TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTÍCIA
CATALUNYA
SALA SOCIAL

CR

ILMO. SR. FELIPE SOLER FERRER
ILMA. SRA. SARA MARIA POSE VIDAL
ILMO. SR. LUÍS JOSÉ ESCUDERO ALONSO

En Barcelona a 19 de abril de 2021

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, *compuesta por* los/as Ilmos/as. Sres/as. citados al margen,

EN NOMBRE DEL REY

ha dictado la siguiente

S E N T E N C I A Nº 11/2021

En los autos nº 19/2021, iniciados en virtud de demanda de tutela de derechos *fundamentales*, ha actuado como Ponente el Ilmo. Sr. FELIPE SOLER FERRER.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- En fecha 12-3-2021 tuvo entrada en esta Sala de lo Social del TSJ de Cataluña la demanda formulada por La Unió d'Infermeres de Catalunya (UIdC en adelante), sobre vulneración de derechos fundamentales (derecho de huelga) y reclamación de cantidad (indemnización) contra la empresa Sistema d'Emergencies Médiques (SEMSA en adelante) y el Ministerio Fiscal.

SEGUNDO.- En el suplico de la demanda se solicitaba con carácter principal que la Sala dictara sentencia con los siguientes pronunciamientos:

"1 - Declari vulnerat el Dret Fonamental a la Vaga deis Treballadors del SEMSA I del Sindicat convocant de la Vaga Unió d'Infermeres de Catalunya, en relació amb els fets del dia 10 de març; i 15 de març; - aixi com en tots aquells en

els que es repeteixin els fets esmentats que transcorrin entre la interposició de la demanda i el dictat de Sentencia.

2- Es condemni al SEMSA a adequar la seva conducta i fixació dels serveis mínims en l'ambit de l' empresa d'acord amb una correcta ponderació entre el dret a la vaga i el respecte als serveis mínims determinats per la Conselleria de Treballa l'ordre TSF/2021.

3- Es condemni al SEMSA, al pagament de la quantitat de 25.001 Euros en concepte de rescabalament per danys derivats de la vulneració de drets fonamentals, quantitat subjecte a l'adequació per part de la Sala en cas de considerar-se precís".

TERCERO.- Por Decreto de 17-3-2021 se admitió dicha demanda y se señaló como fecha de celebración del juicio el día 8-4-2021. Se admitieron las pruebas propuestas en la demanda, en los términos que constan en la misma.

CUARTO.- El 8-4-2021 tuvo lugar acto de conciliación ante la Letrada al Servicio de la Administración de Justicia, que finalizó sin avenencia.

QUINTO.- En esa misma fecha se celebró el acto del juicio oral. La parte actora se afirmó y ratificó en la demanda. La mercantil demandada se opuso por los motivos de fondo que constan en el registro videográfico del juicio, mientras que el Ministerio Fiscal abogó por la desestimación de la demanda.

Recibido el juicio a prueba se propusieron por las partes la documental y la testifical.

En trámite de conclusiones las partes valoraron la prueba y elevaron sus conclusiones a definitivas, declarándose las actuaciones vistas para sentencia.

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- El 9-2-2021 los Sindicatos UldC, USOC, CATAC-CTS/IAC, CGT Catalunya, Coordinador Obrera Sindical y PSI Lluitem convocaron una huelga sectorial indefinida en forma de paros en todo el territorio de Cataluña. El inicio de la huelga estaba previsto para el día 10-3-2021, de 0.00 a 24.00 horas, y había de continuar el 15-3-2021, con paros de dos horas en las franjas horarias de 4:00 a 6:00, de 8:00 a 10:00 i de 18:00 a 20:00, y se repetiría todos los lunes de forma indefinida en las mismas franjas horarias en todos los centros y empresas sanitarias y socio-sanitarias públicas y privadas de Cataluña.

SEGUNDO.- En el D.O.G.C. del 10-3-2021 se publicó la Ordre TSF/56/2021, de 9-3-2021 por la que se garantiza el servicio esencial en todos los centros y empresas sanitarias, socio-sanitarias y residencias para la gente mayor públicas y privadas de Catalunya.

En la que se estipulaba en su art.1.2.a) 11 que "Se tendrá que garantizar el normal funcionamiento del servicio de coordinación de urgencias y los sistemas de emergencias médicas, en atención a las especiales características de la asistencia prestada".

Y en su art. 2 que "La dirección de los centros afectados, una vez escuchado

el Comité de Huelga, debe determinar el personal estrictamente necesario para el funcionamiento de los servicios mínimos que establece el artículo anterior, excluido el del Comité de Huelga. Estos servicios mínimos los tiene que prestar, preferentemente, si lo hay, el personal que no ejerza el derecho a huelga. La dirección debe asegurarse que las personas designadas para hacer los servicios mínimos reciban una comunicación formal y efectiva de la designación".

TERCERO.- SEMSA tomó conocimiento de la existencia de una huelga que afectaba a la empresa el mismo día de su inicio el 10-3-2021, por medio de la publicación oficial de la referida Ordre, no habiendo recibido antes ningún aviso de su convocatoria.

Se había celebrado un acto de mediación el 3-3-2021 en la Dirección General de Relacions Laborals, Treball Autònom, Seguretat i Salut Laboral, ante la que comparecieron diversas patronales y los Sindicatos convocantes de la huelga, para recoger las distintas propuestas sobre servicios mínimos, pero en ella no participó, ni consta que fuera citado, el SEMSA.

Antes del 10-3-2021 se registran dos comunicaciones del Sindicato demandante de 9-3-2021, una a Octavi Rodríguez Blanco (miembro de los Comités de Empresa y de Huelga) y otra a la Llista SEM Tots (buzón de correo interno de los trabajadores), en la que se informa a los trabajadores del comienzo de la huelga para el día siguiente y de que no se han impuesto por la empresa servicios mínimos.

La empresa no pudo modificar el turno de trabajo del 10-3-2021 ni designar servicios minimos para esa jornada de huelga.

CUARTO.- SEMSA comunicó en fecha 11-3-2021 a los trabajadores, por medio del buzón de comunicación interna del SEM, que de acuerdo con lo dispuesto por el Departament de Treball y para garantizar el normal funcionamiento del servicio de coordinación de urgencias y los sistemas de emergencias médicas, en atención a las especiales características de la asistencia prestada, "los servicios médicos habían de ser del 100% del personal del turno y horario". El dia 18-3-2021 la empresa por el mismo medio reiteró la comunicación general, que también se hizo de manera personalizada a los trabajadores que debían prestar servicios el día 22.

QUINTO.- No hubo reunión entre la empresa y el Comité de Huelga antes de la segunda jornada de huelga prevista para el día 15-3-2021. La primera comunicación, por correo electrónico, de un miembro del Comité de Huelga (Sr. Rodríguez Blanco) a la Jefa de Relaciones Laborales de SEMSA, en la que le pide información sobre los trabajadores que secundaron la huelga los días 10 y 15 de marzo, tiene lugar el 17-3-2021. Correo que es respondido el mismo día, proponiendo la empresa una reunión de las partes para el día 19. El Sr. Rodríguez propuso que la reunión se celebrara el día 22, en que efectivamente tuvo lugar, con el resultado que consta en el acta obrante en autos, y en la que la empresa se reafirmó en su postura de que trabajara el 100% del personal asistencial de central, calle y estructura.

SEXTO.- La huelga del 10-3-2021 fue secundada por tres trabajadores del SEMSA, de los 248 trabajadores con turno y horario para ese día. Los días 15 y 22 de marzo del total de trabajadores (248 y 241 respectivamente) adscritos al turno de trabajo y horario, ninguno secundó la huelga (doc. 20 SEMSA).

SÉPTIMO.- La huelga sectorial en la Sanidad de Cataluña fue desconvocada el 25-3-2021 (doc. 22 SEMSA).

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- *Aclaración previa sobre la competencia de esta Sala para el enjuiciamiento del asunto.*

Antes de entrar en el fondo de la litis es conveniente resaltar que lo que aquí se va a discutir no es el contenido de los servicios mínimos decretados por la Autoridad Laboral ante la convocatoria de paro en los centros y empresas sanitarias, sociosanitarias y residencias para las personas mayores públicas y privadas de Cataluña (Orden TSF/56/2021), lo que sería competencia de la jurisdicción contencioso administrativa, sino la posible lesión por parte de la empresa demandada del derecho fundamental de huelga en los actos de aplicación e interpretación de esa Orden del Departament de Treball, lo que no plantea problema competencial alguno para la jurisdicción social ex arts. 2.f) y 3.d) LRJS. En otras palabras, si la Orden hubiera dicho que en el ámbito de las emergencias médicas los servicios mínimos habrían de fijarse en el 100%, el carácter abusivo o desproporcionado de tal regulación lo habría tenido que resolver la jurisdicción contencioso administrativa. Pero esa norma reglamentaria se limita a decir que en ese ámbito "deberá garantizarse el normal funcionamiento durante la huelga". Sin enjuiciar en modo alguno la norma, lo que no nos incumbe, sí compete sin embargo a la jurisdicción social resolver si la actuación de la empresa, fijando unos servicios mínimos del 100%, constituye un exceso en la interpretación y aplicación de la norma vulnerador del derecho de huelga.

SEGUNDO.- *Los elementos de convicción que han permitido a esta Sala alcanzar las conclusiones fácticas reseñadas en los antecedentes históricos de la presente resolución, derivan de la apreciación conjunta de las pruebas practicadas, de conformidad con lo dispuesto en el art. 97.2 LRJS. Principalmente, de los documentos obrantes en autos y demás pruebas practicadas en el acto del juicio.*

TERCERO.- Demanda

En la demanda origen de las presentes actuaciones se hacía constar, en síntesis, que el 9 de febrero de 2021 los Sindicatos UldC, USOC, CATAC-CTS/IAC, CGT Catalunya, Coordinador Obrera Sindical i PSI Lluitem convocaron una huelga sectorial indefinida en forma de paros en todo el territorio de Cataluña. Se

mencionaba en la convocatoria de huelga que tendrá inicio el propio lunes 15 de marzo con paros de dos hores en las franjas horarias de 4:00 a 6:00, de 8:00 a 10:00 i de 18:00 a 20:00, y se repetirá todos los lunes de forma indefinida en las mismas franjas horarias en todos los centros y empresas sanitarias y socio-sanitarias públicas y privadas de Cataluña. Se decía también que el dia 09/03/2021 se firmó por el Molt Honorable Conseller de Treball la Ordre TSF//2021, por la cual se garantiza el servicio esencial en todos los centros y empresas sanitarias, socio-sanitarias y residencias para la gente mayor públicas y privadas de Catalunya. En la que se estipulaba en su art.1.2.a) 11 que "Se tendrá que garantizar el normal funcionamiento del servicio de coordinación de urgencias y los sistemas de emergencias médicas, en atención a las especiales características de la asistencia prestada". Y en su art. 2 que "La dirección de los centros afectados, una vez escuchado el Comité de Huelga, debe determinar el personal estrictamente necesario para el funcionamiento de los servicios mínimos que establece el artículo anterior, excluido el del Comité de Huelga. Estos servicios mínimos los tiene que prestar, preferentemente, si lo hay, el personal que no ejerza el derecho a huelga. La dirección debe asegurarse que las personas designadas para hacer los servicios mínimos reciban una comunicación formal y efectiva de la designación".

Proseguía la demanda refiriendo que "el SEMSA no se comunicó con el Comité de Huelga a los efectos de escucharle o consultarlo previa la determinación de los servicios esenciales. Además, se dice, que el SEMSA estableció de forma inopinada unos servicios mínimos del 100%, con la única excepción de los miembros del Comité de Huelga (2 personas).

Se añade que con carácter previo a la huelga indefinida en forma de paros del día 15/03/2021, el SEMSA tampoco se puso en contacto con el Comité de Huelga ni estableció ni estableció una política de servicios mínimos respetuosa con los derechos de los trabajadores, dado que no se ha notificado a ningún trabajador si formara o no parte de los servicios mínimos, generando así inseguridad en el ejercicio del derecho fundamental de huelga de los trabajadores.

Se dice también que el día 12/03/2021 SEMSA envió un correo electrónico general a todos los trabajadores informando que:

"A partir d'aquest proper dilluns 15 de mar diferents associacions sindico/s han organitzat aturades en diferents franges horàries que es preveu que es repeteixin cada dilluns de forma indefinida.

En aquest sentit, el Departament de Treball ha dictat l'ORDRE TSF/ /2021, per la qual es garanteix el servei essencial en tots els centres i empreses sanitàries, sócio-sanitaries i residencies per a la gent gran públiques i privades de Catalunya establint pel que fa a SEM a l'article l. 2

Segons dicta aquesta ordre, s'haura de garantir el normal funcionament del servei de coordinació d'urgencies i els sistemes d'emergencies mediques, en atenció a les especials característiques de l'assistencia prestada. Per tant, els serveis minims han deser del 100% del personal del torn i horari.

La resta de serveis no previstos en els apartats anteriors d'aquesta ordre del Departament de Treball funcionaran amb el mateix regim que en un dia festiu, exceptuant aquells centres on la plantilla sigui igual a la dels dies laborables, en que passara a ser del 50%. En situació de nombre imparell s'arrodonirà el personal de servei sempre per excés."

Concluía la demanda señalando que a fecha de su presentación SEMSA ya había incumplido el derecho a la huelga de toda su plantilla el día 10/03/2021, por no notificar individualmente de si formarían o no parte de los servicios mínimos esenciales marcados por la Conselleria de Treball y por establecer de facto unos servicios del 100% del personal. Y la misma perspectiva se dice que adopta el SEMSA con el paro del día 15/03/2021, dado que ha informado que impondrá unos servicios mínimos del 100% de los trabajadores, contrariando la jurisprudencia del Tribunal Constitucional que prohíbe esta posibilidad.

CUARTO.- Primer dia de huelga. Conocimiento previo por la empresa.

El inicio de la huelga estaba previsto para el día 10 de marzo de 2021, de *0.00 a 24.00 horas, y había de continuar el 15 de marzo de 2021, de 4.00 a 6.00 horas; de 8.00 a 10.00 horas y de 18.00 a 20.00 horas, y se repetiría todos los lunes de forma indefinida en las mismas* franjas horarias.

En trámite de contestación a la demanda SEMSA adujo que la primera noticia *de la existencia de una huelga* que afectaba a la empresa la tuvo el mismo día de su *inicio el 10-3-2021*, por medio de la publicación ese día en el D.O.G.C. de la Orden *TSF/56/2021* de 9 marzo, refiriendo no haber recibido antes de la publicación oficial ningún aviso de su convocatoria. Consta como doc. 3 de la parte actora el acta de mediación celebrada el 3-3-2021 en la Dirección General de Relacions Laborals, Treball Autònom, Seguretat i Salut Laboral, ante la que comparecieron diversas patronales y los Sindicatos convocantes de la huelga, para recoger las distintas propuestas de servicios mínimos en relación con las convocatorias de huelga, pero en ella no participó ni consta que fuera citado el SEMSA.

Pese a la prueba documental aportada por la parte actora, lo cierto es que de la misma no se desprende que el Sindicato accionante comunicara a la empresa con la suficiente antelación el inicio de la huelga. Constan con *anterioridad al* 10-3-2021 dos comunicaciones del Sindicato, de 9-3-2021, una a *Octavi Rodríguez* Blanco (miembro del Comité de Empresa y de Huelga) y otra a la *Llista SEM Tots* (buzón de correo interno de los trabajadores), en la que se informa *del comienzo de* la huelga para el día siguiente y que no se han impuesto por la empresa servicios *mínimos* (doc. 2 parte actora). Al margen de que la empresa pudiera tener un *conocimiento oficioso* de la convocatoria de huelga, lo cierto es que esas *comunicaciones no acreditan* que la huelga fuera oportunamente comunicada a la *empresa, ni que se informara* a la misma de la composición del Comité de Huelga. *Así las cosas, mal podía* la empresa contactar o consultar nada con dicho Comité. *Con estos mimbres, precipitados* los acontecimientos, y trabajándose a turnos de 12 *horas, se muestra* razonable que la empresa no pudiera modificar el turno del 10 de *marzo ni designara* servicios mínimos.

Con estos datos no podemos apreciar en la actuación de SEMSA del día 10-3-2021 una conducta vulneradora del derecho fundamental de huelga.

QUINTO.- Segundo día de huelga (15-3-2021)

La primera cuestión que se plantea en la demanda con respecto a esta jornada es que el SEMSA no se habria puesto en contacto con el Comité de Huelga para la designación de los servicios mínimos. Ahora bien, no hay que confundir estos servicios mínimos con los servicios de seguridad y mantenimiento de instalaciones y maquinaria durante la huelga, a los que se refiere el art. 6.7 del RDL 17/1977, de 4 de marzo, para cuya declaración sí es preciso acudir a una negociación con el Comité (SSTS 12-12-2005 y 9-2-2021). Por el contrario, la Orden TSF/56/2021 del Departament de Treball facultaba a la empresa para la imposición de los servicios mínimos, pues nada impide que la puesta en práctica de los servicios mínimos, una vez concretados por la autoridad competente, sea confiada a los órganos de dirección y gestión de la entidad afectada. Ya dijimos en el Auto de 29-3-2021, que puso fin a la pieza de medidas cautelares, que la STSJ CAT de 5 de junio de 2003, con criterio reiterado en las posteriores de 25.1.2006 y 30.6.2009, advierte que "*no hay precepto legal alguno que obligue a la empresa a dar audiencia y participación al Comité de Huelga", pero ello "siempre y cuando la orden dictada por la Autoridad Laboral permita un cierto margen de actuación en esta materia al empresario", remitiéndose en este sentido a lo previsto en el artículo 10 del RDL 17/1977, que "no impone esta obligación al empresario" por lo que "el ámbito de actuación a tal efecto del Comité de Huelga se encuentra en el trámite administrativo previo que antecede a la orden de la Autoridad Laboral en la que se establecen los servicios mínimos (siendo en el mismo) donde debe ser oído el Comité de Huelga para intentar alcanzar algún tipo de acuerdo con la empresa, pero no posteriormente, una vez que los servicios ya han sido fijados por la Autoridad Laboral y la empresa debe encargarse tan solo de su ejecución*".

Es cierto que el art. 2 de la tan citada Orden establece que la dirección de los centros afectados, **una vez escuchado el Comité de Huelga**, debe determinar el *personal estrictamente necesario* para el funcionamiento de los servicios mínimos que establece el artículo anterior, excluido el del Comité de Huelga. Audiencia que es comprensible, pues la resolución gubernativa no cuantifica exactamente los servicios mínimos. Pero no es menos cierto que no puede imputarse a la empresa la falta de reunión con el Comité antes del día 15-3-2021. SEMSA aduce que desconocia la composición del Comité de Huelga, y según lo actuado la primera comunicación, por mail, de un miembro del Comité de Empresa y de Huelga (Sr. Rodríguez Blanco) a la Jefa de Relaciones Laborales de SEMSA, en que le pide información sobre los trabajadores que secundaron la huelga los días 10 y 15 de marzo, tiene lugar el 17 de marzo (doc. 10 parte demandada). Mail que es respondido el mismo día, proponiendo una reunión de las partes para el día 19, pidiendo que se haga extensiva a los demás miembros del Comité de Huelga. El Sr. Rodríguez propuso que la reunión se celebrara el día 22, en que efectivamente tuvo lugar, con el resultado que consta en el acta obrante en autos (doc. 11 parte demandada).

De estos hechos no podemos derivar responsabilidad en la actuación empresarial por la falta de audiencia, reunión previa o consulta con el Comité de Huelga sobre los servicios mínimos antes del paro previsto para la jornada del día 15-3-2021.

SEXTO.- Fijación de servicios mínimos del 100%. Notificación a los trabajadores. Principios a tener en cuenta en la fijación de servicios mínimos. Regulación de la Orden de 10-3-2021. Interpretación de la empresa. Solución de la cuestión.

En el examen de la posible vulneración del derecho fundamental por la empresa demandada SEMSA nos queda analizar la cuestión nuclear del debate procesal, que no es otra que el establecimiento por la empresa de unos servicios mínimos del 100%. SEMSA comunicó en fecha 11-3-2021 a los trabajadores, por medio de la bustia de comunicación interna del SEM, que de acuerdo con lo dispuesto por el Departament de Treball y para garantizar el normal funcionamiento del servicio de coordinación de urgencias y los sistemas de emergencias médicas, en atención a las especiales características de la asistencia prestada, "los servicios médicos habían de ser del 100% del personal del turno y horario" (docs. 8 y 9 parte demandada). El día 18-3-2021 la empresa por el mismo medio reiteró la comunicación general, que también se hizo de manera personalizada a los trabajadores que debían prestar servicios el día 22 (docs. 15 y 16 prueba parte demandada).

6.1 Principios a tener en cuenta en la fijación de los servicios mínimos.

La Sentencia de esta Sala de lo Social de 29-11-2013 (recurso 3266/2013) recoge con amplitud la doctrina del Tribunal Supremo y del Tribunal Constitucional en relación con los principios a tomar en consideración en cuanto a la fijación de los servicios mínimos en relación al derecho de huelga, que se fijaban en el caso resuelto por tal resolución en un 100%. La reproduciremos literalmente, subrayando aquellos pasajes que consideramos de mayor interés para la resolución del litigio. Dice la resolución que: "*Así la STS Sala 4ª 12/12/2007 resume la jurisprudencia en el sentido de que "en relación con la fijación de los servicios esenciales el Tribunal Constitucional en sentencia 184/06, de 19 de junio ha establecido lo siguiente: "a) El derecho de huelga puede experimentar limitaciones o restricciones en su ejercicio derivadas de su conexión con otros derechos o bienes constitucionalmente protegidos, aunque nunca podrán rebasar su contenido esencial, hacerlo impracticable, obstruirlo más allá de lo razonable o despojarlo de la necesaria protección. Una de esas limitaciones, expresamente previstas en la Constitución, procede de la necesidad de garantizar los servicios esenciales de la comunidad (SSTC 11/1981, de 8 de abril, FF. 7, 9 y 18; 51/1986, de 24 de abril, F. 2 ; 53/1986, de 5 de mayo, F. 3 ; 27/1989, de 3 de febrero , F. 1 ; 43/1990, de 15 de marzo , F. 5 a); 148/1993, de 29 de abril , F. 5). b) Antes que a determinadas actividades industriales y mercantiles de las que derivarían prestaciones vitales y necesarias para la vida de la comunidad la noción de servicios esenciales hace referencia a la naturaleza de los intereses a cuya satisfacción la prestación se dirige, conectándose*

con los derechos fundamentales, las libertades públicas y los bienes constitucionalmente protegidos. Esta última óptica, que pone el acento en los bienes e intereses de la persona, y no la primera, que se mantiene en la superficie de la necesidad de las organizaciones dedicadas a llevar a cabo las actividades, es la que mejor concuerda con los principios que inspiran nuestra Constitución. Con la consecuencia de que, a priori, no existe ningún tipo de actividad productiva que, en sí mismo, pueda ser considerado como esencial. Solo lo será en aquellos casos en que la satisfacción de los mencionados bienes o intereses exija el mantenimiento del servicio, y en la medida y con la intensidad que lo exija, puesto que los servicios esenciales no quedan lesionados o puestos en peligro por cualquier situación de huelga, siendo necesario examinar en cada caso las circunstancias concurrentes en la misma (SSTC 26/1981, de 17 de julio, F. 10 ; 51/1986, de 24 de abril, F. 2 ; 53/1986, de 5 de mayo, F. 3 ; 43/1990, de 15 de marzo , F. 5 c); 148/1993, de 29 de abril , F. 5).

De modo que la consideración de un servicio como esencial no puede suponer la supresión del derecho de huelga de los trabajadores que hubieran de prestarlo, sino la necesidad de disponer las medidas precisas para su mantenimiento o, dicho de otra forma, para asegurar la prestación de los trabajos que sean necesarios para la cobertura mínima de los derechos, libertades o bienes que satisface dicho servicio, sin que exija alcanzar el nivel de rendimiento habitual ni asegurar su funcionamiento normal [SSTC 26/1981, de 17 de julio, F. 10 ; 53/1986, de 5 de mayo, F. 3 ; 27/1989, de 3 de febrero , F. 1 ; 43/1990, de 15 de marzo , F. 5 c); 8/1992, de 16 de enero , F. 2 a)]".

TERCERO.- La doctrina sobre este tema ha sido principalmente fijada por la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, en los recursos contra los resoluciones administrativas de fijación de servicios mínimos, cuya jurisprudencia tiene un indudable valor orientativo en relación a su vez en la fijación por parte de las empresas de los cupos de trabajadores afectados, que es el presente supuesto. Por otra parte, en el presente caso, la cuestión a dilucidar radica en la interpretación efectuada por la empresa de la Orden de fijación de servicios mínimos efectuados por la autoridad administrativa. Mientras que el artículo primero de la disposición referida indicaba que "el servicio se realizará con el personal necesario e imprescindible para poder realizar las comunicaciones de la forma habitual", la empresa interpretó y aplicó esta disposición en el sentido ya indicado de que "se nos ha comunicado que, en función del servicio esencial que tienen encomendados los dispositivos de Urgencias y Emergencias Sanitarias, se mantendrán el 100 × 100 de los servicios mínimos habituales. Por tanto, deberá usted prestar sus servicios en horario normal... " Es contra esta interpretación de la empresa, declarada legal por parte de la sentencia de instancia, que se eleva el presente recurso.

La doctrina jurisprudencial ha reiterado que es indispensable la argumentación precisa y concreta, incluso a través de los estudios correspondientes, para la justificación de la fijación de los servicios mínimos, más allá de los genéricos argumentos que puedan constar en las exposiciones de motivos. La razón es que la limitación de un derecho fundamental, como el de huelga, en los supuestos en que se pretende la imposición de servicios mínimos

cercanos al 100% exigen una justificación especial, en una doctrina que es aplicable analógicamente al supuesto de designación de los trabajadores que deban formar parte de los servicios mínimos por parte de la empresa.

La STS, Sala 3ª de 8/3/2013, referente a la fijación de servicios mínimos por parte de los servicios de urgencia hospitalaria del Principado de Asturias ha recogido la jurisprudencia de la Sala 3ª en relación a la proporcionalidad en la fijación de los servicios mínimos. Declara al respecto que "la STC 27/89, de 3 de febrero , con cita , en su FJ 1º de la STC 26/1981, de 17 de julio expone que "la consideración de un servicio como esencial no puede suponer la supresión del derecho de huelga de los trabajadores que hubieran de prestarlo, sino la necesidad de disponer las medidas precisas para su mantenimiento o, dicho de otra forma, para asegurar la prestación de los trabajos que sean necesarios para la cobertura mínima, de los derechos, libertades o bienes que satisface dicho servicio, sin que ello exija alcanzar el nivel de rendimiento habitual ni asegurar su funcionamiento norma l".

En el FJ 5º de la STC 193/2006, de 19 de junio afirma el máximo intérprete constitucional que " es evidente que la falta de la inexcusable Ley postconstitucional no puede valer para adoptar actitudes de tolerancia respecto de la utilización de criterios restrictivos del ejercicio del derecho y de la laxitud de sus limitaciones establecidas por la autoridad gubernativa con base en una norma preconstitucional, el art. 10.2 Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo , en el que los elementos del supuesto de hecho de la norma que permite el establecimiento de las limitaciones ni tan siquiera coinciden estrictamente con las del supuesto de hecho del art. 28.2 CE ".

Y luego en el 6º adiciona que la calificación de un servicio como esencial, «no significa la supresión del derecho de huelga de los trabajadores ocupados en tal servicio, sino la previsión de las garantías para su mantenimiento, término éste que sin necesidad de acudir a otro canon hermenéutico que el que brinda la interpretación lexicológica excluye aquellas garantías ordenadas al funcionamiento normal, [pues] mantener un servicio implica la prestación de los trabajos necesarios para la cobertura mínima de los derechos, libertades o bienes que el propio servicio satisface, pero sin alcanzar el nivel de rendimiento habitual».

Continua argumentando la sentencia referida de la Sala que "esta Sala Tercera por medio de su Sección Séptima, conocedora de los procesos especiales de protección de los derechos fundamentales en los que habitualmente se dirimen este tipo de conflictos, tiene una jurisprudencia constante acerca del ejercicio del derecho de huelga y los servicios mínimos interpretando el art. 28.2 CE.

También la Sección Séptima de esta Sala se ha pronunciado reiteradamente (por todas la STS de 3 de noviembre de 2010, recurso de casación 2610/2009 , con mención de otras anteriores) sobre el significado general de la "causalización" o motivación de los servicios mínimos.

La antedicha doctrina establece que " se cubrirá satisfactoriamente el canon

constitucionalmente exigible para la validez de dichos servicios mínimos cuando se cumpla con esta doble exigencia. En primer lugar, que sean identificados los intereses afectados por la huelga (el inherente al derecho de los huelguistas y el -o los- que puedan ostentar los afectados por el paro laboral). Y en segundo lugar, que se precisen también los factores de hecho y los criterios que han sido utilizados para llegar al concreto resultado plasmado en los servicios mínimos que hayan sido fijados; esto es, cuáles son los hechos y los estudios concretos que se han tenido en cuenta para determinar las actividades empresariales que deben continuar durante la situación de huelga y el preciso número de trabajadores que dichas actividades requieren para que queden garantizados esos otros intereses o derechos, tan relevantes como el derecho de huelga, cuya atención pretende garantizarse a través de los servicios mínimos.

La primera de esas exigencias impone señalar los intereses de los afectados por la huelga que, por encarnar un derecho fundamental o un interés de urgente atención constitucionalmente tutelado, o por estar así dispuesto en una norma, merecen ser considerados servicios esenciales.

La segunda exigencia, relativa a la ponderación de los intereses en conflicto, se traduce en la debida observancia en dicho juicio del **principio de proporcionalidad**. Y esta Sala y Sección ha declarado (sentencia de 8 de octubre de 2004 -Recurso de casación 5908/2000 -, entre otras) que, con arreglo al criterio inherente a dicho principio, la validez de los servicios mínimos depende en último término de lo siguiente: que el contraste entre, de un lado, el sacrificio que para el derecho de huelga significan tales servicios mínimos y, de otro, los bienes o derechos que estos últimos intentan proteger, arroje como resultado que aquel sacrificio sea algo inexcusable o necesario para la protección de esos otros bienes o derechos, o de menor gravedad que el quebranto que se produciría de no llevarse a cabo los servicios mínimos."

Continúa la sentencia que "al principio de proporcionalidad en la imposición de los porcentajes de trabajadores a prestar los servicios mínimos en el ámbito médico y de la asistencia hospitalaria se ha referido esta Sala, a través de su Sección Séptima en las Sentencias de 20 de setiembre de 1993, recurso de apelación 6451/1991 y 15 de enero de 1996, recurso de apelación 9004/1991, ambos relativos a la fijación de servicios mínimos en la Ciudad Sanitaria Vall d'Hebrón de Barcelona. Se valoró si había o no proporción entre la garantía del derecho de los trabajadores al ejercicio del derecho de huelga y la prestación de servicios vitales a los ciudadanos como es la asistencia hospitalaria ... "

Finalmente argumenta en el sentido de que "en fecha más reciente, la Sentencia de 26 de diciembre de 2012, recurso de casación 27/2012 reitera que se ha pronunciado en relación con jornadas de huelga que afectaban al SUMMA 112, rechazando, por desproporcionados, los servicios mínimos fijados en un 100 por cien".

Debe explicitarse que los profesionales del Servicio de Urgencia Médica de Madrid, SUMMA112, son los encargados de atender las urgencias y emergencias

extrahospitalarias en la Comunidad de Madrid; es decir estamos frente a un supuesto que guarda cierta analogía con el suscitado en la Comunidad de Asturias respecto a los Médicos de Urgencia Hospitalaria.

En el FJ Sexto de la antedicha Sentencia de **26 de diciembre de 2012** *recuerda el Tribunal que en las previas de fecha 21 de enero de 2008 (recurso de casación nº 2685/2005); de 16 de diciembre de 2010 (recurso de casación nº 5037/09) y de 9 de julio de 2012 (recurso de casación nº 5109/2011) dijo que "la existencia de un servicio mínimo esencial no debe ser obstáculo para que el derecho fundamental de huelga exija que cualquier sacrificio del derecho fundado en este motivo sea suficiente y expresamente fundamentado, lo que no ha sucedido en el supuesto examinado." Añade que la hipotética esencialidad del servicio "no constituye por sí sola razón suficiente para el establecimiento de los servicios mínimos en un 100%".*

De lo acabado de relatar se concluye inequívocamente dos razonamientos relevantes. Por un lado que no cabe fijar los servicios mínimos en un 100%, incluso en el ámbito de las urgencias médicas, pues ello equivale a cercenar el ejercicio del derecho de huelga. Por otro, que la proporcionalidad en la decisión gubernativa fijando los servicios mínimos, incluso en el ámbito de la asistencia médica hospitalaria, constituye un criterio principal en la adopción del Acuerdo por la autoridad gubernativa".

Finalmente hemos de referirnos a la STS Sala 3ª de 24/10/2011 en un supuesto en que "se impugnó exclusivamente los servicios mínimos fijados por la Administración para los trabajadores de la Gerencia de Atención Primaria 061", en determinadas áreas de Cantabria. Cita la sentencia otra de 27/7/2009, según la cual "«la consideración de un servicio como esencial no puede suponer la supresión del derecho de huelga de los trabajadores que hubieran de prestarlo, sino la necesidad de disponer de medidas precisas para su mantenimiento... sin que exija alcanzar el nivel de rendimiento habitual, ni asegurar su funcionamiento normal» (Sentencia del Tribunal Supremo, Sala 3ª, sec. 7ª, 21-1-2008, rec. 2685/2005). Y en este caso, este análisis no se ha llevado a efecto, pues el Servicio Cántabro de Salud parece confundir la situación de normalidad y adecuación del servicio afectado con los servicios mínimos e imprescindibles para asegurar su mantenimiento ... Por todo ello, la sala considera que no se justifica, dada la privación que comporta del ejercicio efectivo del derecho de huelga, la necesidad de fijar unos servicios mínimos del 100% del sector. La propia dicción del artículo 28.2 de la Constitución, que alude al " mantenimiento" de los servicios esenciales de la comunidad, pone de relieve que no puede alcanzarse el nivel de rendimiento habitual, ni asegurar el funcionamiento normal o regular del servicio (cfr. en este sentido las sentencias del Tribunal Constitucional 26/1.981, de 17 de julio , 27/1.989, de 3 de febrero, y 43/1.990, de 15 de marzo. Como acertadamente expone el Ministerio Fiscal, una huelga en la que la totalidad de los trabajadores se ven obligados a trabajar no puede ser tenida por tal, ya que no se produce la presión que está en la esencia de la huelga. De ahí que se considere vulnerado el derecho fundamental de huelga.".

Por todo ello, la sentencia que transcribimos consideró que la fijación del

100% del personal para atender los servicios mínimos en el servicio telefónico de urgencias, interpretando de este modo que éste era el personal "necesario e imprescindible" para poder realizar las comunicaciones de la "forma habitual", era desproporcionada y en consecuencia atentatoria al derecho de huelga de los trabajadores afectados.

6.2 Regulación de la Orden TSF/56/2021, de 9 de marzo, por la que se garantiza el servicio esencial en todos los centros y empresas sanitarias, sociosanitarias y residencias para las personas mayores públicas y privadas de Cataluña.

Ya el preámbulo de la referida Orden, entre otros aspectos, señala que "Visto que se tiene que garantizar el traslado de enfermos y accidentados en los casos urgentes y que, en determinados casos, no es posible hacerlo con medios de transporte alternativos, vista la urgencia o la necesidad de acompañamiento sanitario, hace falta que la autoridad gubernativa dicte los servicios mínimos con el fin de mantener el servicio esencial y que esta restricción sea adecuada y proporcional al derecho legítimo de huelga, razón por la que se considera adecuado garantizar los servicios de urgencia y de necesidad inaplazable, ya que los traslados por motivos de urgencias son tanto a causa de accidentes en las vías públicas como los accidentados y los enfermos en domicilio, como los traslados interhospitalarios y los provenientes de los centros de coordinación y de demanda de urgencias, así como de prescripción facultativa urgente. Asimismo, hay que considerar urgencias, en todo caso, los traslados de enfermos a los servicios de hemodiálisis, de oncología y los intrahospitalarios, como también los traslados para realizar las pruebas complementarias indicadas expresamente como urgentes".

Quiere pues la Orden que la restricción que suponen los servicios mínimos sea adecuada y proporcional al derecho legítimo de huelga. Coherente con este propósito es que también diga que "*Visto que las medidas excepcionales para hacer frente a la pandemia del COVID-19 inciden en el desarrollo de la huelga que coincide con el periodo de ejecución de medidas extraordinarias para contener la propagación del coronavirus, y comporta que estos servicios mínimos, a diferencia de anteriores ocasiones, se incrementen de forma sustancial_en razón de la pandemia, para garantizar la salud de la ciudadanía y evitar los posibles contagios, pero hay que tener presente que la fijación de los servicios mínimos para garantizar los servicios esenciales no puede desvirtuar el ejercicio del legítimo derecho a huelga de los trabajadores, tal como establecen, entre otros, las sentencias del Tribunal Supremo de 8 de marzo de 2013; 26 de mayo de 2014; 26 de enero de 2015; 21 de mayo de 2015; 9 y 14 de diciembre de 2015, siguiendo la doctrina fijada por el Tribunal Constitucional en las sentencias 27/1989; 233/1997; 193/2006 i 296/2006.*".

La Orden estipula, entre otros extremos, en su art.1.2.a) 11 que "Se tendrá que garantizar el normal funcionamiento del servicio de coordinación de urgencias y los sistemas de emergencias médicas, en atención a las especiales características de la asistencia prestada". Señalando el art. 2 que "La dirección de los centros afectados, una vez escuchado el Comité de Huelga, debe determinar el personal estrictamente necesario para el funcionamiento de los servicios mínimos que establece el artículo anterior, excluido el del Comité de Huelga. Estos servicios

mínimos los tiene que prestar, preferentemente, si lo hay, el personal que no ejerza el derecho a huelga. La dirección debe asegurarse que las personas designadas para hacer los servicios mínimos reciban una comunicación formal y efectiva de la designación".

6.3 Interpretación y aplicación de la Orden por SEMSA. Postura de la Sala.

La empresa demandada, acogiéndose a la literalidad del art. 1.2.a) 11, interpreta que garantizar el normal funcionamiento del servicio es garantizar el 100% de la actividad normal del servicio el día de huelga, lo que comporta establecer unos servicios mínimos del 100%. De lo contrario estaríamos según su tesis ante un funcionamiento "anormal".

Pero interpretar una norma jurídica es establecer su verdadero sentido y alcance y precisamente aquel sentido que es decisivo para la vida jurídica. Si acudimos al elemento literal o filológico, cuando una misma palabra pueda tener significaciones distintas, debe adoptarse la que resulte más idónea, por su conexión con las demás del precepto de que se trate y con la materia a que el mismo se refiera. Pues bien, si el servicio se ha de desarrollar con normalidad, podemos interpretar que queda fuera del concepto una prestación irregular o anormal del servicio, pero no su cobertura ordenada. Si acudimos al elemento teleológico, la finalidad de la norma reglamentaria es tratar de conjugar el ejercicio del derecho fundamental de huelga con la adecuada prestación de unos servicios esenciales para la comunidad. Si de forma simplista o reduccionista equiparamos servicio "normal" a servicio "completo", al 100% del personal, desactivamos de raíz el derecho de huelga, cuando la norma reglamentaria lo que pretende es precisamente que la fijación de los servicios mínimos para garantizar los servicios esenciales no desvirtúe el ejercicio del legítimo derecho a huelga de los trabajadores. Y si acudimos al elemento sistemático de interpretación de las normas llegaremos al mismo resultado, pues la Orden que analizamos, cuando ha querido fijar una prestación completa del servicio, lo ha hecho expresamente, así en su art. 1.2.a) 7 cuando señala que "El servicio de limpieza mantendrá la actividad normal en las áreas de alto riesgo, con la totalidad de la plantilla". Estos elementos interpretativos nos permiten concluir que la interpretación empresarial de la Orden de referencia no es correcta, pues de la misma no puede extraerse que el funcionamiento normal u ordenado de los servicios de coordinación de urgencias y de los sistemas de emergencias médicas en un día de huelga pase necesariamente por su prestación por la totalidad de efectivos de un día normal. Es evidente que por la esencialidad del servicio de que tratamos, y más en el contexto singular actual derivado de la pandemia, los servicios mínimos habrán de ser en todo caso porcentualmente altos. Ya lo fueron en su día, con ocasión de una huelga en que, según refirió el Letrado de SEMSA, la empresa estableció unos servicios mínimos del 85%, sin que conste, dicho sea de paso, y esto es importante, incidencia o afectación relevante del servicio en dicha huelga, tan solo la mera alegación de parte de que "a raíz de las consecuencias no se ha vuelto a hacer". En cualquier caso, hay que insistir en que la necesidad de fijar servicios mínimos no puede suponer que los impuestos restrinjan de forma injustificada o desproporcionada el ejercicio del derecho de huelga, como sucede en el presente caso de fijación al 100%, lo que equivale a la prestación completa del servicio como si no se tratase de una jornada de huelga. A

mayor abundamiento, el propio art. 2 de la Orden alude a que la dirección de los centros afectados ha de determinar "*el personal estrictamente necesario*" para el funcionamiento de los servicios mínimos que establece el artículo anterior. No por tanto "todo el personal" como interpreta SEMSA, sino el indispensable y primordial para el funcionamiento de los servicios. No debe confundirse la situación de normalidad y adecuación del servicio afectado con los servicios mínimos e imprescindibles para asegurar su mantenimiento. No duda la Sala de la complejidad que para la demandada pueda entrañar la organización de unos servicios mínimos respetuosos con el derecho de huelga de los trabajadores, teniendo en cuenta el trabajo a turnos en la empresa y que la huelga era por franjas horarias. Pero tiempo tuvo la empresa hasta el 15-3-2021 para hacerlo, sin que puedan atenderse por puramente genéricas las referencias a las necesidades vitales que deben atender los servicios de emergencias médicas, echándose en falta una mayor concreción y justificación sobre la necesidad imperiosa de que esos servicios estén atendidos al 100% para asegurar la prestación de la asistencia.

En suma, la decisión empresarial de imponer esos servicios mínimos, obligando a prestar servicios a la totalidad de los trabajadores del turno y horario del día 15-3-2021, impidió a éstos el derecho de participar en la huelga.

Por lo expuesto estimamos que la empresa vulneró el derecho fundamental de huelga reconocido en el art. 28 de la Constitución Española y así lo declararemos en la parte dispositiva de esta resolución.

SÉPTIMO.- Indemnización adicional.

La Sala considera que, tras la nueva regulación en la materia establecida por el referido art. 183 de la LRJS, siempre que se haya producido una vulneración de un derecho fundamental en el ámbito de una relación laboral, la sentencia que se dicte en esta modalidad procesal de tutela de derechos fundamentales y libertades públicas no debe limitarse a declarar la existencia de la vulneración, acordando la nulidad radical de la actuación del empleador y ordenando el cese inmediato de la actuación contraria a los derechos fundamentales con el restablecimiento del demandante en la integridad de su derecho y la reposición de la situación al momento anterior a producirse la lesión del derecho fundamental, sino que necesariamente deberá fijar la indemnización correspondiente al demandante que ha sufrido la vulneración del derecho fundamental, independientemente de que se hayan acreditado o no la existencia de concretos y determinados perjuicios económicos para el demandante como consecuencia de la vulneración del derecho, *pues se parte de la base de que dicha vulneración ha tenido que producir necesariamente unos daños morales para el demandante, los cuales serán determinados prudencialmente por el tribunal cuando la prueba de su importe exacto resulte demasiado difícil o costosa*. En definitiva, el precepto viene a distinguir entre los daños morales, los cuales se generan automáticamente siempre que se haya producido la vulneración del derecho fundamental, daños que serán fijados prudencialmente por el tribunal siempre y cuando hayan sido reclamados por el actor en su demanda, y otros daños y perjuicios adicionales derivados de la vulneración del derecho fundamental, los cuales si exigirán la cumplida acreditación y prueba por parte del demandante.

Como hemos indicado anteriormente, la vulneración de un derecho fundamental conlleva necesariamente la existencia de, al menos, unos daños morales para el trabajador o Sindicato que ha sufrido dicha vulneración, daños morales que no exigen la cumplida acreditación de unos determinados y concretos daños y perjuicios, sino que se producen automáticamente y que serán fijados en su cuantía prudencialmente por el Tribunal siempre y cuando hayan sido reclamados por el actor en su demanda. Por tanto, debe fijarse necesariamente una indemnización por los daños morales que dicha vulneración ha ocasionado al Sindicato demandante, estimándose prudencialmente adecuada la de 6.251 euros, que corresponde a la sanción mínima establecida en la LISOS para la falta muy grave prevista en su art. 40.1.c), pues es válido y razonable tomar como referencia para cuantificar la indemnización debida el montante de la sanción establecida para la infracción del derecho fundamental en cuestión por la LISOS (v. SSTS de 15/2/2012 y 13-7-2015, entre otras). Aunque finalmente los hechos imputables a la empresa queden reducidos a un solo día de huelga, su actuación ha determinado que la totalidad de los trabajadores que debían prestar servicios ese día no tuvieran la posibilidad de ejercer el derecho de huelga, con el resultado práctico de desactivación de la huelga, generando descrédito y pérdida de confianza en uno de los Sindicatos convocantes, estimándose por ello adecuada la indemnización en la cuantía citada.

Vistos los preceptos legales citados, sus concordantes y demás disposiciones de general y pertinente aplicación.

FALLAMOS

Que estimando parcialmente la demanda interpuesta por La Unió d'Infermeres de Catalunya frente a la empresa Sistema d'Emergencies Médiques, S.A. y el Ministerio Fiscal, declaramos la existencia de vulneración del derecho fundamental de huelga por parte de la empresa, y en consecuencia la nulidad radical de su conducta al fijar los servicios mínimos en el 100% de los trabajadores en relación con los hechos del día 15-3-2021, condenando a la empresa demandada a estar y pasar por dicha declaración con todas las consecuencias legales inherentes a la misma. Y estimamos parcialmente la indemnización por daños morales, condenando a la empresa al pago a la parte actora de la cantidad de 6.251 euros.

Notifíquese esta resolución a las partes y a la Fiscalia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, y expídase testimonio que quedará unido al rollo de su razón, incorporándose el original al correspondiente libro de sentencias.

La presente resolución no es firme y contra la misma puede interponerse Recurso de Casación, para ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, el cual deberá prepararse mediante escrito con la firma de Abogado, Graduado social colegiado o representante y dirigido a ésta Sala en donde habrá de presentarse dentro de los cinco días siguientes a la notificación, con los requisitos establecidos en el Art. 208

de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

Así mismo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 229 del Texto Procesal Laboral, todo el que sin tener la condición de trabajador o causahabiente suyo o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social o no goce del beneficio de justicia gratuita o no se encuentre excluido por el artículo 229.4 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, depositará al preparar el Recurso de Casación, la cantidad de 600 euros en la cuenta de consignaciones que tiene abierta esta Sala, en BANCO SANTANDER, cuenta Nº 0965 0000 66, añadiendo a continuación seis dígitos. De ellos los cuatro primeros serán los correspondientes al número de rollo de esta Sala y dos restantes los dos últimos del año de dicho rollo, por lo que la cuenta en la que debe ingresarse se compone de 16 dígitos.

La consignación del importe de la condena, cuando así proceda, se realizará de conformidad con lo dispuesto en el artículo 230 la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, con las exclusiones indicadas en el párrafo anterior, y se efectuará en la cuenta que esta Sala tiene abierta en BANCO SANTANDER, cuenta Nº 0965 0000 80, añadiendo a continuación seis dígitos. De ellos los cuatro primeros serán los correspondientes al número de rollo de esta Sala y dos restantes los dos últimos del año de dicho rollo, por lo que la cuenta en la que debe ingresarse se compone de 16 dígitos. La parte recurrente deberá acreditar que lo ha efectuado al tiempo de preparar el recurso en esta Secretaría.

Podrá sustituirse la consignación en metálico por el aseguramiento de la condena por aval solidario emitido por una entidad de crédito dicho aval deberá ser de duración indefinida y pagadero a primer requerimiento.

Para el caso que el depósito o la consignación no se realicen de forma presencial, sino mediante transferencia bancaria o por procedimientos telemáticos, en dichas operaciones deberán constar los siguientes datos:

La cuenta bancaria a la que se remitirá la suma es IBAN ES 55 0049 3569 920005001274. En el campo del "ordenante" se indicará el nombre o razón social de la persona física o jurídica obligada a hacer el ingreso y el NIF o CIF de la misma. Como "beneficiario" deberá constar la Sala Social del TSJ DE CATALUÑA. Finalmente, en el campo "observaciones o concepto de la transferencia" se introducirán los 16 dígitos indicados en los párrafos anteriores referidos al depósito y la consignación efectuados de forma presencial.

Así por nuestra sentencia, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.