

INFORMACIÓN ÚTIL SOBRE LA TRAMITACIÓN DE EXPEDIENTES DE REGULACIÓN TEMPORAL DE EMPLEO CUYA CAUSA VENGA DERIVADA POR LA EPIDEMIA DEL COVID-19.

Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19.

Aviso importante: Las medidas excepcionales de naturaleza laboral que se establecen en el citado Real Decreto-ley 8/2020, tienen como objetivos prioritarios **garantizar que la actividad empresarial y las relaciones de trabajo se reanuden con normalidad tras la situación de excepcionalidad sanitaria.** (Artículo 5 del Real Decreto-ley)

Las medidas extraordinarias en el ámbito laboral previstas en el Real Decreto-ley estarán sujetas al **compromiso de la empresa de mantener el empleo durante el plazo de seis meses desde la fecha de reanudación de la actividad.** (Disposición adicional sexta del citado Real Decreto-ley)

Contenido:

I. SOBRE EXPEDIENTES DE REGULACIÓN TEMPORAL DE EMPLEO (ERTEs)	3
1. ¿Qué es un ERTE?.....	3
2. ¿Quién decide iniciar un ERTE?	3
3. ¿Cuándo se puede realizar un ERTE?	3
4. ¿Qué un ERTE por reducción de jornada?	3
II. TRAMITACIÓN DE ERTEs	4
1. ¿Hay que presentar un ERTE por cada centro de trabajo de una misma empresa?	4
2. ¿Dónde se solicita la apertura del procedimiento de ERTE?	4
3. ¿Qué documentación tengo que presentar para iniciar un ERTE?	4
III. SOBRE ERTEs POR FUERZA MAYOR DERIVADOS DE LA PÉRDIDA DE ACTIVIDAD COMO CONSECUENCIA DEL COVID-19	6
1. ¿Qué es la fuerza mayor?	6
2. ¿Cómo se interpreta la fuerza mayor en la situación creada por el COVID-19?	6
3. ¿Debe constatar la Autoridad Laboral la existencia de fuerza mayor?.....	6
4. ¿Cómo se tramita el procedimiento?.....	6
5. ¿Es preceptivo el informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social?	7
6. ¿Es necesario período de consultas entre los representantes de los trabajadores en los ERTEs por fuerza mayor?	7
7. ¿Desde cuándo tiene efecto la suspensión cuando exista fuerza mayor?.....	7
8. ¿Qué documentos acreditan la fuerza mayor?	7



9. ¿Cómo se tramitan los expedientes de suspensión de contratos y reducción de jornada que afecten a los socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado y sociedades laborales incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social o en algunos de los regímenes especiales que protejan la contingencia de desempleo? 8
10. ¿Cuál es la duración de las medidas excepcionales en relación con los procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada por causa de fuerza mayor? 8
11. ¿A qué ERTes por causa de fuerza mayor se aplican todas estas especialidades? 8

IV. SOBRE ERTes POR CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS O DE PRODUCCIÓN DERIVADAS DE LA PÉRDIDA DE ACTIVIDAD COMO CONSECUENCIA DEL COVID-19 .. 9

1. ¿Qué se entiende por causas económicas, organizativas, técnicas o de producción? 9
2. ¿Cómo se interpretan estas causas en la situación creada por el COVID-19? 9
3. ¿Cuál es la duración de las medidas excepcionales en relación con los procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas, técnicas y de producción? 10
4. ¿A qué ERTes por causas económicas, técnicas, organizativas, técnicas y de producción se aplican todas estas especialidades? 10

V. SOBRE ERTes, SALARIOS Y PRESTACIONES POR DESEMPLEO DERIVADOS DEL COVID-19 11

1. Si a mi empresa se le ha autorizado un ERTE, ¿tengo que seguir cotizando a la Seguridad Social? 11
2. ¿Qué tengo que hacer para que se me aplique dicha exoneración? 11
3. Mi empresa me ha comunicado que hace un ERTE de suspensión, ¿voy a seguir cobrando mi nómina? 11
4. Mi empresa me ha comunicado que hace un ERTE de reducción de jornada, ¿voy a seguir cobrando mi nómina? 11
5. Mi empresa me ha comunicado que hace un ERTE, ¿tengo derecho a percibir una prestación por desempleo? 11
6. Mi empresa me ha comunicado que hace un ERTE, ¿voy a agotar mi derecho a percibir una prestación por desempleo? 12
7. Mi empresa me ha comunicado que hace un ERTE y tengo que solicitar la prestación. ¿Qué tengo que hacer? 12
8. ¿Cuál es la duración de las medidas extraordinarias en materia de cotización y protección por desempleo señaladas? 12
9. ¿A qué expedientes ERTes se aplican las medidas extraordinarias en materia de cotización y protección por desempleo señaladas? 13



I. SOBRE EXPEDIENTES DE REGULACIÓN TEMPORAL DE EMPLEO (ERTEs)

1. ¿Qué es un ERTE?

El procedimiento de regulación de empleo es un procedimiento administrativo que tiene por objeto bien la suspensión por días completos de los contratos de trabajo, así como las reducciones de jornada de los trabajadores entre un 10 y un 70% de la misma en cómputo diario, semanal, mensual o anual siempre que esta reducción tenga carácter temporal.

En todo caso el expediente tiene que estar justificado por causas económicas, organizativas, técnicas o de producción, o en su caso por fuerza mayor y según los criterios legalmente establecidos.

La tramitación de este procedimiento es requisito necesario tanto para adoptar las medidas mencionadas por las empresas como para acceder los trabajadores afectados por el expediente a las prestaciones por desempleo si tienen derecho a ella.

2. ¿Quién decide iniciar un ERTE?

Corresponde a la empresa la decisión sobre la aplicación de medidas de suspensión de los contratos o reducción de jornada.

La empresa deberá dar traslado de dicha decisión a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral.

3. ¿Cuándo se puede realizar un ERTE?

Se pueden tramitar expedientes de regulación temporal de empleo (ERTE) cuando existan las siguientes causas:

- a) Fuerza mayor;
- b) Causas económicas, organizativas, técnicas o de producción.

4. ¿Qué un ERTE por reducción de jornada?

Generalmente los ERTEs son por suspensión, pero también es posible solicitar ERTEs de reducción de jornada.

Existe un ERTE por reducción de jornada cuando se produzca la disminución temporal de entre un 10 y un 70% de la jornada de trabajo computada sobre la base de la jornada diaria, semanal, mensual o anual.

En el supuesto de reducción de jornada se determinará para cada uno de los trabajadores afectados los períodos concretos en los que se va a producir la reducción, así como el horario de trabajo afectado por la misma, durante todo el período que se extienda su vigencia.



II. TRAMITACIÓN DE ERTES

1. ¿Hay que presentar un ERTE por cada centro de trabajo de una misma empresa?

Se puede presentar una solicitud de ERTE para varios centros de trabajo si existe la misma causa.

2. ¿Dónde se solicita la apertura del procedimiento de ERTE?

El procedimiento se iniciará mediante solicitud de la empresa ante la Dirección General de Trabajo, Autónomos y Economía Social del Departamento de Economía, Planificación y Empleo del Gobierno de Aragón, cualquiera que sea la cuando afecte a empresas con centros de trabajo en varias provincias de la Comunidad Autónoma, o varias provincias de España si el 85% de los trabajadores se encuentran en Aragón. En caso de que no se cumpla este último requisito se presentará ante el Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Se presentará ante las Subdirecciones Provinciales de Trabajo de Huesca, Teruel y Zaragoza cuando los centros de trabajo afectados se encuentren únicamente en cada una de las provincias.

La solicitud se debe realizar **online** en la siguiente página web:

www.aragon.es/-/procedimiento-de-regulacion-de-empleo-por-estado-de-alarma

Simultáneamente se deberá comunicar a los representantes legales de los trabajadores.

3. ¿Qué documentación tengo que presentar para iniciar un ERTE?

Tienes que presentar la comunicación de iniciación, según el modelo oficial disponible en:

www.aragon.es/tramitador/-/tramite/comunicacion-expedientes-regulacion-empleo en el apartado “Iniciar trámite on line”.

Se formalizará con el **contenido mínimo siguiente**:

- a. Memoria explicativa de las causas o motivos de la suspensión, acompañando a estos efectos toda la documentación que a su derecho convenga y particularmente:
 1. Si la causa aducida por la empresa es de índole económica, la documentación se limitará a la del último ejercicio económico completo, así como a las cuentas provisionales del vigente a la presentación de la comunicación por la que se inicia el procedimiento.

En caso de que la causa aducida consista en la disminución persistente del nivel de ingresos ordinarios o ventas, el empresario deberá aportar, además, la documentación fiscal o contable acreditativa de la disminución persistente del nivel de ingresos ordinarios o ventas durante, al menos, los dos trimestres consecutivos inmediatamente anteriores a la fecha de la comunicación de inicio del procedimiento de suspensión de contratos o reducción de jornada, así como la documentación fiscal o contable acreditativa de los ingresos ordinarios o ventas registrados en los mismos trimestres del año inmediatamente anterior.



2. Si la causa es de índole técnica, organizativa o de producción, memoria explicativa de dichas causas que acredite la concurrencia de las mismas, aportando los informes técnicos oportunos.
- b. Número y clasificación profesional de los trabajadores afectados por las medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada. Cuando el procedimiento afecte a más de un centro de trabajo, esta información deberá estar desglosada por centro de trabajo y, en su caso, provincia y comunidad autónoma.
 - c. Número y clasificación profesional de los trabajadores empleados habitualmente en el último año. Cuando el procedimiento de suspensión de contratos o reducción de jornada afecte a más de un centro de trabajo, esta información deberá estar desglosada por centro de trabajo y, en su caso, provincia y comunidad autónoma.
 - d. Concreción y detalle de las medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada.
 - e. Criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados por las medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada.
 - f. Copia de la comunicación dirigida a los trabajadores o a sus representantes por la dirección de la empresa de su intención de iniciar el procedimiento de suspensión de contratos o reducción de jornada.
 - g. Los representantes de los trabajadores que integrarán la comisión negociadora o, en su caso, indicación de la falta de constitución de ésta en los plazos legales.



III. SOBRE ERTES POR FUERZA MAYOR DERIVADOS DE LA PÉRDIDA DE ACTIVIDAD COMO CONSECUENCIA DEL COVID-19

1. ¿Qué es la fuerza mayor?

Se entiende por fuerza mayor aquella causa que, generada por hechos o acontecimientos involuntarios, imprevisibles, externos al círculo de la empresa, imposibilita temporalmente la actividad laboral.

2. ¿Cómo se interpreta la fuerza mayor en la situación creada por el COVID-19?

Según se dispone en el artículo 22.1 del RDL 8/2020, 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19 (B.O.E. num. 73, de 18 de marzo de 2019) son las suspensiones de contrato y reducciones de jornada que tengan su causa directa en pérdidas de actividad como consecuencia del COVID-19, incluida la declaración del estado de alarma, que impliquen:

- suspensión o cancelación de actividades.
- cierre temporal de locales de afluencia pública.
- restricciones en el transporte público y, en general, de la movilidad de las personas y/o las mercancías.
- falta de suministros que impidan gravemente continuar con el desarrollo ordinario de la actividad.
- situaciones urgentes y extraordinarias debidas al contagio de la plantilla o la adopción de medidas de aislamiento preventivo decretados por la autoridad sanitaria, que queden debidamente

3. ¿Debe constatar la Autoridad Laboral la existencia de fuerza mayor?

La existencia de fuerza mayor deberá ser constatada por la Autoridad Laboral, cualquiera que sea el número de trabajadores afectados.

4. ¿Cómo se tramita el procedimiento?

En los supuestos en que se decida por la empresa la suspensión de contratos o la reducción temporal de la jornada de trabajo con base en las circunstancias descritas en el artículo 22. 1:

- Se iniciará mediante solicitud de la empresa, que se acompañará de un informe relativo a la vinculación de la pérdida de actividad como consecuencia del COVID-19, así como, en su caso, de la correspondiente documentación acreditativa.
- Se comunicará la solicitud, informe y documentación acreditativa a los trabajadores y a sus representantes.



- La existencia de fuerza mayor, como causa motivadora de suspensión de los contratos o de la reducción de jornada prevista en este artículo, deberá ser constatada por la autoridad laboral.
- La resolución de la autoridad laboral se dictará en el plazo de cinco días desde la solicitud, previo informe, en su caso, de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- Dicha resolución deberá limitarse a constatar la existencia, cuando proceda, de la fuerza mayor alegada por la empresa.
- Corresponde a la empresa a la decisión sobre la aplicación de medidas de suspensión de los contratos o reducción de jornada.

5. ¿Es preceptivo el informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social?

En los supuestos de fuerza con base en las circunstancias descritas en el citado artículo 22. 1 no es obligatorio y su solicitud será potestativa para la autoridad laboral. En caso de ser solicitado este deberá ser evacuado por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social ~~se evacuará~~ en el plazo improrrogable de cinco días.

6. ¿Es necesario período de consultas entre los representantes de los trabajadores en los ERTes por fuerza mayor?

La resolución de los expedientes de fuerza mayor no requiere período de consultas con los representantes legales de los trabajadores, ya que se trata de una constatación por la Autoridad Laboral de la existencia de dicha fuerza mayor.

No obstante, la empresa deberá comunicar su solicitud a las personas trabajadoras y trasladar el informe sobre la vinculación de la pérdida de actividad como consecuencia del COVID-19 y la documentación acreditativa, en caso de existir, a la representación de estas.

7. ¿Desde cuándo tiene efecto la suspensión cuando exista fuerza mayor?

En todo caso de fuerza mayor, incluido el derivado de la pérdida de actividad como consecuencia del COVID-19, desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor.

8. ¿Qué documentos acreditan la fuerza mayor?

En el caso de los supuestos derivados del artículo 22.1 deberá aportarse un informe relativo a la vinculación de la pérdida de actividad como consecuencia del COVID-19, así como, en su caso, de la correspondiente documentación acreditativa.



9. ¿Cómo se tramitan los expedientes de suspensión de contratos y reducción de jornada que afecten a los socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado y sociedades laborales incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social o en algunos de los regímenes especiales que protejan la contingencia de desempleo?

Se aplica el procedimiento específico previsto en el Real Decreto 42/1996, de 19 de enero, por el que se amplía la protección por desempleo a los socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado en situación de cese temporal o reducción temporal de jornada, con la única diferencia de que el plazo de resolución por parte de la Autoridad Laboral y de emisión de informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en su caso, será de cinco días.

10. ¿Cuál es la duración de las medidas excepcionales en relación con los procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada por causa de fuerza mayor?

Mientras se mantenga la situación extraordinaria derivada del COVID-19.

11. ¿A qué ERTes por causa de fuerza mayor se aplican todas estas especialidades?

A los expedientes de regulación de empleo para la suspensión de los contratos de trabajo o para la reducción de jornada que se comuniquen o incoen a partir del día 18 de marzo de 2020 (fecha de entrada en vigor del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19).



IV. SOBRE ERTEs POR CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS O DE PRODUCCIÓN DERIVADAS DE LA PÉRDIDA DE ACTIVIDAD COMO CONSECUENCIA DEL COVID-19

1. ¿Qué se entiende por causas económicas, organizativas, técnicas o de producción?

Se entiende por causas económicas, técnicas, y de producción:

- **Causa económica:** Existen causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante tres trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.
- **Causas organizativas:** Existen causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción.
- **Causas técnicas:** Existen causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción.
- **Causas de producción:** Existen causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

2. ¿Cómo se interpretan estas causas en la situación creada por el COVID-19?

El artículo 23 del RDL 8/2020, establece una serie de especialidades respecto del procedimiento recogido en la normativa reguladora de estos expedientes:

- a) En el supuesto de que no exista representación legal de las personas trabajadoras, la comisión representativa de estas para la negociación del periodo de consultas estará integrada por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación. La comisión estará conformada por una persona por cada uno de los sindicatos que cumplan dichos requisitos, tomándose las decisiones por las mayorías representativas correspondientes. En caso de no conformarse esta representación, la comisión estará integrada por tres trabajadores de la propia empresa, elegidos conforme a lo recogido en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

En cualquiera de los supuestos anteriores, la comisión representativa deberá estar constituida en el improrrogable plazo de 5 días.

- b) El periodo de consultas entre la empresa y la representación de las personas trabajadoras o la comisión representativa prevista en el punto anterior no deberá exceder del plazo máximo de siete días.



3. ¿Cuál es la duración de las medidas excepcionales en relación con los procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas, técnicas y de producción?

Mientras se mantenga la situación extraordinaria derivada del COVID-19.

4. ¿A qué ERTes por causas económicas, técnicas, organizativas, técnicas y de producción se aplican todas estas especialidades?

A los expedientes de regulación de empleo para la suspensión de los contratos de trabajo o para la reducción de jornada que se comuniquen o incoen a partir del día 18 de marzo de 2020 (fecha de entrada en vigor del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19).



V. SOBRE ERTEs, SALARIOS Y PRESTACIONES POR DESEMPLEO DERIVADOS DEL COVID-19

1. Si a mi empresa se le ha autorizado un ERTE, ¿tengo que seguir cotizando a la Seguridad Social?

Según el artículo 24 del RDL 8/2020, de 18 de marzo, la cotización dependerá del número de trabajadores de la empresa a fecha de 29 de febrero de 2020:

- a) Si la empresa tuviera menos de 50 trabajadores en situación de alta en la Seguridad Social, la exoneración de la obligación de cotizar es del 100% de la aportación empresarial.
- b) Si la empresa tuviera 50 trabajadores o más, en situación de alta en la Seguridad Social, la exoneración de la obligación de cotizar alcanzará al 75 % de la aportación empresarial.

2. ¿Qué tengo que hacer para que se me aplique dicha exoneración?

El empresario debe solicitar la exoneración de cuotas a la Tesorería General de la Seguridad Social identificando los trabajadores y período de la suspensión o reducción de jornada.

A efectos del control de la exoneración de cuotas será suficiente la verificación de que el Servicio Público de Empleo Estatal proceda al reconocimiento de la correspondiente prestación por desempleo por el período de que se trate. (Artículo 24 del Real Decreto Ley 8/2020).

3. Mi empresa me ha comunicado que hace un ERTE de suspensión, ¿voy a seguir cobrando mi nómina?

Si tu contrato se suspende significa que se suspende la obligación de prestación de servicios del trabajador y de abono de salarios del empresario. Desde ese momento, no vas a seguir cobrando tu nómina, pero tendrás acceso a las prestaciones por desempleo, podrás cobrar el paro.

El periodo de suspensión se considera como efectivamente cotizado a todos los efectos (artículo 24 del citado Real Decreto Ley).

4. Mi empresa me ha comunicado que hace un ERTE de reducción de jornada, ¿voy a seguir cobrando mi nómina?

Cobrarás tu nómina de forma proporcional a las horas que trabajes, y percibirás la prestación por desempleo por las horas no trabajadas.

5. Mi empresa me ha comunicado que hace un ERTE, ¿tengo derecho a percibir una prestación por desempleo?

Sí, se reconoce el derecho a la prestación contributiva por desempleo a las personas trabajadoras afectadas, tanto si en el momento de la adopción de la decisión empresarial tuvieran suspendido un derecho anterior a prestación o subsidio por desempleo como si



careciesen del período mínimo de ocupación cotizada para causar derecho a prestación contributiva, o no hubiesen percibido prestación por desempleo precedente.

También tienen derecho a la prestación por desempleo las personas socias trabajadoras de sociedades laborales y de cooperativas de trabajo asociado que tengan previsto cotizar por la contingencia de desempleo, siempre que las causas que han originado la suspensión o reducción temporal de la jornada hayan sido debidamente constatadas por la autoridad laboral competente.

En el caso de los trabajadores fijos discontinuos y aquellos que realizan trabajos fijos y periódicos que se repiten en fechas ciertas, que hayan visto suspendidos sus contratos de trabajo como consecuencia del impacto del COVID-19 durante periodos que, en caso de no haber concurrido dicha circunstancia extraordinaria, hubieran sido de actividad, podrán volver a percibirse, con un límite máximo de 90 días, cuando vuelvan a encontrarse en situación legal de desempleo. Para determinar el periodo que, de no haber concurrido esta circunstancia, hubiera sido de actividad laboral, se estará al efectivamente trabajado por el trabajador durante el año natural anterior en base al mismo contrato de trabajo. En caso de ser el primer año, se estará a los periodos de actividad de otros trabajadores comparables en la empresa. Esta medida se aplicará al mismo derecho consumido, y se reconocerá de oficio por la Entidad Gestora cuando el interesado solicite su reanudación.

En todos los casos se requerirá que el inicio de la relación laboral o societaria hubiera sido anterior al 18 de marzo de 2020. (artículo 25 del Real Decreto Ley 8/2020).

Además, y en todo caso, se reconocerá un nuevo derecho a la prestación contributiva por desempleo, con las especialidades respecto a la cuantía y duración enumeradas en el citado artículo 25 del Real Decreto 8/2020.

6. Mi empresa me ha comunicado que hace un ERTE, ¿voy a agotar mi derecho a percibir una prestación por desempleo?

No, no computa el tiempo en que se perciba la prestación por desempleo de nivel contributivo que traiga su causa inmediata de las citadas circunstancias extraordinarias, a los efectos de consumir los períodos máximos de percepción establecidos. (artículo 25 del Real Decreto Ley 8/2020).

7. Mi empresa me ha comunicado que hace un ERTE y tengo que solicitar la prestación. ¿Qué tengo que hacer?

Será tramitada de oficio la inscripción como demandante de empleo a todas las personas que se encuentran en un ERTE.

8. ¿Cuál es la duración de las medidas extraordinarias en materia de cotización y protección por desempleo señaladas?

Mientras se mantenga la situación extraordinaria derivada del COVID-19.



9. ¿A qué expedientes ERTes se aplican las medidas extraordinarias en materia de cotización y protección por desempleo señaladas?

Las medidas extraordinarias en materia de cotizaciones y protección por desempleo serán de aplicación a los afectados por los procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada que se tramiten a partir del 18 de marzo de 2020 y también a los comunicados, autorizados o iniciados con anterioridad a la entrada en vigor de este real decreto-ley, siempre que deriven directamente del COVID-19.

Si tienes alguna duda o consulta sobre este tema, no dudes en contactarnos por correo electrónico (trabajo@aragon.es) indicando en el asunto "Información sobre tramitación ERTes".