

DESPIDO DISCIPLINARIO

PASO A PASO

Guía práctica para realizar correctamente un despido disciplinario con especial atención al trámite de audiencia previa

EDICIÓN 2026

Incluye casos prácticos
y formularios





GRACIAS POR CONFIAR EN COLEX

Disfrute gratuitamente **DURANTE UN AÑO**
de los eBook, audiolibros y Colex Copilot
de las obras de Editorial Colex*

ACTIVA TU CÓDIGO PARA ACCEDER A LOS SERVICIOS

1. Accede a www.colex.es.
2. Inicia sesión o regístrate como usuario.
3. Dirígete al menú de usuario y haz clic en «Mis códigos».
4. Introduce el siguiente código (**RASCA PARA VER EL CÓDIGO**):

♦ Una vez se valide el código, aparecerá una ventana de confirmación y su eBook / audiolibro / Colex copilot estarán activos **durante 1 año desde su activación** en la pestaña «Mis libros» en el menú de usuario.

* Los audiolibros están disponibles en las ediciones más recientes de nuestras obras. Se excluyen expresamente las colecciones «Códigos comentados», «Biblioteca digital» y los productos de www.vademecumlegales.es. Colex Copilot únicamente está disponible en las ediciones más recientes de las colecciones «Paso a paso» y «Vademecum».

**No se admitirá la devolución si el código promocional
ha sido manipulado y/o utilizado.**

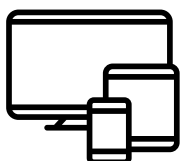


iGracias por confiar en nosotros!

La obra que acaba de adquirir incluye de forma gratuita la versión electrónica.

Acceda a nuestra página web para aprovechar todas las funcionalidades de las que dispone en nuestro lector.

Funcionalidades eBook



**Acceso desde
cualquier dispositivo con
conexión a internet**



**Idéntica visualización
a la edición de papel**



Navegación intuitiva



Tamaño del texto adaptable

Síguenos en:





NUEVA FUNCIONALIDAD CON INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN LOS LIBROS DE COLEX

| Una cortesía de Iberley.es |

En Colex damos un paso más en innovación jurídica. Desde ahora, las guías «Paso a paso» y los «Vademecum» incorporan una nueva funcionalidad basada en **inteligencia artificial**, gracias a la tecnología de **Iberley IA**.

El lector podrá interactuar directamente con el contenido del libro de forma inmediata, útil y centrada exclusivamente en su materia.

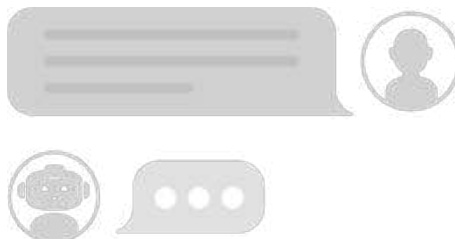
☒ ¿Qué puede hacer el usuario en el libro?

-  Realizar preguntas sobre el contenido del libro.
-  Solicitar explicaciones de artículos, conceptos o normativa.
-  Utilizar un ChatBot inteligente, contextualizado y acoplado al contenido legal del libro.
-  Resolver dudas puntuales mientras se estudia o trabaja con la obra.

☒ ¿Qué no puede hacer esta versión del ChatBot?

- X** No permite generar escritos jurídicos.
- X** No analiza ni responde documentos externos.
- X** No responde a consultas de otras materias distintas a la del libro.

Esta herramienta está pensada para enriquecer la experiencia de lectura y consulta del libro. Su uso es exclusivo sobre su contenido.



¿QUIERES IR MÁS ALLÁ? DESCUBRE IBERLEY IA

Si necesitas una **solución avanzada de inteligencia legal**, con cobertura total de materias y documentos, entra en www.iberley.es y accede a todas las funcionalidades profesionales:

CUADRO SIMBÓLICO DE FUNCIONALIDADES		
Funcionalidad	En los libros Colex	En Iberley.es
Preguntar sobre el contenido del libro	✓	✓
Solicitar explicaciones jurídicas	✓	✓
ChatBot integrado al contenido del libro	✓	✓
Consultas sobre otras materias	X	✓
Análisis de documentos externos	X	✓
Generación de escritos jurídicos	X	✓
Traducción jurídica	X	✓
Informes y resúmenes legales automáticos	X	✓
Contratos, guías prácticas y emails para clientes	X	✓
Estrategias judiciales y jurisprudencia instantánea	X	✓

DESPIDO DISCIPLINARIO

Guía práctica para realizar correctamente
un despido disciplinario con especial
atención al trámite de audiencia previa

DESPIDO DISCIPLINARIO

Guía práctica para realizar correctamente
un despido disciplinario con especial
atención al trámite de audiencia previa

EDICIÓN 2026

**Obra realizada por el Departamento de
Documentación de Iberley**

COLEX 2026

Copyright © 2026

Queda prohibida, salvo excepción prevista en la ley, cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública y transformación de esta obra sin contar con autorización de los titulares de propiedad intelectual. La infracción de los derechos mencionados puede ser constitutiva de delito contra la propiedad intelectual (arts. 270 y sigs. del Código Penal). El Centro Español de Derechos Reprográficos (www.cedro.org) garantiza el respeto de los citados derechos.

Editorial Colex S.L. vela por la exactitud de los textos legales publicados. No obstante, advierte que la única normativa oficial se encuentra publicada en el BOE o Boletín Oficial correspondiente, siendo esta la única legalmente válida, y declinando cualquier responsabilidad por daños que puedan causarse debido a inexactitudes e incorrecciones en los mismos.

Editorial Colex S.L. habilitará a través de la web www.colex.es un servicio online para acceder a las eventuales correcciones de erratas de cualquier libro perteneciente a nuestra editorial.

© Editorial Colex, S.L.
Calle Costa Rica, número 5, 3º B (local comercial)
A Coruña, C.P. 15004
info@colex.es
www.colex.es

I.S.B.N.: 979-13-7011-623-1
Depósito legal: C 208-2026

SUMARIO

0. INTRODUCCIÓN	13
1. IDENTIFICACIÓN DE LA CAUSA DEL DESPIDO DISCIPLINARIO	17
1.1. Incumplimiento grave y culpable del trabajador como causa de des- pido disciplinario	17
1.2. Incumplimientos contractuales que pueden originar un despido dis- ciplinarios	20
1.2.1. Despido disciplinario por ofensas verbales o físicas	20
1.2.2. Trásgresión de la buena fe y abuso de confianza como causa de despido disciplinario.	25
1.2.3. Disminución en el rendimiento de trabajo normal o pactado como causa de despido disciplinario.	32
1.2.4. Faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo	33
1.2.5. Acoso laboral o mobbing como motivo del despido disciplinario ...	35
1.2.6. Embriaguez o toxicomanía habitual como causa del despido disciplinario	46
1.2.7. Indisciplina y desobediencia como causa de despido disciplinario. .	51
1.2.8. Reincidencia en faltas graves	54
2. CONOCIMIENTO DE LA INFRACCIÓN COMETIDA Y CAUTE- LAS SOBRE LA PRESCRIPCIÓN DE LA FALTA O INCUMPLI- MIENTO	61
2.1. Conocimiento de los hechos por la empresa.	61
2.2. Efectividad de las sanciones impuestas	64
2.3. Posible prescripción de la falta o incumplimiento.	66
3. ANÁLISIS JURÍDICO DE CONDUCTAS ABUSIVAS POR PAR- TE DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS Y CÓMO AFRON- TARLAS	71
3.1. La simulación o exageración de la enfermedad como causa de despi- do disciplinario.	71

SUMARIO

3.2. Absentismo laboral injustificado como causa de despido disciplinario .	82
3.3. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.	93
3.4. Despido disciplinario por falsedad de la capacitación académica	104
3.5. Despido disciplinario por robo o hurto	105
4. ASPECTOS FORMALES DESPIDO DISCIPLINARIO	109
4.1. Exigencias formales establecidas por convenio colectivo y frente a la representación legal de los trabajadores	112
4.1.1. Exigencias formales establecidas por convenio colectivo para el despido disciplinario	112
4.1.2. Inexistencia de convenio colectivo ante un despido disciplinario . .	114
4.1.3. Apertura de expediente contradictorio	116
4.1.4. Audiencia previa a la sección sindical en caso de despido disciplinado de un afiliado	122
4.2. Procedimiento formal a seguir para el despido disciplinario tras la STS n.º 1250/2024, de 18 de noviembre 2024.	129
4.3. La audiencia previa al despido disciplinario	131
4.3.1. ¿Cómo debe desarrollarse la audiencia previa del trabajador?	133
4.3.2. El convenio colectivo (o su inexistencia) ante un despido disciplinario	137
4.3.3. Plazos.	137
4.3.5. Justificación documental.	137
4.3.6. Excepciones a la realización de una audiencia previa al despido disciplinario	138
4.3.7. Efectos de la audiencia previa al despido disciplinario	140
4.3.8. Errores habituales en la audiencia previa al despido disciplinario. .	144
4.3.9. Dudas actuales sobre la audiencia previa al despido disciplinario .	147
5. REQUISITOS Y CONTENIDO DE LA CARTA DE DESPIDO	151
5.1. ¿Cómo se concretan los hechos alegados en la carta de despido?	151
5.2. Exigencias formales establecidas por convenio colectivo, expediente contradictorio, o, audiencia previa de los delegados/as en caso de despido	154
5.3. Subsanción de los requisitos formales del despido.	155
5.4. ¿Qué incidencias pueden surgir a la hora de notificar un despido?	157
6. CONSECUENCIAS LEGALES DEL DESPIDO DISCIPLINARIO . .	163
6.1. Proceso de impugnación del despido disciplinario	163
6.2. Procedencia, improcedencia o nulidad de despido disciplinario.	167
6.3. Derecho de opción de los representantes legales o sindicales de los trabajadores en caso de despido improcedente.	170

ANEXO I. CASOS PRÁCTICOS

Caso práctico Despido disciplinario por negligencia grave e incumplimiento de normas	177
Caso práctico ¿Las grabaciones constituyen una prueba válida para justificar el despido disciplinario?	181
Caso práctico ¿Es necesario un trámite de audiencia previa para un despido disciplinario?	184
Caso práctico ¿Existe obligación de dar audiencia previa en caso de despido disciplinario a delegados sindicales sin representación en la empresa?	188
Caso práctico ¿La ausencia de un protocolo específico de actuación en el caso concreto puede suponer la improcedencia de un despido disciplinario?	189
Caso práctico Requisitos de concreción en la carta de despido disciplinario	192
Caso práctico Notificación del despido en trabajadores fijos discontinuos: requisitos	195
Caso práctico ¿Las actuaciones internas dentro del compliance de la empresa pueden sustituir el trámite de audiencia previa al despido disciplinario?	198
Caso práctico Validez de pruebas grabadas por empleados y despido disciplinario	200
Caso práctico Posibilidad de reclamación por daños y perjuicios por parte de la empresa tras despido disciplinario	202

ANEXO II. FORMULARIOS

Formulario genérico de comunicación de audiencia previa al despido disciplinario ofrecido la posibilidad de refutar las acusaciones	206
Formulario genérico de respuesta por parte del trabajador refutando acusaciones en caso de audiencia previa al despido disciplinario	209
Formulario genérico de ratificación de despido disciplinario tras audiencia previa al despido disciplinario ofrecido la posibilidad de refutar las acusaciones	213
Formulario genérico de archivo de procedimiento disciplinario tras audiencia previa al despido disciplinario	216
Escrito de comunicación al trabajador de inicio de investigación interna y concesión de permiso retribuido previo a posible despido disciplinario ...	218
Formulario de papeleta de conciliación ante el SMAC por despido disciplinario sin audiencia previa al trabajador en aplicación directa del art. 7 del Convenio 158 OIT	221
Demanda contra despido disciplinario de un trabajador sin audiencia previa según el art. 7 del Convenio 158 de la OIT	224
Modelo de comunicación de apertura de procedimiento disciplinario con trámite de alegaciones por disminución continuada y voluntaria del rendimiento laboral	230
Modelo de carta de despido disciplinario por disminución continuada y voluntaria del rendimiento laboral	233

SUMARIO

Escrito de alegaciones por parte del trabajador en expediente disciplinario por supuesta disminución continuada y voluntaria del rendimiento. . . .	237
Formulario para la concesión de trámite de audiencia a los delegados sindicales ante posible despido disciplinario de un trabajador afiliado	241
Formulario de papeleta de conciliación ante el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SMAC) en reclamación por despido disciplinario (falta de audiencia previa del Comité de Empresa/Sección Sindical)	243
Formulario de demanda contra despido del trabajador afiliado a un sindicato sin audiencia previa de los delegados sindicales	245

0.

INTRODUCCIÓN

El despido disciplinario constituye una de las herramientas más relevantes y delicadas dentro del ámbito de las relaciones laborales en España. Como medida extrema, permite al empresario extinguir el contrato de trabajo cuando el empleado incurre en incumplimientos graves y culpables de sus obligaciones contractuales. Sin embargo, su aplicación exige un esmeroso respeto a las disposiciones legales y convencionales, con el fin de garantizar los derechos del trabajador y evitar posibles impugnaciones judiciales.

En este contexto, la reciente **Sentencia del Tribunal Supremo n.º 1250/2024, de 18 de noviembre de 2024, ECLI:ES:TS:2024:5454**, marca un hito en la regulación del despido disciplinario. Este fallo introduce la obligación de garantizar al trabajador un trámite de audiencia previa antes de proceder al despido, conforme al **artículo 7 del Convenio 158 de la OIT**, ratificado por España. Este avance jurisprudencial exige a las empresas revisar y adaptar sus procedimientos internos, asegurando que se abra un espacio formal de defensa para el trabajador, salvo en casos excepcionales.

La audiencia previa al despido disciplinario, configurada desde el 18/11/2024 como un trámite esencial para garantizar el derecho de defensa de la persona trabajadora y dotar de solidez jurídica a la decisión extintiva o sancionadora, puede proyectar **efectos muy diversos sobre el expediente disciplinario en función de su desarrollo y de las alegaciones y pruebas que en ella se articulen.**

La presente obra tiene como objetivo ofrecer una guía exhaustiva sobre los aspectos formales del despido disciplinario, abordando desde la identificación de las causas que lo justifican, hasta el procedimiento formal y las consecuencias legales derivadas. A través de un análisis detallado de la normativa vigente, la jurisprudencia aplicable y los convenios colectivos, se busca proporcionar a los profesionales y empresas las herramientas necesarias para garantizar la correcta ejecución de esta medida, minimizando

riesgos legales y asegurando el respeto a los derechos fundamentales de los trabajadores. Con este objetivo desarrollaremos aspectos como:

1. Identificación de la causa del despido disciplinario

El despido disciplinario debe basarse en incumplimientos graves y culpables del trabajador que afecten la relación laboral. Según el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores (ET), las causas incluyen:

- Ofensas verbales o físicas al empresario, compañeros de trabajo o familiares.
- Faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad.
- Indisciplina o desobediencia en el trabajo.
- Disminución continuada y voluntaria del rendimiento laboral.
- Transgresión de la buena fe contractual o abuso de confianza.
- Embriaguez habitual o toxicomanía que afecten negativamente al trabajo.
- Acoso laboral o *mobbing*.

2. Nuevo procedimiento formal tras la STS n.º 1250/2024, de 18 de noviembre 2024

El procedimiento formal de despido disciplinario en España ha experimentado una modificación significativa tras la doctrina establecida por el Tribunal Supremo en 2024, que introduce la obligación de conceder una audiencia previa al trabajador antes de la decisión final de despido. Este cambio busca garantizar el derecho de defensa del trabajador y se fundamenta en el artículo 7 del Convenio 158 de la OIT, que establece que no se debe dar por terminada la relación laboral sin ofrecer al trabajador la oportunidad de defenderse de los cargos formulados, salvo que no sea razonable exigir al empleador que conceda esta posibilidad. El procedimiento debe cumplir con los siguientes pasos:

|| a) Notificación de inicio del expediente disciplinario

La empresa debe comunicar al trabajador, por escrito, la apertura del expediente disciplinario detallando las faltas imputadas, especificando los hechos concretos y las pruebas disponibles. Este documento debe advertir al trabajador sobre su derecho a presentar alegaciones en un plazo determinado (generalmente entre 2 y 5 días hábiles, según el convenio colectivo).

|| c) Audiencia previa

El trabajador tiene derecho a presentar alegaciones, pruebas y testigos en su defensa. Este derecho de audiencia previa, que anteriormente se aplicaba únicamente a representantes legales o delegados sindicales, ahora se extiende a cualquier despido disciplinario, según la Sentencia del Tribunal

Supremo de 2024. Este paso es crucial para garantizar un procedimiento justo y equitativo.

Si el trabajador es representante sindical o miembro del comité de empresa, se debe garantizar la audiencia de los demás representantes.

|| d) Evaluación del expediente

La empresa debe analizar las pruebas y alegaciones presentadas para determinar si procede el despido disciplinario. Este análisis debe ser objetivo y proporcional, considerando las circunstancias del caso.

|| e) Notificación del despido

Si se confirma el despido, la empresa debe emitir una carta de despido disciplinario que incluya los hechos que motivan la decisión, la fecha de efectos y cualquier otra formalidad establecida en el convenio colectivo. La decisión debe comunicarse al trabajador mediante una carta de despido que cumpla con los requisitos del artículo 55 del ET. La carta debe incluir:

- Descripción clara, precisa y suficiente de los hechos que motivan el despido.
- Fecha de efectos del despido.
- Referencia a las disposiciones legales y convencionales aplicables.

Este cambio doctrinal al que nos referiremos en múltiples ocasiones supone que el despido disciplinario ya no se limita a la mera notificación de los hechos y la decisión empresarial, sino que se transforma en un **proceso que garantiza la defensa del trabajador antes de la resolución final**. Aunque no se exige un expediente formalizado como el de los representantes legales, la audiencia previa se convierte en un requisito esencial para todos los despidos disciplinarios, salvo en casos excepcionales en los que no sea razonable exigir al empleador que conceda esta posibilidad

3. Consecuencias legales

El despido disciplinario puede ser calificado como:

- Procedente: Si se acredita el incumplimiento grave y culpable.
- Improcedente: Si no se cumplen los requisitos formales o no se acredita la causa.
- Nulo: Si vulnera derechos fundamentales del trabajador.

1.

IDENTIFICACIÓN DE LA CAUSA DEL DESPIDO DISCIPLINARIO

1.1. Incumplimiento grave y culpable del trabajador como causa de despido disciplinario

Para la procedencia del despido disciplinario no solo es necesario que los hechos sean graves, han de responder a una voluntad rebelde del cumplimiento de las obligaciones y deberes laborales por parte de la persona trabajadora, teniendo en cuenta las circunstancias concurrentes. Culpabilidad que ha de quedar perfectamente delimitada en los hechos imputados.

Como desarrollamos a lo largo de la obra, el Estatuto de los Trabajadores regula las facultades o potestades empresariales sancionadoras por incumplimientos laborales, ateniéndose a la tipificación y graduación legal o convencional de las correspondientes faltas y sanciones (*«Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de las empresas en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en las disposiciones legales o en el convenio colectivo que sea aplicable»* —art. 58.1 del ET—), la que podrá ejercitarse exclusivamente dentro de los plazos de prescripción legalmente establecidos (*«(...) las faltas leves prescribirán a los diez días; las graves, a los veinte días, y las muy graves, a los sesenta días a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido»* —art. 60.2 del ET—), ajustándose a los procedimientos legal o convencionalmente previstos (arts. 55.1 del ET y 108.1 y 114.2 de la LJS) y sin poderse imponer sanciones configuradas como ilegales (*«reducción de la duración de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso del trabajador o multa de haber»* —art. 58.3 del ET—), pero **pudiendo imponerse un despido disciplinario siempre que se base «en un incumplimiento grave y culpable del trabajador»** (art. 54.1 del ET). Es decir, para que un despido disciplinario pueda ser declarado judicialmente como procedente se exige estatutaria-

mente que la falta imputada y acreditada consista en «*un incumplimiento grave y culpable del trabajador*» (art. 54.1 del ET), considerándose como tales los establecidos en el art. 54.2 del ET.

Para definir los supuestos de «*incumplimiento grave y culpable del trabajador*», la mayor parte de los fundamentos de derecho en sentencias sobre el tema analizado recurren a la doctrina jurisprudencialmente unificada existente en la STS, rec. 2643/2009, de 19 de julio de 2010, ECLI:ES:TS:2010:4591, que podemos resumir de la siguiente forma:

- El principio general de la buena fe constituye un principio que condiciona y limita el ejercicio de los derechos de manera ilícita o abusiva sobre los intereses de la otra parte.
- La transgresión de la buena fe contractual admite distintas graduaciones. Para que resulte grave y culpable, y justifique el despido disciplinario, debe quebrar la fidelidad y lealtad de forma que la empresa no pueda seguir confiando en el trabajador por realizar una conducta abusiva o contraria a la buena fe.
- La inexistencia de perjuicios para la empresa no tiene trascendencia para justificar por sí solos —o aisladamente— la actuación no ética de quien comete la infracción, «pues basta para tal calificación el quebrantamiento de los deberes de buena fe, fidelidad y lealtad implícitos en toda relación laboral, aunque, junto con el resto de las circunstancias concurrentes, pueda tenerse en cuenta como uno de los factores a considerar en la ponderación de la gravedad de la falta, con mayor o menor trascendencia valorativa dependiendo de la gravedad objetiva de los hechos acreditados».
- Carece de trascendencia la inexistencia de una voluntad específica del trabajador de comportarse deslealmente, no exigiéndose que este haya querido o no, consciente y voluntariamente, conculcar los deberes de lealtad.
- La valoración de los deberes de buena fe, fidelidad y lealtad han de ser rigurosamente observados por quienes desempeñan puestos de confianza y jefatura en la empresa, basados en la mayor confianza y responsabilidad en el desempeño de las facultades conferidas.

CUESTIONES

1. Todo incumplimiento por parte de las personas trabajadoras, ¿es causa de despido?

Según el art. 54.1 del ET el incumplimiento debe ser grave y culpable. Aunque existen causas legales que justifican el despido disciplinario, la empresa debe demostrar de manera clara y suficiente que el incumplimiento del trabajador cumple con los requisitos de gravedad y culpabilidad, enfrentándose a posibles dificultades probatorias y a la interpretación restrictiva de los tribunales. (STSJ de Andalucía n.º 1689/2012, de 24 de mayo de 2012, ECLI:ES:TSJAND:2012:3629).

2. ¿Cuál es la diferencia entre despido disciplinario y objetivo?

Junto a la analizada necesidad de una conducta por parte de la persona trabajadora grave y culpable y ausencia de indemnización en el despido disciplinario; para que me-



LA EDITORIAL JURÍDICA DE REFERENCIA PARA
LOS PROFESIONALES DEL DERECHO DESDE 1981



Paso a paso

Códigos
comentados

Vademecum



Formularios



Flashes
formativos



Colecciones
científicas

DESCUBRA NUESTRAS OBRAS EN:

www.colex.es

Editorial Colex SL Tel.: 910 600 164 info@colex.es

PASO A PASO

DESPIDO DISCIPLINARIO

La obra tiene como objetivo ofrecer una guía exhaustiva sobre los aspectos formales del despido disciplinario, abordando desde la identificación de las causas que lo justifican, hasta el procedimiento formal y las consecuencias legales derivadas. A través de un análisis detallado de la normativa vigente, la jurisprudencia aplicable y los convenios colectivos, se busca proporcionar a los profesionales y empresas las herramientas necesarias para garantizar la correcta ejecución de esta medida, minimizando riesgos legales y asegurando el cumplimiento de la audiencia previa obligatoria.

— NO ES SOLO UN LIBRO. ES UNA EXPERIENCIA 360° —

Esta obra de Colex no es una simple publicación. Es una herramienta de alto valor profesional diseñada para ofrecerte una **experiencia integral**.

Con tu ejemplar, accede a un **ecosistema inteligente de servicios** que van mucho más allá del papel:

- ♦ **Colex Reader:** edición digital completa en app y en la zona privada de Colex.
- ♦ **Colex Audio:** escucha el libro en formato audio mientras trabajas o te desplazas.
- ♦ **Colex Copilot:** interactúa con la inteligencia artificial de Colex para resolver dudas sobre el contenido.

⌚ **Importante:** Los servicios digitales vinculados a este libro serán accesibles **durante un año** desde la compra en la web de Colex o desde la activación del código de forma manual cuando se adquiera en otras plataformas o establecimientos.

Gracias por confiar en Colex

**Seguimos evolucionando, seguimos innovando, seguimos
acompañando a los profesionales del Derecho**



PVP 20,00 €

ISBN: 979-13-7011-623-1

