



En Ciutadella de Menorca, a 18 de marzo de 2020.

Estimado cliente.

Entre las medidas adoptadas por el Gobierno desde la aprobación del R.D. 463/2020, de 14 de marzo, figura la regulación de la tramitación excepcional de un expediente de regulación temporal de empleo (ERTE) en atención a las circunstancias que estamos viviendo estos días.

Según la regulación actual, la empresa puede (a) suspender los contratos de trabajo de sus empleados, o (b) reducirles la jornada durante el tiempo necesario para superar las dificultades.

Entendemos que en general concurre la causa de fuerza mayor establecida en la Ley, concretada en pérdidas de actividad, total o parcial, como consecuencia del Covid-19 y del estado de alarma, que a su vez ha provocado cierre de locales de afluencia pública, restricciones en el transporte y en la movilidad de personas y de mercancías, falta de suministros, o situaciones urgentes y extraordinarias debidas al contagio de la plantilla, o la adopción de medidas de aislamiento preventivo.

Por ese motivo, consideramos que concurren los presupuestos establecidos en la Ley para que las empresas que se hayan visto afectadas por las consecuencias del Covid-19 puedan tramitar un ERTE ante la autoridad laboral, que tenga por objetivo aliviar los costes laborales en tanto en cuanto sea necesario para superar las dificultades concurrentes, pudiendo optar, como hemos dicho, entre la suspensión de contratos de trabajo o la reducción de jornada de la plantilla, -o de parte de la misma-, en función de sus circunstancias concretas.

Los efectos del ERTE para la empresa, se concretan en los siguientes:

1.- Reducción de jornada: El salario se reduce en la misma proporción en que se reduce la jornada, y en la misma proporción, las pagas extraordinarias, sin afectar al cómputo de las vacaciones.

2.- Suspensión: Por cada día no trabajado deberá descontar los días no trabajados y la parte proporcional de días de descanso semanal. Durante la suspensión, no se devengan pagas extras ni vacaciones.

Durante la suspensión del contrato, considerando que concurren causas de fuerza mayor, la Seguridad Social exonerará a las empresas del pago de la parte empresarial de las cotizaciones.

Mientras dure el ERTE, dada la excepcionalidad de las circunstancias, los trabajadores podrán cobrar el desempleo aunque no hayan cotizado los 360 días que se exigen con carácter general; y la duración de la prestación se extenderá hasta la finalización del ERTE.

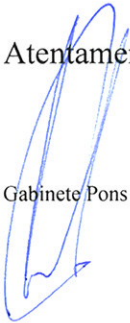
En lo que se refiere a los trabajadores autónomos cuyas actividades queden suspendidas en virtud del RD 463/2020 referido, o cuando su facturación en relación al mes anterior al de la solicitud de la prestación se vea reducida en al menos un 75% en relación al promedio de facturación del semestre anterior, tendrán derecho a la prestación extraordinaria por cese de actividad siempre y cuando concurren las circunstancias del artículo 17 del Real Decreto Ley 8/2020, de 17 de marzo.

Esas son, a día de hoy y a grandes rasgos, las circunstancias concurrentes en materia de regulación de empleo.

Por todo ello, nos podemos a su disposición para asesorarle oportunamente al respecto, y en caso de que su empresa se encuentre en situación de tener que tramitar un ERTE, en cualquiera de las dos modalidades expuestas, no dude en contactar con nosotros por correo electrónico para proceder a su tramitación ante la Autoridad Laboral. El correo electrónico habilitado para esta cuestión es [juana.moll@ponsanglada.com](mailto:juana.moll@ponsanglada.com)

Atentamente.

Gabinete Pons Anglada.

A handwritten signature in blue ink, consisting of several overlapping loops and a final horizontal stroke, positioned to the left of the text 'Gabinete Pons Anglada.'