

**EL DESPIDO EN TRANSICIÓN: GARANTÍAS PREVENTIVAS,
AJUSTES RAZONABLES Y RECONFIGURACIÓN DEL PODER
EXTINTIVO¹**

***DISMISSAL IN TRANSITION:
PREVENTIVE GUARANTEES, REASONABLE ADJUSTMENTS AND
RECONFIGURATION OF THE POWER TO TERMINATE
EMPLOYMENT***

FRANCISCO VILA TIERNO

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Universidad de Málaga

Of Counsel Martínez Echevarría

<https://orcid.org/0000-0001-5718-4160>

Cómo citar este trabajo: Vila Tierno, F. (2026). El despido en transición: garantías preventivas, ajustes razonables y reconfiguración del poder extintivo. *Lex Social, Revista De Derechos Sociales*, 16 (1), 1–23. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.13102>

¹ Este artículo se integra en el marco de los siguientes acciones de investigación: Proyecto Estatal de I+D+i “La Sostenibilidad del Sistema de Pensiones en contextos de reformas e inestabilidad económica?” (PID2022-140298NB-I00); Grupo PAIDI SEJ-347 “Políticas de Empleo, Igualdad e Inclusión Social”; Proyecto Autonómico de I+D+i PPRO-SEJ-347-G-2023 “Medidas de apoyo al empleo de las personas mayores en la negociación colectiva”; Instituto de Investigación sobre Juventud, Mercado de Trabajo Inclusivo y Protección Jurídico-Social y Económica; Proyecto de I+D+i “Hacia una transición digital, ecológica y justa en las nuevas relaciones laborales”.

RESUMEN

El presente trabajo pretende reflejar el análisis de la evolución reciente del régimen jurídico del despido en nuestro país, identificando una reformulación de su planteamiento, pasando de un modelo correctivo-indemnizatorio hacia una configuración preventivo-garantista. Se examina, a estos efectos, la influencia de la consolidación jurisprudencial de la audiencia previa tras la STS 1250/2024, de 18 de noviembre, la reforma del artículo 49.1 n) del Estatuto de los Trabajadores y la centralidad de los ajustes razonables como límite estructural al poder extintivo empresarial. La cuestión que se plantea es determinar si nos encontramos ante una auténtica reconfiguración sistemática del despido como institución.

PALABRAS CLAVE: despido, modelo preventivo-garantista, audiencia previa, reforma del artículo 49.1 n) ET, ajustes razonables, poder extintivo empresarial, reconfiguración sistemática.

ABSTRACT

This paper analyses the recent evolution of Spanish dismissal law, identifying a reformulation of its underlying rationale, shifting from a compensatory model towards a preventive and guarantee-based framework. It examines the impact of the consolidation of the prior hearing requirement following Supreme Court Judgment 1250/2024 (18 November), the reform of Article 49.1 n) of the Workers' Statute, and the central role of reasonable accommodation as a structural limit to employer termination powers. The key question is whether these developments amount to a genuine systematic reconfiguration of dismissal as a legal institution.

KEYWORDS: dismissal, preventive and guarantee-based model, prior hearing, reform of Article 49.1 n) of the Workers' Statute, reasonable accommodation, employer termination powers, systematic reconfiguration.

SUMARIO

I. Hacia un nuevo paradigma del despido: del modelo correctivo-indemnizatorio al preventivo-garantista.

II. La audiencia previa como reconstrucción del equilibrio entre poder disciplinario y derecho de defensa

III. La reconfiguración material de la extinción por incapacidad permanente y su interacción con la ineptitud sobrevenida

IV. Riesgos prácticos, protocolos internos y exigencias de trazabilidad en el nuevo paradigma extintivo

V. Conclusiones. Consolidación del modelo preventivo y reconfiguración del poder extintivo

Bibliografía

I. HACIA UN NUEVO PARADIGMA DEL DESPIDO: DEL MODELO CORRECTIVO-INDEMNIZATORIO AL MODELO PREVENTIVO-GARANTISTA

El Derecho del despido en España se encuentra en un momento de transición en su configuración y caracterización que no puede identificarse como una mera acumulación de reformas parciales o rectificaciones jurisprudenciales aisladas que únicamente lo modifican en lo formal. Lo que se está produciendo es una auténtica mutación en la lógica interna sobre la que descansa el poder extintivo empresarial², una mutación que afecta, por tanto, a su dimensión formal y a su dimensión material.

En este sentido, durante décadas, el sistema español se asentó sobre un esquema relativamente estable: el despido era concebido como una decisión empresarial unilateral, sujeta a causalidad formal, cuya regularidad podía ser revisada judicialmente a posteriori. Si la decisión resultaba injustificada o defectuosa, el ordenamiento ofrecía un mecanismo correctivo de naturaleza predominantemente indemnizatoria³. La estabilidad real -esto es, la readmisión obligatoria sin posibilidad de sustitución por una cuantía- quedaba reservada a supuestos tasados de nulidad, esencialmente vinculados a la vulneración de derechos fundamentales o a determinadas situaciones especialmente protegidas.

² La caracterización del sistema español como modelo correctivo-indemnizatorio no es meramente descriptiva, sino que ha sido objeto de análisis sistemático desde la doctrina constitucional y laboralista, vid. v.gr. Rodríguez Rodríguez, Emma (2025). “El derecho a la audiencia previa: herramienta equilibradora ante el despido disciplinario”; Lan Harremanak, 54, (<https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.27958>), pp. 52–55.

³ Ruiz Castillo, M. M. (2010). *Igualdad y no discriminación. La proyección sobre el tratamiento laboral de la discapacidad*. Bomarzo, pp. 87–90.

Este modelo tenía una coherencia interna clara: el empresario asumía el riesgo económico de su decisión y el trabajador disponía de tutela judicial posterior. La contradicción y el control se producían ex post. La función del proceso era restauradora o compensatoria⁴.

Sin embargo, en los últimos años se observa una evolución en la referida conformación del despido, en la que, a través de reformas parciales o interpretaciones judiciales, se desplaza el centro de gravedad desde la corrección indemnizatoria posterior hacia la exigencia de garantías preventivas previas⁵. El ordenamiento comienza a imponer itinerarios obligatorios antes de la decisión extintiva⁶. Ya no basta con que el despido sea defendible en juicio; es preciso que haya sido construido conforme a un procedimiento mínimo de contradicción y de análisis de alternativas.

Este cambio no se limita al despido disciplinario ni a la incapacidad permanente o la pérdida de la idoneidad. Se inserta en una tendencia más amplia de reforzamiento del principio de conservación del empleo y de racionalización del poder empresarial⁷.

La transformación puede describirse a través de tres líneas principales:

a) Reforzamiento de garantías ex ante

La primera línea de actuación es la incorporación de garantías preventivas. La exigencia de audiencia previa en el despido disciplinario representa un ejemplo claro de esta nueva conformación. La decisión empresarial deja de ser un acto único e instantáneo que se comunica y luego se defiende, para convertirse en el resultado de un proceso previo mínimo de contradicción.

Este elemento supone el abandono de la decisión de la empresa como protagonista absoluta del proceso extintivo e introduce una dimensión bidireccional en el ejercicio del poder disciplinario. La empresa ya no actúa en un plano puramente unilateral, sino que debe abrir un espacio previo de defensa individual. Se trata de un cambio cualitativo en la estructura del acto extintivo.

Este reforzamiento de garantías ex ante no se agota en la audiencia previa. También se manifiesta en la obligación de analizar ajustes razonables antes de extinguir por incapacidad permanente⁸, en la exigencia de valorar reubicaciones en supuestos de

⁴ Monereo Pérez, J. L., & Guindo Morales, S. (2020). “Extinción contractual y discapacidad”, en Monereo Pérez, J.L. et al. (Eds.), *Protección jurídico-social de las personas con discapacidad*. Laborum, pp. 668–670.

⁵ Molina Navarrete, C. (2024): “Un juicio de convencionalidad debido, justicia salomónica de ocasión: Audiencia previa al despido sí, pero “ex nunc””, *Briefs AEDTSS*, núm. 101.

⁶ Esencialmente como consecuencia de la aplicación e interpretación, entre otros, de la Constitución Española (art. 96); Ley 25/2014, de 27 de noviembre, de Tratados y otros Acuerdos Internacionales y el Convenio núm. 158 de la OIT (art. 7).

⁷ Esteban Legarreta, R. (2025). “La reforma del artículo 49 TRLET en materia de extinción por incapacidad permanente y su puesta en relación con el derecho a los ajustes razonables”. *Briefs AEDTSS*, núm. 47.

⁸ STJUE de 18 de enero de 2024 (C-631/22).

ineptitud sobrevenida⁹ y en la interpretación restrictiva de conceptos como carga excesiva¹⁰.

En todos estos casos, el denominador común es el mismo: la decisión extintiva se subordina a un examen previo de alternativas en el que pesa más el factor de la conservación del empleo y las garantías para la persona trabajadora, en los términos que a continuación se desarrollan de manera autónoma (si bien, íntimamente relacionado con este vector).

b) Centralidad del principio de conservación del empleo

La segunda línea se identifica con la creciente centralidad del principio de conservación del empleo¹¹. Tradicionalmente, este principio operaba más como criterio interpretativo que como obligación concreta. Hoy, sin embargo, adquiere una dimensión operativa con efectos directos y reales que afectan al reiterado proceso extintivo¹².

La extinción, de esta forma, deja de ser la reacción inmediata frente a determinadas situaciones concretas y determinadas legalmente y pasa a ser la última ratio. Antes de extinguir, la empresa debe preguntarse si existen medidas razonables que permitan mantener la relación laboral, ya sea mediante adaptación del puesto, reubicación o modificación funcional, de una parte y, de otra, mediante el reforzamiento de las garantías de defensa de la persona trabajadora ante la posibilidad de que los hechos que se le imputen no constituyan una infracción merecedora de la pérdida del empleo. Ello no implica imponer sacrificios desproporcionados al empresario, pero sí exige una evaluación real y documentada de posibilidades menos lesivas.

Esta lógica aproxima el modelo español a una concepción vinculada a los estándares internacionales, en la que el contrato de trabajo no se rompe automáticamente ante la pérdida parcial de aptitud o ante determinados conflictos disciplinarios, sino que se somete a una evaluación previa de alternativas y que se vinculan, de un modo más evidente, al principio de conservación del empleo.

La consecuencia de lo anterior, no obstante, no es la prohibición del despido, sino la elevación del estándar justificativo, puesto que, retomando el carácter tuitivo que siempre estuvo presente en el Derecho Laboral (de una manera más o menos intensa), “pesaría” más la continuidad en el empleo que la pérdida del mismo. El contrato de trabajo deja de

⁹ STS 126/2022, de 23 de febrero.

¹⁰ Sobre este particular: Moreno Solana, A. (2026). Algunas reflexiones sobre el principio de acomodación razonable como mecanismo de mantenimiento del empleo y frente a la extinción del contrato de trabajo. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 490, pp. 154-190. <https://doi.org/10.51302/rtss.2026.24869>.

¹¹ Palacios Rizzo, A. (2008). *El modelo social de discapacidad. Orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad*. Cinca, pp.103–105.

¹² Gutiérrez Colominas, D. (2019), *La obligación de realizar ajustes razonables en el puesto de trabajo para personas con discapacidad*, Bomarzo, pp. 60–63.

ser frágil frente a determinadas contingencias y se somete a un estándar más exigente de mantenimiento cuando ello sea objetivamente posible.

c) Intensificación del control judicial sobre la racionalidad empresarial

Por último, como tercer vector, se reconoce una intensificación del control judicial. La introducción de conceptos jurídicos indeterminados como “carga excesiva” o “razonabilidad”, por más que encuentran parámetros legales de referencia, desplaza hacia la jurisdicción una tarea de delimitación material más compleja, si bien, no es menos cierto, como hemos advertido, que el propio legislador introduce elementos de concreción para su determinación, sea en la legislación general, sea en la de carácter antidiscriminatorio¹³.

Ello supone que el juez no solo examina si la causa existe, sino si se han agotado las alternativas razonables antes de extinguir. La revisión se desplaza desde la mera verificación formal hacia el análisis de proporcionalidad.

Este desplazamiento, en consecuencia, incrementa la intensidad del control jurisdiccional y obliga a las empresas, por tanto, a documentar con mayor precisión el proceso decisorio para poder justificar de un modo válido la conducta empresarial.

Se puede afirmar, tras lo analizado, que el modelo anterior se caracterizaba, en buena medida, por la monetización del despido: la improcedencia se traducía en indemnización y el sistema asumía que el coste económico era el principal mecanismo de corrección. Se puede decir, en este contexto, que se pasa de la monetización del despido a la racionalización estructural e institucionalizada¹⁴.

El modelo emergente no elimina, sin embargo, la indemnización compensatoria, pero la relega como último estadio de un proceso en el que cobran protagonismo las garantías

¹³ Así, por ejemplo, el art. 49.1 n) ET viene a señalar que “Para determinar si la carga es excesiva se tendrá particularmente en cuenta el coste de las medidas de adaptación en relación con el tamaño, los recursos económicos, la situación económica y el volumen de negocios total de la empresa. La carga no se considerará excesiva cuando sea paliada en grado suficiente mediante medidas, ayudas o subvenciones públicas.

Sin perjuicio de lo anterior, en las empresas que empleen a menos de 25 personas trabajadoras se considerará excesiva la carga cuando el coste de adaptación del puesto de trabajo, sin tener en cuenta la parte que pueda ser sufragada con ayudas o subvenciones públicas, supere la cuantía mayor de entre las siguientes:

1.ª La indemnización que correspondiera a la persona trabajadora en virtud de lo establecido en el artículo 56.1.

2.ª Seis meses de salario de la persona trabajadora que solicita la adaptación”.

Al tiempo, en su caso, 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 art. 40 determina que “Para determinar si una carga es excesiva se tendrá en cuenta si es paliada en grado suficiente mediante las medidas, ayudas o subvenciones públicas para personas con discapacidad, así como los costes financieros y de otro tipo que las medidas impliquen y el tamaño y el volumen de negocios total de la organización o empresa”.

¹⁴ Vid. al respecto, Mercader Uguina, J. R. (2025). “Enfermedad, discapacidad y extinción del contrato de trabajo: distintos escenarios, nuevos tiempos”, *Trabajo y Derecho*, (126).

previas¹⁵. La empresa no puede limitarse a calcular el coste de la improcedencia; debe estructurar la decisión conforme a un itinerario exigente que puede suponer, en su caso, la propia exclusión del despido.

Se pasa así, como hemos señalado, de un modelo correctivo a un modelo preventivo-garantista¹⁶.

II. LA AUDIENCIA PREVIA COMO RECONSTRUCCIÓN DEL EQUILIBRIO ENTRE PODER DISCIPLINARIO Y DERECHO DE DEFENSA

Si la conformación emergente del despido se caracteriza por la intensificación de garantías ex ante y por la exigencia de un itinerario previo antes de extinguir, la consolidación de la audiencia previa en el despido disciplinario constituye, desde la STS 1250/2024, de 18 de noviembre¹⁷, la manifestación más clara de esta transformación en el plano formal.

No se trata simplemente de añadir un trámite a la secuencia tradicional, sino de alterar la lógica misma del ejercicio del poder disciplinario¹⁸ a través de una nueva forma de entenderlo, a partir de varias premisas clave:

a) Del acto unilateral instantáneo al acto condicionado por contradicción previa

En el modelo clásico, el despido disciplinario se configuraba, como ya hemos adelantado, como un acto unilateral¹⁹, cuya validez dependía del cumplimiento de requisitos formales (comunicación escrita, concreción de hechos) y de la existencia de causa suficiente. El espacio de contradicción se producía principalmente en sede judicial. En este contexto, la empresa decidía y la persona trabajadora impugnaba.

La exigencia de audiencia previa, en los términos ya señalados, modifica esa secuencia. Introduce un momento de contradicción anterior a la decisión²⁰, lo que implica que el acto extintivo ya no puede considerarse plenamente formado hasta que se haya ofrecido al trabajador la posibilidad real de defenderse.

Esta exigencia produce una doble consecuencia:

- La decisión empresarial debe construirse provisionalmente antes de la audiencia, pero no puede cerrarse definitivamente hasta que se haya oído al afectado.

¹⁵ Gutiérrez Colominas, D. (2019). op. cit. pp. 45–48.

¹⁶ Ruiz Castillo, M. M. (2010), op. cit. pp. 94–97.

¹⁷ Fundamento Jurídico Tercero. Vid. de manera extensa, v.gr. Aguado Silvestre, S. (2025): “La problemática aplicación e interpretación del artículo 7 del convenio 158 de la OIT (Tribunal Supremo, Sala de lo Social, Sentencia 1250/2024 de 18 de Noviembre)” *Revista Jurídica de la Universidad de León*, núm. 13, 2025, pp. 19-28.

¹⁸ Y que se deriva de la aplicación del Convenio núm. 158 de la OIT (art. 7).

¹⁹ STS 1250/2024, de 18 de noviembre, FJ 4º.

²⁰ Molina Navarrete, C. (2024), op. cit. pp. 2–3.

- La carta de despido deja de ser el primer momento de comunicación sustancial de los hechos; debe existir una comunicación anterior, diferenciada y suficientemente concreta.

Desde el punto de vista estructural, el poder disciplinario deja de ejercerse en clave puramente vertical para incorporar un componente de debate o contra posicionamiento mínimo, en el que la parte trabajadora adquiere mayor protagonismo y fuerza. O dicho a la inversa, se reduce el ámbito de actuación empresarial mediante la introducción de un nuevo trámite generalizado de defensa previa.

b) Contenido material de la audiencia: defensa real y útil

La audiencia previa no puede reducirse a una formalidad vacía. Su contenido exige, al menos, tres elementos esenciales:

- Comunicación concreta de los hechos imputados. No basta con referencias genéricas a incumplimientos, pérdida de confianza o conducta inapropiada. Debe identificarse el núcleo fáctico que fundamenta la posible sanción. La precisión no es un formalismo excesivo, sino la condición necesaria para que la defensa sea real²¹.
- Oportunidad efectiva de contradicción. La posibilidad de defensa no puede ser meramente teórica. Debe concederse un plazo razonable para formular alegaciones, explicar circunstancias o aportar elementos de descargo. La simultaneidad entre comunicación de hechos y entrega de carta de despido vacía de contenido la garantía.
- Decisión posterior diferenciada. La decisión debe adoptarse después de la audiencia. Si la carta introduce hechos sustancialmente nuevos o ignora completamente las alegaciones formuladas, la garantía pierde sentido.

La forma puede ser flexible (oral o escrita), pero la efectividad no lo es. La carga de acreditar que la audiencia se produjo y fue real recae sobre la empresa. En un escenario litigioso, la ausencia de constancia documental debilita estructuralmente la posición empresarial.

c) La excepción de razonabilidad: límites y riesgos de banalización

La previsión de que la audiencia pueda omitirse cuando no pueda pedirse razonablemente al empleador que la conceda debe ser interpretada con cautela.

Si se amplía de manera excesiva, la excepción devora la regla. No es suficiente alegar urgencia genérica, gravedad abstracta de la conducta o pérdida de confianza. La razonabilidad debe vincularse a circunstancias objetivas y acreditables: imposibilidad

²¹ Rodríguez Rodríguez, E. (2025), op. cit. pp. 59–60.

material de localización, riesgo inmediato para personas o bienes, situaciones excepcionales que hagan inviable el trámite previo.

La interpretación restrictiva es coherente con el desplazamiento hacia un modelo preventivo. Una excepción amplia reintroduciría la lógica del acto instantáneo.

d) Consecuencias jurídicas: improcedencia y densificación del control

La omisión injustificada de la audiencia previa determina la improcedencia del despido²². Este efecto no es meramente simbólico. Supone que el defecto no es subsanable ex post mediante el proceso judicial. La defensa posterior no corrige la ausencia de defensa previa.

Se refuerza así la idea de que el itinerario es tan relevante como la causa. La empresa puede tener razón en el fondo y, sin embargo, ver degradada su decisión por defectos en el proceso previo.

Esto refuerza el control judicial, desplazando parte del debate hacia el cumplimiento del estándar procedimental.

e) Eficacia temporal y coherencia sistemática

La citada STS 1250/2024, de 18 de noviembre, no opera para extinciones anteriores a la misma. La decisión de limitar la eficacia de la exigencia a despidos posteriores al pronunciamiento que la consagra supone un elemento singular en la técnica jurisprudencial²³.

Desde un punto de vista teórico, la aplicabilidad directa de la norma internacional²⁴ no nace con la sentencia, sino con su incorporación al ordenamiento²⁵. Sin embargo, la solución adoptada busca preservar la seguridad jurídica en un contexto interpretativo anterior.

Esta tensión refleja una dificultad estructural: cómo compatibilizar el reconocimiento de una obligación preexistente con la necesidad de evitar efectos disruptivos masivos. La solución es pragmática, pero revela que el sistema se encuentra en transición e implica una ausencia de afectación para aquellos que actuaron de buena fe, de acuerdo con los requisitos establecidos de manera pacífica hasta el momento del fallo.

f) Impacto cultural y organizativo

²² STS 1250/2024, de 18 de noviembre, FJ 5º.

²³ Sanguinetti Raymond, W.: “El derecho de defensa previa al trabajador frente al despido”, *Revista de derecho social*, núm. 105, 2024, p. 72; Vivero Serrano, J. B.: “La audiencia del trabajador antes del despido según el Supremo: Un apabullante leading case”, *Diario La Ley*, 2024, p. 3.

²⁴ Molina Navarrete, C. (2024), op. cit. pp. 3–4.

²⁵ STS 1250/2024, de 18 de noviembre, FJ 3º.

Más allá del debate jurídico, la exigencia de audiencia previa tiene un impacto organizativo. Obliga a diseñar protocolos internos, coordinar recursos humanos y asesoramiento jurídico, documentar actuaciones y anticipar el eventual control judicial.

El despido disciplinario deja de ser un acto reactivo para convertirse en una decisión estructurada que requiere un diseño preliminar en distintas fases.

La audiencia previa no suprime, por tanto, el poder disciplinario, pero lo racionaliza y lo somete a una arquitectura garantista²⁶ que modifica su fisonomía tradicional²⁷.

Si finalmente cumple o consigue este cometido será objeto del análisis de los resultados o estadísticas de despido, si bien ya ha supuesto la necesidad de plantearse el proceso extintivo como un procedimiento que requiere una reflexión en la dinámica de las empresas que ya no podrán, como en parte hacían algunas de ellas, simplemente a provisionar las cantidades que anualmente consideraban necesarias para hacer frente a los costes por contingencias laborales. Ahora, aunque el importe indemnizatorio pueda seguir siendo el mismo en el supuesto de una calificación judicial como improcedente, no lo será ni el procedimiento, ni el asesoramiento jurídico para ello, además de potenciar exponencialmente la posibilidad de obtener tal calificación, incrementado, en consecuencia, el “precio” final del despido.

III. LA RECONFIGURACIÓN MATERIAL DE LA EXTINCIÓN POR INCAPACIDAD PERMANENTE Y SU INTERACCIÓN CON LA INEPTITUD SOBREVENIDA

Si la audiencia previa transforma la dimensión formal del despido disciplinario, la reforma del régimen de extinción por incapacidad permanente incide directamente en su dimensión sustantiva. No estamos ante un simple ajuste técnico, sino ante una alteración profunda de la lógica que conectaba pérdida de aptitud y ruptura contractual²⁸.

La incapacidad permanente deja de operar como presupuesto casi automático de extinción²⁹ para insertarse en un esquema de análisis previo, evaluación de alternativas y motivación reforzada. La cuestión jurídica deja de ser si existe una declaración administrativa firme que justifica la extinción y pasa a ser si, pese a ella, el mantenimiento del vínculo resulta razonablemente posible.

a) Del automatismo resolutorio a la exigencia de proceso previo

En el modelo anterior, la declaración de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez activaba, en la práctica, la ruptura del contrato como consecuencia casi inmediata. Hasta tal punto era así, que la STS 544/2024, de 11 de abril, reconocía que la

²⁶ Rodríguez Rodríguez, E. (2025), op. cit, p.60.

²⁷ Molina Navarrete, C. (2024), op. cit. pp. 4–5.

²⁸ Esteban Legarreta, R. (2025). “La reforma del artículo 49 TRLET en materia de extinción por incapacidad permanente y su puesta en relación con el derecho a los ajustes razonables”. *Briefs AEDTSS* 47, pp. 1–3.

²⁹ STJUE de 18 de enero de 2024 (C-631/22), apdos. 44–47.

situación de incapacidad absoluta o gran invalidez no era compatible con el trabajo, salvo que fueran esporádicos o marginales, no dando lugar a su inclusión en la Seguridad Social (vuelta a la interpretación restrictiva del art. 198.2 LGSS). El sistema asumía que la pérdida de capacidad para el desempeño del trabajo habitual equivalía a inviabilidad contractual.

La transformación actual rompe esa secuencia lineal desde la STJUE 18/1/24, que ya consolida la conocida desde entonces como doctrina Ca Na Negreta. Y aunque esta resolución se reducía a la IPT, en nuestro país la reforma del art 49.1 n) ET ha supuesto que la extinción deja de ser reacción automática y pasa a configurarse como última ratio en todos los supuestos de incapacidad permanente³⁰.

Ello implica que la empresa no puede limitarse a constatar la existencia de una resolución administrativa. Debe activar un proceso de análisis previo que explore:

- La posibilidad de adaptar el puesto³¹.
- La viabilidad de redistribuir funciones.
- La existencia de vacantes compatibles.
- La compatibilidad entre limitaciones y tareas alternativas.

El eje se desplaza, de esta forma, desde la constatación de la incapacidad hacia la evaluación de la continuidad, más aún en circunstancias en las que se incrementa la dificultad de acceder a un nuevo empleo por parte de la persona trabajadora afectada por la referida incapacidad.

b) Ajustes razonables como obligación operativa

El concepto de ajuste razonable³² deja de ser una referencia abstracta para convertirse en una obligación concreta³³.

No se trata de imponer sacrificios ilimitados al empleador, sino de exigir la adopción de medidas adecuadas que permitan al trabajador continuar desempeñando funciones compatibles con sus limitaciones, siempre que tales medidas no supongan una carga desproporcionada.

³⁰ STJUE de 18 de enero de 2024 (C-631/22), apdos. 51-53.

³¹ Vid. Preciado Domènech, C. H. (2022). “Prohibición de discriminación por discapacidad”. *Revista de Jurisprudencia Laboral*, (2), pp. 2-3 y 5.

³² Goñi Sein, J. L. (2025, junio 13). “La incapacidad permanente como causa de extinción del contrato de trabajo tras la Ley 2/2025: puntos críticos”. *Diario La Ley*.

³³ Es cierto, en cualquier caso, que se parte del artículo 5 de la Directiva 2000/78 que ordena los ajustes razonables para las personas con discapacidad: “A fin de garantizar la observancia del principio de igualdad de trato en relación con las personas con discapacidades, se realizarán ajustes razonables. Esto significa que los empresarios tomarán las medidas adecuadas, en función de las necesidades de cada situación concreta, para permitir a las personas con discapacidades acceder al empleo, tomar parte en el mismo o progresar profesionalmente, o para que se les ofrezca formación, salvo que esas medidas supongan una carga excesiva para el empresario. La carga no se considerará excesiva cuando sea paliada en grado suficiente mediante medidas existentes en la política del Estado miembro sobre discapacidades”.

Este deber altera sustancialmente la posición empresarial. La empresa ya no puede fundar la extinción en la mera incompatibilidad con el puesto originario; debe demostrar que ha evaluado alternativas reales.

El análisis debe ser:

- Individualizado.
- Técnico.
- Documentado.
- Motivado.

La ausencia de evaluación real puede convertir la extinción en jurídicamente vulnerable, incluso cuando la incapacidad esté formalmente acreditada.

c) La carga excesiva como límite estructural

El límite de la obligación empresarial se sitúa en la carga excesiva o desproporcionada³⁴. Este concepto introduce una ponderación compleja³⁵ que integra variables económicas, organizativas y funcionales: “Para determinar si la carga es excesiva se tendrá particularmente en cuenta el coste de las medidas de adaptación en relación con el tamaño, los recursos económicos, la situación económica y el volumen de negocios total de la empresa. La carga no se considerará excesiva cuando sea paliada en grado suficiente mediante medidas, ayudas o subvenciones públicas”.

En consecuencia, no toda dificultad constituye carga excesiva. El criterio exige examinar, por tanto:

- Coste financiero de la adaptación.
- Dimensión y recursos de la empresa.
- Impacto organizativo de la medida.
- Existencia de ayudas o apoyos públicos.
- Disponibilidad real de puestos compatibles.

La indeterminación del concepto³⁶ (salvo para las empresas con menos de 25 trabajadores)³⁷ no es un defecto, sino una consecuencia de su función estructural. Permite

³⁴ Pastor Martínez, A. (2025). “Extinción del contrato y discapacidad del trabajador”. *Revista de Derecho Social*, n. 110, pp. 58–60.

³⁵ Rico Márquez, M. N. (2025). “Extinción del contrato de trabajo por incapacidad permanente (1)”. *Diario La Ley*, (10814).

³⁶ Moreno Solana, A. (2026), op. cit. p. 154.

³⁷ “Sin perjuicio de lo anterior, en las empresas que empleen a menos de 25 personas trabajadoras se considerará excesiva la carga cuando el coste de adaptación del puesto de trabajo, sin tener en cuenta la parte que pueda ser sufragada con ayudas o subvenciones públicas, supere la cuantía mayor de entre las siguientes:

1.^a La indemnización que correspondiera a la persona trabajadora en virtud de lo establecido en el artículo 56.1.

2.^a Seis meses de salario de la persona trabajadora que solicita la adaptación”.

adaptar el estándar a la realidad empresarial concreta, pero al mismo tiempo intensifica, como hemos reiterado, el control judicial.

En términos prácticos, la empresa deberá justificar por qué determinadas medidas resultan desproporcionadas o inviables. La simple alegación de dificultad organizativa no será suficiente.

d) Dimensión temporal y suspensión

La reforma incorpora una dimensión temporal que refuerza la lógica preventiva. La relación puede quedar suspendida³⁸ durante el período de análisis, evitando decisiones precipitadas.

El tiempo se convierte en un elemento estructural del proceso decisorio. La pausa obligada antes de la extinción refuerza la idea de que la ruptura no es reacción automática, sino resultado de un examen razonado.

e) Diferenciación con la ineptitud sobrevenida

Uno de los riesgos prácticos más relevantes es la confusión entre incapacidad permanente y supuesto de ineptitud sobrevenida³⁹ derivado de informe de no apto emitido por el servicio de prevención.

Ambas situaciones responden a lógicas distintas.

La incapacidad permanente es una declaración administrativa con efectos prestacionales. El informe de no apto es una valoración preventiva interna que no extingue por sí misma el contrato.

En el supuesto de no apto:

- No existe causa automática de extinción.
- Debe analizarse adaptación o recolocación.
- La vía adecuada, si procede, es el despido objetivo por ineptitud sobrevenida.

Confundir ambos supuestos puede conducir a decisiones incorrectamente fundamentadas y, por tanto, a su degradación procesal.

Aspecto	Incapacidad permanente	No apto
Discapacidad	Presunta	Posible
Ajustes	Exigidos por ley	Exigidos por doctrina
Extinción automática	Prohibida	Prohibida
Tipo de extinción	Art. 49.1 n) ET	Art. 52 a) ET

³⁸ Ibidem, pp. 160 y 161.

³⁹ Ibidem, p. 183.

f) Punto de convergencia: exploración de alternativas

Pese a sus diferencias, ambos supuestos comparten un elemento estructural: la obligación de explorar alternativas antes de extinguir⁴⁰. Si bien:

- En la incapacidad permanente, este deber se articula explícitamente en términos de ajustes razonables.
- En la ineptitud sobrevenida, deriva de la necesidad de acreditar la imposibilidad objetiva de desempeño tras valorar reubicaciones y adaptaciones posibles.

En ambos casos, no obstante, la empresa debe demostrar que la extinción no es una decisión automática, sino la consecuencia final de un proceso de evaluación.

Aunque ambos supuestos exigen analizar ajustes, **no son equivalentes**.

En el art. 49.1 n) ET

- la obligación está **positivizada expresamente en la ley**,
- la extinción sin ajustes puede ser **directamente ilegal**.

En el “no apto”

la obligación deriva de:

- la normativa antidiscriminatoria,
- la interpretación jurisprudencial,
- el deber de protección de la salud.

pero la extinción **sigue canalizándose como despido objetivo**, no como causa automática.

g) Impacto sistémico en el poder extintivo

Partiendo, por tanto, de que la reconfiguración del art. 49.1 n) ET confirma que el poder extintivo empresarial ya no puede estructurarse sobre automatismos, la decisión exige ahora un itinerario compuesto por:

- Identificación precisa del problema.
- Evaluación técnica de limitaciones.
- Análisis de alternativas razonables.
- Valoración de proporcionalidad.

⁴⁰ Rodríguez Sanz de Galdeano, B. (2020). “El deber de introducir adaptaciones como medida de acceso y mantenimiento del empleo de las personas con discapacidad”. *Documentación Laboral*, n. 120, pp- 62–64.

- Motivación documentada.
- Decisión final coherente con el proceso seguido.

Este esquema refuerza la idea central del nuevo paradigma: el despido o la extinción se convierte en una decisión de alta intensidad garantista, donde el procedimiento es tan relevante como la causa, donde la forma es tan significativa como el fondo.

IV. RIESGOS PRÁCTICOS, PROTOCOLOS INTERNOS Y EXIGENCIAS DE TRAZABILIDAD EN EL NUEVO PARADIGMA EXTINTIVO

La transformación descrita en los apartados anteriores no se agota en el plano conceptual o jurisprudencial. Produce consecuencias inmediatas en la práctica empresarial y en la litigiosidad futura. El nuevo paradigma del despido⁴¹ -caracterizado por la exigencia de garantías preventivas y por la centralidad del análisis de alternativas- obliga a replantear los procesos internos de toma de decisiones.

El poder extintivo deja de ser un acto aislado para convertirse en un proceso en fases y documentado. En este contexto, el riesgo jurídico ya no deriva únicamente de la inexistencia de causa, sino de la insuficiencia del itinerario previo o la ausencia de una decisión motivada⁴². En este orden, se plantean distintas premisas.

a) El desplazamiento del riesgo: del contenido al proceso

En el modelo tradicional, el foco principal del riesgo jurídico residía en la acreditación de la causa y en la proporcionalidad de la decisión. Hoy ese riesgo se amplía y se desplaza parcialmente hacia el proceso previo, de manera que, como ya se ha descrito:

- Un despido disciplinario puede degradarse no porque la infracción no exista, sino porque no se haya articulado un espacio real de audiencia previa real⁴³. En el despido disciplinario, la existencia de una infracción grave no legitima por sí sola la decisión si no se ha garantizado de contradicción previa.
- Una extinción por incapacidad permanente puede resultar insostenible no porque la incapacidad no esté acreditada, sino porque no se hayan evaluado ajustes razonables⁴⁴.
- Un despido por ineptitud puede verse cuestionado no por inexistencia de limitaciones, sino por no haberse explorado reubicaciones.

La clave pasa a ser la reconstrucción del itinerario seguido por la empresa. La primera conclusión es que el eje del control jurídico se desplaza progresivamente desde el resultado final hacia el proceso de formación de la decisión. La causa sigue siendo necesaria, pero ya no es suficiente. La racionalidad del itinerario previo se convierte en objeto central de escrutinio. El proceso decisorio se convierte, de este modo, en un

⁴¹ Monereo Pérez, J.L. y Guindo Morales, S. (2020), op. cit., pp. 675–678.

⁴² Ruiz Castillo, E. (2010), op. cit., pp. 100–102.

⁴³ STS 126/2022, de 23 de febrero (rec. 3259/2020), FJ 3º.

⁴⁴ STS 126/2022, de 23 de febrero, FJ 4º.

elemento autónomo sometido a valoración judicial como lo es la propia decisión. Existe, en este punto, por tanto, un doble riesgo empresarial que se identifica con cada una de las fases que caracterizan ahora la extinción.

El proceso adquiere autonomía jurídica⁴⁵. No es mero soporte del resultado, sino condición de validez.

Todo ello supone, en consecuencia, una intensificación cualitativa del control judicial⁴⁶. El juez no se limita a verificar la existencia de causa, sino que examina la coherencia interna del proceso decisorio. Conceptos como razonabilidad, proporcionalidad o carga excesiva exigen ponderación contextual. Esta tarea amplía el espacio de intervención jurisdiccional y exige a las empresas mayor rigor en la fundamentación. El desplazamiento del litigio hacia el análisis del itinerario seguido eleva, en este sentido, el nivel técnico de la controversia.

b) La trazabilidad como elemento estructural

Se produce, del mismo modo, una elevación del estándar de motivación⁴⁷. El poder extintivo ya no puede ejercerse de forma meramente reactiva o intuitiva.

La empresa debe, atendiendo a lo ya recogido en epígrafes precedentes:

- Precisar los hechos imputados antes de decidir disciplinariamente.
- Documentar la oportunidad real de defensa.
- Analizar técnicamente las limitaciones funcionales.
- Evaluar alternativas concretas de adaptación.
- Justificar la eventual carga excesiva.
- Dejar constancia trazable del proceso seguido.

En este nuevo escenario la trazabilidad documental deja de ser una recomendación prudencial para convertirse en exigencia estructural y adquiere un papel central⁴⁸. No basta con haber realizado determinadas actuaciones; es imprescindible poder acreditarlas.

La trazabilidad implica:

- Registro claro de la comunicación previa de hechos en el despido disciplinario.
- Constancia de la oportunidad real de defensa.
- Documentación del análisis de ajustes razonables.
- Informes técnicos sobre limitaciones y compatibilidades.
- Motivación expresa de la carga excesiva o de la imposibilidad de adaptación.
- Actas o constancias de reuniones internas.

⁴⁵ Goerlich Peset, J. M. (1994). “La extinción del contrato de trabajo en el Estatuto de los Trabajadores reformado”. *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, n. 43, pp. 77–80.

⁴⁶ STS 1250/2024, de 18 de noviembre, FJ 6º.

⁴⁷ Ruiz Castillo, M.M. (2010), op. cit., pp. 87–90.

⁴⁸ Preciado Domènech, C.H. (2022), op. cit., pp. 3–4.

La ausencia de documentación no solo dificulta la defensa procesal; puede generar la presunción de inexistencia del proceso previo⁴⁹.

La práctica empresarial deberá adaptarse mediante protocolos internos que integren recursos humanos, servicios jurídicos y, en su caso, servicios de prevención.

c) Protocolización del poder extintivo

El nuevo paradigma exige la protocolización de decisiones que antes podían adoptarse de forma más inmediata, en tanto que, como se ha comentado, hay un impacto sistémico en el poder extintivo (vid. supra):

-En el despido disciplinario, el protocolo debería contemplar:

- Identificación preliminar de hechos.
- Elaboración de comunicación previa diferenciada.
- Concesión de plazo razonable.
- Registro de alegaciones.
- Evaluación posterior y redacción coherente de la carta.

-En supuestos de incapacidad o no aptitud:

- Recepción formal de la resolución o informe.
- Análisis técnico de limitaciones.
- Estudio de adaptaciones posibles.
- Consulta interna sobre vacantes.
- Valoración económica de la carga.
- Decisión motivada.

La protocolización⁵⁰ no elimina la discrecionalidad empresarial, pero la somete a un marco estructurado que antes no estaba presente de manera tan formal e institucionalizada.

⁴⁹ Monereo Pérez, J.L. y Guindo Morales, S. (2020), op. cit., pp. 682–685.

⁵⁰ Rodríguez Sanz de Galdeano (2020), B. op. cit , pp. 68–70.

PROTOCOLO A
Incapacidad permanente (art. 49.1 n) ET)
Fase 1 Recepción de la resolución del INSS • Comprobar tipo de incapacidad Notificar al trabajador su derecho a solicitar ajustes • ⌚ Plazo trabajador: 10 días
Fase 2 Análisis de ajustes razonables • ☐ Adaptación técnica del puesto ☐ Cambio de funciones compatibles ☐ Reubicación en vacantes existentes
Evaluar: • coste, • impacto organizativo, • tamaño de empresa.
Fase 3 Informe de viabilidad • ☐ Documento interno motivado ☐ Justificación objetiva de imposibilidad o carga excesiva
Sin este informe → altísimo riesgo de nulidad.
Fase 4 Decisión • ☐ Ajuste o reubicación → mantenimiento del contrato ☐ Imposibilidad acreditada → extinción art. 49.1 n) ET motivada

PROTOCOLO B
Declaración de “NO APTO” (Servicio de Prevención)
Fase 1 Análisis del informe • ☐ No equivale a incapacidad ☐ Se refiere al puesto concreto
Fase 2 Adaptación del puesto • ☐ Modificación de tareas ☐ Medidas técnicas u organizativas
Fase 3 Reubicación • ☐ Búsqueda de vacantes compatibles ☐ Análisis real y documentado
Fase 4 Decisión extintiva (si procede) • ☐ Despido objetivo por ineptitud sobrevenida ☐ Indemnización 20 días/año ☐ Carta detallada y coherente

d) Coordinación interdisciplinar⁵¹

La decisión extintiva, por otra parte, deja de ser un asunto exclusivamente jurídico o exclusivamente organizativo.

Y así, por ejemplo, en los supuestos de incapacidad o no aptitud, intervienen elementos médicos, preventivos, organizativos y económicos. La falta de coordinación puede generar decisiones prematuras o insuficientemente fundamentadas. La integración entre departamentos con competencias en estas materias resulta imprescindible para garantizar que el análisis de alternativas sea real y no meramente formal. Bien es cierto, no obstante, que la dimensión de la empresa puede ser, a estos efectos, concluyente, puesto en pymes no existe tal diferenciación o especialización, lo que las obligará a acudir a la asunción de servicios externalizados para evitar riesgos innecesarios.

e) Intensificación de la litigiosidad cualitativa⁵²

El nuevo modelo no necesariamente incrementará el número de litigios, pero sí modificará su contenido.

El debate procesal se desplazará hacia:

- La suficiencia de la audiencia previa.
- La efectividad de la defensa ofrecida.
- La realidad del análisis de ajustes.
- La proporcionalidad de la carga excesiva.
- La exhaustividad del estudio de reubicaciones.

El litigio se tecnifica. Las demandas no se limitarán a negar la causa, sino a cuestionar la calidad del proceso previo.

f) Riesgos de automatismo residual⁵³

Pese al cambio normativo, existe el riesgo de que subsistan inercias automatistas.

La tendencia a identificar incapacidad con extinción, o a considerar el informe de no apto como equivalente a ineptitud automática, puede persistir en la práctica.

El nuevo paradigma exige abandonar esas simplificaciones. La empresa que actúe bajo esquemas anteriores se enfrentará a mayores probabilidades de degradación procesal.

g) Impacto cultural: del cálculo indemnizatorio al estándar garantista

⁵¹ Mercader Uguina, J.R (2025), op. cit.

⁵² Esteban Legarreta, E. (2025), op. cit , pp. 6–8.

⁵³ Goñi Sein, J.L. (2025), op.

Quizá la transformación más profunda sea cultural. En el modelo monetizado⁵⁴, la decisión podía articularse sobre un cálculo económico: riesgo de improcedencia, coste indemnizatorio, probabilidad de litigio. En el modelo emergente, el riesgo se vincula al incumplimiento de estándares procedimentales⁵⁵ y de proporcionalidad⁵⁶. El nuevo paradigma impone una lógica distinta: la del cumplimiento de estándares garantistas previos. El coste no es solo indemnizatorio, sino reputacional⁵⁷ y estructural. La gestión del despido exige ahora anticipación, análisis y documentación.

Este cambio obliga a replantear la gestión empresarial del conflicto laboral, integrando asesoramiento jurídico, recursos humanos y prevención en un proceso coordinado.

V. CONCLUSIONES. CONSOLIDACIÓN DEL MODELO PREVENTIVO Y RECONFIGURACIÓN DEL PODER EXTINTIVO

El recorrido efectuado permite afirmar que el Derecho del despido en España atraviesa una mutación⁵⁸ que no puede reducirse a la incorporación de nuevas exigencias formales o a la corrección de determinados automatismos. Se está produciendo una transformación más profunda: el tránsito desde un modelo predominantemente correctivo-indemnizatorio hacia un modelo preventivo-garantista en el que el itinerario previo adquiere relevancia estructural.

Puede afirmarse que la audiencia previa y la reconfiguración de la extinción por incapacidad permanente no son fenómenos aislados, sino manifestaciones coherentes de una misma tendencia: la racionalización del poder extintivo mediante garantías preventivas.

El sistema no elimina la facultad empresarial de despedir, pero la encuadra en una arquitectura más densa de controles⁵⁹ y obligaciones previas. El despido deja de ser concebido como acto unilateral susceptible de corrección indemnizatoria posterior y se aproxima a una decisión de alta intensidad garantista, en la que el itinerario previo es tan relevante como la causa invocada. Ese es el sentido último de la transición descrita: no la supresión del poder extintivo, sino su reconfiguración dentro de un marco preventivo⁶⁰ que redefine sus límites y su ejercicio.

⁵⁴ Fernández Ramírez, M. (2026). “Reevaluación del despido por falta de adaptación a las nuevas tecnologías”. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 10–12.

⁵⁵ *Ibidem*, 11.

⁵⁶ *Ibidem*, 12.

⁵⁷ *Ibidem*, 17.

⁵⁸ Durán López, F. (1978). “El despido por circunstancias objetivas y la nueva ordenación del despido”. *Revista de Política Social*, (117), p. 71–75.

⁵⁹ Molina Navarrete, C. (2024) op. cit., pp. 4–5.

⁶⁰ Moreno Solana, A. (2026), op. cit, p. 166; Palacios Rizzo, A. (2008), 1 op. cit. pp. 109–112; Rodríguez Rodríguez, E. (2025), op. cit. pp. 60–61.

Esta mutación no elimina la facultad empresarial de extinguir el contrato, pero sí altera de manera sustancial las condiciones bajo las cuales dicha facultad puede ejercerse legítimamente.

En este contexto, el Derecho del despido avanza hacia un modelo en el que la estabilidad no se impone de manera absoluta, pero se refuerza indirectamente mediante la exigencia de contradicción, proporcionalidad y conservación cuando ello sea razonablemente posible.

A la luz del desplazamiento descrito —del modelo correctivo-indemnizatorio al preventivo-garantista— pueden formularse las siguientes conclusiones, a modo de resumen, con proyección inmediata para la práctica forense y la gestión empresarial:

1. La extinción tiende a configurarse como última ratio en ámbitos cada vez más amplios. El elemento común de las transformaciones recientes es la exigencia de explorar alternativas previas (de defensa o de adaptación) antes de que la extinción sea jurídicamente “defendible”. La empresa ya no se sitúa únicamente ante un cálculo de riesgo económico, sino ante una obligación de proceso.
2. La garantía preventiva desplaza el centro del debate: del “resultado” al “itinerario”. El control judicial no se agota en verificar si existe causa o si el incumplimiento es grave; se orienta progresivamente a valorar si la decisión extintiva se construyó mediante un itinerario conforme a garantías mínimas, con oportunidad real de contradicción o con evaluación de medidas alternativas.
3. Crece la relevancia jurídica de la trazabilidad documental. En este nuevo marco, la documentación deja de ser un complemento prudencial y se convierte en condición de viabilidad procesal: comunicaciones previas, constancias de audiencia, informes técnicos, análisis de alternativas, motivación de la carga excesiva o de la imposibilidad de adaptación. La ausencia de rastro documental debilita estructuralmente la posición empresarial, porque el estándar ya no es solo material, sino procedimental.
4. Los conceptos jurídicos indeterminados se vuelven decisivos y exigen metodología interna de aplicación empresarial. La razonabilidad, la carga excesiva, la idoneidad de medidas alternativas o la efectividad de la defensa previa no pueden abordarse de forma intuitiva. Requieren criterios internos consistentes, comparables y revisables, capaces de sostenerse en sede judicial.
5. El sistema se aproxima a un modelo de garantías multinivel, con un efecto cultural sobre la gestión del despido. El despido ya no puede ser tratado como un mero instrumento de organización empresarial; se convierte, en la práctica, en una decisión de alta intensidad garantista. El cambio central no es solo normativo o jurisprudencial, sino cultural: obliga a replantear protocolos internos y la interacción entre recursos humanos, servicios jurídicos, prevención y dirección.

6. Como consecuencia práctica, cabe señalar que el “coste” del despido ya no es únicamente indemnizatorio; es también procedimental y reputacional. En el nuevo paradigma, el riesgo empresarial no proviene solo de la cuantía, sino de la calificación y de la pérdida de control sobre el proceso por defectos en las garantías previas.

En síntesis, se puede afirmar que no estamos ante ajustes puntuales, sino ante una reconfiguración sistemática del despido como institución, en la medida en que se altera su lógica estructural y se refuerza su dimensión preventiva.

BIBLIOGRAFÍA

Aguado Silvestre, S. (2025): “La problemática aplicación e interpretación del artículo 7 del convenio 158 de la OIT (Tribunal Supremo, Sala de lo Social, Sentencia 1250/2024 de 18 de Noviembre)” *Revista Jurídica de la Universidad de León*, núm. 13, 2025, pp. 19-28.

Durán López, F. (1978). “El despido por circunstancias objetivas y la nueva ordenación del despido”. *Revista de Política Social*, (117), 71–118.

Esteban Legarreta, R. (2025). “La reforma del artículo 49 TRLET en materia de extinción por incapacidad permanente y su puesta en relación con el derecho a los ajustes razonables”. *Briefs AEDTSS*, (47).

Fernández Ramírez, M. (2026). “Reevaluación del despido por falta de adaptación a las nuevas tecnologías”. *Cuadernos de Relaciones Laborales*.

Goerlich Peset, J. M. (1994). “La extinción del contrato de trabajo en el Estatuto de los Trabajadores reformado”. *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, (43), 77–85.

Goñi Sein, J. L. (2025, junio 13). “La incapacidad permanente como causa de extinción del contrato de trabajo tras la Ley 2/2025: puntos críticos”. *Diario La Ley*.

Gutiérrez Colominas, D. (2019). *La obligación de realizar ajustes razonables en el puesto de trabajo para personas con discapacidad*. Bomarzo.

Mercader Uguina, J. R. (2025). “Enfermedad, discapacidad y extinción del contrato de trabajo: distintos escenarios, nuevos tiempos”. *Trabajo y Derecho*, (126).

Molina Navarrete, C. (2024): “Un juicio de convencionalidad debido, justicia salomónica de ocasión: Audiencia previa al despido sí, pero “ex nunc””, *Briefs AEDTSS*, núm. 101.

Monereo Pérez, J. L., & Guindo Morales, S. (2020). “Extinción contractual y discapacidad”, en J. L. Monereo Pérez et al. (Eds.), *Protección jurídico-social de las personas con discapacidad* (pp. 661–712). Laborum.

Moreno Solana, A. (2026). Algunas reflexiones sobre el principio de acomodación razonable como mecanismo de mantenimiento del empleo y frente a la extinción del contrato de trabajo. *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. CEF, 490, pp. 154-190. <https://doi.org/10.51302/rtss.2026.24869>

Palacios Rizzo, A. (2008). “El modelo social de discapacidad. Orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad”. *Cinca*.

Pastor Martínez, A. (2025). “Extinción del contrato y discapacidad del trabajador”. *Revista de Derecho Social*, (110), 55–76.

Preciado Domènech, C. H. (2022). “Prohibición de discriminación por discapacidad”. *Revista de Jurisprudencia Laboral*, (2).

Rico Márquez, M. N. (2025). “Extinción del contrato de trabajo por incapacidad permanente (1)”. *Diario La Ley*, (10814).

Rivas Vallejo, P. (2024). “La negativa a aplicar ajustes razonables como causa de discriminación”. *Revista de Jurisprudencia Laboral*, (1).

Rodríguez Rodríguez, E. (2025). “El derecho a la audiencia previa: herramienta equilibradora ante el despido disciplinario”. *Lan Harremanak*, (54).

Rodríguez Sanz de Galdeano, B. (2020). “El deber de introducir adaptaciones como medida de acceso y mantenimiento del empleo de las personas con discapacidad”. *Documentación Laboral*, (120), 59–74.

Ruiz Castillo, M. M. (2010). *Igualdad y no discriminación. La proyección sobre el tratamiento laboral de la discapacidad*. Bomarzo.

Sanguinetti Raymond, W.: “El derecho de defensa previa al trabajador frente al despido”, *Revista de derecho social*, núm. 105, 2024, pp. 41-74.

Vivero Serrano, J. B.: “La audiencia del trabajador antes del despido según el Supremo: Un apabullante leading case”, *Diario La Ley*, 2024, pp. 1-6.