciones para demostrar que están capacitados y listos para ejercer.

Ser profesional no es solo tener conocimientos, sino también demostrar compromiso, ética, confianza y empatía. Una buena enfermera o enfermero es alguien que inspira tranquilidad, sabe lo que hace, se conecta con las personas y responde con seguridad.

2.3 Enfermería Administrativa

La administración es necesaria en cualquier organización, y en el caso de la enfermería, también forma parte esencial del trabajo. Administrar en enfermería significa planear, organizar, dirigir y controlar todo lo relacionado con el cuidado de los pacientes dentro de una institución de salud.

Hoy en día, el perfil de la enfermera administrativa está cambiando. Aunque todavía existen formas tradicionales de organización (como el control rígido y las normas estrictas), ahora se busca un estilo más moderno y flexible, basado en el liderazgo, la innovación y la mejora continua.

La enfermera que se dedica a la administración debe tener salud física, conocimientos sobre administración, experiencia laboral, espíritu de equipo, creatividad, ética profesional y deseos de mantenerse actualizada. Además, debe apoyar la investigación y el uso de tecnología, estar preparada para los retos y considerar la práctica independiente como una posibilidad real.

Las áreas en las que puede trabajar una enfermera administrativa incluyen:

- Asistencia directa a pacientes
- Educación en enfermería
- Gestión de servicios de salud
- Investigación
- Ejercicio independiente (consultorías, servicios privados)

2.4 Normas Constitucionales, Administrativas y Civiles en la Ética Profesional de Enfermería

Las personas que ejercen la enfermería tienen derechos constitucionales que les permiten estudiar y ejercer su profesión. Uno de estos derechos es **elegir libremente la profesión**, y otro es **ejercerla libremente**, lo que les permite usar sus conocimientos para su propio bienestar, el de su familia y la sociedad.

Sin embargo, estos derechos no son absolutos. Deben respetar los derechos de otras personas, las normas sociales y las leyes. Aquí es donde entra la **ética profesional**, que guía el comportamiento correcto de las enfermeras y protege a los pacientes.

Además, existen responsabilidades legales que se aplican si una enfermera no actúa correctamente. Estas pueden ser:

- Penales, si comete un delito.
- Civiles, si causa daño a alguien.
- Administrativas, si incumple reglas del lugar donde trabaja.
- Ético-disciplinarias, si va en contra de los principios de la profesión.

Los colegios profesionales ayudan a vigilar que se respeten estas normas y protegen tanto a los profesionales como a los pacientes. Si una enfermera es acusada de algo, tiene derecho al debido proceso, es decir, a defenderse de forma justa.

2.5 Régimen Jurídico del Ejercicio Profesional

En México, la Constitución protege el derecho de toda persona a ejercer la profesión que elija, siempre y cuando sea una actividad lícita (legal). Esto está establecido en el Artículo 5º de la Constitución. Sin embargo, hay tres situaciones donde este derecho puede ser limitado:

1. Por la ley, si se establece que se necesitan ciertos requisitos para ejercer una profesión.
2. Por un juez, si el profesional daña los derechos de otra persona.
3. Por el gobierno, si se afecta a la sociedad (pero solo si hay una ley que respalde esa decisión).

Cada estado de la república puede decidir qué profesiones necesitan título, cómo se obtiene ese título, y qué autoridad lo otorga. Esto se debe a que México es una federación, y los estados tienen autonomía para hacer leyes sobre el ejercicio profesional dentro de su territorio.

Además, existe una Ley de Profesiones en cada estado y una Ley de Profesiones de la Ciudad de México, que también se puede aplicar a nivel federal. Por eso, si un profesional quiere trabajar en un estado específico, debe seguir tanto la ley estatal como la federal.

2.6 Derechos Laborales para el Profesionalista del Área de Enfermería

Los derechos laborales en México están protegidos por la Constitución, específicamente por el Artículo 123, que establece garantías y condiciones para todos los trabajadores.

Además, con la reforma del 2011, se reforzó la protección de los derechos humanos laborales, incluyendo los de los profesionales de enfermería.

En nuestro país, el trabajo es un derecho humano, y toda persona tiene derecho a un empleo digno y útil, o a ejercer una profesión siempre que sea legal. Las leyes buscan un equilibrio justo entre el trabajador y el empleador.

El artículo 123 se divide en dos partes importantes:

- Apartado A: Aplica a quienes trabajan en el sector privado (empresas, clínicas particulares, etc.). Estas relaciones laborales se regulan por la Ley Federal del Trabajo.
- Apartado B: Aplica a quienes trabajan en el sector público (como en hospitales del gobierno o instituciones del Estado). Aquí se aplica la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado.

Estas leyes establecen derechos como enfermero o enfermera, incluyendo:

- Jornada de trabajo
- Sueldo justo
- Días de descanso
- Vacaciones pagadas
- Seguridad social
- Condiciones de despido

2.7 Tipos de Relaciones de Trabajo (Individual y Colectivo)

Relación Individual del Trabajo

Según el Artículo 20 de la Ley Federal del Trabajo (LFT), una relación laboral existe cuando una persona presta un trabajo personal y subordinado a otra, a cambio de un salario, sin importar si existe un contrato escrito o no.

Esto quiere decir que:

- Aunque no haya un contrato físico, si una persona trabaja bajo órdenes y recibe un pago, ya existe una relación laboral.
- El empleador no puede usar la falta de contrato escrito como excusa para no cumplir con los derechos del trabajador.

El objetivo del derecho laboral no es solo proteger el acuerdo entre partes, sino cuidar la vida y dignidad del trabajador, garantizando condiciones justas.

Elementos de la Relación Individual de Trabajo

- Sujetos:
 - Trabajador: quien presta el servicio.
 - Patrón: quien recibe el servicio y paga el salario.

Objeto: El trabajo personal y subordinado realizado a cambio de una retribución económica.

Características principales:

- El trabajo es personal, es decir, no se puede delegar a otra persona.
- Existe subordinación, el patrón da órdenes y el trabajador debe cumplirlas.
- Debe haber un salario como compensación; si no hay pago, no es una relación laboral (podría ser servicio social, por ejemplo).

2.8 Contrato Individual de Trabajo

El contrato individual de trabajo es un acuerdo en el que una persona se compromete a prestar un trabajo personal y subordinado a otra, a cambio de un salario. Esto está definido en el artículo 20, segundo párrafo de la Ley Federal del Trabajo (LFT).

Puntos clave:

- No importa la forma del contrato (puede ser verbal o escrito), ni el nombre que reciba.
- Si existe la obligación de trabajar y a cambio se recibe un salario, ya se considera un contrato individual de trabajo, y se rige por la ley laboral.
- Puede existir una relación laboral sin contrato, pero no puede haber contrato sin relación laboral (artículo 21).
- Aunque el artículo 24 dice que las condiciones laborales deben estar por escrito, el artículo 26 aclara que si no lo están, el trabajador no pierde sus derechos y el patrón debe seguir recibiendo el servicio.

Contenido que debe llevar un contrato escrito (Artículo 25 LFT):

1. Datos del trabajador y del patrón: nombre, edad, sexo, nacionalidad, estado civil, CURP, RFC y domicilio.

2. Tipo de relación de trabajo: si es por tiempo determinado, indeterminado, por temporada, capacitación inicial, o si hay periodo de prueba.
3. Servicios por prestar, descritos lo más claramente posible.
4. Lugar o lugares donde se realizará el trabajo.
5. Duración de la jornada laboral.
6. Forma y monto del salario.
7. Día y lugar de pago del salario.
8. Indicaciones sobre la capacitación o adiestramiento del trabajador.
9. Otras condiciones como días de descanso, vacaciones, y acuerdos adicionales.
10. Designación de beneficiarios, en caso de fallecimiento o desaparición del trabajador.

2.9 Duración de la Relación Individual Laboral

El artículo 35 de la Ley Federal del Trabajo (LFT) establece que las relaciones laborales pueden ser de distinta duración. Dependiendo del tipo de trabajo y acuerdo, puede ser por:

- ❖ Tiempo determinado
- ❖ Tiempo indeterminado
- ❖ Por obra
- ❖ Capacitación inicial o a prueba

Tipos de Contrato:

1. **Contrato por tiempo determinado:**
 - Tiene una fecha de inicio y de fin.
 - Es usado para trabajos temporales o cuando se necesita cubrir una ausencia (como vacaciones, licencias, incapacidades, etc.).
 - Si el contrato se prorroga más allá del plazo inicial, se considera un contrato por tiempo indefinido.
2. **Contrato por tiempo indeterminado:**
 - Se conoce también como **contrato de planta** o **de base**.
 - No tiene **fecha de término**, lo que significa que la relación laboral es **permanente**.
 - Está basado en la **estabilidad laboral**.
3. **Contrato por obra:**
 - Este contrato está vinculado a un trabajo específico que tiene un inicio y un fin claro.

- Es común en sectores como la construcción, donde el trabajo depende de la duración de la obra.

4. **Contrato de capacitación inicial o a prueba:**

- Se utiliza cuando el trabajador necesita **adquirir habilidades o capacitación específica** para un puesto.
- Durante este periodo, el trabajador es evaluado por su supervisor, quien decide si el trabajador debe ser contratado de manera permanente.

2.10 Relaciones Colectivas de Trabajo

El Derecho Colectivo del Trabajo tiene como objetivo abordar las relaciones laborales de grupos de trabajadores, no a nivel individual, sino en su conjunto. De acuerdo con Juan D. Pozzo, este tipo de derecho se centra en los grupos sociales vinculados por el trabajo y la acción colectiva. El autor sostiene que el Derecho Colectivo busca defender los intereses comunes de los trabajadores y patrones, actuando como una herramienta para la protección social de estos grupos.

Por otro lado, Mario de la Cueva afirma que el Derecho Colectivo del Trabajo es el medio a través del cual se protege el derecho individual de trabajo, los derechos de las mujeres y menores, así como la previsión social. También menciona que es un derecho instrumental, que actúa como un vehículo para alcanzar el fin de la igualdad y la libertad de los trabajadores.

En nuestro país, este tipo de derecho se regula a través de la Ley Federal del Trabajo (LFT), particularmente en el Título Séptimo, donde se reconoce la libertad de coalición. Esto significa que tanto los trabajadores como los patrones pueden formar coaliciones y sindicatos para defender sus intereses comunes.

Coaliciones

Una coalición es un acuerdo temporal entre un grupo de trabajadores o patrones con el fin de defender sus intereses comunes, tal como lo establece el artículo 355 de la LFT. Este concepto se convierte en una de las principales herramientas en el Derecho Colectivo, permitiendo a los grupos organizarse para luchar por sus derechos.

Sindicatos

El sindicato es una asociación de trabajadores o patrones que se crea con el fin de estudiar, mejorar y defender los intereses de sus miembros. Según el artículo 356 de la LFT, los trabajadores tienen el derecho de formar parte de un sindicato, pero no se les puede obligar a hacerlo. Gracias a la existencia de los sindicatos, nace la figura de la negociación colectiva, que permite a los trabajadores negociar mejores condiciones laborales.

Contrato Colectivo de Trabajo (CCT) y Contrato Ley son los dos tipos de acuerdos que pueden surgir dentro de una relación colectiva. Ambos derivan de una negociación colectiva entre las partes involucradas, ya sea los sindicatos de trabajadores y los patrones o entre los sindicatos de patrones.

2.11 Contrato Colectivo de Trabajo y Contrato Ley

Contrato Colectivo de Trabajo (CCT)

El Contrato Colectivo de Trabajo es un acuerdo firmado entre sindicatos de trabajadores y patrones. Este convenio establece las condiciones en las cuales se debe prestar el trabajo en una o más empresas o establecimientos, y es una forma de garantizar la seguridad laboral de los trabajadores. La Ley Federal del Trabajo (LFT) lo regula en el Capítulo III, específicamente entre los artículos 386 a 403.

El objetivo principal de este contrato es ofrecer seguridad laboral a los trabajadores mediante la mediación del sindicato, quien actúa como intermediario entre los empleados y los empleadores. Este tipo de contrato establece las condiciones laborales, que incluyen:

- Salario y prestaciones.
- Jornadas laborales.
- Derechos y obligaciones de los trabajadores y empleadores.

Uno de los compromisos de los trabajadores es cubrir la cuota sindical para que el sindicato pueda continuar su labor y representar sus intereses. Es fundamental que el contrato cubra todos los aspectos esenciales de la relación laboral y que sea cumplido por ambas partes.

Contrato Ley

El Contrato Ley se define como un acuerdo firmado entre varios patrones y sindicatos que pertenecen a una misma industria. Este contrato establece las condiciones específicas que deben cumplir los trabajadores que presten servicios dentro de esa industria. A diferencia del CCT, el Contrato Ley se aplica de manera más general a una industria en particular.

Según el artículo 404 de la LFT, los Contratos Ley pueden tener validez a nivel nacional o ser establecidos para diferentes zonas económicas o entidades federativas. Para que un sindicato pueda solicitar la creación de un Contrato Ley, debe representar al menos dos terceras partes de los trabajadores de la industria correspondiente, como establece el artículo 406 de la LFT.

Este tipo de contrato tiene la ventaja de ofrecer condiciones laborales uniformes a los trabajadores dentro de una misma industria, lo que genera una base para la igualdad y justicia laboral entre los empleados del sector.