



Roj: **STSJ CAT 3631/2024 - ECLI:ES:TSJCAT:2024:3631**

Id Cendoj: **08019340012024102264**

Órgano: **Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social**

Sede: **Barcelona**

Sección: **1**

Fecha: **24/04/2024**

Nº de Recurso: **6523/2023**

Nº de Resolución: **2423/2024**

Procedimiento: **Recurso de suplicación**

Ponente: **IGNACIO MARIA PALOS PEÑARROYA**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTÍCIA

CATALUNYA

SALA SOCIAL

NIG : 17079 - 44 - 4 - 2022 - 8051513

MC

Recurso de Suplicación: 6523/2023

ILMO. SR. IGNACIO MARÍA PALOS PEÑARROYA

ILMO. SR. EMILIO GARCIA OLLÉS

ILMO. SR. JAUME GONZALEZ CALVET

En Barcelona a 24 de abril de 2024

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Catalunya, 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 núm. 2423/2024

En el recurso de suplicación interpuesto por DIRECCION000 frente a la Sentencia del Juzgado Social 2 Girona (UPSD social 2) de fecha 27 de junio de 2023 dictada en el procedimiento Demandas nº 916/2022 y siendo recurridos, D. Onesimo y FONS DE GARANTIA SALARIAL (FOGASA), ha actuado como Ponente el Ilmo. Sr. Ignacio María Palos Peñarroya.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Tuvo entrada en el citado Juzgado de lo Social demanda sobre Despido en general, en la que el actor, alegando los hechos y fundamentos de derecho que estimó procedentes, terminaba suplicando se dictara sentencia en los términos de la misma. Admitida la demanda a trámite y celebrado el juicio se dictó sentencia con fecha 27 de junio de 2023 que contenía el siguiente Fallo:

"Estimo la demanda presentada por Onesimo , contra la empresa DIRECCION000 siendo parte también el FOGASA, declaro nulo el despido del demandante llevado a cabo por la empresa demandada, con efectos el día 26.09.2022 y, en consecuencia, condeno a la empresa demandada a readmitir al demandante en los términos indicados en el Fundamento de Derecho Sexto a), con abono de los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido (26.09.2022), con exclusión del periodo de incapacidad temporal, y hasta que la readmisión sea efectiva,



o, en su caso, hasta la fecha de cese de la temporada que motivó la contratación, si esta hubiese finalizado ya, a razón de un salario regulador diario de 62,24€.

Condeno, asimismo, a la empresa demandada a abonarle al demandante la cantidad de 7.501€ en concepto de daño moral.

Declaro la responsabilidad subsidiaria del Fondo de Garantía Salarial en los términos legalmente establecidos."

SEGUNDO.- En dicha sentencia, como hechos probados, se declaran los siguientes:

1. "Don Onesimo (el trabajador demandante), con DNI NUM000 , ha venido prestando sus servicios para la mercantil DIRECCION000 (empleadora demandada), con CIF NUM001 , en virtud de contrato indefinido fijo discontinuo, antigüedad de 05.09.2022, categoría profesional de repartidor de furgoneta para la empresa usuaria DIRECCION001 , y salario bruto diario de 62,24€, incluida la parte proporcional de las pagas extras (no controvertido, contrato de trabajo -folios 21 a 28 y 69 a 84-, contrato de puesta a disposición -folios 29 a 31-, nómina -folios 35 y 50- y resolución sobre reconocimiento de alta -folio 36-).

2. En el contrato suscrito entre el trabajador y la empleadora demandada, la cláusula quinta (duración del contrato y periodo de prueba) fija un periodo de prueba de 45 días e indica que "los periodos de incapacidad temporal de la persona trabajadora Sí suspenden el cómputo del período de prueba" (folio 21).

3. En el contrato de puesta a disposición entre la empresa de trabajo temporal DIRECCION000 y la empresa usuaria DIRECCION001 , de fecha 05.09.2022, se indica que el contrato se celebra "para cubrir la actividad de reparto a domicilio en la provincia de Girona, para desarrollar las funciones propias del puesto de repartidor en furgoneta, por un periodo que se estima inicialmente hasta el 31.10.2022, como consecuencia del aumento inesperado de la actividad de reparto de la empresa DIRECCION001 derivado de la promoción Esenciales para la vuelta al cole en la plataforma del cliente final". La duración inicial se estima hasta el 31.10.2022 "sin que sobrepase el periodo máximo de 6 meses o 12 meses en caso de que lo permita el convenio de la empresa usuaria"

(folio 29).

4. El 19.09.2022, el trabajador sufrió un accidente de trabajo consistente en accidente de tráfico. Como consecuencia de ello, el 20.09.2022 no fue a trabajar, sino que acudió a urgencias debido al dolor cervical que sufría, donde le diagnosticaron clínica compatible con cervicgia mecánica secundaria a contractura muscular. Los días 21 y 22 de septiembre sí acudió a trabajar. El 23.09.2022 acordó con la empresa estar dos días de reposo, no yendo a trabajar el 23 y el 24 de septiembre. El 25.09.2023 el trabajador fue nuevamente a urgencias, constando a la exploración, contractura muscular a nivel de región dorsal izquierda, dolor dorsal a la palpación, sin deformidades, ni crepitaciones ni dolor en apófisis espinosas. El 26.09.2022 tuvo visita con el servicio de traumatología del hospital, donde, "al examen físico se evidencia cuello con movilidad normal dolor en extremidades normal, no reflejos patológicos, dolor paravertebral toraco lumbar izquierdo sin síntomas radiculares, se irradia a región costal izquierda. Paciente con contractura muscular paravertebral postraumática en accidente de tránsito. Dejo rehabilitación antiinflamatorios y relajante muscular y control en 2 semanas" (no controvertido por las partes, declaración amistosa de accidente -folio 46-, informes de urgencia y partes médicos -folios 47 a 50, que se dan íntegramente por reproducidos a los efectos de hechos probados, nómina -folio 50-).

5. El 26.09.2022, la empresa DIRECCION001 se comunicó con el trabajador por WhatsApp, en los siguientes términos.

* María : "Buenos días Onesimo . Nos ha bajado mucho la faena mas de lo que nos esperábamos asi que sintiéndolo mucho tenemos que prescindir de ti. Necesito que nos traigas el material hoy".

* Trabajador: Hola María , la semana pasada precisamente Pedro Miguel me dijo que había aumentado el volumen y que por eso mis rutas eran tan exageradas (la ultima fue de 130 paradas, 169 paquetes). Ahora me dices esto... Y también me pides el material para ahora (el mobil y el chaleco entiendo), con lo que alguien lo necesita ya mañana... Y, hoy por hoy, se me despide? O no es un despido? Aclárame esto por favor".

* María : "Volumen en la ruta si lo que no hay son rutas. Estamos sacando una medida de 20 rutas al día. Y sois muchos y Amazon nos acaba de comunicar que la faena de momento no subirá. Material lo necesito para mañana como muy tarde. Si es despido".

* Trabajador: "Ok, miro a ver como nos lo montamos aki en casa xq yo no puedo conducir".

* María : "Vale, sino puedes mandar algún familiar que lo traiga sin problema".

* Trabajador: "Ok, me sabe mal, no te lo voy a negar. Tema de la baja como lo hacemos?"



* María : "Ya a nosotros tb pero ha bajado muchísimo la faena. Ya he hablado con la ett para que tramite la baja. Tienes que hablar con ellos. Son los que te tienen que hacer los papeles"

(no controvertido por las partes, conversación a los folios 51 a 53, que se da por reproducida íntegramente a los efectos de hechos probados).

6. Tras ello, el mismo día, 26.09.2022, la empresa demandada le comunicó al trabajador que, con efectos del día 26.09.2022, quedaba rescindida la relación laboral, motivando la extinción del contrato en la no superación del periodo de prueba (no controvertido, escrito de comunicación de no superación del periodo de prueba - folios 9, 38 y 42- y resolución de reconocimiento de baja -folio 37-).

7. *En escrito de fecha 28.09.2022, la mutua de la mercantil tramitó la baja laboral por accidente de trabajo con efectos desde el 23.09.2022. Se indicaba que el proceso de baja era corto, con una duración estimada de 21 días, con fecha de próxima revisión médica el 29.09.2022 (no controvertido, comunicado de baja médica emitido por la mutua -folios 32 a 34 y 45, que se dan íntegramente por reproducidos-).*

8. *Con posterioridad, el trabajador recibió mensajes con ofertas de trabajo por parte de Job Talent para la empresa DIRECCION001 (no controvertido, folios 54 a 58).*

9. *El demandante y su pareja tienen un hijo nacido el NUM002 .2022. En la fecha en la que al demandante se le comunicó la no superación del periodo de prueba, su pareja estaba contratada a media jornada, antigüedad en nómina de 26.03.2019, y percibía un salario bruto mensual de 562,92€ (no controvertido por las partes, nóminas a los folios 61 a 63).*

10. *El demandante estuvo ingresado en el Hospital DIRECCION002 desde el 13.10.2022 hasta el 27.10.2022 por clínica con ansiedad reactiva a situaciones de estrés ambiental. Fue dado de alta tras evolución favorable, con seguimiento hasta el 31.10.2022 (no controvertido por las partes, informes médicos a los folios 64 a 68).*

Consta en el informe médico de alta del Hospital DIRECCION002 , como antecedente psiquiátrico del demandante, esquizofrenia paranoide en seguimiento en CSMA DIRECCION003 desde hace muchos años, estable de la sintomatología psicótica con aripiprazol, y sin tratamiento farmacológico, hasta ese momento, desde agosto del año 2021 (folio 66).

11. *En fecha 20.10.2022 tuvo entrada en el CMAC papeleta de conciliación, convocándose a las partes para el 15.11.2022, con el resultado de finalizada sin avenencia (folios 10, 43 y 44)."*

TERCERO.- Contra dicha sentencia anunció recurso de suplicación la parte demandada, DIRECCION000 , que formalizó dentro de plazo, y que la parte demandada, D. Onesimo , lo impugnó, elevando los autos a este Tribunal dando lugar al presente rollo.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- La empresa recurrente, DIRECCION000 , formula, al amparo del apartado c) del artículo 193 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, un único motivo, en el que denuncia la infracción del artículo 55 del Estatuto de los Trabajadores, en relación con los artículos 14, 15 y 24.2 de la Constitución Española, así como de la jurisprudencia del Tribunal Supremo contenida en sentencia nº 764/2020, de 15 de septiembre, y las anteriores que cita, y también la infracción del artículo 14.2 del ET y 55.4 y 56, en relación con el artículo 217 de la Ley de Enjuiciamiento Civil y 183 de la LRJS. Se opone a la nulidad del despido del actor acordada en la sentencia recurrida, alegando que una situación de incapacidad temporal no es un indicio de **discriminación**, en segundo lugar porque en la fecha del cese el trabajador no estaba enfermo ni tan siquiera existía una incapacidad temporal, ni esta es un derecho fundamental en sí mismo, solo un accidente si baja médica, y en tercer lugar porque la empresa recurrente ni siquiera tenía conocimiento del accidente del actor por tratarse de una empresa de trabajo temporal en el que es la empresa usuaria la que tiene las facultades de dirección y control de la actividad laboral, la cual en ningún momento le comunicó que el trabajador hubiera tenido un accidente y cuando este fue cesado el 26.9.2022 era imposible que tuviera conocimiento de una resolución médica que se iba a dictar dos días después pero con efectos de 23.9.2022, a lo que añade que en el acto del juicio se opuso a los extremos aducidos en la demanda equivalente a una negación genérica de los hechos, siendo conformes solo el salario, la categoría profesional y la antigüedad. También alega que la Ley 15/2022 no convierte en nulo los ceses de trabajadores en situación de IT porque no es una ley ordinaria y no orgánica y no puede regular derechos fundamentales, ni se ha modificado el artículo 14.2 del ET, con arreglo al cual la resolución a instancia empresarial durante el periodo de prueba solo será nula en el caso de las trabajadoras por razón de embarazo, desde la fecha de inicio del embarazo hasta el comienzo del período de suspensión a que se refiere el artículo 48.4, o maternidad, salvo que concurren motivos no relacionados con el embarazo o maternidad.



SEGUNDO.- Sobre el desconocimiento que se alega del accidente sufrido por el actor, la empresa en el acto del juicio en ningún momento alegó para oponerse a la demanda que desconocía la existencia de dicho accidente ni las consecuencias del mismo, pues lo único que manifestó fue que la baja del trabajador fue de corta duración y no puede asimilarse a una discapacidad y que no era de aplicación la ley 15/2022 por no existir **discriminación**, entendiéndose que la relación laboral se extinguió válidamente por la no superación del periodo de prueba. A este respecto la sentencia razona, en el fundamento de derecho quinto, que en ningún momento la empresa, ni en la contestación a la demanda ni en ningún otro momento posterior del juicio negó las manifestaciones contenidas en el escrito de demanda relativas al conocimiento por su parte del hecho del accidente, de las dolencias del trabajador, de la ausencia al trabajo desde el 23.9.2022 y la futura tramitación de la baja.

Por consiguiente, la alegación por primera vez en el acto del juicio de que desconocía la existencia del accidente no deja de ser una cuestión nueva que no puede admitirse en un recurso de carácter extraordinario como el de suplicación. Como ha dicho el Tribunal Supremo en sentencia de 26 de septiembre de 2001 y 18 de abril de 2007, las cuestiones nuevas, igual que ocurre en casación, no tienen cabida en el recurso de suplicación y ello como consecuencia del carácter extraordinario de dicho recurso y su función revisora, que no permite dilucidar en dicha sede una cuestión ajena a las promovidas y debatidas por las partes y resueltas por la sentencia de instancia, pues en caso contrario el Tribunal superior se convertiría también en Juez de instancia, construyendo de oficio el recurso y vulnerando los principios de contradicción e igualdad de partes en el proceso, que constituyen pilares fundamentales de nuestro sistema procesal. Amén de que si se permitiera la variación de los términos de la controversia en sede de suplicación se produciría a la parte recurrida una evidente indefensión al privarle de las garantías para su defensa, ya que los medios de oposición quedarían limitados ante el planteamiento de una cuestión nueva.

El actor en su demanda expuso de forma detallada los hechos ocurridos desde que el 19.9.2022 sufrió un accidente in itinere y lo acaecido en días sucesivos hasta el 26.9.2022 en que vio extinguido su contrato por la no superación del periodo de prueba y su posterior baja médica el 28.9.2022 con efectos desde el día 23 del mismo mes, baja que la misma empresa aportó, así como la nómina del mes de septiembre de 2022 en la que figura el abono de la prestación por accidente de trabajo.

La secuencia de hechos que la sentencia ha dado por probados es la siguiente: el 19.9.2022 el actor sufrió un accidente de trabajo consistente en accidente de tráfico. Como consecuencia de ello el 20.9.2022 no fue a trabajar sino que acudió a urgencias debido al dolor cervical que sufría, donde le diagnosticaron clínica compatible con cervicalgia mecánica secundaria a contractura muscular. Los días 21 y 22 de septiembre sí acudió a trabajar. El 23.9.2022 acordó con la empresa estar dos días de reposo, no yendo a trabajar el 23 y el 24 de septiembre. El 25.9.2023 el trabajador fue nuevamente a urgencias, constando a la exploración contractura muscular a nivel de región dorsal izquierda, dolor dorsal a la palpación, sin deformidades ni crepitaciones ni dolor en apófisis espinosas. El 26.9.2022 tuvo visita con el servicio de traumatología del hospital donde "al examen físico se evidencia cuello con movilidad normal, dolor en extremidades normal, no reflejos patológicos, dolor paravertebral toraco lumbar izquierdo sin síntomas radiculares, se irradia a región costal izquierda. Paciente con contractura muscular paravertebral postraumática en accidente de tránsito. Dejo rehabilitación antiinflamatorios y relajante muscular y control en dos semanas" (no controvertido por las partes, declaración amistosa de accidente -folio 46- informes de urgencias y partes médicos -folios 47 a 50- que se dan por reproducidos y nómina -folio 50-).

El mismo día 26.9.2022 y con dicha fecha de efectos la empresa le comunicó la rescisión de su contrato de trabajo por la no superación del periodo de trabajo. El citado día tuvo lugar un cruce de mensajes por whatsapp en los términos que refiere el hecho probado quinto, en que la empresa DIRECCION001 le dijo al trabajador que había bajado mucho el trabajo y que tenían que prescindir de él, preguntando trabajador cómo hacer en el tema de la baja, contestando la empresa que habían hablado con la ETT para que tramitara la baja y que tenía que hablar con ellos que eran los que tenían que hacer los papeles.

Resulta de todo ello que existen indicios más que suficientes de que cuando la empresa usuaria decidió extinguir la relación laboral era plenamente conocedora de las circunstancias del accidente sufrido por el trabajador, de las lesiones sufridas y de que iba a solicitar su baja médica, sin haberse practicado prueba alguna encaminada a desvirtuar tales indicios y justificar que la baja laboral no tuvo relación alguna con el estado de salud del trabajador, es más, pretende ampararla en una no superación del periodo de prueba, es decir en una falta de aptitud profesional para desempeñar su trabajo cuando en realidad la causa fue otra, un supuesto descenso del trabajo que tampoco se ha acreditado.

La extinción del contrato de trabajo del actor se produjo el 26.9.2022, cuando ya había entrado en vigor la ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no **discriminación**, en cuyo artículo 2 se reconoce el derecho de toda persona a la igualdad de trato y no **discriminación** con independencia de su



nacionalidad, de si son menores o mayores de edad o de si disfrutan o no de residencia legal, añadiendo que nadie podrá ser discriminado por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, **enfermedad o condición de salud**, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Su artículo 9.1 establece lo siguiente: no podrán establecerse limitaciones, segregaciones o exclusiones por razón de las causas previstas en esta ley para el acceso al empleo por cuenta ajena, público o privado, incluidos los criterios de selección, en la formación para el empleo, en la promoción profesional, en la retribución, en la jornada y demás condiciones de trabajo, así como en la suspensión, el despido u otras causas de extinción del contrato de trabajo. Y según su artículo 30.1 "de acuerdo con lo previsto en las leyes procesales y reguladoras de los procedimientos administrativos, cuando la parte actora o el interesado alegue **discriminación** y aporte indicios fundados sobre su existencia, corresponderá a la parte demandada o a quien se impute la situación discriminatoria la aportación de una justificación objetiva y razonable, suficientemente probada, de las medidas adoptadas y de su proporcionalidad".

Por ello, no es suficiente alegar, como hace la empresa recurrente, que la baja médica era previsiblemente de corta duración y no asimilable a una discapacidad, ya que en la nueva regulación de la materia, como bien razona la sentencia, la simple enfermedad o condición de salud puede constituir una causa de **discriminación** y activa la tutela antidiscriminatoria prevista tanto en el artículo 30 de dicha ley como en la LRJS.

Así lo ha entendido ya esta Sala, tras la entrada en vigor de la Ley 15/2022, en sentencias como la de 21 de febrero de 2024, RS nº 5698/2023, al señalar que la enfermedad y la situación de incapacidad temporal ya están incluidas expresamente como causa de **discriminación** por la Ley 15/2022 y, por tanto, el despido de una trabajadora por causa de su enfermedad se ha de considerar nulo por vulnerar el derecho a la no **discriminación** a no ser que la empleadora que actúa la decisión extintiva acredite razonabilidad de la decisión y desconexión total con todo móvil discriminatorio. En el mismo sentido la sentencia de 14 de febrero de 2024, RS nº 5847/2023.

Por todo ello la nulidad de la decisión extintiva acordada en la sentencia por ser discriminatoria es correcta, como también la indemnización adicional acordada de 7.501 euros en concepto de daño moral por ser correcto, según la jurisprudencia del Tribunal Supremo (sentencia, entre otras, de 20 de abril de 2022, RCUJ nº 2391/2019) acudir a las previsiones de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social, que es lo que ha hecho la juzgadora de instancia al basarse en el artículo 40.1.c) de dicha ley y fijarla en 7.501 euros, que es la cuantía mínima, grado mínimo, para las infracciones consistentes en actos discriminatorios según el artículo 8.12 de la LISOS, por lo que no se advierte razón alguna para reducir dicha cantidad a la de 3.000 euros como pretende la parte recurrente.

En definitiva, no habiéndose producido las infracciones que se denuncian, el recurso ha de ser desestimado.

Vistos los preceptos citados y demás de general y pertinente aplicación,

FALLAMOS

Desestimar el recurso de suplicación interpuesto por la empresa DIRECCION000 contra la sentencia de 27 de junio de 2023 dictada por el Juzgado de lo Social nº 2 de Girona en los autos nº 916/2022, seguidos a instancia de D. Onesimo contra la citada empresa, en los que también ha sido partes el Fondo de Garantía Salarial y el Ministerio Fiscal, con imposición a la recurrente de las costas causadas, incluyendo los honorarios del letrado impugnante del recurso, que esta Sala fija en 450 euros. Se acuerda la pérdida del depósito y de la consignación constituida para recurrir, a los que se dará el destino legal una vez firme esta sentencia.

Notifíquese esta resolución a las partes y a la Fiscalía 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.

Una vez adquiera firmeza la presente sentencia se devolverán los autos al Juzgado de instancia para su debida ejecución.

La presente resolución no es firme y contra la misma cabe Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina para ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo. El recurso se preparará en esta Sala dentro de los diez días siguientes a la notificación mediante escrito con la firma de Letrado debiendo reunir los requisitos establecidos en el Artículo 221 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 para la Unificación de Doctrina, la cantidad de 600 euros en la cuenta de consignaciones que tiene abierta esta Sala, en BANCO SANTANDER, cuenta N° 0937 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 N° 0937 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.

Publicación.- La anterior sentencia ha sido leída y publicada por el Ilmo. Sr. Magistrado Ponente, de lo que doy fe.