ACTUALIZADO A LA LEY 2/2025, DE 29 DE ABRIL

LA SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO POR INCAPACIDAD PERMANENTE DEL TRABAJADOR

PASO A PASO

Conozca cómo funciona la suspensión o extinción del contrato por incapacidad permanente del trabajador tras las últimas modificaciones normativas

EDICIÓN 2025

Incluye formularios

COLEX READER | COLEX AUDIO | COLEX COPILOT

COLEX

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.vademecumlegal.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.

¡Gracias 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.

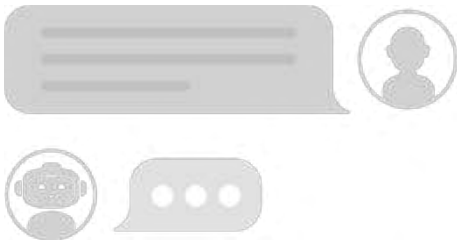
☑ ¿Qué puede hacer el usuario en el libro?

- 💬 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?

- ✗ No permite generar escritos jurídicos.
- ✗ No analiza ni responde documentos externos.
- ✗ 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	✗	✓
Análisis de documentos externos	✗	✓
Generación de escritos jurídicos	✗	✓
Traducción jurídica	✗	✓
Informes y resúmenes legales automáticos	✗	✓
Contratos, guías prácticas y emails para clientes	✗	✓
Estrategias judiciales y jurisprudencia instantánea	✗	✓

LA SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO POR INCAPACIDAD PERMANENTE DEL TRABAJADOR

Conozca cómo funciona la suspensión o extinción del contrato por incapacidad permanente del trabajador tras las últimas modificaciones normativas

LA SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO POR INCAPACIDAD PERMANENTE DEL TRABAJADOR

Conozca cómo funciona la suspensión o extinción del contrato por incapacidad permanente del trabajador tras las últimas modificaciones normativas

EDICIÓN 2025

Obra realizada por el Departamento de Documentación de Iberley

COLEX 2025

Copyright © 2025

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, 3.º B (local comercial)
A Coruña, 15004, A Coruña (Galicia)
info@colex.es
www.colex.es

I.S.B.N.: 979-13-7011-172-4
Depósito legal: C 872-2025

SUMARIO

0. INTRODUCCIÓN 13

1. SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR INCAPACIDAD PERMANENTE 21

1.1. Generalidades de la suspensión del contrato de trabajo y sus efectos . 21

1.1.1. Concepto de suspensión del contrato de trabajo. 22

1.1.2. Posibles causas de suspensión del contrato de trabajo 23

1.1.3. Reserva del puesto de trabajo durante la suspensión del contrato . . 25

1.2. La incapacidad permanente del trabajador como causa de suspensión del contrato de trabajo 28

1.2.1. ¿Qué ha cambiado con la reforma impulsada por la Ley 2/2025? . . 29

1.2.2. Situación hasta el 30/04/2025 30

1.2.3. Situación desde el 01/05/2025 32

1.2.4. Reincorporación o readmisión en caso de incapacidad permanente parcial 37

1.3. Prolongación de efectos económicos de la incapacidad temporal 38

2. EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR INCAPACIDAD PERMANENTE 41

2.1. Generalidades de la extinción del contrato de trabajo y sus efectos . . . 41

2.1.2. Breve referencia a la extinción del contrato laboral por desaparición, incapacidad o jubilación de las partes 43

2.2. La incapacidad permanente del trabajador como causa de extinción del contrato de trabajo. 50

2.2.1. ¿Qué ha cambiado con la reforma impulsada por la L 2/2025? 52

2.2.2. Situación hasta el 30/04/2025 53

2.2.3. Situación tras la STJUE n.º C-631/2022, de 18 de enero de 2024 . . 54

2.2.4. Situación desde el 01/05/2025 55

3. ¿QUÉ DEBE HACER LA EMPRESA ANTE LA INCAPACIDAD PERMANENTE DE LA PERSONA TRABAJADORA? 71

4. POSIBLES INCIDENCIAS Y DUDAS ASOCIADAS A LA SUSPENSIÓN O EXTINCIÓN DEL CONTRATO POR INCAPACIDAD PERMANENTE DEL TRABAJADOR 79

5. IMPUGNACIÓN JUDICIAL DEL INCUMPLIMIENTO EMPRESARIAL DE LAS OBLIGACIONES ESTABLECIDAS EN CASO DE IPA, IPT O GI DE LA PERSONA TRABAJADORA 111

ANEXO. FORMULARIOS

Modelo de comunicación al trabajador de su baja en la seguridad social tras 545 días de prestación de incapacidad temporal. 121

Escrito de comunicación de reincorporación al puesto de trabajo tras recuperación plena o parcial de una incapacidad permanente (revisión por mejoría). 123

Escrito de solicitud de recolocación por parte del trabajador declarado en situación de incapacidad permanente 125

Modelo de comunicación extinguiendo el contrato ante incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez (imposibilidad de realizar ajustes razonables o recolocación del trabajador). 127

Comunicación por parte del trabajador a la empresa de su baja voluntaria tras declaración de GI, IPA o IPT 131

Comunicación por parte de la empresa al trabajador de la necesidad de manifestar por escrito su voluntad de mantener la relación laboral tras declaración de GI, IPA o IPT. 133

Modelo de comunicación extinguiendo el contrato ante incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez (rechazo por parte del el trabajador del cambio de puesto de trabajo propuesto) 135

Escrito de comunicación al trabajador de las vacantes existentes en la empresa tras solicitud de readmisión a su puesto de trabajo por mejoría de incapacidad permanente 137

Comunicación al trabajador de las vacantes existentes en la empresa y adaptaciones en su puesto tras declaración de GI, IPA o IPT. 139

Escrito de solicitud de reincorporación del trabajador tras la declaración de gran incapacidad, incapacidad permanente absoluta o total 141

Formulario de demanda por parte del trabajador solicitando el derecho a reincorporación a la empresa tras IPA, IPT o GI 143

Formulario de papeleta de conciliación ante el SMAC solicitando el derecho a reincorporación a la empresa tras IPA, IPT o GI 149

Formulario de demanda contra despido tácito ante la negativa al reingreso por parte de la empresa a un puesto adaptado tras declaración de IPT. 153

Modelo de carta de despido objetivo por ineptitud sobrevenida (tras la falta de adaptación por parte del trabajador una vez realizados los ajustes razonables) 161

Escrito de conciliación ante el SMAC por reclamación ante despido objetivo (ineptitud sobrevenida) tras IT 163

Solicitud por parte de la empresa de reincorporación al puesto de trabajo tras denegación de incapacidad permanente 167

0.
INTRODUCCIÓN

La incapacidad permanente es una realidad que afecta a un número considerable de trabajadores. Esta condición se caracteriza por la incapacidad de una persona para desempeñar su trabajo habitual debido a enfermedades o accidentes, y **su gestión implica consideraciones normativas tanto para los trabajadores como para los empleadores.** No obstante, las situaciones que encontramos en las empresas distan de coincidir con una regulación clara sobre la suspensión del contrato, la reserva del puesto de trabajo o las situaciones relacionadas con el paso de la incapacidad temporal a la permanente y de esta situación a un puesto adaptado o la extinción.

De esta forma, las primeras dudas surgen con la **suspensión del contrato pasados los 545 días de IT**, donde nace la reserva del puesto de trabajo como un derecho fundamental que permite al trabajador conservar su empleo, pese a no poder desempeñar sus funciones debido a una incapacidad. Regulada principalmente por el artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores (ET), esta disposición establece que la suspensión del contrato con reserva de puesto de trabajo implica que el trabajador tiene derecho a reincorporarse a su puesto durante un **periodo de dos años** a contar desde la fecha de la resolución por la que se declare la incapacidad permanente.

Con posterioridad, una vez el trabajador ha recibido resolución del INSS clasificando la incapacidad permanente en **alguno de los cuatro grados existentes**: —incapacidad permanente parcial (IPP), incapacidad permanente total (IPT), incapacidad permanente absoluta (IPA) o gran incapacidad (GI)—, volverán a surgir dudas relacionadas con la compatibilidad del trabajo y la prestación, el derecho a reincorporación y, tras los cambios legales que entraron en vigor el 01/01/2025, la necesidad de adaptación del puesto de trabajo y reubicación del empleado.

A raíz de la **STJUE n.º C-631/2022, de 18 de enero de 2024, ECLI:EU:C:2024:53**, la doctrina y jurisprudencia ha ido marcando pautas importantes sobre la reubicación del trabajador y los procedimientos que deben

seguirse para evitar despidos considerados improcedentes o nulos en situaciones de incapacidad permanente, lo que —unido a los cambios normativos a través de la **Ley 2/2025, de 29 de abril**— ha reforzado la protección de los trabajadores en situaciones de IP con el derecho suspensión de la relación laboral, con reserva del puesto de trabajo, durante el tiempo en que se resuelven los ajustes razonables o el cambio a un puesto vacante y disponible.

En el panorama actual, por tanto, encontraremos de un lado los **derechos de los trabajadores** a percibir la pensión correspondiente, mantener su puesto de trabajo mientras haya posibilidad de mejoría por dos años y regresar a su puesto, o a otro adaptado, si es declarado en situación de incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo o gran incapacidad, y, del otro lado, las **obligaciones empresariales**, sujetas a parámetros que pueden parecer confusos como la necesidad de «*ajustes razonables» o «carga excesiva de los mismos».*

Nuestra guía paso a paso nace en un intento de ayudar en la gestión de la incapacidad permanente ante la entrada en vigor de la nueva regulación en 2025.

¿Qué es la incapacidad permanente y qué grados existen?

La incapacidad permanente en el derecho se refiere a la situación en la que un trabajador sufre una alteración grave de la salud que, tras haber sido sometido a tratamiento médico, presenta reducciones anatómicas o funcionales objetivables y previsiblemente definitivas, que disminuyen o anulan su capacidad laboral. Esta incapacidad se clasifica en varios grados, según el nivel de afectación de la capacidad laboral del trabajador:

- **Incapacidad permanente parcial:** es aquella que, sin alcanzar el grado de total, ocasiona al trabajador una disminución no inferior al 33% en su rendimiento normal para dicha profesión, sin impedirle la realización de las tareas fundamentales de la misma.
- **Incapacidad permanente total:** es aquella que inhabilita al trabajador para la realización de todas o de las fundamentales tareas de su profesión habitual, siempre que pueda dedicarse a otra distinta.
- **Incapacidad permanente absoluta: es** aquella que inhabilita por completo al trabajador para toda profesión u oficio.
- **Gran incapacidad:** es la situación del trabajador afecto de incapacidad permanente que, por consecuencia de pérdidas anatómicas o funcionales, necesita la asistencia de otra persona para los actos más esenciales de la vida, tales como vestirse, desplazarse, comer o análogos.

Estos grados de incapacidad permanente están regulados en el artículo 137 de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS) y se aplican conforme a la D.T. 26.ª del mismo texto legal.

Reserva de puesto de trabajo en caso de IP

La reserva del puesto de trabajo es un derecho fundamental que se otorga al trabajador en situación de incapacidad permanente, garantizando su

posibilidad de reincorporación tras la recuperación de su capacidad laboral. Según la normativa española, específicamente el artículo 48.2 del Estatuto de los Trabajadores, cuando un trabajador es declarado en situación de incapacidad permanente (ya sea total, absoluta o gran invalidez), se suspende su relación laboral, manteniéndo la reserva de su puesto de trabajo bajo ciertas condiciones.

Este derecho de reserva es aplicable durante un periodo de dos años a partir de la fecha de la declaración de incapacidad permanente, siempre que el órgano competente prevé la posibilidad de una revisión por mejoría que permita la reincorporación del trabajador a su puesto. Esto implica que la situación de incapacidad no solo se evalúa en función de la declaración inicial, sino también en relación a la previsibilidad de una recuperación durante el periodo de suspensión.

Con la reciente modificación introducida por la Ley 2/2025, se añaden más matices a esta reserva, como la obligación de la empresa de realizar ajustes razonables en el puesto de trabajo o la posibilidad de la suspensión mientras se llevan a cabo los cambios necesarios, pero también aparecen nuevas incógnitas.

Doctrina del TJUE y contexto normativo sobre la reincorporación al trabajo tras la incapacidad permanente

La **sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE), dictada el 18 de enero de 2024, en el asunto C-631/22**, ha generado un significativo impacto en la normativa laboral española respecto a la extinción del contrato de trabajo en casos de incapacidad permanente total. Este fallo estableció la obligación de los empleadores de contemplar ajustes razonables para permitir la continuidad laboral de los trabajadores que se encuentran en esta situación, contradiciendo la interpretación de la legislación nacional hasta su modificación por la Ley 2/2025, de 29 de abril.

El TJUE aborda la compatibilidad de la normativa nacional, específicamente el artículo 49.1 del Estatuto de los Trabajadores anterior al 01/05/2025, con la Directiva 2000/78/CE, la cual se centra en la igualdad de trato en el empleo y la ocupación. Según el artículo en cuestión, un trabajador podía ser despedido al alcanzar la condición de incapacidad permanente total sin que el empresario estuviese obligado a adoptar medidas previas que permitan mantener su empleo. Esta regulación fue considerada como un acto discriminatorio por razón de discapacidad.

Según el TJUE, estos ajustes son esenciales para garantizar la igualdad de oportunidades para personas con discapacidad, alineándose con los derechos fundamentales establecidos en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea y en la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

El caso que da origen a esta sentencia implica a un trabajador que sufrió un accidente en diciembre de 2016, con incapacidad temporal prolongada que culminó en la identificación de lesiones permanentes no invalidantes.

Tras ser declarado en situación de incapacidad permanente total, se le despidió sin que la empresa hubiera considerado ajustes razonables que le permitieran seguir trabajando.

Esta decisión judicial obligó a una revisión de los procedimientos de despido en casos de discapacidad. El TJUE estableció que la normativa nacional no puede permitir que la incapacidad permanente se transforme en una causa de despido sin que el empleador deba demostrar que no podía realizar adaptaciones razonables, ni eximirse de la obligación de hacerlo.

Para evaluar si las medidas de ajuste tienen un impacto desproporcionado sobre el empresario, el TJUE ha enfatizado la necesidad de considerar factores como los costos asociados, el tamaño de la empresa y los recursos disponibles. Las empresas tendrán la responsabilidad de explorar alternativas, como cambios de puesto, que permitirían a los trabajadores con discapacidad perpetuar su participación en el entorno laboral.

Este fallo, como iremos desglosando a lo largo de la obra, tiene implicaciones importantes no solo para los trabajadores, sino también para los empleadores, quienes deberán adaptarse a esta interpretación más estricta de la legislación sobre la discapacidad.

A TENER EN CUENTA. La STJUE n.° C-631/22, de 18 de enero de 2024 había subrayado la importancia de que la empresa esté obligada a tratar de acometer ajustes razonables antes de extinguir el contrato de una persona trabajadora declarada en situación de incapacidad permanente total, extinción que solo puede proceder si dichos ajustes no son posibles.

La **Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad**, aprobada el 13 de diciembre de 2006 por la Asamblea General de las Naciones Unidas (ONU), ratificada por España el 3 de diciembre de 2007 y en vigor desde el 3 de mayo de 2008, reconoce que la discapacidad es un concepto en permanente evolución, resultado de la interacción entre las personas con discapacidad y las barreras sociales que evitan su participación plena, efectiva y en igualdad de condiciones con las demás personas. El artículo 27.1 de esta misma norma obliga a los Estados a garantizar que las empresas realicen los ajustes razonables que permitan a las personas con discapacidad el ejercicio de su derecho al trabajo, incluso para las personas que accedan a la situación de discapacidad con posterioridad al inicio de su actividad profesional.

En el ámbito de la Unión Europea, la **Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y en la ocupación,** destaca el protagonismo de las medidas de adaptación en la lucha contra la discriminación por motivos de discapacidad. A tales fines, las empresas deben adoptar las medidas adecuadas que permitan a las personas con discapacidades acceder al empleo, desempeñar su trabajo y progresar profesionalmente, salvo que esas medidas supongan una carga excesiva para las empresas. Las medidas de ajuste incluyen la adaptación de las instalaciones, los equipamientos, las pautas de trabajo, la asignación de funciones y la provisión de medios

de formación. Para determinar si estas medidas provocan una carga excesiva para la empresa, se debe tomar en consideración el tamaño, los recursos financieros y el volumen total de negocios de la misma y, adicionalmente, la existencia de fondos públicos u otro tipo de ayudas disponibles destinadas a sufragar esta clase de gastos, puesto que la carga no se considerará excesiva cuando pueda ser sufragada en grado suficiente mediante ayudas públicas.

El **Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social,** en su artículo 2.m), define como ajustes razonables *«las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal a las necesidades específicas de las personas con discapacidad que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos».* Por su parte, el artículo 40.2 de dicha ley establece que las empresas *«están obligadas a adoptar las medidas adecuadas para la adaptación del puesto de trabajo y la accesibilidad de la empresa, en función de las necesidades de cada situación concreta, con el fin de permitir a las personas con discapacidad acceder al empleo, desempeñar su trabajo, progresar profesionalmente y acceder a la formación, salvo que esas medidas supongan una carga excesiva para el empresario».* Por último, su artículo 63 sostiene que se vulnera el derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad *«cuando, por motivo de o por razón de discapacidad, se produzcan discriminaciones directas o indirectas, discriminación por asociación, acosos, incumplimientos de las exigencias de accesibilidad y de realizar ajustes razonables, así como el incumplimiento de las medidas de acción positiva legalmente establecidas».*

La **Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación**, al regular los factores o motivos de discriminación, junto a los seis ya recogidos en la normativa de la Unión Europea (sexo, origen racial o étnico, discapacidad, edad, religión o creencias y orientación sexual) incorpora expresamente los motivos de discriminación de la enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, identidad sexual, expresión de género, lengua y situación socioeconómica. La exposición de motivos de la ley indica que se amplían estos motivos de discriminación atendiendo a su especial relevancia social, además de mantener la cláusula abierta que cierra el art. 14 de la Constitución Española. Añade que de esta manera se pretende hacer frente de manera omnicomprensiva a todas formas de discriminación. (STSJ de Madrid n.° 1027/2022, de 16 de noviembre de 2022, ECLI:ES:TSJM:2022:13568).

Como **novedad importante, con efectos de 01/05/2025, la Ley 2/2025, de 29 de abril**, siguiendo la doctrina y normativa citada, ha dado nueva redacción al Estatuto de los trabajadores obligando a acometer ajustes razonables antes de extinguir el contrato de una persona trabajadora declarada en situación de incapacidad permanente total, absoluta o gran incapacidad, extinción que solo puede proceder si dichos ajustes no son posibles.

PASO A PASO

LA SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO POR INCAPACIDAD PERMANENTE DEL TRABAJADOR

En esta obra el lector encontrará un análisis de la incapacidad permanente del trabajador como causa de suspensión y extinción del contrato de trabajo, información clara y concisa de qué deben hacer empresa y persona trabajadora ante la incapacidad permanente y el análisis de las posibles incidencias y dudas asociadas a todo el proceso tras las últimas modificaciones normativas.

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

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: 979-13-7011-172-4

COLEX