

CASOS PRÁCTICOS SOBRE EL **DESPIDO**





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.**

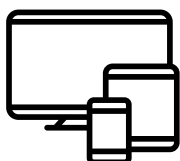


iGracias por confiar en nosotros!

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.

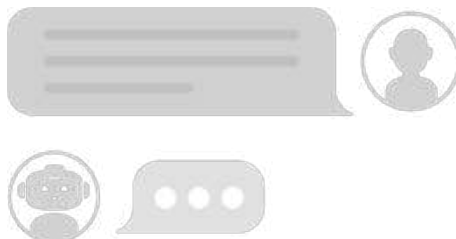
☒ ¿Qué puede hacer el usuario en el libro?

-  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	✓

CASOS PRÁCTICOS SOBRE EL DESPIDO

CASOS PRÁCTICOS SOBRE EL DESPIDO

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, 3º B (local comercial)

A Coruña, C.P. 15004

info@colex.es

www.colex.es

I.S.B.N.: 979-13-7011-371-1

Depósito legal: C 1515-2025

SUMARIO

0. INTRODUCCIÓN	17
1. CONCEPTO Y TIPOS DE DESPIDO	19
2. DESPIDO DISCIPLINARIO	21
2.1. Posibles incumplimientos laborales que originan el despido disciplinario.	22
2.2. Análisis jurídico de las conductas abusivas de los trabajadores y su impacto en las relaciones laborales	28
2.2.1. La simulación o exageración de la enfermedad como causa de despido disciplinario	28
2.2.2. Absentismo laboral injustificado como causa de despido disciplinario	41
2.2.3. El abuso de confianza y la transgresión de la buena fe contractual como causa del despido disciplinario	48
3. DESPIDO POR CAUSAS OBJETIVAS	55
3.1. Causas de despido directamente relacionadas con el funcionamiento de la empresa: económicas, técnicas, organizativas y de producción ..	56
3.1.1. Despido objetivo por causas económicas.	57
3.1.2. Despido objetivo por causas productivas	62
3.1.3. Despido objetivo por causas técnicas	63
3.1.4. Despido objetivo por causas organizativas.	64
3.2. Causas de despido objetivo asociada a la figura de la persona trabajadora.	66
3.2.1. Extinción del contrato por causas objetivas ante falta de adaptación a modificaciones técnicas en el puesto de trabajo	66
3.2.2. Extinción del contrato por causas objetivas ante ineptitud sobrevinida del trabajador	70

4. DESPIDO COLECTIVO	75
4.1. Causas del despido colectivo	76
4.2. Claves del expediente de regulación de empleo de extinción	77
5. REQUISITOS QUE LA EMPRESA DEBE CUMPLIR ANTE LOS DISTINTOS TIPOS DE DESPIDO	87
5.1. La carta de despido	87
5.1.1. Notificación y fecha de efectos	87
5.1.2. Exigencias formales establecidas por convenio colectivo, expediente contradictorio, o, audiencia previa de los delegados/as en caso de despido	90
5.1.3. Constancia de los hechos que motivan el despido	91
5.1.4. Posibles incidencias en la notificación de la carta de despido	93
5.1.5. Exigencias relacionadas con los distintos tipos de despido	97
5.2. Preaviso en caso de despido	100
5.2.1. El preaviso en los distintos tipos de despido	100
5.2.2. ¿Qué ocurre si el empresario no realiza el preaviso en el despido? Abono de la indemnización sustitutoria	101
5.2.3. Reclamación de la indemnización por falta de preaviso	102
5.2.4. Posible retractación del despido durante periodo de preaviso del contrato de trabajo	102
5.3. Indemnización por despido	104
5.3.1. Extinciones contractuales posteriores al 12/02/2012	106
5.3.2. Error excusable o inexcusable en el cálculo de la indemnización por despido	107
5.3.3. Salario regulador de las indemnizaciones por despido	108
5.3.4. Cómputo de tiempo de prestación de servicios para el cálculo de la indemnización por despido	109
5.3.5. Puesta a disposición de la indemnización en un despido objetivo	111
5.3.6. Tributación y cotización de la indemnización por despido	113
5.3.7. Posibilidad de diferir el pago de la indemnización por despido objetivo	114
6. DECLARACIÓN DE PROCEDENCIA, IMPROCEDENCIA O NULIDAD DEL DESPIDO	119
6.1. Calificación del despido como procedente y sus efectos	119
6.2. Calificación del despido como improcedente y sus efectos	120
6.3. Calificación del despido como nulo y sus efectos	122

ANEXO I. CASOS PRÁCTICOS

1. DESPIDO DISCIPLINARIO	127
Caso práctico Limitaciones legales actuales de la empresa ante supuestos de fraude en la incapacidad temporal	129

SUMARIO

Caso práctico Ofensas verbales como causa de despido disciplinario. . . .	135
Caso práctico ¿Cómo evalúa la sección de lo social del tribunal de instancia la procedencia de un despido disciplinario por ofensas verbales?	137
Caso práctico ¿Qué dificultades probatorias enfrenta la empresa en caso de reclamación por parte del trabajador tras un despido basado en ofensas verbales o físicas?	139
Caso práctico ¿La empresa necesita un informe pericial para demostrar el despido disciplinario por actividades incompatibles con la incapacidad temporal?	141
Caso práctico Despido procedente por amenazar e intimidar a un compañero	143
Caso práctico Posible despido disciplinario por faltas de asistencia en el marco de una situación de conflicto laboral	147
Caso práctico ¿Cómo sería posible demostrar que un despido disciplinario tras quejas o denuncias formuladas frente a un superior no constituye una vulneración de la garantía de indemnidad?	151
Caso práctico Formalidades necesarias para el despido disciplinario procedente: aspectos clave en notificación, prescripción, sanción y alegaciones.	155
Caso práctico Posibilidad de despido disciplinario sin sanciones previas .	159
Caso práctico Despido disciplinario por faltas graves, ¿la doble sanción vulnera el principio <i>non bis in idem</i> ?	163
Caso práctico ¿Es posible realizar un despido disciplinario reconociendo su improcedencia?	165
Caso práctico ¿Las grabaciones constituyen una prueba válida para justificar el despido disciplinario?	167
Caso práctico Despido por falsedad de la capacitación académica en el cv	171
Caso práctico ¿Subir vídeos a redes sociales durante el trabajo justificaría un despido disciplinario?	173
Caso práctico ¿Es necesario un trámite de audiencia previa para un despido disciplinario?	177
Caso práctico ¿Se limita a casos posteriores a noviembre de 2024 la obligación de audiencia previa en despidos disciplinarios? .	181
Caso práctico Requisitos para que un despido disciplinario por disminución del rendimiento sea válido	185
Caso práctico Para el despido de un trabajador por sustraer productos de la empresa ¿influye el valor de lo hurtado?	189
Caso práctico ¿Una reunión con el delegado sindical es suficiente para cumplir el trámite de audiencia previa en caso de despido disciplinario?	193
Caso práctico Si el trabajador está afiliado a un sindicato, ¿es necesario realizar el trámite de audiencia previa?	195
Caso práctico Retirada del carné de conducir y despido del trabajador . . .	197
Caso práctico ¿Puede hacerse un despido disciplinario si la conducta del trabajador no produce un perjuicio económico directo? . . .	201

Caso práctico Prescripción de la sanción en caso de reconocimiento de los hechos por parte del trabajador	205
Caso práctico Despido disciplinario: carta de despido: descripción de los hechos imputados	207
Caso práctico ¿Cuánto tiempo debe mediar entre la baja y el despido para que no existan indicios de discriminación?	209
Caso práctico ¿Debe la persona trabajadora comunicar a la empresa su baja médica?	213
Caso práctico ¿Es posible entregar una segunda carta de despido imputando nuevos incumplimientos o ampliar la primera una vez que ya ha sido entregada?	217
Caso práctico ¿La falta de concreción de los hechos imputados en la carta de despido supone la improcedente del despido?	221
Caso práctico Si un trabajador fuerza un despido disciplinario, ¿tiene derecho a prestación por desempleo?	223
Caso práctico ¿Cuántas faltas de asistencia o de puntualidad son necesarias para justificar un despido?	227
Caso práctico Indemnización en caso de consideración del despido disciplinario como improcedente aplicando los límites legales de la reforma laboral 2012	231
Caso práctico Posibilidad de disciplinario en empresas sin convenio colectivo	235
Caso práctico Validez de informes de detectives en despidos disciplinarios	239
Caso práctico Procedencia del despido disciplinario por fichaje fraudulento en el control de jornada laboral	243
Caso práctico Ejemplos prácticos de situaciones de competencia desleal y su relación con el despido disciplinario	245
Caso práctico Cautelas necesarias para realizar un despido disciplinario por incumplimiento del pacto de no concurrencia	253
Caso práctico Despido verbal y posterior comunicación escrita: requisitos y plazos	257
Caso práctico Posibilidad de reclamación por daños y perjuicios por parte de la empresa tras despido disciplinario	261
Caso práctico Despido disciplinario por negligencia grave e incumplimiento de normas	263
Caso práctico En caso de embarazo, ¿el despido disciplinario será considerado nulo a pesar de estar justificado?	267
Caso práctico Despido disciplinario por activación fraudulenta del protocolo antiacoso	269
2. DESPIDO OBJETIVO	271
Caso práctico Externalización de servicios como causa del despido objetivo	273
Caso práctico ¿La automatización de un puesto de trabajo justifica el despido objetivo?	275
Caso práctico ¿Qué sucede si una empresa efectúa un despido objetivo y luego realiza contrataciones laborales?	279

SUMARIO

Caso práctico ¿Un trabajador en ERE puede ser despedido por causas objetivas?	283
Caso práctico ¿La empresa debe intentar adaptar el puesto de trabajo antes de proceder a un despido por ineptitud sobrevenida?	285
Caso práctico Extinción del contrato de trabajo por extinción de la personalidad jurídica del empresario: ¿Deben seguirse los trámites establecidos para el despido colectivo y objetivo?	287
Caso práctico Despido objetivo por causa económica tras concurso de cliente principal	289
Caso práctico ¿Qué contenido mínimo debe tener la carta de despido objetivo?	293
Caso práctico ¿Es obligatorio indicar el importe de la indemnización en la carta de despido objetivo?	297
Caso práctico Si la empresa reconoce la improcedencia del despido en caso de IT, ¿el despido sería improcedente o nulo?	299
Caso práctico Despido por sucesos anteriores a la IT, ¿puede ser considerado nulo o improcedente?	301
Caso práctico Declaración de incapacidad permanente y ajustes razonables antes del despido	303
Caso práctico ¿Un trabajador puede ser despedido tras comunicar su intención de disfrutar el permiso por NYCM?	307
Caso práctico Retraso en el pago de indemnización y posible nulidad del despido objetivo	309
Caso práctico Protección de la trabajadora embarazada frente al despido.	311
Caso práctico ¿Cuándo asume el FOGASA los pagos pendientes al trabajador en caso de despido objetivo por dificultades económicas de la empresa?	313
Caso práctico Plazo para interponer demanda por despido objetivo: ¿se computa el tiempo de preaviso.	315
Caso práctico Validez del despido objetivo tras solicitud de reducción de jornada con intenciones de evitar la extinción	317
Caso práctico Cálculo de la indemnización por despido objetivo e improcedente aplicando los límites de la reforma laboral 2012..	319
Caso práctico Cálculo de indemnización por despido objetivo	323
Caso práctico Cálculo de la indemnización por despido objetivo trabajador fijo discontinuo	325
Caso práctico Cálculo de indemnización por despido improcedente.	327
Caso práctico ¿Cómo puede demostrarse la «situación de insuficiencia presupuestaria» para la extinción del contrato por causas objetivas?	329
Caso práctico Requisitos y efectos del preaviso en el despido laboral ...	331
Caso práctico ¿La empresa puede imponer unilateralmente el disfrute de las vacaciones durante el periodo de preaviso de un despido?	333
Caso práctico Prueba de disminución de ingresos para despido objetivo por causa económica en empresas sin auditoría obligatoria	335

Caso práctico El uso de la licencia con el fin de buscar nuevo empleo en caso de despido objetivo, ¿supone conformidad con la decisión empresarial?	337
Caso práctico Despido objetivo por falta de adaptación y plazos legales mínimos	339
Caso práctico Condiciones para el despido objetivo por falta de adaptación a cambios técnicos.	341
Caso práctico Causas organizativas o productivas en despido objetivo: ¿se valoran respecto al centro afectado o la empresa en su totalidad?	345
Caso práctico Justificación del despido objetivo por causas económicas	347
Caso práctico ¿Es posible un nuevo despido objetivo si se acredita la imposibilidad de readmisión tras despido improcedente? .	349
Caso práctico Posibilidad de readmisión tras despido declarado improcedente y cierre del centro de trabajo	351
Caso práctico Requisitos y pruebas para el despido por ineptitud sobrevenida laboral.	353
Caso práctico Despido de trabajador jubilado parcialmente y repercusiones sobre el contrato relevo	355
Caso práctico ¿La pérdida de subvenciones públicas justifica el despido objetivo?	359
Caso práctico ¿Cuáles son las consecuencias legales derivadas de la declaración de improcedencia de un despido objetivo en el contexto de una sucesión empresarial?	361
Caso práctico ¿Cómo se justifica un despido objetivo vinculado a las pérdidas económicas debidas a una disminución de la carga de trabajo?	363
Caso práctico ¿Cómo puede acreditarse la falta de liquidez que impide el cumplimiento del pago de la indemnización?	367
Caso práctico ¿Qué criterios deben seguirse a la hora de elegir al trabajador afectado por un despido objetivo?	369
Caso práctico ¿La prioridad de permanencia de la RLT se aplica a todas las causas de despido recogidas en los arts. 51.1 y 52 c) del ET?	373
Caso práctico Garantía de permanencia en caso de despido objetivo tras cese como representante de los trabajadores	375
Caso práctico Embargo de salarios y obligación de puesta a disposición de la indemnización por despido objetivo	377
Caso práctico Posible despido del trabajador que recibe un apto con limitaciones en el reconocimiento médico	379
3. DESPIDO COLECTIVO	381
Caso práctico ¿Qué procedimiento debe seguir la empresa para la realización de un despido colectivo?	383
Caso práctico Cómputo de noventa días en los despidos colectivos. . . .	387
Caso práctico Despido colectivo: periodo de consultas: cumplimiento del deber de evitar o reducir los efectos de los despidos colectivos a la hora de negociar	389

SUMARIO

Caso práctico ¿Un grupo de empresas puede hacer un despido colectivo?	391
Caso práctico Nulidad judicial de la decisión extintiva de despido colectivo .	395
Caso práctico Obligación de comunicación individual en despido colectivo	397
Caso práctico ¿La transmisión de parte de la actividad a terceras empresas subrogando trabajadores computa para la existencia de despido colectivo?	399
Caso práctico Problemas procesales de la acción de despido colectivo ejercitada por la propia empresa para que éste se declare ajustado a derecho	401
Caso práctico Consecuencias por no comunicar el despido colectivo a la autoridad laboral	403
Caso práctico ¿La empresa puede desistir o dejar sin efecto el procedimiento de despido colectivo tras la apertura del periodo de consultas?	405
Caso práctico Legitimación de sindicatos minoritarios para impugnar acuerdos de despido colectivo	407
Caso práctico Mejoras pactadas en el acuerdo colectivo que regula el despido colectivo.	409
Caso práctico Plan de recolocación en caso de despido colectivo: concepto y obligatoriedad	411
Caso práctico Extinción de un contrato indefinido adscrito a obra, ¿computa a efectos de despido colectivo?	415
Caso práctico Validez del despido colectivo ante la obligación legal de subrogación laboral.	417

ANEXO II. FORMULARIOS

Modelo de carta genérica de despido disciplinario	421
Modelo de carta genérica de despido por causas objetivas	425
Formulario de papeleta de conciliación ante el SMAC en reclamación de despido objetivo (reconocimiento de improcedencia)	427
Formulario de demanda contra extinción por causas objetivas alegando por el trabajador la improcedencia del despido.	431
Formulario de papeleta de conciliación ante el Servicio de Mediación, Arbitraje y Conciliación (SMAC) en reclamación por despido disciplinario improcedente	435
Formulario de demanda genérica contra despido disciplinario para su consideración como improcedente	437

0.

INTRODUCCIÓN

El despido se define como la **finalización del contrato de trabajo por decisión unilateral del empresario** (expresa o tácita), encontrándose distintas modalidades en función de las causas por las que se producen o de la calificación legal que, sobre los mismos, realicen los jueces de lo social:

- **Es un acto unilateral del empresario.** La extinción de las relaciones laborales se lleva a cabo por la sola voluntad de aquel, sin participación del trabajador.
- **Es un acto constitutivo.** El empresario realiza el acto extintivo.
- **Es un acto receptivo.** Su eficacia depende del conocimiento por parte del afectado por el acto extintivo, es decir, no goza de eficacia jurídica hasta que llega a conocimiento del trabajador afectado.
- **Es un acto que produce la extinción contractual.**

Por su parte, el **Convenio número 158 de la OIT, sobre terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador**, establece un concepto amplio del término «despido», al referirse, en todo momento, a la «terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador», sin más adjetivos. Igualmente, establece que el empresario no podrá poner término a la relación de trabajo a menos que exista para ello una causa justificada relacionada con la capacidad o conducta del trabajador, o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio.

Esta obra pretende servir como complemento y apoyo práctico de las guías paso a paso publicadas con anterioridad por esta misma editorial, en las que se analizan los distintos tipos de despidos (Despido colectivo. Paso a paso. Despido objetivo. Paso a paso o Fraudes e incumplimientos laborales de las personas trabajadoras. Paso a paso, entre otras). En ellas, se abordan la normativa, los principales elementos y cualquier procedimiento de interés asociado a cada tipo de despido que se estudia.

Ahora bien, y a pesar de no ser en puridad el objeto de esta monografía, consideramos que la adecuada comprensión de los casos prácticos que se

plantearán y resolverán en los siguientes apartados hace necesaria una primera aproximación, aunque sea sucinta, a la normativa y a los principales elementos o criterios teóricos que sirven de base a los mismos en la normativa. Así, el lector podrá conocer las reglas básicas que luego le permitirán afrontar los casos prácticos con mayor solvencia y comprender de un modo adecuado los distintos extremos de la figura del despido analizados.

A tal fin, con anterioridad a los distintos prácticos que la experiencia nos hace considerar de interés, el lector encontrará la información teórica básica sobre los extremos que luego desarrollaremos en su aspecto práctico.

El libro se centra en los tres tipos de despido reconocidos en el ordenamiento jurídico español: despido disciplinario, despido objetivo y despido colectivo.

- Dentro de los **posibles incumplimientos laborales que originan el despido disciplinario** encontraremos supuestos de impacto actual en las relaciones laborales como: la simulación o exageración de la enfermedad como causa de despido disciplinario, el absentismo laboral injustificado, el abuso de confianza, la transgresión de la buena fe contractual o la disminución del rendimiento de trabajo.
- Sobre el **despido por causas objetivas** la obra profundiza de forma práctica en sus causas y justificación, los requisitos formales, la razonabilidad y proporcionalidad y el contenido de la carta de despido.
- En cuanto al **despido colectivo** nos centraremos en el control de los elementos numéricos, temporales y causales, la validez del periodo de consultas, **documentación requerida y las medidas sociales de acompañamiento** necesarias.



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

CASOS PRÁCTICOS SOBRE EL DESPIDO

El despido constituye una de las situaciones más complejas y frecuentes dentro de las relaciones laborales, manifestándose como la finalización unilateral de un contrato de trabajo por parte del empresario. El ordenamiento jurídico español regula y clasifica el despido en diversas modalidades, cada una con requisitos, procedimientos y consecuencias específicos, tal como recogen los artículos 49 a 54 del Estatuto de los Trabajadores y la normativa procesal laboral correspondiente.

Este libro aborda, a través de la exposición de casos prácticos, las distintas figuras de despido así como las formas en que pueden producirse y sus consecuencias. El objetivo es ofrecer al lector una herramienta útil y didáctica, basada en la legislación vigente y en situaciones reales, que sirva de referencia tanto para profesionales del derecho laboral como para trabajadores y empresarios interesados en comprender la aplicación práctica de esta materia.

— 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: 979-13-7011-371-1

