

RECURSO N°: Suplicación / E_Suplicación
1515/2013
N.I.G. P.V. 20.05.4-12/003910
N.I.G. CGPJ 20.069.34.4-2012/0003910

SENTENCIA N°: 1551/2013

**SALA DE LO SOCIAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA
DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DEL PAÍS VASCO**

En la Villa de Bilbao, a 17 de septiembre de 2013.

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^a. GARBINE BIURRUN MANCISIDOR, Presidenta, D. FLORENTINO EGUARAS MENDIRI y D^a ANA ISABEL MOLINA CASTIELLA, Magistrados/as, ha pronunciado

EN NOMBRE DEL REY

la siguiente

SENTENCIA

En el Recurso de Suplicación interpuesto por
contra la sentencia del Juzgado de lo Social num. 4 de los de DONOSTIA / SAN
SEBASTIAN de fecha 15 de abril de 2013, dictada en proceso sobre despldo (DSP), y
entablado por frente a i

Es Ponente el/la Ilmo/a. Sr/a. Magistrado/a D./ña. 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.- D.

la empresa

con la categoría profesional de oficial de clasificación y reparto, y con un salario mensual

venía prestando sus servicios para
desde el 11 de Junio de 1.984,

de 1.710,98 euros, incluidas las prorratas de las pagas extraordinarias.

SEGUNDO.- D. [redacted] comenzó a prestar sus servicios para la empresa [redacted] el 11 de Junio de 1.984, y desde esa fecha ha suscrito con esta empresa un total de ochenta y tres contratos de trabajo.

Una relación de estos contratos consta a los folios 143 a 146 del expediente, que dada su extensión aquí se da por reproducida.

TERCERO.- En el año 2.004, la empresa [redacted] convocó unas pruebas para que los trabajadores eventuales que venían prestando sus servicios pudieran acceder a la condición de trabajadores fijos, D. [redacted] se presentó a esas pruebas y las superó siendo uno de los ocho mil trabajadores que vieron transformado su contrato de trabajo en indefinido.

CUARTO.- El 10 de Mayo del 2.004, la empresa [redacted] " [redacted] convirtió el contrato de trabajo eventual de D. [redacted] en un contrato de trabajo indefinido, y le asignó el puesto de trabajo de repartidor a pie de la correspondencia del barrio de la Parte Vieja de Donostia.

QUINTO.- El 10 de Mayo del 2.004 D. [redacted] se incorporó a su puesto de trabajo como repartidor a pie de la correspondencia del barrio de la Parte Vieja de Donostia, y el 12 de Mayo del 2.004 D. [redacted] presentó un escrito ante la Dirección de la empresa [redacted] en el que manifestaba que no se consideraba apto por causas físicas para desempeñar ese puesto de trabajo.

La Dirección de la empresa [redacted] tras valorar el estado de salud de D. [redacted] procedió a extinguir su contrato de trabajo el 25 de Mayo del 2.004, por no superación del periodo de prueba, sin que D. [redacted] recurriera esta decisión de la empresa "

SEXTO.- D. [redacted] es un trabajador de la empresa [redacted] que tenía un puesto de trabajo de atención al cliente en los puestos base número 11 y 12 de la localidad de Donostia, y que entre el 30 de Noviembre del 2.004 y el 31 de Diciembre del 2.004 desempeñó provisionalmente el puesto de director de la oficina que la empresa [redacted] " tiene en la localidad de Ondarru (Bizkaia).

El 1 de Enero del 2.005, D. [redacted] fue nombrado en comisión de servicios, sin derecho a dietas, director de la oficina que la empresa [redacted] " tiene en la localidad de Ondarru (Bizkaia), comisión de servicios que se prolongó hasta el 30 de Septiembre del 2.012, pues el 1 de Octubre del 2.012 D. [redacted] tomó posesión con carácter definitivo, tras haber superado un proceso de selección interno, como director de la oficina que la

empresa " " tiene en la localidad de Ondarri
(Bizkaia).

SEPTIMO.- El 1 de Junio del 2.004, D. y la
empresa " " firmaron un contrato de trabajo
temporal, de los denominados "de interinidad", cuyo objeto era "desempeño prov.
absentismo" del trabajador D.

Este contrato estuvo en vigor hasta el 18 de Octubre del 2.004, fecha en la que
la empresa " " dio de baja en la Seguridad
Social a D.

Una copia de este contrato, y de los que a continuación se dirán están
incorporadas a las actuaciones, dándose aquí por reproducidas.

OCTAVO.- El 19 de Octubre del 2.004, D. y la
empresa " " firmaron un segundo contrato de
trabajo temporal, de los denominados "de interinidad", cuyo objeto era "vacaciones y
asuntos particulares" del trabajador D.

Este contrato estuvo en vigor hasta el 29 de Noviembre del 2.004, fecha en la
que la empresa " " dio de baja en la Seguridad
Social a D.

NOVENO.- El 30 de Noviembre del 2.004, D. y
la empresa " " firmaron un tercer contrato de
trabajo temporal, de los denominados "de interinidad", cuyo objeto era "desempeño prov.
absentismo" del trabajador D.

DECIMO.- El 3 de Septiembre del 2.012, la empresa " " en la que
" " entregó una carta a D.
le comunicaba que el 30 de Septiembre del 2.012 finalizaría su contrato de trabajo, por
desaparición del derecho a reserva del puesto de trabajo del trabajador a quien estaba
sustituyendo.

Una copia de esta carta está unida a las actuaciones, dándose aquí por
reproducida.

DECIMOPRIMERO.- En el periodo comprendido entre el 1 de Octubre del
2.011 y el 30 de Septiembre del 2.012, las bases de cotización de D.
fueron las siguientes, 1.683,06 euros en el mes de Octubre del 2.011, 1.856,67
euros en el mes de Noviembre del 2.011, 2.017,25 euros en el mes de Diciembre del
2.011, 1.768,83 euros en el mes de Enero del 2.012, 1.650,46 euros en el mes de Febrero
del 2.012, 1.609,43 euros en el mes de Marzo del 2.012, 1.632,24 euros en el mes de
Abril del 2.012, 1.668,89 euros en el mes de Mayo del 2.012, 1.878,44 euros en el mes de

Junio del 2.012, 1.653,90 euros en el mes de Julio del 2.012, 1.776,19 euros en el mes de Agosto del 2.012 y 1.316,36 euros en el mes de Septiembre del 2.012, en total 20.531,72 euros.

DECIMOSEGUNDO.- D. no es, ni ha sido durante el año anterior a los hechos representante de los trabajadores.

DECIMOTERCERO.- Se ha intentado la conciliación entre las partes ante la Sección de Conciliación de la Delegación Territorial de Trabajo de Gipuzkoa del Gobierno Vasco el 6 de Noviembre del 2.012, no lográndose a ningún acuerdo entre las partes, terminando el acto sin avenencia.

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

Que desestimo la demanda, declaro que no existe el despido que denuncia D. sino la válida extinción de un contrato de trabajo temporal, por cumplimiento de su causa, debiendo las partes pasar por esta declaración; y absuelvo a la empresa " de los pedimentos de la demanda.

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

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- La sentencia ahora recurrida en suplicación por la parte actora, ha desestimado la demanda de despido actuada contra , rechazando que el cese del actor obedezca a despido tratándose de la válida extinción del contrato de interinidad por cumplimiento de su causa.

El Juzgado descarta el fraude en la contratación del actor una vez estudiada la relación mantenida con la entidad demandada, distinguiendo en el tiempo dos momentos diferentes que responden a vínculos laborales también distintos que considera de forma separada al examinar la contratación que ha sostenido cada uno de esos tramos temporales.

En primer lugar y en orden a la prestación de servicios por Don [redacted] desde el 11.6.84 como oficial de clasificación y reparto, recuerda que si bien desde esa fecha formaliza un total de 83 contratos de trabajo, esta situación que sin duda resulta anómala e irregular quedó zanjada cuando el 10.5.04 la entidad demandada convirtió su contratación eventual en indefinida tras superar el demandante unas pruebas al efecto, de modo que el puesto asignado como tal al trabajador indefinido fue el de repartidor a pie de la correspondencia del barrio de la Parte Vieja de Donostia. Cuestión distinta, ajena a los numerosos contratos temporales previos a ese reconocimiento del carácter indefinido del vínculo laboral, entiendo lo constituye el dato cierto de presentar el actor un escrito ante dos días después de incorporarse al puesto de trabajo así obtenido (lo que hizo 10.5.04) en el que manifestaba a la empresa que no se consideraba apto para desempeñar el mismo, siendo tal la razón por la que el 25.5.04 [redacted] procedió a extinguir su contrato por no superación del periodo de prueba, decisión que devino firme.

En orden al segundo periodo de prestación de servicios para [redacted] que culmina con el cese de 30.9.12 impugnado como despido, arranca de 1.6.04 fecha en la que las partes suscribieron un contrato temporal de los denominados de interinidad, cuyo objeto era "desempeño prov. absentismo del trabajador D. [redacted], contrato que estuvo en vigor hasta el 18.10.04, fecha en la que la demandada procedió a cursar su baja en la Seguridad Social, si bien el 19.10.04 formalizó un segundo contrato temporal, de los denominados "de interinidad" cuyo objeto eran "vacaciones y asuntos particulares" del trabajador Don [redacted], que estuvo vigente hasta el 29.11.04, fecha en la que se dio de baja al actor en la Seguridad Social. El 30.11.04 firmaron un tercer contrato de trabajo temporal de los denominados "de interinidad" cuyo objeto era "desempeño prov. absentismo" del trabajador Don [redacted], que estuvo en vigor hasta el 30.9.12 en que se tuvo por finalizado contrato por "desaparición del derecho a reserva del puesto de trabajo del trabajador a quien se estaba sustituyendo".

En lo atinente a esta segunda relación laboral con [redacted], la decisión judicial afirma que tales contratos de interinidad se acomodaron a la legalidad desde el momento en que identifican al trabajador sustituido y la causa de la sustitución, contratos a los que se puso fin cuando cesó el derecho de reserva del puesto de trabajo que aconteció el 30.9.12, fecha en la que concluyó la comisión de servicios del trabajador sustituido Sr.

Determinación judicial alcanzada tras considerar probado que el citado trabajador tenía su puesto de trabajo de atención al cliente en Donostia, y entre el 30.11.04 y el 31.12.04 desempeñó provisionalmente el puesto de director de la oficina que la demandada tiene en Ondarru (Bizkaia), siendo nombrado el 1.1.05 en comisión de servicios director de dicha oficina de Ondarru, comisión que se prolongó hasta el 30.9.12 pues el 1.10.12 tomó posesión con carácter definitivo de ese puesto tras haber superado un proceso de selección interno.

Rechaza examinar si la comisión de servicios del Sr. _____ se acomoda o no a la normativa que la regula en el seno de la sociedad demandada por exceder del objeto del procedimiento en el que solamente ha de examinarse la calificación jurídica que merece el cese del demandante para lo cual la prestación de servicios del Sr. _____ importa en la medida de su sustitución por el actor, que judicialmente se concluye ajena a todo fraude legal al responder efectivamente a la causa que la amparó.

SEGUNDO.- El recurso no cuestiona la relación de hechos probados contenida en sentencia, articulando dos motivos de censura jurídica, correctamente amparados en la letra c) del art.193 LRJS.

En el primero de ellos denuncia la infracción del art.15.1 c) ET en relación con el art.4 RD 2722/1998, invocando también doctrina judicial sobre el contrato de interinidad y los requisitos para su validez, sosteniendo a lo largo del mismo que ninguno de los contratos de interinidad suscritos se ajusta a los requisitos establecidos en la norma puesto que los fechados el 1.6.04 y 30.11.04 disponen como causa "desempeño prov. Absentismo" y el nombre del sustituido, de tal modo que no permite inferir ni por tanto conocer cuál es la causa de la reserva del puesto de trabajo, significando también que el contrato de 19.10.04 que se suscribe entre los dos se limita a señalar como causa "vacaciones y asuntos particulares" pero no designa a un trabajador que tenga reservado el puesto de trabajo al que se sustituye, si bien incide en que en todo caso el fraude arranca del primero de los contratos de interinidad.

La entidad demandada, sin dejar de reconocer que el contrato de 19.10.04 para sustituir al Sr. _____ en sus vacaciones y permisos particulares puede ser irregular y no acomodarse a esa modalidad contractual, invoca doctrina jurisprudencial que tilda de mera irregularidad formal el supuesto en que el trabajador sustituido no tenía efectivamente derecho a reserva del puesto de trabajo por esa causa cuando concurre realmente la causa de la sustitución, como acontece en este caso a la luz del ordinal octavo de la sentencia.

En este supuesto puede resultar anecdótico si este segundo contrato de interinidad debió formalizarse para cubrir las vacaciones del Sr. _____, cuando es la falta de identificación de la causa de la contratación en los otros dos contratos de interinidad la que no resulta en absoluto acorde a las exigencias que se desprenden de los preceptos que apoyan este primer motivo.

El art. 4 RD 2722/98 regulador de esta modalidad contractual, tras disponer que es el que se celebra para sustituir a un trabajador de la empresa con derecho a la reserva del puesto de trabajo en virtud de norma, convenio colectivo o acuerdo individual, en su numeral 2º establece que "el contrato deberá identificar al trabajador sustituido y la causa de la sustitución, indicando si el puesto de trabajo a desempeñar será el del trabajador sustituido o el de otro trabajador de la empresa que pase a desempeñar el puesto de

aquél...La duración del contrato de interinidad será la del tiempo que dure la ausencia del trabajador sustituido con derecho a la reserva del puesto de trabajo.”.

La mera lectura de los contratos tal y como se describe su contenido en sentencia permite extraer que no se identificó la causa concreta de la sustitución del Sr. en el contrato de 1.6.04 puesto que no es tal “desempeño prov. absentismo” ni tampoco en el de 30.11.04, que reprodujo igual causa. En el contrato se debió hacer constar la causa que motivaba la sustitución a fin de que pueda conocer de manera exacta el trabajador concernido, en este caso el actor, la razón de la sustitución del Sr. y con ello también su duración, no bastando la genérica alusión al absentismo del trabajador sin concretar la razón de ser de esa ausencia, auténtica causa que permite la sustitución por vía del contrato de interinidad.

La sentencia determina que fue la comisión de servicios al Sr. y se constata que en efecto éste tenía asignada la comisión de servicios de la oficina de Ondarru (Bizkaia). Ahora bien, aun dejando al margen el dato que se desprende de la sentencia consistente en que no consta el comienzo de la comisión de servicios del Sr. antes de 30.11.04 pues nada refleja la resolución judicial en cuanto al periodo comprendido entre 1.6.04 y el 30.11.04 más allá de las vacaciones y permiso por asuntos particulares de dicho trabajador (hechos probados sexto y octavo), los contratos de interinidad formalizados no cumplen el requisito exigido, de suma importancia máxime en un supuesto en que la comisión de servicios asignada tenía una duración máxima muy inferior a la que se permitió al trabajador sustituido, tanto conforme a la norma reglamentaria vigente en el momento en que se otorgó (RD 370/04 de 5 de marzo, art. 29) como conforme al Convenio Colectivo del personal laboral de la Entidad (art. 37. 1). La duración máxima de las comisiones de servicios era para las voluntarias de tres meses prorrogable por otros tres en el caso en que el puesto no hubiera sido provisto definitivamente, salvo las que motivadas por interés particular “para atender los casos de ineludible necesidad” en las que se mantiene el límite de seis meses, prorrogables, excepcionalmente, por otros seis meses.

Si la causa de la sustitución del trabajador Sr. fue efectivamente la comisión de servicios asignada al mismo, la misma debía haber concluido el 1.6.05 si aceptamos que comenzó el 1.6.04 (que parece que habrá de asumirse dado que no consta otra razón para la sustitución del trabajador) o bien en todo caso el 30.11.05, de modo que por razón de la comisión de servicio, el contrato de interinidad no pudo extenderse de ninguna forma hasta el 30.9.12 como se pretende.

No cabe hacer abstracción de la comisión de servicios del Sr. objetando que su validez resulta ajena al presente procedimiento pues siendo absolutamente cierto que no es el objeto del litigio, incide de manera determinante en el mismo tanto porque no se identificó como tal causa de la sustitución cuando la norma exige hacerlo por las consecuencias evidentes que tiene en el contrato de interinidad, en su validez y duración, como porque desde el momento en que se invoca por la empresa y se asume por el Juzgado que fue la auténtica razón de ser del contrato de interinidad, no se puede obviar que su duración está acotada a un margen temporal ampliamente sobrepasado en este caso (más de siete años por encima de tal límite), lo cual repercute en el derecho de reserva de la plaza de origen del trabajador y en la desaparición de la temporalidad del contrato.

Consiguientemente el motivo debe ser estimado en este punto de modo que el cese del trabajador constituye un acto de despido que debe ser declarado improcedente al haber adquirido el actor la condición de indefinido de la sociedad demandada (arts.15 ET y 4, 8 y 9 RD 2720/98 de 18 de diciembre, en relación con el art.56 ET).

TERCERO.- En el motivo segundo y último interesa que se fije la indemnización que corresponde al despido improcedente desde el primer contrato, el de 1.6.04 con apoyo en la doctrina jurisprudencial que cita sobre la unidad esencial del vínculo laboral y de modo subsidiario desde el 1.6.04, fecha del primer contrato de interinidad.

Descartamos que no reúna el motivo los requisitos para su examen y toma en consideración como aduce la demandada en el escrito de impugnación pues la petición se sustenta en la doctrina jurisprudencial que invoca, lo cual es acorde al art.193 c) LRJS, y expresa el sustento fáctico del mismo remitiéndose por lo demás al relato de la sentencia.

La antigüedad a considerar a efectos indemnizatorios ha de ser la que data del primero de los contratos, 11.6.84. La doctrina unificada dispone que constatándose lo que denomina "unidad esencial del vínculo laboral" (SSTS 8.3.07 Y 17.12.07, rec.175/04 y 199/04), una interrupción superior a veinte días entre contratos sucesivos pero de duración no prolongada teniendo en cuenta el conjunto del tiempo de trabajo al servicio del mismo empresario, no debe afectar al cómputo en el complemento de antigüedad, siendo otra lectura contraria al trato igualitario entre trabajadores fijos y temporales. No obsta a esta consideración el que la contratación que desde junio de 1984 tenía el actor y que se convirtió en indefinida en mayo de 2004, concluyera por no superación del periodo de prueba pues lo cierto es que finalizó el 25.5.04 y el siguiente contrato se formalizó el 1.6.04, continuando sin solución de continuidad la prestación laboral hasta el 30.9.12.

Consiguientemente el recurso ha de ser estimado, declarando la improcedencia del despido y en aplicación de la Disposición Transitoria 5ª, de la Ley 3/2012 de 6 de julio, por tratarse de contrato formalizado con anterioridad al 12.2.12, corresponde al trabajador para el supuesto en que la empresa opte por la extinción de la relación laboral una indemnización calculada a razón de 45 días de salario por año de servicio por el tiempo de prestación de servicios anterior a dicha fecha, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, y a razón de 33 días de salario por año de servicio por el tiempo de prestación de servicios posterior y hasta el despido, prorrateándose igualmente por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, si bien al resultar del cálculo de la indemnización por el periodo anterior a febrero de 2012 un número de días que alcanza el importe indemnizatorio máximo (42 mensualidades) se aplica el mismo, fijándose en 57,03 el salario diario y en 71.861 euros la indemnización para el supuesto de optar la demandada por la extinción de la relación laboral para el supuesto en que sea tal la opción empresarial.

CUARTO.- La estimación del recurso de suplicación impide la condena en costas (art.235 LRJS).

FALLAMOS

Se estima el recurso de suplicación interpuesto por D.
contra la sentencia del Juzgado de lo Social nº 4 de San Sebastián
dictada el 15-4-13, en los autos nº 768/12, seguidos por el citado recurrente contra
Se revoca la sentencia.
Se declara la improcedencia del despido del actor acaecido el 30.9.12 condenando a
a que a su opción en el
plazo de cinco días siguientes a la notificación de esta sentencia, realizada mediante
comparecencia en este Tribunal en la Secretaría o vía escrito dirigido a esta Sala
presentado en el mismo plazo, readmita al trabajador con abono de los salarios de
tramitación a razón de 57,03 euros diarios hasta la fecha de reincorporación, o que le
abone una indemnización de 71.861 euros. En caso de no ejercitarse la opción se
entenderá que opta por la readmisión. Sin costas.

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, devuélvanse 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/

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, 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 grupo Banesto (Banco Español de Crédito), o bien mediante transferencia o por procedimientos telemáticos de la forma siguiente:

A) Si se efectúan en una oficina del grupo Banesto (Banco Español de Crédito), se hará en la Cuenta de Depósitos y Consignaciones de dicho grupo número 4699-0000-66-1515-13.

B) Si se efectúan a través de transferencia o por procedimientos telemáticos, se hará en la cuenta número 0030-1846-42-0005001274, 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 4699-0000-66-1515-13.

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.

Además, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 10/2012 de 20 de noviembre en sus artículos 2 y 5 apartado 3º, en relación con la Orden HAP/2262/2012 de 13 de diciembre que la desarrolla, será igualmente necesario para todo el que recurra en Casación para la Unificación de Doctrina haber ingresado, a través del modelo 696, la TASA en la cuantía correspondiente a que hace referencia el artículo 7 apartados 1 y 2 de la mencionada Ley. El justificante de pago deberá aportarse junto con el escrito de interposición del recurso (artículo 5 apartado 3º de la Ley).

Estarán exentos del abono de la TASA aquellos que se encuentren en alguna de las situaciones y reúnan los requisitos, que deberán acreditar en su caso, recogidos en el artículo 4 apartados 1 y 2 de la Ley.