

Nuevos ajustes razonables para las personas trabajadoras con discapacidad y para quienes cuidan de familiares con discapacidad: implicaciones laborales y preventivas

La Ley 4/2026, de 1 de octubre, entra en vigor el 23 de octubre de 2026 e introduce cambios relevantes en materia de ajustes razonables, que afectan tanto a las personas trabajadoras con discapacidad como a quienes cuidan de familiares con discapacidad.

Esta norma modifica el texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, así como la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia. Asimismo, reforma el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores, relativo a la reducción de jornada para el cuidado de hijos afectados por cáncer u otra enfermedad grave, e introduce una excepción para los casos de gran discapacidad o gran dependencia que requieran cuidados continuos.

Una de las modificaciones más relevantes en el ámbito laboral es la nueva redacción del artículo 40.2 de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad, que mantiene la obligación empresarial de adoptar ajustes razonables respecto de las personas trabajadoras con discapacidad y la extiende expresamente a determinados familiares que llevan a cabo tareas de cuidado.

A partir de esta fecha, las empresas deberán adoptar las medidas adecuadas, atendiendo a las necesidades de cada situación concreta, para adaptar el puesto de trabajo y garantizar la accesibilidad, con la finalidad de permitir que las personas con discapacidad y los familiares cuidadores incluidos en el artículo 40.2 puedan acceder al empleo, desarrollar su trabajo, progresar profesionalmente y acceder a la formación. La protección se extiende a los cónyuges, las parejas de hecho y los familiares hasta el segundo grado de consanguinidad de la persona con discapacidad que lleven a cabo tareas de cuidado.

Por tanto, el artículo 40.2 tiene dos colectivos destinatarios. Por un lado, las personas trabajadoras con discapacidad, que son las destinatarias originarias y respecto de las cuales la obligación ya existía antes de la reforma, en transposición del artículo 5 de la Directiva 2000/78/CE. Por otro lado, los familiares cuidadores, que son los que incorpora la nueva redacción. El requisito de llevar a cabo tareas de cuidado solo se exige a los familiares y no condiciona el derecho de la persona trabajadora con discapacidad.

En cuanto al concepto de discapacidad, a efectos de la obligación de adoptar ajustes razonables, el TJUE aplica un concepto funcional: una limitación duradera que, en interacción con diversas barreras, puede impedir la participación plena y efectiva en la vida profesional en igualdad de condiciones (STJUE de 11 de abril de 2013, HK Danmark, C-335/11 y C-337/11). Este concepto no exige necesariamente el reconocimiento administrativo de un grado de discapacidad igual o superior al 33 %, de modo que la empresa puede estar obligada a valorar ajustes respecto de personas trabajadoras con limitaciones duraderas aunque no dispongan del certificado correspondiente.

Esta obligación está sujeta al límite de que las medidas no comporten una carga excesiva para la empresa. De acuerdo con el artículo 40.2, para valorarla hay que considerar si las ayudas o subvenciones públicas la palían suficientemente, los costes financieros y de otra naturaleza de las medidas, así como la dimensión y el volumen de negocio de la organización.

La reforma refuerza expresamente esta protección en el derecho interno, pero no significa que la protección de las personas cuidadoras nazca íntegramente el 23 de octubre de 2026. Hay que tener presente la interpretación del derecho europeo establecida por la sentencia Bervidi en relación con las personas trabajadoras que cuidan de un hijo con discapacidad.

A continuación, analizamos las principales implicaciones laborales de esta reforma y las obligaciones que comporta para las empresas.

1. El antecedente europeo: la sentencia del TJUE de 11 de septiembre de 2025

La Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 11 de septiembre de 2025, asunto C-38/24, conocida como Bervidi, examinó el caso de una trabajadora que solicitaba una adaptación permanente de las condiciones de trabajo para poder cuidar de su hijo menor con discapacidad grave.

El Tribunal estableció que la prohibición de discriminación indirecta por razón de discapacidad también protege a una persona trabajadora sin discapacidad cuando sufre una desventaja relacionada con el cuidado que presta a su hijo con discapacidad. Asimismo, interpretó que la obligación de introducir ajustes razonables prevista en el artículo 5 de la Directiva 2000/78/CE se extiende a la persona trabajadora que le presta una asistencia esencial, siempre que las medidas no comporten una carga excesiva para la empresa.

Hay que distinguir este pronunciamiento, referido al supuesto del cuidado de un hijo con discapacidad, de la extensión expresa que introduce la Ley 4/2026 a otros familiares cuidadores. La sentencia no estableció una definición general y cerrada del concepto de persona cuidadora, ya que la cuestión prejudicial relativa a esta definición se declaró inadmisibile.

La Ley 4/2026 incorpora expresamente esta perspectiva al ordenamiento jurídico español.

2. Dos mecanismos diferentes: el artículo 25 de la LPRL (protección preventiva) y el artículo 40 de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad (ajustes razonables)

La reforma plantea la necesidad de distinguir dos mecanismos jurídicos que pueden coincidir en una misma organización, pero que responden a finalidades diferentes.

Los dos mecanismos no son excluyentes. Si existen simultáneamente una necesidad de protección preventiva y una necesidad de ajuste razonable, ya sea de la persona trabajadora con discapacidad o relacionada con el cuidado, hay que atender ambas obligaciones, sin confundir sus presupuestos ni sus finalidades.

Primera vía. Personas trabajadoras especialmente sensibles: artículo 25 de la LPRL

El artículo 25 de la Ley 31/1995, de prevención de riesgos laborales, obliga a la empresa a garantizar específicamente la protección de las personas trabajadoras que, por sus características personales o su estado biológico conocido, incluida la discapacidad, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. Estas circunstancias deben tenerse en cuenta en la evaluación de riesgos y en la adopción de las medidas preventivas y de protección necesarias.

En este supuesto, la intervención parte de una cuestión preventiva: determinar si las características de la persona trabajadora pueden hacerla especialmente vulnerable a los riesgos derivados de su puesto de trabajo.

Las medidas pueden incluir la adaptación de las condiciones de trabajo o de las tareas y, cuando sea necesario y posible, la asignación a un puesto compatible con sus limitaciones.

La finalidad es evitar que la exposición a los riesgos laborales perjudique a la persona trabajadora o genere un peligro para ella misma o para terceras personas.

Segunda vía. Ajustes razonables: artículo 40 de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad

El artículo 40.2 responde a una finalidad de igualdad en el empleo, y el contenido del ajuste varía según quién sea la persona destinataria.

En el caso de las personas trabajadoras con discapacidad, el ajuste tiene por objeto eliminar las barreras que dificultan el acceso, el desempeño o la progresión en el puesto de trabajo. Las medidas pueden consistir en la adaptación física o funcional del puesto, la provisión de ayudas técnicas, la mejora de la accesibilidad, la reorganización de tareas o el cambio de funciones o de puesto de trabajo. En este supuesto, el ajuste razonable a menudo coincidirá con la adaptación preventiva del artículo 25 de la LPRL, pero no se confunde con ella: el artículo 40.2 no exige la existencia de un riesgo para la salud, sino de una barrera que impida la participación en igualdad de condiciones.

Esta obligación es especialmente relevante en las extinciones vinculadas a la capacidad de la persona trabajadora. La STJUE de 18 de enero de 2024 (C-631/22, Ca Na Negreta) declaró contraria a la Directiva 2000/78/CE la extinción del contrato por incapacidad permanente sin haber valorado previamente la adopción de ajustes razonables, criterio que la Ley 2/2025, de 29 de abril, ha incorporado al Estatuto de los Trabajadores. El mismo planteamiento debe tenerse presente en los despidos por ineptitud sobrevenida o vinculados a situaciones de incapacidad temporal de larga duración.

En el caso de los familiares cuidadores, la necesidad de adaptación no debe derivarse de un riesgo laboral para la salud de la persona trabajadora, sino que puede responder a la necesidad de compatibilizar el trabajo con el cuidado de una persona con discapacidad.

En este caso, las medidas que deben valorarse pueden incluir la adaptación o flexibilización de los horarios, la reorganización de los turnos y de los tiempos de trabajo y otras adaptaciones organizativas adecuadas al caso. El teletrabajo también puede plantearse como una alternativa que debe examinarse individualmente, cuando las funciones permitan esta forma de prestación.

No existe un derecho automático a obtener cualquier medida solicitada: hay que valorar su necesidad, su adecuación y la posible carga excesiva.

¿Se puede denegar una solicitud de adaptación?

Hay que distinguir entre denegar una medida concreta que no sea adecuada o que comporte una carga excesiva y no adoptar un ajuste razonable exigible. El artículo 2.m de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad, en la redacción introducida por la Ley 4/2026, establece expresamente que la falta de realización de un ajuste razonable constituye discriminación por razón de discapacidad y vulnera el derecho a la no discriminación.

Por tanto, la empresa no debe limitarse a invocar genéricamente necesidades organizativas. Hay que examinar el caso concreto, valorar alternativas adecuadas y dar una respuesta expresa y motivada. La carga excesiva debe justificarse de acuerdo con los criterios del artículo 40.2, sin presumirla por el simple hecho de que la medida requiera cambios organizativos.

En el caso de las personas trabajadoras con discapacidad, el artículo 6.1 de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, califica expresamente como discriminación directa la denegación de ajustes razonables. Una decisión extintiva u organizativa adoptada sin haber valorado los ajustes exigibles comporta, por tanto, un riesgo relevante de declaración de nulidad y de indemnización por los daños y perjuicios derivados de la vulneración de derechos fundamentales.

En el caso de las personas cuidadoras, hay que tener presente la protección frente a la discriminación por asociación. No es adecuado calificar cualquier negativa como discriminación directa automática, pero tampoco minimizar las consecuencias de no adoptar un ajuste razonable jurídicamente exigible.

3. Recomendaciones para las empresas: revisar los protocolos de Recursos Humanos y Salud Laboral

La reforma aconseja revisar los procedimientos internos para identificar correctamente las solicitudes preventivas, las de adaptación formuladas por personas trabajadoras con discapacidad y las que responden a necesidades de cuidado.

Establecer dos circuitos diferenciados es una recomendación organizativa, no una exigencia legal de crear dos procedimientos independientes: lo importante es identificar y cumplir las obligaciones aplicables a cada situación.

Se proponen las siguientes pautas internas:

Primero. Diferenciar los motivos de la solicitud y prever la coordinación de los circuitos cuando concurren necesidades preventivas y de ajuste razonable, tanto de personas trabajadoras con discapacidad como de personas cuidadoras.

Segundo. Definir las responsabilidades de cada departamento. Se recomienda que Salud Laboral intervenga en la valoración preventiva y que Recursos Humanos coordine la tramitación de las solicitudes laborales y el examen de las alternativas organizativas.

Tercero. Realizar una valoración individualizada de las necesidades de la persona trabajadora con discapacidad o de las necesidades de cuidado, las funciones desarrolladas y las alternativas posibles, evitando respuestas estandarizadas.

Cuarto. Examinar diferentes medidas antes de resolver, atendiendo a su adecuación efectiva a las necesidades alegadas.

Quinto. Dejar constancia de la solicitud, las alternativas valoradas y las razones de la decisión, incluida la justificación concreta de la carga excesiva cuando se invoque.

Sexto. Prever cautelas de confidencialidad en la tramitación y limitar la información solicitada a la necesaria para valorar la petición.

Séptimo. Prever el seguimiento de las medidas adoptadas y su revisión cuando cambien las necesidades de la persona trabajadora, las necesidades de cuidado o las circunstancias organizativas.

Octavo. Antes de adoptar cualquier decisión extintiva vinculada a la capacidad de una persona trabajadora con discapacidad o con limitaciones duraderas, documentar la valoración previa de los posibles ajustes razonables y, en su caso, la justificación concreta de la carga excesiva.

4. Conclusión

La nueva redacción del artículo 40.2, aplicable a partir del 23 de octubre de 2026, refuerza la obligación de adoptar ajustes razonables, que comprende tanto a las personas trabajadoras con discapacidad como, de manera expresa, a los familiares cuidadores incluidos en su ámbito. Esta obligación debe valorarse individualmente y está limitada por la carga excesiva, pero la falta de adopción de un ajuste razonable exigible constituye discriminación por razón de discapacidad.

Para las empresas, es recomendable integrar esta obligación en la gestión ordinaria de personas, con criterios claros, valoración de alternativas y decisiones motivadas, sin confundirla con la protección preventiva del artículo 25 de la LPRL y atendiendo ambas obligaciones cuando concurran.

Si necesitan asesoramiento sobre la aplicación de esta reforma a su empresa, contacten con nosotros.

Nota informativa: el objetivo de este boletín es simplemente informar de aquellas novedades que creemos de interés. En ningún caso pretende ser una vía de asesoramiento legal. Si necesitáis cualquier duda y/o aclaración, o ampliación sobre el contenido de este boletín, no dudéis en poneros en contacto con los profesionales del despacho.