

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DEL PAÍS VASCO

Sentencia 82/2026, de 13 de enero de 2026

Sala de lo Social

Rec. n.º 2060/2025

SUMARIO:

Despido disciplinario. Empleado (vigilante de seguridad) que se ausenta sin justificar del trabajo durante 7 días tras cambiarle la empresa las vacaciones (fijadas del 19 al 31 de agosto de 2024) sin respetar el plazo legal. En el caso analizado, la empresa modificó el calendario laboral que había comunicado en diciembre de 2023 un mes antes de que el trabajador comenzara el disfrute de sus vacaciones, sin respetar los dos meses de antelación que exige el artículo 38.3 del ET. En este contexto, la decisión empresarial comunicada el 22 de julio de 2024 no mereció respuesta alguna por parte del trabajador, ni verbal ni por escrito, ni extraprocesalmente ni procesalmente. Y ello constituyó una actitud que sin duda pudo generar en la empresa la confianza de que el trabajador se aquietaba a la modificación de las fechas de vacaciones. Esta apreciación queda reforzada en atención al deber general de los trabajadores de obedecer las órdenes de la empresa con independencia de que las consideren adecuadas o no o incluso si las consideran ilegales, salvo en los casos en que las órdenes resulten manifiestamente peligrosas para la salud o la integridad de física del trabajador o revistan evidentes indicios de delito. Además, la pasividad del demandante no encuentra explicación, teniendo presente que legalmente disponía del procedimiento especial y urgente regulado por los artículos 125 y 126 de la LRJS para la fijación judicial de las fechas de vacaciones ante la controversia que había surgido. Resulta inasumible que el trabajador no se alzara frente al cambio de fechas y decidiera unilateralmente dejar de asistir a su puesto sin advertencia alguna, causando lógicamente el correspondiente perjuicio a la empresa. Su conducta fue grave y deliberada, no concurriendo circunstancia alguna que le exima de su responsabilidad o atenúe la misma. Por todo ello, el despido debe declararse procedente. **Voto particular.** El despido debió ser declarado improcedente, ya que la decisión empresarial que está en la base de la conducta del trabajador no respeta la legalidad vigente, de manera que la actuación de este último carece de la gravedad y culpabilidad precisas, al estar conectada con una previa decisión empresarial que no respeta la normativa laboral. Estas circunstancias deben ser tomadas en consideración para llevar a cabo una justa y ponderada valoración de las ausencias del trabajador a su puesto de trabajo. Aunque el trabajador debió accionar contra el cambio de calendario laboral, la conducta empresarial no es inocua y, en cierta medida, desencadena los hechos ulteriores, que no pueden sancionarse con el despido. Atendida la actuación previa por parte de la empresa y la conexión del caso con el derecho al descanso y a la conciliación familiar, la sanción de despido por las ausencias en el mes de agosto de 2024 no resulta equitativa ni proporcionada.

PONENTE:

Don Pablo Sesma de Luis.

SENTENCIA

Síguenos en...



RECURSO N.º: Recursos de Suplicación, 0002060/2025 NIG PV
0105944420240003107 NIG CGPJ 0105944420240003107
SENTENCIA N.º: 000082/2026
SALA DE LO SOCIAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA
DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DEL PAÍS VASCO

En la Villa de Bilbao, a 13 de Enero de 2026

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma del País Vasco, formada por los Ilmos. Sres. D. Pablo Sesma de Luis, Presidente, D. Juan Carlos Benito-Butrón Ochoa y D. José Félix Lajo González, Magistrados, ha pronunciado
EN NOMBRE DEL REY
la siguiente
S E N T E N C I A

En el Recurso de Suplicación interpuesto por UTE INTEGRAL DE VIGILANCIA Y CONTROL S.L. contra la sentencia del Juzgado de lo Social n.º2 de Vitoria de fecha 26 de junio de 2025, dictada en proceso sobre Despido, y entablado por Ovidio frente a PREMIATSU SL, INTEGRAL DE VIGILANCIA Y CONTROL SL INVICO SEGURIDAD.

Es Ponente el/la Ilmo./Ilma. Sr./Sra. Magistrado/a D./D.ª Pablo Sesma de Luis, 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. -El actor Don Ovidio, ha venido prestando servicios para la empresa UTE INVICO, con una antigüedad desde 06/03/2020, con una categoría profesional de VIGILANTE DE SEGURIDAD, y percibiendo un salario según de 1.821,52 brutos/mensuales, con inclusión de prorrata de pagas.

SEGUNDO. -A la relación laboral entre las partes les resulta de aplicación el Convenio Colectivo estatal de seguridad privada.

TERCERO.-En fecha 10 de septiembre de 2024, la empresa comunica al trabajador mediante burofax, su decisión de extinguir la relación laboral mediante despido disciplinario con fecha de efectos de ese día, por inasistencia al trabajo los días 20, 21, 22, 25, 28, 30 y 31 de agosto 2024, y por dos sanciones previas impuestas.

Una copia de la carta consta en el Documento 5 i.e que doy enteramente por reproducido a los efectos de integrar este *factum*.

CUARTO.-En fecha 15/05/2021 la empresa procede al despido disciplinario del actor, despido declarado nulo por Sentencia del Juzgado de lo Social Nº 2 de Vitoria-Gasteiz (autos 494/2021) de 19/01/22, confirmada por la Sentencia del TSJ de fecha 19 julio de 2022.

QUINTO.-Tras la readmisión, el actor presenta el 14/03/2023 en reclamación del plus de hospitalización, alcanzando avenencia el 04/04/2024 en el Juzgado de lo Social Nº 2 de Vitoria-Gasteiz (autos 318/2023).

SEXTO.-Con fecha 19 de enero de 2024 la empresa sanciona al actor por ausencias injustificadas, recayendo Sentencia Nº 64/2025, 26 marzo 2025 del Juzgado de lo Social Nº2 de Vitoria-Gasteiz, desestimatoria, y confirmando la sanción recurrida.

SÉPTIMO.-El trabajador en dos ocasiones, ha presentado denuncias a la inspección de trabajo por modificaciones de cuadrante sin preaviso.
Documento 26 y 27 i.e.

OCTAVO.-Con fecha 14 diciembre de 2023 se le comunica al actor el cuadrante anual, en el que figura que disfrutará de vacaciones del 19 de agosto al 31 de agosto.

Con fecha 22 de julio de 2024 se le comunica al actor el cuadrante del mes de agosto en el que ya no son respetadas sus vacaciones y se establece como jornada de trabajo los días 19, 20, 21, 22, 23, 25, 28, 29 y 31 de agosto.

Documento 3 y 5 ramo prueba demandante.

Síguenos en...



NOVENO.-Se ha intentado la conciliación entre las partes ante la Sección de Conciliación de la Delegación Territorial de Trabajo de Álava del Gobierno Vasco el 18/10/2024 que fue instado el día 03/10/2024, finalizando el mismo sin efecto. "

SEGUNDO.

La parte dispositiva de la Sentencia de instancia dice:

"Que **DEBO ESTIMAR Y ESTIMO** la demanda interpuesta en nombre y representación de Don Ovidio contra la empresa UTE INVICO-PREMIATSU, y las empresas que lo integran INTEGRAL DE VIGILANCIA Y CONTROL S.L, PREMIATSU S.L, con citación del FOGASA y del MINISTERIO FISCAL, en consecuencia:

1.- DECLARO LA NULIDAD DEL DESPIDO efectuado **con fecha 10 septiembre 2024, CON VULNERACION DE DERECHOS FUNDAMENTALES.**

2.- Y, en consecuencia, **CONDENO** a la demandada A **READMITIR** al actor en su puesto de trabajo y a **ABONARLE LOS SALARIOS DE TRAMITACIÓN** desde el despido hasta que la readmisión tenga lugar, a razón de salario diario de 60,71 euros.

El trabajador tendrá derecho a los salarios de tramitación, desde la fecha del despido hasta la fecha de notificación de esta resolución, sin perjuicio de lo que se dirá en el siguiente párrafo.

Los salarios de tramitación se devengan sin perjuicio de los descuentos que puedan proceder en los supuestos de incompatibilidad de percepción simultánea de dichos salarios con otras percepciones salariales, en los términos establecidos en el artículo 56 ET , así como con el resto de supuestos de percepción simultánea incompatible con otras prestaciones, tanto de desempleo, como de la Seguridad Social, que por su naturaleza no resulten compatibles; y, en cuanto a las prestaciones contributivas por desempleo, su regularización deberá realizarse conforme a lo dispuesto en el artículo 268 LGSS /2015

3.- CONDENO a la demandada a abonar al actor una **INDEMNIZACIÓN POR DAÑOS MORALES** como consecuencia de la vulneración de derechos fundamentales en la cantidad de **7.501 euros**.

4.- CONDENO a la empresa demandada **a abonar las costas del proceso**, incluidos los honorarios de la letrada interviniente, limitando la cuantía a 600 euros "

TERCERO.

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

FUNDAMENTOS DE DERECHO

UNICO.

La sentencia de instancia declaró la nulidad del despido disciplinario enjuiciado y, en consecuencia, condenó a la empresa a la readmisión del trabajador, al pago de los salarios de tramitación, a la indemnización por vulneración del derecho fundamental a la indemnidad y al pago de las costas.

Resulta innecesario abordar la impugnación que en el recurso de efectúa frente a la citada calificación de nulidad, en atención a los argumentos que seguidamente se expondrán.

El demandante fue despedido porque injustificadamente no asistió al trabajo durante siete días en el mes de Agosto de 2024.

No se pone en duda por los litigantes que la ausencia injustificada durante siete días dentro de un mismo mes constituye falta muy grave tipificada por el convenio colectivo estatal de empresas de seguridad privada, que dispone para ello la sanción de despido.

La justificación que el trabajador esgrime respecto a su conducta se limita a que en Diciembre de 2023 la empresa comunicó el calendario de vacaciones para 2024, que disponía para aquél el periodo comprendido entre el 19 y el 31 de Agosto; lo que fue alterado por la

empresa mediante comunicación de 22 de Julio de 2024 en el sentido de incluir en aquel periodo inicial de vacaciones los siete días de trabajo a los que posteriormente el demandante no acudió. Es decir, la empresa incumplió al calendario de vacaciones un mes antes de que comenzara el periodo de disfrute de las mismas.

Por consiguiente hemos de determinar si la conducta del trabajador cuenta o no con amparo legal. Y más concretamente, hemos de determinar si la ilegalidad cometida por la empresa en relación a las fechas de vacaciones justifica o no la inasistencia del demandante a su puesto de trabajo.

En primer lugar ha de destacarse que la decisión empresarial comunicada el 22 de Julio no mereció respuesta alguna por parte del trabajador; ni verbal ni por escrito; ni extraprocesalmente ni procesalmente. Y ello constituyó una actitud que sin duda pudo generar en la empresa la confianza de que el trabajador se aquietaba a la modificación de las fechas de vacaciones.

Esta apreciación queda reforzada en atención al deber general de los trabajadores de obedecer las órdenes de la empresa con independencia de que las consideren adecuadas o no o incluso si las consideran ilegales; salvo en los casos en que las órdenes resulten manifiestamente peligrosas para la salud o la integridad de física del trabajador o revistan evidentes indicios de delito.

En segundo lugar, la pasividad del demandante no encuentra explicación teniendo presente que legalmente disponía del procedimiento especial y urgente regulado por los Arts. 125 y 126 de la Reguladora de la Jurisdicción Social para la fijación judicial de las fechas de vacaciones ante la controversia que había surgido.

Resulta inasumible que el trabajador no se alzara frente al cambio de fechas y decidiera unilateralmente dejar de asistir a su puesto sin advertencia alguna, causando lógicamente el correspondiente perjuicio a la empresa.

Su conducta fue grave y deliberada; no concurriendo circunstancia alguna que le exima de su responsabilidad o atenúe la misma.

En atención al Art. 54.2 a) del Estatuto de los Trabajadores y el Art. 74.3 del convenio colectivo ya citado, se ha de concluir que el despido fue procedente.

Vistos los artículos citados y demás de pertinente aplicación,

FALLAMOS

Que **estimando** el recurso de Suplicación interpuesto por Integral de Vigilancia y Control S.L. y Premiatsu S.L. Unión Temporal de Empresas frente a la sentencia de 26 de Junio de 2025 (autos 773/24) dictada por el Juzgado de lo Social nº2 de Alava en procedimiento sobre despido instado por Ovidio contra los recurrentes, debemos revocar la resolución impugnada, desestimando la demanda originadora de las actuaciones.

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/

VOTO PARTICULAR

que pronuncia el Magistrado JOSE FELIX LAJO GONZALEZ

Al amparo del artículo 260 LOPJ, y con el máximo respeto a la opinión mayoritaria de mi Tribunal, discrepo de la sentencia dictada en el recurso 2060/2025, y emito el siguiente *voto particular*.

Partiendo del mismo relato fáctico que asume la sentencia mayoritaria, a mi juicio, el recurso de la empresa debería ser estimado solo en parte en parte, y el despido debería ser declarado *improcedente*, por los *fundamentos de derecho* siguientes:

A.- Primer objeto de mi discrepancia.

Síguenos en...



Coincido con la mayoría de mis Sala en que el despido no constituye ninguna vulneración de la garantía de indemnidad, puesto que la decisión empresarial está conectada con las ausencias del trabajador a su puesto de trabajo. Ahora bien, la conducta del empleado, a mi juicio, no es susceptible de ser sancionada con el despido, (máximo sanción empresarial), por los motivos que expongo a continuación. La empresa ha acreditado que su decisión extintiva está totalmente desconectada de las reclamaciones y las demandas planteadas por el trabajador, y que se debe a las acreditadas ausencias a su puesto de trabajo, con independencia de la calificación última que la decisión empresarial merece, atendiendo a todas las circunstancias concurrentes, que no debe ser la nulidad decretada en la sentencia recurrida, ni la procedencia del despido que sostiene la mayoría de mi Sala.

B.- Improcedencia de la decisión extintiva.

Las ausencias al puesto de trabajo del actor, atendiendo a las circunstancias concurrentes, no reúnen las notas de gravedad y culpabilidad necesarias para justificar la máxima sanción del orden laboral, (el despido). Como exige nuestra jurisprudencia, se ha de hacer un examen completo y de conjunto de todas las circunstancias concurrentes, para analizar la conducta del trabajador y concluir si ha existido una indisciplina o desobediencia, o ausencias injustificadas merecedoras del despido, (calificaciones ambas que sostiene la empresa recurrente). Como expresa la jurisprudencia "Los incumplimientos contractuales previstos como causas del despido disciplinario en el art. 54.2 del Estatuto de los Trabajadores EDL 1995/13475 exigen como presupuesto inexcusable que reúnan las notas de gravedad y culpabilidad según dispone el núm. 1 de dicho precepto; siendo doctrina reiterada de la Sala sobre el particular que los más elementales principios de justicia exigen una perfecta proporcionalidad y adecuación entre el hecho, la persona y la sanción para buscar en su conjunción la auténtica realidad jurídica que de ella nace a través de un análisis específico e individualizado de cada caso concreto, con especial conocimiento del factor humano (Sentencias de 16 de octubre de 1987, 16 EDJ 1988/2241 y 21 de marzo de 1988 EDJ 1988/2376 y 20 de febrero de 1991 EDJ 1991/1821 , entre otras muchas)".

En nuestro caso, considero que la conducta del trabajador no ha sido adecuadamente ponderada por la empresa, ni permite sustentar el despido con base en el artículo 54.2 a) y b) ET. Hay que tener presente tanto la conducta del trabajador como la naturaleza de la orden o decisión empresarial. Como afirma nuestra jurisprudencia:

"...una actitud de rebeldía abierta y enfrentada contra las órdenes recibidas del empresario en el ejercicio regular de sus funciones directivas, mediante un incumplimiento consciente y querido, de las obligaciones que el contrato de trabajo entraña para el sujeto trabajador, debiéndose dar la desobediencia, por tanto, frente a las órdenes del superior, que tenga competencia para ello, y han de ser claras y concretas, dentro del ámbito de la empresa y en el área de sus facultades; el trabajador en estos casos ha de cumplir la orden y ello sin perjuicio de su posibilidad de oponerse ante la autoridad laboral, pudiendo, únicamente, negarse a cumplirlas, sin incurrir en desobediencia, cuando el empresario actúe con manifiesta arbitrariedad y abuso de derecho o atente contra la dignidad del trabajador, T.S. 28-11-89 EDJ 1989/10643 , 28- 12-89 EDJ 1989/11866 , 10-4-90 EDJ 1990/4036 , o si la orden es claramente antijurídica, T.S. 15-3-91, o existe peligro grave e inminente, no cabiendo apreciaciones subjetivas por lo que el trabajador debe probar su existencia, TSJ Madrid, 19-2-98, debiendo ser la falta grave, al ser el incumplimiento trascendente y carecer de justificación".

En el caso que examinamos, la decisión empresarial de alterar el calendario vacacional del actor, cambiándolo unilateralmente apenas un mes antes de las fechas previstas, no se ajusta a derecho, al no respetar los dos meses de antelación que exige el artículo 38.3 ET. Es decir, la decisión empresarial no tiene amparo legal, ni constituye una legítima manifestación del poder de dirección empresarial, -artículo 20 ET-. Siendo, así, la decisión final del trabajador de mantener los días que tenía previstos como vacaciones no constituye una desobediencia grave ni las ausencias injustificadas merecedoras del despido. La decisión empresarial que está en la base de la conducta del trabajador no respeta la legalidad vigente, de manera que la actuación de este último carece de la gravedad y culpabilidad precisas, al estar conectada con una previa decisión empresarial que no respeta a la normativa laboral. Estas circunstancias deben ser tomadas en consideración para llevar a cabo una justa y ponderada valoración de las ausencias del trabajador a su puesto de trabajo en el mes de agosto de 2024. El trabajador debió accionar contra el cambio del calendario vacacional, pero la conducta empresarial no es

inocua, y, en cierta medida, desencadena los hechos ulteriores, que no pueden sancionarse con el despido.

Resulta necesario citar la sentencia del Tribunal Constitucional de 29 de mayo de 1989 EDJ 1989/5494, que sienta como doctrina, que nuestro ordenamiento jurídico recoge un conjunto de reglas de interpretación de las normas jurídicas que propende a una aplicación más ajustada de las mismas a las circunstancias de cada caso, reglas que deben calificarse como jurídicas y no simples ocurrencias hermenéuticas a disposición del intérprete, y entre las que destaca la de equidad, cuya ponderación es siempre obligada, conforme a lo dispuesto en el art.3.2 del Código Civil EDL 1889/1, en la aplicación de toda norma; y ello por cuanto la trasgresión grave y culpable como causa bastante para el despido, según el art. 54.2 d) del Estatuto de los Trabajadores EDL 1995/13475 si bien, como es sabido, no exige la concurrencia de un dato específico ni la constatación cuantitativa de un perjuicio económico, si precisa necesariamente de la realización de un juicio de valor que tienda a objetivar la realidad de la falta y aplicar a su resultado las normas de equidad ya aludidas; en algunas ocasiones, sigue diciendo el alto Tribunal, la norma establecerá criterios, y aún definidores de la naturaleza de la falta, que deja escaso margen al juzgador para calificarla y en otros, deberá acudir a reglas y criterios de proporcionalidad y aún a los morales y socialmente imperantes.

En este caso, atendida la actuación previa por parte de la empresa, y la conexión del caso con el derecho al descanso y a la conciliación familiar, la sanción de despido por las ausencias en el mes de agosto de 2024 no resulta equitativa ni proporcionada. Por ello el despido debió ser declarado improcedente, no nulo, y sin condena de las costas del proceso, - art.66.3 LRJS-.

Por todo lo expuesto, el recurso debería ser estimado en parte, y revocada la sentencia recurrida, declarando el despido *improcedente*, sin imposición de costas a la empresa recurrente; -artículo 235 LRJS-. El montante indemnizatorio, atendiendo a los datos del incontrovertido hecho probado 1º ascendería a 9.057'70 euros.

Deberíamos, por todo lo expuesto, emitir el **FALLO** siguiente:

"ESTIMAMOS en parte el recurso de suplicación interpuesto por la representación de INTEGRAL DE VIGILANCIA Y CONTROL S.L. y PREMIATSU S.L., (UTE INVICU-PREMIATSU), revocamos la sentencia de fecha 26 de junio de 2.025, dictada por el Juzgado de lo Social nº 2 de Vitoria, en autos 773/2024 y, estimando en parte la demanda, declaramos el despido *improcedente*, condenando solidariamente a las codemandadas a que en el plazo de cinco días opten en la readmisión de don Ovidio, con abono de los salarios de trámite, o el abono de una indemnización a su favor de 9.057'70 euros; sin imposición de costas."

Por este mi voto particular, lo firmo, en la ciudad de Bilbao, a 13 de enero de 2026.

La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada solo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que el mismo contuviera y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutela o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.

PUBLICACIÓN.-Leída y publicada fue la anterior sentencia en el mismo día de su fecha por el/la Ilmo./Ilma. Sr./Sra. 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.

Igualmente y en todo caso, salvo los supuestos exceptuados, 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 4699000066206025.

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 4699000066206025.

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.

El contenido de la presente resolución respeta fielmente el suministrado de forma oficial por el Centro de Documentación Judicial (CENDOJ).

Síguenos en...

