



Roj: **STSJ PV 3818/2017 - ECLI: ES:TSJPV:2017:3818**

Id Cendoj: **48020340012017102235**

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

Sede: **Bilbao**

Sección: **1**

Fecha: **28/11/2017**

Nº de Recurso: **2108/2017**

Nº de Resolución: **2340/2017**

Procedimiento: **Recurso de suplicación**

Ponente: **ANA ISABEL MOLINA CASTIELLA**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

RECURSO N°: Suplicación 2108/2017

NIG PV 01.02.4-17/001469

NIG CGPJ 01059.34.4-2017/0001469

SENTENCIA N°: 2340/2017

SALA DE LO SOCIAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA

DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DEL PAÍS VASCO

En la Villa de Bilbao, a 28 de noviembre de 2017.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma del País Vasco, formada por los/as Ilmos/as. Sres/as. D. PABLO SESMA DE LUIS, Presidente en funciones, D^a ANA ISABEL MOLINA CASTIELLA y D^a ELENA LUMBRERAS LACARRA, Magistrados/as, ha pronunciado

EN NOMBRE DEL REY

la siguiente

S E N T E N C I A

En el Recurso de Suplicación interpuesto por SOCIEDAD ESTATAL CORREOS Y TELEGRAFOS S.A. contra la sentencia del Juzgado de lo Social num. 4 de los de VITORIA- GASTEIZ de fecha 20 de julio de 2017 , dictada en proceso sobre (RPC), y entablado por Maribel frente a **la citada recurrente** .

Es Ponente la Il^{ta}. Sra. Magistrada D^a ANA ISABEL MOLINA CASTIELLA, quien expresa el criterio de la Sala.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO .- La única instancia del proceso en curso se inició por demanda y terminó por sentencia, cuya relación de hechos probados es la siguiente:

"PRIMERO. - La actora D^{ña}. Maribel ha venido prestando servicios para la empresa CORREOS S.A con categoría de reparto 2 y un salario diario bruto con inclusión de parte proporcional de pagas extras de 49 Euros

SEGUNDO. - A la relación laboral entre las partes les resulta de aplicación el III Convenio Colectivo de la Sociedad Estatal de Correos y Telégrafos S.A. publicado en el BOE de 28 de Junio de 2011.

TERCERO. - La actora fue contratada por la empresa el día 2 de Julio de 2014 mediante un contrato de interinidad que se extendió hasta el 31 de Marzo de 2017.

Una copia del contrato obra al folio 25 de las actuaciones cuyo contenido se da por reproducido.

CUARTO. - A la finalización del contrato por parte de CORREOS no se abonó indemnización alguna a la actora.



QUINTO. - Se ha intentado la conciliación entre las partes ante la Sección de Conciliación de la Delegación Territorial de Trabajo de Vitoria del Gobierno Vasco el 18 de Mayo de 2017 , que fue instado el día 25 de Abril de 2017 finalizando el mismo sin avenencia."

SEGUNDO .- La parte dispositiva de la Sentencia de instancia dice:

"Que ESTIMO LA DEMANDA interpuesta por D^{ÑA}. Maribel contra la empresa SOCIEDAD ESTATAL CORREOS Y TELÉGRAFOS S.A y en consecuencia CONDENO a la empresa SOCIEDAD ESTATAL CORREOS Y TELÉGRAFOS S.A a abonar a la actora 2.613,17 Euros."

TERCERO .- Frente a dicha resolución se interpuso el Recurso de Suplicación, que fue impugnado de contrario.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Entabla recurso de suplicación la Abogacía del Estado frente a la sentencia del Juzgado de lo Social que ha estimado la demanda actuada por Doña Maribel , condenando a la recurrente al abono de la indemnización que fija por fin del contrato de interinidad que suscribió con dicha entidad el 2 de julio de 2014 y que concluyó el 31 de marzo del año en curso, sin percibir la trabajadora indemnización alguna a la finalización del mismo.

La decisión judicial descansa en la STJUE de 14 de septiembre de 2016 (asunto C-596/14 , De **Diego Porras**), dictada en aplicación de la Directiva 1999/70/CE de 28 de junio de 1999 -específicamente la cláusula 4 del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada que figura en el anexo de la Directiva 1999/70-, y en concreto en la interpretación que esta Sala realiza de la misma desde la sentencia de 18 de octubre de 2016 (rec.1690/2016), citando en el mismo sentido las de 15 y 22 de noviembre de 2016 (rec.1990/2016 y 1872/2016).

El recurso de suplicación se articula en cinco motivos interesando de modo principal la nulidad de actuaciones con retroacción de las mismas al momento de celebración del juicio a fin de que se acuerde la suspensión del proceso hasta que por el TJUE se resuelvan las cuestiones prejudiciales que han planteado la Sala de lo Social del TSJ de Galicia y el Juzgado de lo Social nº 33 de Madrid, alternativamente que esta Sala plantee nueva cuestión prejudicial, y subsidiariamente de las anteriores el acogimiento del recurso en el sentido de desestimar la pretensión actuada en demanda.

Ha presentado escrito impugnando el recurso la legal representación de la parte actora.

SEGUNDO.- El primero de los motivos sustentado en la letra a) del art.193 LRJS , denuncia la infracción de los arts.9.3 CE , 83.1 LRJS , 179 , 43 y 19 LEC , y por analogía art.160.5 LRJS , y de la doctrina de la autoridad de cosa interpretada de las SSTJUE.

A lo largo del mismo censura que la Magistrada de instancia no suspendiera el acto de juicio tal y como solicitó la Abogacía del Estado, a fin de esperar a la resolución por el TJUE de las cuestiones prejudiciales que tienen planteadas la Sala de lo Social del TSJ de Galicia por Auto de 2 de noviembre de 2016 , y el Juzgado de lo Social nº 33 de Madrid en Auto de 21 de diciembre de 2016 , señalando que el Juzgado de lo Social nº 2 de Vitoria ha acordado en igual supuesto la suspensión de las actuaciones hasta que se pronuncie el TJUE, y también otros Juzgados de lo Social de otras Comunidades Autónomas, sosteniendo que existe un "escenario de incertidumbre jurídica" sobre la cuestión resuelta en sentencia, de manera que procede acordar la nulidad de actuaciones al generarse indefensión por la no suspensión.

Ciertamente se ha creado un escenario de incertidumbre jurídica por el planteamiento ulterior de cuestiones prejudiciales una vez dictada la STJUE de 14 de septiembre de 2016 (asunto C-596/14 , De **Diego Porras**), que ha culminado con el planteamiento por la Sala Cuarta de una nueva cuestión prejudicial sobre esta misma materia (Auto de 25 de octubre de 2017, rec.3960/2016). Ahora bien, el criterio de esta Sala expuesto en diversas sentencias (por todas la de 7 de noviembre de 2017, rec.1830/2017), es el rechazo de la suspensión del procedimiento al considerar que carece de toda justificación desde el momento en que el TJUE ya se pronunció al respecto en la repetida sentencia de 14 de septiembre de 2016, descartando la existencia de duda interpretativa que justifique la suspensión interesada, y con ello la nulidad de actuaciones sustentada en la misma.

Y en aplicación del mismo criterio de este Tribunal, descartamos el motivo impugnatorio segundo, sustentado en la infracción de iguales preceptos jurídicos que el primero de los articulados (esto es, arts.9.3 CE , 83.1 LRJS , 179 , 43 y 19 LEC , y por analogía art.160.5 LRJS), solicitando la suspensión del trámite del recurso de suplicación hasta la resolución de las cuestiones prejudiciales planteadas.



Abordando el tercero de los motivos de impugnación, planteado de modo alternativo a los dos previos, y con amparo en el art.193 c) LRJS , se peticiona el planteamiento de cuestión prejudicial por la Sala ante las dudas suscitadas sobre el ámbito de aplicación de la doctrina emanada de la STJUE de 14 de septiembre de 2016 (asunto C-596/14 , De **Diego Porras**), defendiendo que es inadmisibles no plantearla.

Motivo que igualmente fracasa. En este sentido recordamos, como hemos hecho en la sentencia de 13 de junio de 2017 (rec.1108/2017), que este Tribunal ya se ha pronunciado en diversas sentencias no solamente a propósito de la aplicación a la finalización del contrato de interinidad (como ocurre en este supuesto), de la doctrina contenida en la sentencia de **Diego Porras**, también sobre su aplicación a otro tipo de contratos temporales, y hemos considerado tanto el efecto vertical como el horizontal de la Directiva, sentencias de 18 de octubre de 2016 (recursos 1690/2016 y 1872/2016), 22 de noviembre de 2016 (recurso 2146/2016), y 6 de junio de 2017 (recurso 909/2017), que versan sobre contratos por obra o servicio determinado, contrato para la realización de un proyecto de investigación y eventual, y fin del contrato de obra con empresas de trabajo temporal, asuntos en los que no apreciamos razones para plantear la cuestión prejudicial, menos todavía en el ahora examinado al tratarse del fin del contrato de interinidad sobre el que se pronunció la tan repetida sentencia del TJUE de 14 de septiembre de 2016.

TERCERO.- Abordando el examen de los motivos impugnatorios cuarto y quinto, sustentados en el art.193 c) LRJS , el primero de ellos denuncia la incorrecta aplicación por efecto directo "horizontal" del principio de no discriminación del art.21 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea, razonando que la cuestión controvertida no resulta conciliable con las conclusiones de la STJUE de 22 de diciembre de 2010 (asunto C- 444/09 y C- 456/09), rechazando la aplicación de la STJUE de 14 de septiembre de 2016.

Por su parte el quinto y último motivo de impugnación denuncia la infracción de la cláusula 4 del Acuerdo Marco de la Directiva 199/70, y su trasposición al Ordenamiento interno a través de la Ley 12/2001 de 9 de julio, con igual vulneración del art.49.1c) ET , en relación con el principio de interpretación conforme, el principio de no discriminación y la STJUE de 14 de septiembre de 2016 (asunto C-596/14).

La Sala, en decisión mayoritaria, desestima ambos motivos; como decíamos en reciente sentencia de 7 de noviembre de 2017 (rec.1830/2017), no podemos entrar a valorar el acierto o desacierto de la STJUE tantas veces mencionada al resolver la cuestión que se le planteó, y este Tribunal en aplicación del criterio contenido en la misma sostiene, en cuanto al derecho a la indemnización por el fin del contrato de interinidad desde la sentencia de 18 de octubre de 2016 (rec.1690/2016), seguida de pronunciamientos ulteriores (entre otros varios, las sentencias de 18 de octubre y 22 de noviembre de 2016 , 20 de junio , 19 de septiembre , 10 de octubre y 14 de noviembre de 2017 , rec.1872/2016 , 2146/2016 , 1221/2017 , 1515/2017 , 1752/2017 y 2014/2017), que a los trabajadores con contrato temporal les corresponde la indemnización prevista para un trabajador indefinido cuando el final de la relación laboral viene determinado por condiciones objetivas, esto es, 20 días por año, criterio que sustentamos en la igualdad de trato, descartando que concurra una causa que justifique el trato desigual en el concreto aspecto que analizamos entre un trabajador con contrato indefinido frente a otro con contratación temporal, en este caso de interinidad.

Nos remitimos a las extensas razones expuestas en las sentencias referidas, y en particular en la sentencia de 6 de junio de 2017 (rec.1109/2017), en la que fue parte la ahora recurrente, todo lo cual provoca previa desestimación del recurso de suplicación, la confirmación íntegra de la sentencia que se acomoda a tal línea decisoria.

CUARTO.- El rechazo del recurso determina la condena al pago de las costas causadas en la presente instancia, incluidos los honorarios del Letrado de la parte actora que ha impugnado el recurso, que se fijan en 200 euros (art. 235.1 LRJS).

FALLAMOS

Se **desestima** el recurso de suplicación interpuesto por SOCIEDAD ESTATAL DE CORREOS Y TELEGRAFOS S.A. frente a la sentencia del Juzgado de lo Social nº 4 de Vitoria- Gasteiz, dictada el 20-7-17 en los autos nº 348/17, seguidos por Maribel frente a la citada recurrente. Se confirma la sentencia. Se imponen las costas a la recurrente, incluidos los honorarios del letrado de la trabajadora que se fijan en 200 euros, con pérdida de los depósitos y consignaciones para recurrir a los que se dará el destino legal una vez sea firme la sentencia.

Notifíquese esta sentencia a las partes y al Ministerio Fiscal, informándoles de que no es firme, pudiendo interponer recurso de casación para la unificación de la doctrina en los términos y con los requisitos que se detallan en las advertencias legales que se adjuntan.

Una vez firme lo acordado, devuélvase las actuaciones al Juzgado de lo Social de origen para el oportuno cumplimiento.



Así, por esta nuestra Sentencia, definitivamente juzgado, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

E/

VOTO PARTICULAR

que realiza el Ilmo. Sr. Magistrado D. PABLO SESMA DE LUIS en el procedimiento por cantidad en el recurso de la Sala nº 2108/17

La cuestión nuclear de la que discrepo recae sobre la aplicación que para la resolución del presente recurso en procedimiento sobre despido efectúa esta Sala de lo Social de la sentencia de 14 de Septiembre de 2016 (c-596/14) del Tribunal de Justicia de la Unión Europea. (TJUE).

Consideraciones generales:

Primera.- La norma básica aplicada por la sentencia del TJUE fue la cláusula 4 del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada de 18 de Marzo de 1999, titulada "principio de no discriminación", que en el apartado 1 establece que no podrá tratarse a los trabajadores con un contrato de duración determinada de una manera menos favorable que a los trabajadores fijos comparables por el mero hecho de tener un contrato de duración determinada, a menos que se justifique un trato diferente por razones objetivas.

Segundo.- En principio, el Derecho Comunitario prevalece sobre el Derecho Interno en términos globales, de manera que en caso de contradicción entre las normas nacionales infraconstitucionales y el Derecho de la Unión, el juez nacional debe inaplicar la Ley interna, sin esperar a la previa adaptación del Derecho Interno.

Respecto a la Jurisprudencia Comunitaria, ésta también prevalece sobre la Jurisprudencia de los estados miembros en la interpretación y aplicación del Derecho Comunitario, puesto que conforme al art. 234 del Tratado de la Comunidad Europea, la doctrina del TJUE al resolver cuestiones prejudiciales es vinculante para el Tribunal Supremo.

Esta primacía se manifiesta igualmente en la necesidad de interpretar la normativa interna conforme a la legislación y jurisprudencia comunitarias. Es la denominada "interpretación conforme."

Tercero.- No obstante todo lo anterior, ha de tenerse presente que sólo los Reglamentos son directamente aplicables y susceptibles, por su propia naturaleza, de producir efecto directo.

El Acuerdo Marco citado no es un Reglamento sino que figura como anexo a la Directiva 1999/70/CE del Consejo de 28 de Junio de 1999.

El efecto de las Directivas se concreta, siempre que sean incondicionadas y suficientemente precisas, a su posible invocación por los particulares en sus relaciones con el Estado, pero no entre particulares.

Cuarto.- Los obstáculos que la legislación interna pueda mostrar para la efectividad del Derecho Comunitario en general y de las Directivas en particular cuenta con el mecanismo compensador de la posibilidad de exigir responsabilidad al estado incumplidor por los daños y perjuicios que genere la ausencia de adaptación del Derecho Interno.

Quinto.- La denominada "interpretación conforme" no puede conducir a que se fuerce de forma indebida la normativa interna. El citado principio no implica nunca que una Directiva cree obligaciones para los particulares por sí misma e independientemente de una ley interna de adaptación. La obligación del juez nacional de emplear la Directiva como referencia al aplicar e interpretar el Derecho Interno no puede conducir a una conclusión contra legem del Derecho Nacional.

Sexto.- La Jurisprudencia no figura entre las fuentes de la relación laboral que enumera el Art. 3 del Estatuto de los Trabajadores (ET).

La infracción de la Jurisprudencia constituye motivo para interponer recurso de suplicación o de casación, conforme a los Arts. 193-c) y 207.-e) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS), pero continúa poseyendo el carácter complementario que le reserva el art. 1.6 del Código Civil.

La posibilidad legal de interponer recurso de casación para la unificación de doctrina significa que el último pronunciamiento judicial no es la sentencia del TJUE, que los demás órganos judiciales hayan de acatar sin más, sino el que emane del Tribunal Supremo español.

La sentencia del TJUE merece las siguientes objeciones.-

Primera. - Dicha sentencia declaró: que la cláusula 4 del Acuerdo Marco debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional, como la controvertida en el litigio principal, que deniega cualquier



indemnización por finalización de contrato al trabajador con contrato de interinidad, mientras que permite la concesión de tal indemnización, en particular, a los trabajadores fijos comparables. El mero hecho de que este trabajador haya prestado sus servicios en virtud de un contrato de interinidad no puede constituir una razón objetiva que permita justificar la negativa a que dicho trabajador tenga derecho a la mencionada indemnización.

Inmediatamente se advierten dos circunstancias: 1ª.- La sentencia reconoce que el trabajador interino tiene derecho a una indemnización al finalizar el contrato, pero no señala el importe de aquélla. 2ª.- Equipara el derecho a la indemnización del interino no con cualquier otra modalidad de contrato temporal sino con el contrato indefinido.

Estas dos circunstancias alertan tanto de la escasa claridad del pronunciamiento judicial como del muy discreto conocimiento que muestra sobre la legislación nacional española en materia de contratos de trabajo.

Esto último, probablemente favorecido por lo poco afortunados que fueron los términos en que la cuestión prejudicial fue planteada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid. Allí se decía que en Derecho español existe una diferencia de trato en las condiciones de trabajo entre los trabajadores fijos y los trabajadores con contrato de duración determinada, en la medida en que la indemnización abonada en caso de extinción legal del contrato es de 20 días de salario por año trabajado en el caso de los primeros, mientras que se eleva a sólo 12 de salario por año trabajado para los segundos. Esta desigualdad es aún más evidente en lo que atañe a los trabajadores con contrato de interinidad, a los que la normativa nacional no reconoce indemnización alguna cuando dicho contrato finaliza con arreglo a la normativa.

El planteamiento de la cuestión adolecía de un evidente error, que la sentencia del TJUE o no constató o no se ocupó de tener conocimiento exacto de la regulación legal de las indemnizaciones en el Derecho del Trabajo español.

Segunda. - La sentencia del TJUE reconoce el derecho del trabajador interino a percibir igual indemnización que el trabajador fijo cuando se produce la extinción del contrato. Pero, como antes se indicó, no especificó el importe de la indemnización.

El término de comparación empleado es desafortunado, puesto que los contratos indefinidos, precisamente porque lo son, no se han de extinguir por voluntad del empresario, por lo que legalmente no existe prevista indemnización alguna. Cosa distinta es que la extinción de un contrato indefinido sea judicialmente declarada improcedente, en cuyo caso sí existe una indemnización tasada. Pero no es esta la situación a la que se refiere la sentencia del TJUE; sino que ésta reconoce el derecho a la indemnización automática.

Sería razonable que ese derecho a la indemnización automática se reconociera por igual a todas las modalidades de contratos temporales, puesto que el Art. 49.1-c) ET lo reconoce para los contratos para obra o servicio determinado, en cuantía de 12 días de salario por cada año de servicio.

Pero no es ello ni lo que reconoce la sentencia del TJUE ni la sentencia dictada en el presente recurso.

Al aquí demandante se le reconoce el derecho a percibir una indemnización de 20 días de salario por cada año de servicio, con el límite de una anualidad. Ello ni lo reconoce la sentencia del TJUE ni esa es la indemnización correspondiente a la extinción (indebida) de un contrato indefinido.

La indemnización legal puede ser la de 20 días por año de servicio (Art. 53.1-b ET); o la de 33 días por año de servicio (Art. 56.1 ET); o la de un mes de salario (Art. 49.1-g ET).

¿Por qué se elige la indemnización de la extinción contractual por causas objetivas y no otra? ¿Acaso porque ésta opera de forma automática sin necesidad de previa declaración judicial de improcedencia? También opera así la indemnización prevista por el Art. 49.1 g) ET (muerte, jubilación o incapacidad permanente del empresario) y por el Art. 49.1-c) ET (contrato temporal para obra o servicio determinado), en cuantía respectiva de un mes de salario y de 12 días de salario por cada año de servicio.

Pero especialmente hay que destacar y preguntarse qué relación existe entre la extinción contractual por causas objetivas y el contrato de interinidad. La respuesta es: ninguna; absolutamente ninguna. La extinción por causas objetivas persigue la viabilidad de la empresa y el mantenimiento de los restantes puestos de trabajo en situaciones de crisis económica o necesidad de adaptación a las nuevas exigencias del mercado; en tanto que el contrato de interinidad se extingue cuando finaliza el proceso de selección de cobertura del puesto o cuando se reincorpora al mismo el trabajador titular que tenía derecho a la reserva de su plaza.

Por consiguiente, solucionar la ausencia del derecho a la indemnización del interino cesado, acudiendo a la cuantía de la extinción del contrato por causas objetivas no sólo no lo reconoció la sentencia del TJUE sino que además carece de fundamento legal.



Tercero. - Se está reconociendo el derecho a la indemnización por finalización del contrato de interinidad a través de la vía judicial, lo que, a diferencia de la vía legal, impide establecer un régimen transitorio.

Por una elemental aplicación del principio de seguridad jurídica, las empresas tienen derecho a que el contrato de interinidad se regule por la normativa vigente en el momento de la suscripción. Si en aquel momento no existía norma alguna que reconociera al trabajador el derecho a la indemnización al finalizar el contrato, resulta legalmente inviable imponer a la empresa un gravamen económico sobrevenido, puesto que tal gravamen, para ser legal, ha de ser conocido por la empresa con anterioridad a concertar el contrato, con el fin de que pueda prestar su consentimiento, sabedor de las consecuencias económico-indemnizatorias que deriven de la extinción del mismo.

En consecuencia y por todo lo expuesto, imponer a la empresa una condena indemnizatoria no establecida legalmente requería la concurrencia de unos factores de rigor jurídico, que en el presente caso no se dan.

Así por este mi voto particular, lo pronuncio, mando y firmo.

PUBLICACIÓN.- Leída y publicada fue la anterior sentencia en el mismo día de su fecha por el/la Ilmo/a. Sr/ a. Magistrado/a Ponente que la suscribe, junto con el Voto Particular del Ilmo. Magistrado D. PABLO SESMA DE LUIS, en la Sala de Audiencias de este Tribunal. Doy fe.

ADVERTENCIAS LEGALES.-

Contra esta sentencia cabe recurso de casación para la unificación de doctrina ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, que necesariamente deberá prepararse por escrito firmado por **Letrado** dirigido a esta Sala de lo Social y presentado dentro de los **10 días hábiles** siguientes al de su notificación.

Además, **si el recurrente hubiere sido condenado en la sentencia, deberá acompañar**, al *preparar* el recurso, el justificante de haber ingresado en esta Sala el importe de la condena; o bien aval bancario en el que expresamente se haga constar la responsabilidad solidaria del avalista. Si la condena consistiere en constituir el capital-coste de una pensión de Seguridad Social, el ingreso de éste habrá de hacerlo en la Tesorería General de la Seguridad Social, una vez se determine por ésta su importe, lo que se le comunicará por esta Sala.

El recurrente deberá acreditar mediante resguardo entregado en la secretaría de esta Sala de lo Social al tiempo de *preparar* el recurso, la consignación de un depósito de 600 euros.

Los **ingresos** a que se refieren los párrafos anteriores se deberán efectuar, o bien en entidad bancaria del Banco Santander, o bien mediante transferencia o por procedimientos telemáticos de la forma siguiente:

A) Si se efectúan en una oficina del Banco Santander, se hará en la Cuenta de Depósitos y Consignaciones de dicho grupo número 4699-0000-66-2108-17.

B) Si se efectúan a través de transferencia o por procedimientos telemáticos, se hará en la cuenta número ES55 0049 3569 9200 0500 1274, haciendo constar en el campo reservado al beneficiario el nombre de esta Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, y en el campo reservado al concepto el número de cuenta 4699-0000- 66-2108-17.

Están exceptuados de hacer todos estos ingresos las Entidades Públicas, quienes ya tengan expresamente reconocido el beneficio de justicia gratuita o litigasen en razón a su condición de trabajador o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social (o como sucesores suyos), aunque si la recurrente fuese una Entidad Gestora y hubiese sido condenada al abono de una prestación de Seguridad Social de pago periódico, al anunciar el recurso deberá acompañar certificación acreditativa de que comienza el abono de la misma y que lo proseguirá puntualmente mientras dure su tramitación.