

Efectos laborales del coronavirus (III)

Suspensión de la actividad del empresario y de los trabajadores por fuerza mayor o circunstancias excepcionales

Lourdes López Cumbre

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Cantabria
Consejera académica de Gómez-Acebo & Pombo

La suspensión -temporal- de actividad empresarial y sus consiguientes efectos laborales, impulsan una serie de medidas, vigentes desde su publicación. Entre otras, y de forma especial, las referidas a los procedimientos de suspensión de contratos o reducción de jornada, colectivos y de carácter temporal, y a la protección de los trabajadores afectados.

Dada la situación de emergencia, el mismo día de su publicación ha entrado en vigor el Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, BOE, 18, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19. De contenido plural, recoge medidas laborales y sociales de enorme interés para empresas, trabajadores y autónomos, analizando este documento únicamente a aquellas que se refieren a la suspensión de contratos y a la reducción de jornada de trabajo, en ambos casos de carácter colectivo y temporal.

Porque, de hecho, la principal opción de las empresas españolas desde que se conocieron las restricciones por la expansión de la pandemia y, principalmente, desde la declaración de estado de alarma, ha sido la suspensión colectiva de la actividad laboral. Denominados popularmente como ERTes (al igual que los EREs), la calificación no resultaba técnicamente correcta toda vez que el “expediente” (administrativo) de regulación -suspensiva o extintiva- desapareció cuando se derogó la normativa que exigía autorización administrativa para la adopción del mismo, por lo que dicha calificación no procedía en tanto ya no había “expediente” que tramitar. Tan sólo se contemplaba una excepción, en la que sí se requería una intervención administrativa y, por ende,

Advertencia legal: Este análisis sólo contiene información general y no se refiere a un supuesto en particular. Su contenido no se puede considerar en ningún caso recomendación o asesoramiento legal sobre cuestión alguna.

una autorización administrativa, y se trataba precisamente de aquellos supuestos suspensivos o extintivos de naturaleza colectiva causados por fuerza mayor antes de esta crisis sanitaria, inusuales y, ahora, principales.

Con buen criterio, la nueva regulación evita aludir a los expedientes -salvo en un supuesto que se advertirá oportunamente en este análisis-, quizá porque la misma abarca no sólo a los procedimientos suspensivos o de reducción basados en causa de fuerza mayor sino también a aquellos otros que, pese al estado de alarma, se fundamentan en causas económicas, técnicas, organizativas y productivas. En todo caso, el título del capítulo II no deja dudas sobre la intención del legislador. Se trata de “medidas de flexibilización de los mecanismos de ajuste temporal de actividad para evitar despidos”. Por lo que, aun cuando no se incluya en el título de los preceptos o en el contenido de la legislación, la suspensión de contratos -colectiva- y la reducción -colectiva- de jornada deberán ser, en todo caso, temporales.

1. Procedimiento de suspensión de contrato o reducción de jornada basados en causa de fuerza mayor: la definición, a estos efectos, de la fuerza mayor

- 1.1. A diferencia de lo que ocurre en el artículo 47 LET, el artículo 22 de este Real Decreto-Ley 8/2020, que contiene las medidas excepcionales en relación con los procedimientos de suspensión de contratos y reducción temporal de jornada por causa de fuerza mayor, define lo que, a estos efectos, se considera fuerza mayor. Se trata de aquellas suspensiones o reducciones “*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, o bien en 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 acreditados*”, en cuyo caso tendrán la consideración de provenientes de una situación de fuerza mayor, con las consecuencias que se derivan del precitado artículo 47 LET.

Una intervención legislativa imprescindible pues la principal dificultad en la tramitación de los expedientes por fuerza mayor del artículo 47 LET radicaba precisamente en probar la existencia de una causa de fuerza mayor para obtener la autorización del mismo. En aquel caso, cuando se tramitaba un procedimiento de suspensión o reducción por fuerza mayor, distinto al prescrito ahora, el artículo 47.3 LET no contemplaba procedimiento alguno sino que se remitía al previsto para los expedientes de extinción por fuerza mayor del artículo 51.7 LET. Pues bien, en tal caso, se exigía la constatación de la fuerza mayor como causa motivadora de la extinción -o suspensión- contractual colectiva por parte de la autoridad laboral, por lo que existía un grado de discrecionalidad de la misma, pudiendo aquélla denegar la tramitación del expediente. Ahora, con la nueva medida y con las

circunstancias actuales, la situación de fuerza mayor no se presume de forma general como se había solicitado -incluso se había requerido que el silencio administrativo permitiera la aprobación de estos expedientes- pero sí se define y circunscribe la situación de fuerza mayor a las circunstancias excepcionales por las que se adoptan estas medidas.

- 1.2. Con esta nueva regulación del artículo 22 del Real Decreto-ley 8/2020, el procedimiento deberá contemplar las siguientes especialidades: a) el procedimiento 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; b) la empresa deberá comunicar su solicitud a las personas trabajadoras y trasladar el informe anterior y la documentación acreditativa, en caso de existir, a la representación de los trabajadores; c) la existencia de fuerza mayor, como causa motivadora de suspensión de los contratos o de la reducción temporal de jornada prevista deberá ser constatada por la autoridad laboral, cualquiera que sea el número de personas trabajadoras afectadas; d) 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 y deberá limitarse a constatar la existencia, cuando proceda, de la fuerza mayor alegada por la empresa correspondiendo a ésta la decisión sobre la aplicación de medidas de suspensión de los contratos o reducción de jornada, que surtirán efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor; e) el informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, cuya solicitud será potestativa para la autoridad laboral, se evacuará en el plazo improrrogable de cinco días; y f) existen una serie de salvedades en caso de socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado y sociedades laborales.

No se modifican, en esencia, las características de los antiguos expedientes de suspensión o reducción por causa de fuerza mayor, salvo la facilidad de demostrar esta última, ya indicada. Antes, los expedientes de suspensión o reducción por fuerza mayor no vinculados a esta situación de emergencia sanitaria, también debían iniciarse mediante la solicitud de la empresa, que asimismo debía ir acompañada de los medios de prueba que estimara necesarios; la empresa debía comunicar su decisión y simultánea comunicación a los representantes legales de los trabajadores, quienes ostentaban así la condición de parte interesada en la totalidad de la tramitación del procedimiento; la resolución de la autoridad laboral se debía dictar, “previas las actuaciones e informes indispensables”, en el plazo de cinco días desde la solicitud, debiendo limitarse la autoridad laboral a constatar la existencia de la fuerza mayor alegada por la empresa; y, finalmente, correspondería a ésta la decisión sobre la extinción o suspensión de los contratos, que surtiría efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor.

La reforma, determinante para una tramitación más rápida de los expedientes, no ha sido técnicamente de fondo pues, en definitiva, como puede comprobarse, los anteriores expedientes de suspensión o reducción por fuerza mayor presentaban similares

características. Pero sí se avanza en dos elementos relevantes. Uno, en la práctica innecesariedad de demostrar la fuerza mayor en una situación como la del estado de alarma por emergencia sanitaria, por lo que buena parte de las empresas podrán acudir a este procedimiento y no al procedimiento “ordinario” de suspensión o reducción de jornada colectivas (por causas económicas, técnicas, organizativas o productivas), más gravoso. Y, dos, que, comparativamente con dicho procedimiento “ordinario”, se reducen considerablemente los plazos pues en este último el período de consultas dilatava el procedimiento y, por extensión, la adopción de la decisión empresarial.

Conviene precisar que la emergencia actual y el acuerdo manifestado por los agentes sociales, permiten la admisión pacífica de esta figura con un carácter tan general y extenso como el descrito pues, de lo contrario, la ausencia de intervención de los representantes de los trabajadores en este expediente de suspensión -o de extinción, en su caso- por fuerza mayor, introduciría importantes reticencias. Téngase en cuenta que, cuando se trata de un expediente por fuerza mayor y a diferencia del procedimiento “ordinario” -aquel que se refiere a causas económicas, técnicas, organizativas o productivas-, los representantes obtienen una comunicación pero no tienen una intervención significativa en su tramitación, más allá de su consideración como parte interesada en el procedimiento administrativo.

2. Procedimiento de suspensión de contrato o reducción de jornada basados en causa económica, técnica, organizativa y de producción: plazos más perentorios en las consultas

- 2.1. Pero la empresa podrá seguir aplicando una suspensión o reducción de jornada colectivas basadas en causas económicas, técnicas, organizativas y de producción relacionadas con el COVID-19, entre otras razones porque quizá su situación no esté contemplada en la definición de fuerza mayor incluida en esta norma, pese a su generalidad.

En tal caso, el artículo 23 del Real Decreto-ley 8/2020, también señala algunas especificidades respecto del régimen “ordinario” del artículo 47 LET. Entre otras, las siguientes: a) en el supuesto de que no exista representación legal de las personas trabajadoras, la comisión representativa de éstas 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 LET. En cualquiera de los supuestos anteriores, la comisión representativa deberá estar constituida en el improrrogable plazo de cinco días; b) el período 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; c) el informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, cuya solicitud será potestativa para la autoridad laboral, se evacuará en el plazo improrrogable de siete días; d) asimismo existen normas especiales para los socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado y sociedades laborales.

- 2.2. La simplificación y reducción de plazos –de siete días a cinco días para la constitución de la comisión; de quince días a siete días en el caso del período de consultas- evidencian asimismo que este tipo de procedimientos tienen también un tratamiento excepcional para esta situación.

Mayor dificultad presenta la vigencia del artículo 47 LET en estos casos. Pues, si bien es cierto que este artículo 23 se refiere a la posibilidad de presentar una suspensión o reducción de jornada colectiva por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción – por lo que se entendería que la descripción de las mismas contenidas en el artículo 47 LET debieran considerarse asimismo aplicables en este caso-, añade que dichas causas deberán estar “relacionadas con el COVID-19”. Eso dificulta más la aceptación de las mismas, que ahora habrán de demostrar una relación directa y de causalidad entre su utilización y la situación de emergencia -no en vano, el artículo 25 de este Real Decreto-Ley 8/2020 se refiere a los procedimientos adoptados por las “circunstancias excepcionales” contenidas en esta norma-. Con todo, resultará difícil que, dada la situación de emergencia general y la naturaleza excepcional de este nuevo procedimiento, no pueda probarse dicha relación.

3. Cotización de la empresa: exoneración plena para pequeñas y medianas empresas y parcial para el resto

- 3.1. Sólo para los expedientes de suspensión de contrato o reducción de jornada tramitados por causa de fuerza mayor en relación con el COVID-19 y en los términos expuestos, el artículo 24 de este Real Decreto-Ley 8/2020 dispone medidas especiales en materia de cotización.

En tal caso, la Tesorería General de la Seguridad Social exonerará a la empresa del abono de la aportación empresarial prevista en el artículo 273.2 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (en adelante, LGSS), así como del relativo a las cuotas por conceptos de recaudación conjunta, mientras dure el período de suspensión de contratos o reducción de jornada autorizado en base a dicha causa. Téngase en cuenta que, en los supuestos de suspensión o reducción de jornada, la empresa debía efectuar la aportación correspondiente a su cuota empresarial, siendo la Administración la que ingresara la parte correspondiente a la aportación del trabajador. Ahora la empresa queda exonerada de dicha cotización, incluidas las cuotas por conceptos de recaudación conjunta. Con una salvedad. Si se trata de empresas que, a 29 de febrero de 2020, tuvieran menos de cincuenta trabajadores en situación de alta en la Seguridad Social podrán acogerse a esta

medida pero si la empresa en cuestión tuviera cincuenta trabajadores o más en situación de alta en la Seguridad Social en dicha fecha, la exoneración de la obligación de cotizar alcanzará tan sólo al setenta y cinco por ciento de la aportación empresarial -se entiende, de la base exonerada con este precepto-.

Conviene precisar que, ya con anterioridad, para los supuestos de suspensión de contrato o reducción de jornada por causa de fuerza mayor, aquellas empresas que hubieran obtenido una resolución de la autoridad laboral, contaban ya con la posibilidad de solicitar a la Tesorería General de la Seguridad Social, una exoneración de hasta el cien por cien del pago de la aportación empresarial durante la situación de desempleo, siempre y cuando concurrieran las circunstancias previstas en la DA 4ª de la Ley 16/2014, de 19 de diciembre, BOE, 20, por el que se regula el Programa de Activación para el Empleo. En ese caso, la resolución de la Tesorería General de la Seguridad Social debía indicar el porcentaje de exoneración reconocido, que se mantendría durante un máximo de doce meses, con posibilidad de prórroga de otros doce meses, siempre que resultara acreditado tanto que la empresa seguía cumpliendo los requisitos que determinaron el reconocimiento inicial de la exoneración, como que había puesto en marcha los compromisos adquiridos en cuanto a la necesaria reinversión en la empresa y el mantenimiento en el empleo de los trabajadores afectados por la suspensión o reducción.

- 3.2. Se trata, por lo demás, de una exoneración de cuotas aplicable por la Tesorería General de la Seguridad Social a instancia del empresario, previa comunicación de la identificación de los trabajadores afectados y del período de la suspensión o reducción de jornada. A estos efectos, y como señala el precitado artículo 24 del Real Decreto-Ley 8/2020, será suficiente la verificación del Servicio Público de Empleo Estatal sobre el reconocimiento de la correspondiente prestación por desempleo por el período de que se trate.

Y, en ningún caso, esta exoneración producirá efectos para la persona trabajadora, manteniéndose la consideración de dicho período como efectivamente cotizado a todos los efectos. No resultando asimismo aplicable a lo establecido en el artículo 20 LGSS, en el que se recogen las condiciones que las empresas deben cumplir para acceder y mantener beneficios en materia de cotización. Precisión importante -que puede pasar desapercibida por su redacción en un inciso referido al trabajador- y que resulta determinante para que las empresas no dejen de tener en la actualidad o en el futuro otros beneficios en materia de cotización a la Seguridad Social, en caso de ser compatibles.

4. Desempleo para las personas trabajadoras afectadas: inexigibilidad de períodos de ocupación cotizada previos y recuperación de los períodos consumidos

- 4.1. En los supuestos en que la empresa decida la suspensión de contratos o la reducción temporal de la jornada de trabajo por las causas previstas en el artículo 47 LET y con base en las circunstancias extraordinarias reguladas en esta norma, el artículo 25 dispone medidas extraordinarias en materia de prestación contributiva por desempleo.

En este sentido, el Servicio Público de Empleo Estatal y, en su caso, el Instituto Social de la Marina, adoptarán las siguientes medidas: a) el reconocimiento del derecho a la prestación contributiva por desempleo a las personas trabajadoras afectadas, aunque carezcan del período de ocupación cotizada mínimo necesario para ello; b) no computar 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; c) se extiende tal posibilidad a los socios trabajadores de sociedades laborales y de cooperativas de trabajo asociado que tengan previsto cotizar por la contingencia de desempleo, siempre que las causas que originen la suspensión o reducción hayan sido debidamente constatadas por la autoridad laboral competente; d) en todos los casos se requerirá que el inicio de la relación laboral o societaria hubiera sido anterior a la fecha de entrada en vigor de esta norma; f) las medidas serán aplicables 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.

- 4.2. En todo caso, se reconocerá un nuevo derecho a la prestación contributiva por desempleo, con las siguientes especialidades respecto a la cuantía y duración: a) la base reguladora de la prestación será la resultante de computar el promedio de las bases de los últimos ciento ochenta días cotizados o, en su defecto, del período de tiempo inferior, inmediatamente anterior a la situación legal de desempleo, trabajados al amparo de la relación laboral afectada por las circunstancias extraordinarias que han originado directamente la suspensión del contrato o la reducción de la jornada de trabajo; b) la duración de la prestación se extenderá hasta la finalización del período de suspensión del contrato de trabajo o de reducción temporal de la jornada de trabajo de las que trae causa; c) la iniciación, instrucción y resolución del procedimiento de reconocimiento del derecho a la prestación por desempleo se ajustará a lo dispuesto en la normativa legal y reglamentaria para los supuestos de suspensión del contrato o de reducción temporal de la jornada.

En el caso de los trabajadores fijos discontinuos y para 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 percibir la protección contributiva de desempleo, con un límite máximo de noventa días, cuando vuelvan a encontrarse en situación legal de desempleo. A estos efectos, para determinar el período 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.

- 4.3. Para todos estos supuestos y durante el período de vigencia de las medidas extraordinarias en materia de salud pública adoptadas por las autoridades para combatir los efectos de la extensión del COVID-19 y que conlleven la limitación de la movilidad de los ciudadanos o que atañan al funcionamiento de los servicios públicos cuya actuación afecte a la gestión de la protección por desempleo, el Servicio Público de Empleo Estatal y, en su caso, el Instituto Social de la Marina, suspenderán la aplicación de lo dispuesto en los artículos 268.2 y 276.1 LGSS.

Un matiz asimismo relevante para los beneficiarios si se tiene en cuenta que el retraso en la presentación de la solicitud por encima del plazo prescrito suponía la pérdida de los días en que se hubiera demorado la presentación de la solicitud de la prestación. En ese sentido, el artículo 26 dispone que la presentación de las solicitudes de alta inicial o reanudación de la prestación y el subsidio por desempleo realizada fuera de los plazos establecidos legalmente no implicará que se reduzca la duración del derecho a la prestación correspondiente. Del mismo modo, se establecen medidas extraordinarias para prorrogar el subsidio por desempleo y para la presentación de la preceptiva declaración anual de rentas en los subsidios de prejubilación.

5. Prescripciones generales de interés

- 5.1. Vigencia de las medidas adoptadas: no se acogen al plazo general de vigencia de la norma

Con carácter general, todas las normas descritas han entrado en vigor con la publicación de este Real Decreto-Ley 8/2020 el 18 de marzo de 2020 y mantendrán su vigencia, ex DF 10^a de dicha norma, durante un mes, sin perjuicio de que, previa evaluación de la situación, se decida, mediante una norma de la misma naturaleza, su prórroga. Con la excepción de aquellas medidas que tengan fijado un plazo de duración específico, en cuyo caso prevalecerá este último.

Sin embargo, el artículo 28 del Real Decreto-Ley 8/2020 condiciona la vigencia de las medidas expuestas en el capítulo II del mismo (artículos 22 a 27 expuestos) a la pervivencia de la “situación extraordinaria derivada del COVID-19”. No se trata de un “plazo de duración específico” pero sí de una condición extintiva de difícil precisión, al menos en el ámbito laboral en el que la “situación extraordinaria” derivada del contagio pandémico quizá se extienda más allá de la esperada y deseada contención del mismo.

- 5.2. Compromiso de mantenimiento de empleo durante un plazo de seis meses

La DA 6^a de este Real Decreto-Ley 8/2020 recoge una condición general y es que “las medidas extraordinarias en el ámbito laboral” previstas en esta norma “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”. Imprecisión sólo admisible por la situación de celeridad

que exige una crisis como la actual pero que requerirá la aclaración de qué se entiende por mantenimiento del empleo -aunque ya existen precedentes que pueden servir de criterio interpretativo- y, especialmente, cuáles son las medidas “laborales” -si exclusivamente se refieren a los supuestos suspensivos o de reducción de jornada colectivos expuestos o a otras medidas laborales contenidas en esta misma norma-.

5.3. Expedientes o procedimientos tramitados con anterioridad

De acuerdo con la DT 1ª de este Real Decreto-Ley 8/2020, no les resultará de aplicación las medidas recogidas en los artículos 22.2 -especialidades en la tramitación de procedimientos de suspensión o reducción de jornada colectivos por fuerza mayor-, 22.3 -procedimientos de suspensión o reducción de jornada colectivos por fuerza mayor en el caso de socios trabajadores de cooperativas de trabajo asociado y sociedades laborales- y 23 -medidas excepcionales en relación con los procedimientos de suspensión y reducción de jornada por causa económica, técnica, organizativa y de producción- a aquellos “expedientes de regulación de empleo” -expresión que contiene la imprecisión a la que se refería este análisis al inicio del mismo- para la suspensión de los contratos de trabajo o para la reducción de jornada iniciados o comunicados antes de la entrada en vigor de este y basados en las causas previstas en el mismo. En definitiva, todo aquello que se refiere a interpretación de fuerza mayor, causas basadas en circunstancias excepcionales y simplificación y flexibilización del procedimiento, lo que, sin duda, generará una dificultad añadida para estos expedientes previos. Bien es cierto que la interpretación de las circunstancias en las que los mismos hayan sido tramitados no diferirá sustancialmente de la que rige para estos otros, tras la entrada en vigor de esta norma. Los inmediatamente precedentes justificarán causas similares a los actuales. Con todo, no deja de ser un inconveniente para aquellos que hayan sido presentados con anterioridad -salvo que se admita que la expresión “expediente” sólo puede emplearse, como correspondería, a los tramitados con anterioridad por causa de fuerza mayor, restringiendo a estos últimos la limitación contenida en esta disposición-.

No obstante, las medidas extraordinarias en materia de exoneración de cotización para la empresa y protección o subsidio por desempleo para los trabajadores afectados contenidas en los artículos 24, 25, 26 y 27 de este Real Decreto-Ley 8/2020 sí serán de aplicación a los afectados por los procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada comunicados, autorizados o iniciados con anterioridad a la entrada en vigor de esta norma, “siempre que deriven directamente del COVID-19”.

5.4. Excepción de la suspensión de plazos administrativos prescrita con la declaración del estado de alarma

De acuerdo con la DA 9ª de esta norma, a los plazos previstos en este Real Decreto-Ley 8/2020 no les será de aplicación la suspensión de plazos administrativos recogida en la DA 3ª del Real Decreto 463/2020 sobre el estado de alarma.