



ALCER
Federación Nacional

SOBRE LA PROTECCIÓN DE LA SALUD DE LA/OS TRABAJADORA/ES CON ENFERMEDAD RENAL CRÓNICA EN EL ÁMBITO LABORAL

La Sociedad Española de Enfermedades Infecciosas y Microbiología Clínica (Seimc) ha elaborado una serie de recomendaciones

<https://seimc.org/contenidos/documentoscientificos/recomendaciones/seimc-rc-2020-SARS-CoV-2-Inmunodeprimidos.pdf>

La Federación Nacional ALCER recomienda encarecidamente que la/os pacientes inmunosuprimida/os sean especialmente cuidadosa/os para prevenir un posible contagio de Covid-19

En el ámbito laboral, el Ministerio de Sanidad ha realizado una guía a las empresas y a la ciudadanía para tratar de minimizar el contagio y preservar la salud de la/os trabajadora/es.

http://prensa.mitramiss.gob.es/WebPrensa/pdf/guia_definitiva.pdf

Sin embargo se trata de eso, recomendaciones que no tienen el carácter de obligatorias y que por tanto la empresa puede rechazar implementar; si la empresa no ha adoptado ninguna medida y el/la trabajador/a percibe una situación de riesgo para su salud nos encontraremos dentro del ámbito de la **Ley de Prevención de Riesgos Laborales**.

¿En que situación laboral se encuentra un trabajador con enfermedad renal crónica que debe quedarse en casa porque está contagiado o ha estado en contacto con personas de riesgo?

De acuerdo con el Real Decreto 6/2020 de 10 de marzo, las personas trabajadoras que están en aislamiento o aquellas que están contagiadas con el Covid-19 estarán en situación asimilada a accidente de trabajo exclusivamente para la prestación económica de incapacidad temporal de la Seguridad Social.

Tiene derecho a percibir el 75% de su base reguladora desde el primer día de baja médica. Como se tiene en cuenta la prorrata de pagas extra la cantidad a percibir es algo superior al 75% del sueldo neto. Muchas empresas –especialmente las grandes– complementan el sueldo hasta el 100% del salario neto. Si se debe estar confinado en casa.

A diferencia de lo habitual, es el Servicio Público de Salud se encargará de emitir esta baja por contingencia profesional. Para hacerlo, recomendamos llamar al centro de salud que le corresponda-



ALCER
Federación Nacional

Qué medidas se recogen si el/la trabajador/a con enfermedad renal crónica es autónomo/a y tiene que cesar su actividad

El Gobierno ha aprobado que todos los autónomos **con pérdidas severas, también los societarios y los empleadores**, puedan acceder a una prestación extraordinaria por cese de actividad y quedarán exonerados de pagar la cuotas a la Seguridad Social.

Este decreto ley detalla que esta prestación, que **duraría un mes pero se podría prorrogar**, se calculará con el 70% de la base reguladora o con el 70% de la base mínima cuando no se pueda acreditar el período mínimo de cotización para tener derecho a la prestación.

Los **beneficiarios serán autónomos cuya actividad quede suspendida por la declaración del estado de alarma** o cuya facturación en el mes anterior al que se solicita la prestación se vea reducida, al menos, en un 75% en relación con el promedio de facturación del semestre anterior

Qué ocurre si un/a trabajador/a con enfermedad renal crónica se niega a acudir al centro de trabajo por miedo al contagio o a realizar determinadas funciones de su puesto

Hasta el momento no hay ninguna medida aprobada que regule estos casos, por lo que la/os trabajadores siguen obligados a cumplir con las órdenes y directrices del empresario/a en todos los sentidos.

Por tanto, en el caso de que un/a trabajador/a no acuda a su puesto de trabajo o se niegue a llevar a cabo funciones propias de su puesto de trabajo, alegando el miedo a un posible contagio, se expone a la posibilidad de que la empresa pueda aplicar el régimen disciplinario; una falta de asistencia sin justificar y podría dar origen a sanciones e incluso al despido disciplinario establecido en los Convenios Colectivos de aplicación. El Real Decreto-ley 6/2020, de 10 de marzo, permite los movimientos de personas para ir a su puesto de trabajo.

No obstante, La Federación Nacional ALCER recuerda que la ley “reconoce el derecho a la/os trabajadore/as a paralizar la prestación laboral cuando consideren que las condiciones de trabajo son peligrosas”. **Artículo 21 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales**

<https://istas.net/salud-laboral/marco-normativo/riesgo-grave-o-inminente>

Una opción recomendada -y adoptada por diversas empresas, si bien no siempre resulta igualmente aplicable puesto que su viabilidad puede depender del tipo de actividad empresarial o del puesto de trabajo en concreto- es determinar que e/lal trabajador/a preste sus servicios a distancia, esto es, que haga teletrabajo. Para ello se deberá de formalizar el acuerdo correspondiente entre el/la empresario/a y el/la trabajador/a -a excepción de que ya exista una política interna en la empresa que establezca el teletrabajo, en cuyo caso se podrá aprovechar esta circunstancia para facilitar y fomentar el uso de este régimen de teletrabajo como medida preventiva-



ALCER
Federación Nacional

Otras medidas preventivas y de protección que pueden tomar las empresas pueden ser medidas higiénicas y de limpieza y también aquellas medidas organizativas que tienen como objeto el reducir y limitar la exposición al riesgo por parte de lo/as trabajadore/as (priorizar la asistencia telefónica y telemática frente a la presencial, organización de turnos, medidas de flexibilidad en la jornada laboral), prohibir o restringir la asistencia a eventos en las zonas de riesgo, minimizar la asistencia a eventos masivos, la suspensión total o parcial de la actividad.

Qué ocurre si el/la trabajador/a no asiste por tener que cuidar a sus hijo/as o sus familiares a cargo que tienen diagnosticadas enfermedad renal crónica

Se reconoce a todos lo/as trabajadore/as, que acrediten deberes de cuidado a raíz de las medidas tomadas o de las circunstancias generadas por el coronavirus, **el derecho a acceder a la adaptación de su jornada o a la reducción de la misma.**

Entre las circunstancias excepcionales que pueden justificar estos cambios están el **cierre de centros educativos** o residencias o la ausencia de quien se encargaba hasta ahora del cuidado de menores o dependientes. La reducción de jornada, añaden, no requerirá preaviso alguno, más allá del que derive de la buena fe y no estará limitada en su disfrute por porcentaje mínimo ni máximo pudiendo llegar incluso al cien por cien de reducción y **sin que puedan ser sancionada/os o despedida/os.** No se establece la figura de una prestación de la Seguridad Social que compense esta reducción.