

Nous ajustos raonables per a les persones treballadores amb discapacitat i per a les que tenen cura de familiars amb discapacitat: implicacions laborals i preventives

La Llei 4/2026, d'1 d'octubre, entra en vigor el 23 d'octubre de 2026, i introdueix canvis rellevants en matèria d'ajustos raonables, que afecten tant les persones treballadores amb discapacitat com les que tenen cura de familiars amb discapacitat.

Aquesta norma modifica el text refós de la Llei general de drets de les persones amb discapacitat i de la seva inclusió social, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/2013, de 29 de novembre, així com la Llei 39/2006, de 14 de desembre, de promoció de l'autonomia personal i atenció a les persones en situació de dependència. Així mateix, reforma l'article 37.6 de l'Estatut dels Treballadors, relatiu a la reducció de jornada per a la cura de fills afectats per càncer o una altra malaltia greu, i introdueix una excepció per als casos de gran discapacitat o gran dependència que requereixin cures contínues.

Una de les modificacions més rellevants en l'àmbit laboral és la nova redacció de l'article 40.2 de la Llei general de drets de les persones amb discapacitat, que manté l'obligació empresarial d'adoptar ajustos raonables respecte de les persones treballadores amb discapacitat i l'estén expressament a determinats familiars que duen a terme tasques de cura.

A partir d'aquesta data, les empreses hauran d'adoptar les mesures adequades, atenent les necessitats de cada situació concreta, per adaptar el lloc de treball i garantir l'accessibilitat, amb la finalitat de permetre que les persones amb discapacitat i els familiars cuidadors inclosos en l'article 40.2 puguin accedir a l'ocupació, desenvolupar la seva feina, progressar professionalment i accedir a la formació. La protecció s'estén als cònjuges, les parelles de fet i els familiars fins al segon grau de consanguinitat de la persona amb discapacitat que duguin a terme tasques de cura.

Per tant, l'article 40.2 té dos col·lectius destinataris. D'una banda, les persones treballadores amb discapacitat, que en són les destinatàries originàries i respecte de les quals l'obligació ja existia abans de la reforma, en transposició de l'article 5 de la Directiva 2000/78/CE. D'altra banda, els familiars cuidadors, que són els que incorpora la nova redacció. El requisit de dur a terme tasques de cura només s'exigeix als familiars i no condiciona el dret de la persona treballadora amb discapacitat.

Pel que fa al concepte de discapacitat, a efectes de l'obligació d'ajustos raonables el TJUE aplica un concepte funcional: una limitació duradora que, en interacció amb diverses barreres, pot impedir la participació plena i efectiva en la vida professional en igualtat de condicions (STJUE d'11 d'abril de 2013, HK Danmark, C-335/11 i C-337/11). Aquest concepte no exigeix necessàriament el reconeixement administratiu d'un grau de discapacitat igual o superior al 33 %, de manera que l'empresa pot estar obligada a valorar ajustos respecte de persones treballadores amb limitacions duradores encara que no disposin del certificat corresponent.

Aquesta obligació està subjecta al límit que les mesures no comportin una càrrega excessiva per a l'empresa. D'acord amb l'article 40.2, per valorar-la cal considerar si les ajudes o subvencions públiques la pal·lien suficientment, els costos financers i d'altra naturalesa de les mesures i la dimensió i el volum de negoci de l'organització.

La reforma reforça expressament aquesta protecció en el dret intern, però no significa que la protecció de les persones cuidadores neixi íntegrament el 23 d'octubre de 2026. Cal tenir present la interpretació del dret europeu establerta per la sentència Bervidi en relació amb les persones treballadores que tenen cura d'un fill amb discapacitat.

A continuació, analitzem les principals implicacions laborals d'aquesta reforma i les obligacions que comporta per a les empreses:

1. L'antecedent europeu: la sentència del TJUE d'11 de setembre de 2025

La Sentència del Tribunal de Justícia de la Unió Europea d'11 de setembre de 2025, assumpte C-38/24, coneguda com a Bervidi, va examinar el cas d'una treballadora que sol·licitava una adaptació permanent de les condicions de treball per poder cuidar el seu fill menor amb discapacitat greu.

El Tribunal va establir que la prohibició de discriminació indirecta per raó de discapacitat també protegeix una persona treballadora sense discapacitat quan pateix un desavantatge relacionat amb la cura que presta al seu fill amb discapacitat. Així mateix, va interpretar que l'obligació d'introduir ajustos raonables prevista a l'article 5 de la Directiva 2000/78/CE s'estén a la persona treballadora que li presta una assistència essencial, sempre que les mesures no comportin una càrrega excessiva per a l'empresa.

Cal distingir aquest pronunciament, referit al supòsit de cura d'un fill amb discapacitat, de l'extensió expressa que introdueix la Llei 4/2026 a altres familiars cuidadors. La sentència no va fixar una definició general i tancada del concepte de persona cuidadora, ja que la qüestió prejudicial relativa a aquesta definició es va declarar inadmissible.

La Llei 4/2026 incorpora expressament aquesta perspectiva a l'ordenament jurídic espanyol.

2. Dos mecanismes diferents: l'article 25 de la LPRL (protecció preventiva) i l'article 40 de la Llei general de drets de les persones amb discapacitat (ajustos raonables).

La reforma planteja la necessitat de distingir dos mecanismes jurídics que poden coincidir en una mateixa organització, però que responen a finalitats diferents.

Els dos mecanismes no són excloents. Si existeixen simultàniament una necessitat de protecció preventiva i una necessitat d'ajust raonable, sigui de la persona treballadora amb discapacitat o relacionada amb la cura, cal atendre totes dues obligacions, sense confondre'n els pressupòsits ni les finalitats.

Via primera. Persones treballadores especialment sensibles: article 25 de la LPRL

L'article 25 de la Llei 31/1995, de prevenció de riscos laborals, obliga l'empresa a garantir específicament la protecció de les persones treballadores que, per les seves característiques personals o el seu estat biològic conegut, inclosa la discapacitat, siguin especialment sensibles als riscos derivats del treball. Aquestes circumstàncies s'han de tenir en compte en l'avaluació de riscos i en l'adopció de les mesures preventives i de protecció necessàries.

En aquest supòsit, la intervenció parteix d'una qüestió preventiva: determinar si les característiques de la persona treballadora poden fer-la especialment vulnerable als riscos derivats del seu lloc de treball.

Les mesures poden incloure l'adaptació de les condicions de treball o de les tasques i, quan sigui necessari i possible, l'assignació a un lloc compatible amb les seves limitacions.

La finalitat és evitar que l'exposició als riscos laborals perjudiqui la persona treballadora o generi un perill per a ella mateixa o per a terceres persones.

Via segona. Ajustos raonables: article 40 de la Llei general de drets de les persones amb discapacitat

L'article 40.2 respon a una finalitat d'igualtat en l'ocupació, i el contingut de l'ajust varia segons qui en sigui la persona destinatària.

En el cas de les persones treballadores amb discapacitat, l'ajust té per objecte eliminar les barreres que dificulten l'accés, l'exercici o la progressió en el lloc de treball. Les mesures poden consistir en l'adaptació física o funcional del lloc, la provisió d'ajudes tècniques, la millora de l'accessibilitat, la reorganització de tasques o el canvi de funcions o de lloc de treball. En aquest supòsit, l'ajust raonable sovint coincidirà amb l'adaptació preventiva de l'article 25 de la LPRL, però no s'hi confon: l'article 40.2 no exigeix l'existència d'un risc per a la salut, sinó d'una barrera que impedeixi la participació en igualtat de condicions.

Aquesta obligació és especialment rellevant en les extincions vinculades a la capacitat de la persona treballadora. La STJUE de 18 de gener de 2024 (C-631/22, Ca Na Negreta) va declarar contrària a la Directiva 2000/78/CE l'extinció del contracte per incapacitat permanent sense haver valorat prèviament l'adopció d'ajustos raonables, criteri que la Llei 2/2025, de 29 d'abril, ha incorporat a l'Estatut dels Treballadors. El mateix plantejament s'ha de tenir present en els acomiadaments per ineptitud sobrevinguda o vinculats a situacions d'incapacitat temporal de llarga durada.

En el cas dels familiars cuidadors, la necessitat d'adaptació no ha de derivar d'un risc laboral per a la salut de la persona treballadora, sinó que pot respondre a la necessitat de compatibilitzar el treball amb la cura d'una persona amb discapacitat.

En aquest cas, les mesures que cal valorar poden incloure l'adaptació o flexibilització dels horaris, la reorganització dels torns i dels temps de treball i altres adaptacions organitzatives adequades al cas. El teletreball també es pot plantejar com una alternativa que cal examinar individualment, quan les funcions permetin aquesta forma de prestació.

No hi ha un dret automàtic a obtenir qualsevol mesura sol·licitada: cal valorar-ne la necessitat, l'adequació i la possible càrrega excessiva.

Es pot denegar una sol·licitud d'adaptació?

Cal distingir entre denegar una mesura concreta que no sigui adequada o que comporti una càrrega excessiva i no adoptar un ajust raonable exigible. L'article 2.m de la Llei general de drets de les persones amb discapacitat, en la redacció introduïda per la Llei 4/2026, estableix expressament que la manca de realització d'un ajust raonable constitueix discriminació per raó de discapacitat i vulnera el dret a la no-discriminació.

Per tant, l'empresa no s'ha de limitar a invocar genèricament necessitats organitzatives. Cal examinar el cas concret, valorar alternatives adequades i donar una resposta expressa i motivada. La càrrega excessiva s'ha de justificar d'acord amb els criteris de l'article 40.2, sense presumir-la pel simple fet que la mesura requereixi canvis organitzatius.

En el cas de les persones treballadores amb discapacitat, l'article 6.1 de la Llei 15/2022, de 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i la no-discriminació, qualifica expressament com a discriminació directa la denegació d'ajustos raonables. Una decisió extintiva o organitzativa adoptada sense haver valorat els ajustos exigibles comporta, per tant, un risc rellevant de declaració de nul·litat i d'indemnització pels danys i perjudicis derivats de la vulneració de drets fonamentals.

En el cas de les persones cuidadores, cal tenir present la protecció davant la discriminació per associació. No és adequat qualificar qualsevol negativa com a discriminació directa automàtica, però tampoc minimitzar les conseqüències de no adoptar un ajust raonable jurídicament exigible.

3. Recomanacions per a les empreses: revisar els protocols de Recursos Humans i Salut Laboral

La reforma aconsella revisar els procediments interns per identificar correctament les sol·licituds preventives, les d'adaptació formulades per persones treballadores amb discapacitat i les que responen a necessitats de cura.

Establir dos circuits diferenciats és una recomanació organitzativa, no una exigència legal de crear dos procediments independents: el que importa és identificar i complir les obligacions aplicables a cada situació.

Es proposen les pautes internes següents:

Primer. Diferenciar els motius de la sol·licitud i preveure la coordinació dels circuits quan concorrin necessitats preventives i d'ajust raonable, tant de persones treballadores amb discapacitat com de persones cuidadores.

Segon. Definir les responsabilitats de cada departament. Es recomana que Salut Laboral intervingui en la valoració preventiva i que Recursos Humans coordini la tramitació de les peticions laborals i l'examen de les alternatives organitzatives.

Tercer. Fer una valoració individualitzada de les necessitats de la persona treballadora amb discapacitat o de les necessitats de cura, les funcions desenvolupades i les alternatives possibles, evitant respostes estandarditzades.

Quart. Examinar diferents mesures abans de resoldre, atenent la seva adequació efectiva a les necessitats al·legades.

Cinquè. Deixar constància de la sol·licitud, les alternatives valorades i les raons de la decisió, inclosa la justificació concreta de la càrrega excessiva quan s'invoqui.

Sisè. Preveure cauteles de confidencialitat en la tramitació i limitar la informació sol·licitada a la necessària per valorar la petició.

Setè. Preveure el seguiment de les mesures adoptades i la seva revisió quan canviïn les necessitats de la persona treballadora, les necessitats de cura o les circumstàncies organitzatives.

Vuitè. Abans d'adoptar qualsevol decisió extintiva vinculada a la capacitat d'una persona treballadora amb discapacitat o amb limitacions duradores, documentar la valoració prèvia dels ajustos raonables possibles i, si escau, la justificació concreta de la càrrega excessiva.

4. Conclusió

La nova redacció de l'article 40.2, aplicable a partir del 23 d'octubre de 2026, reforça l'obligació d'adoptar ajustos raonables, que comprèn tant les persones treballadores amb discapacitat com, de manera expressa, els familiars cuidadors inclosos en el seu àmbit. Aquesta obligació s'ha de valorar individualment i està limitada per la càrrega excessiva, però la falta d'adopció d'un ajust raonable exigible constitueix discriminació per raó de discapacitat.

Per a les empreses, és recomanable integrar aquesta obligació en la gestió ordinària de persones, amb criteris clars, valoració d'alternatives i decisions motivades, sense confondre-la amb la protecció preventiva de l'article 25 de la LPRL i atenent totes dues obligacions quan concorrin.

Si necessiteu assessorament sobre l'aplicació d'aquesta reforma a la vostra empresa, contacteu amb nosaltres.

Nota informativa: l'objectiu d'aquest butlletí és simplement informar d'aquelles novetats que creiem d'interès. En cap cas pretén ser una via d'assessorament legal. Si necessiteu qualsevol dubte i/o aclariment, o ampliació sobre el contingut d'aquest butlletí no dubteu en posar-vos en contacte amb els professionals del despatx.