

AJUSTES RAZONABLES EN SITUACIONES DE DISCAPACIDAD Y DEPENDENCIA

Cambio en el enfoque jurídico de la discapacidad y de la dependencia con posibles efectos laborales a modo de ajustes razonables, no solo a las personas con discapacidad, sino afectando también a los trabajadores que tengan a su cargo el cuidado de familiares con discapacidad.

Aprobada la Ley 4/2026, de 1 de octubre, por la que se modifican 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, y la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia, para la extensión y refuerzo de los derechos de las personas con discapacidad a la inclusión, la autonomía y la accesibilidad universal conforme al artículo 49 de la Constitución Española.

Publicada en BOE de fecha 3 de octubre de 2026 y, según disposición final vigesimooctava, entrará en vigor a los veinte días de su publicación.

Se trata de una extensa norma que no solo modifica 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, sino que también procede a modificar otros textos normativos como el Estatuto de los Trabajadores y la Ley General de Seguridad Social (entre otras normas relevantes).

La norma supone una evolución en el enfoque jurídico de la discapacidad y la dependencia avanzando hacia un modelo basado en el reconocimiento y la garantía de derechos, así como en la promoción de la autonomía personal y la plena inclusión social.

Probablemente, la medida de mayor impacto tenga que ver con la equiparación automática de discapacidad en los siguientes supuestos: una persona reconocida en situación de dependencia (grado I = 33 %; grados II y III = 65 %) pasa a considerarse, a

efectos del RDL 1/2013, persona con discapacidad (grado I = 33 %; grados II y III = 65 %). A lo que se le une las personas que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en los grados de total, absoluta o gran incapacidad.

Sin perjuicio de lo anterior, a efectos de obligaciones laborales, la nueva redacción del citado artículo 40 del 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 obliga a tener especial incidencia en la ampliación considerable del ámbito de las obligaciones de adaptación: el precepto ya no se refiere únicamente a adaptar el puesto de trabajo a las personas con discapacidad, sino que también esa obligación parece proteger y aplicar a los cónyuges, parejas de hecho y familiares hasta el segundo grado de una persona con discapacidad cuando son quienes realizan labores de cuidado.

En definitiva, se plantea la adopción de ajustes razonables en favor de las personas trabajadoras que tengan a su cargo el cuidado de familiares con discapacidad.

A continuación, se muestra tabla comparativa de la redacción anterior y posterior de algunos de los preceptos que pudieran ser relevantes en el ámbito laboral¹.

Redacción anterior a la Ley 4/2026, de 1 de octubre	Redacción posterior a la Ley 4/2026, de 1 de octubre
Artículo 2. Definiciones (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) <i>m) Ajustes razonables: son las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del ambiente físico, social y actitudinal a las necesidades específicas de las personas con discapacidad que no impongan una carga desproporcionada o indebida, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación y para garantizar a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en igualdad de condiciones con las demás, de todos los derechos.</i>	Artículo primero. Modificación del 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. «m) Ajustes razonables: son las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas del entorno físico, cognitivo, comunicativo, social y actitudinal a las realidades o situaciones concretas de una persona con discapacidad y que no impongan una carga desproporcionada o indebida para los derechos de las personas, cuando se requieran en un caso particular de manera eficaz y práctica, para facilitar la accesibilidad y la participación, garantizando a las personas con discapacidad el goce o ejercicio, en

¹ En color rojo alguna de las modificaciones más relevantes.

	igualdad de condiciones con las demás, de todos sus derechos. <i>La no realización de un ajuste razonable supone una discriminación por razón de discapacidad y la violación del derecho a la no discriminación. En este sentido, en la denegación de los ajustes entran en juego las disposiciones en materia de no discriminación y, también, las relativas a la protección de los derechos.»</i>
Artículo 4. Titulares de los derechos (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). <i>2. Además de lo establecido en el apartado anterior, a los efectos de esta ley, tendrán la consideración de personas con discapacidad aquellas a quienes se les haya reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento.</i> <i>Sin perjuicio de lo anterior, a los efectos de la sección 1.ª del capítulo V y del capítulo VIII del título I, así como del título II, se considerará que presentan una discapacidad en grado igual o superior al 33 por ciento las personas pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez y las personas pensionistas de clases pasivas que tengan reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio o inutilidad.</i>	Dos. Se modifica el apartado 2 del artículo 4, que queda redactado como sigue: <i>«2. Además de lo establecido en el apartado anterior, a los efectos de esta ley, tendrán la consideración de personas con discapacidad aquellas a quienes se les haya reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento.</i> <i>Se considerará también, a los efectos de esta ley, que presentan una discapacidad del 33 por ciento las personas a las que se les haya reconocido oficialmente una situación de dependencia en grado I, así como una discapacidad del 65 por ciento a las personas a las que se les haya reconocido oficialmente una situación de dependencia en grado II y III. Esta asimilación provocará efectos exclusivamente en los ámbitos previstos por ley o por otras normas que expresamente la contemplen, no siendo de aplicación en el ámbito tributario.</i> <i>Sin perjuicio de lo anterior, a los efectos de la sección 1.ª del capítulo V y del capítulo VIII del título I, así como del título II, se considerará que presentan una discapacidad en grado igual o superior al 33 por ciento las personas pensionistas de la Seguridad Social que tengan reconocida una pensión de incapacidad permanente en el grado de total, absoluta o gran invalidez y a las personas pensionistas de clases pasivas que tengan</i>

	reconocida una pensión de jubilación o de retiro por incapacidad permanente para el servicio. <i>Independientemente de lo expresado anteriormente, la persona podrá solicitar la valoración con base en su discapacidad real.»</i>
Artículo 40. Adopción de medidas para prevenir o compensar las desventajas ocasionadas por la discapacidad como garantía de la plena igualdad en el trabajo (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). <i>2. Los empresarios están obligados a adoptar las medidas adecuadas para la adaptación del puesto de trabajo y la accesibilidad de la empresa, en función de las necesidades de cada situación concreta, con el fin de permitir a las personas con discapacidad acceder al empleo, desempeñar su trabajo, progresar profesionalmente y acceder a la formación, salvo que esas medidas supongan una carga excesiva para el empresario.</i> <i>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.</i>	Veinticuatro. Se modifica el apartado 2 del artículo 40, que queda redactado como sigue: <i>«2. Las empresas están obligadas a adoptar las medidas adecuadas para la adaptación del puesto de trabajo y la accesibilidad de la empresa, en función de las necesidades de cada situación concreta, con el fin de permitir a las personas con discapacidad, a sus cónyuges o sus parejas de hecho y a sus familiares hasta el segundo grado por consanguinidad que realicen labores de cuidado acceder al empleo, desempeñar su trabajo, progresar profesionalmente y acceder a la formación, salvo que esas medidas supongan una carga excesiva para el empresario.</i> <i>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.»</i>
Artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores	Artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores
<i>6. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que</i>	<i>6. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que</i>

no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad y afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida. El progenitor, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el hijo o persona que hubiere sido objeto de acogimiento permanente o de guarda con fines de adopción cumpla los veintitrés años. En consecuencia, el mero cumplimiento de los dieciocho años de edad por el hijo o el menor sujeto a acogimiento permanente o a guarda con fines de adopción no será causa de extinción de la reducción de la jornada, si se mantiene la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente.	no desempeñe actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario, entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida. Asimismo, el progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, de al menos la mitad de su duración, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo o hija afectado por cáncer u otra enfermedad grave que implique ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente. Excepcionalmente, cuando el hijo o hija se encuentre en situación de gran discapacidad o gran dependencia que requiera cuidados continuos, el derecho a la reducción de jornada podrá mantenerse más allá de los límites de edad previstos, mientras persista la necesidad de cuidado debidamente acreditada y se mantenga la convivencia con la persona beneficiaria. Asimismo, en estos supuestos de especial intensidad asistencial, ambos progenitores podrán compartir el porcentaje de reducción de jornada, de forma simultánea y proporcional al tiempo de reducción asumido por cada uno de
--	---

No obstante, cumplidos los 18 años, se podrá reconocer el derecho a la reducción de jornada hasta que el causante cumpla 23 años en los supuestos en que el padecimiento de cáncer o enfermedad grave haya sido diagnosticado antes de alcanzar la mayoría de edad, siempre que en el momento de la solicitud se acrediten los requisitos establecidos en los párrafos anteriores, salvo la edad. Asimismo, se mantendrá el derecho a esta reducción hasta que la persona cumpla 26 años si antes de alcanzar 23 años acreditara, además, un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas. En los supuestos de nulidad, separación, divorcio, extinción de la pareja de hecho o cuando se acredite ser víctima de violencia de género, el derecho a la reducción de jornada se reconocerá a favor del progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma, siempre que cumpla el resto de los requisitos exigidos. Cuando la persona enferma que se encuentre en los supuestos previstos en los párrafos tercero y cuarto de este apartado contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la reducción de jornada quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para acceder al derecho a la misma. Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la	ellos, sin que la suma de las reducciones supere el cien por ciento de la jornada, con independencia de su estado civil. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas. En los supuestos de nulidad, separación, divorcio, extinción de la pareja de hecho o cuando se acredite ser víctima de violencia de género, el derecho a la reducción de jornada se reconocerá a favor del progenitor, guardador o acogedor con quien conviva la persona enferma, siempre que cumpla el resto de los requisitos exigidos. Cuando la persona enferma que se encuentre en los supuestos previstos en los párrafos tercero y cuarto de este apartado contraiga matrimonio o constituya una pareja de hecho, tendrá derecho a la reducción de jornada quien sea su cónyuge o pareja de hecho, siempre que acredite las condiciones para acceder al derecho a la misma. En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.
---	--

misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

En el ejercicio de este derecho se tendrá en cuenta el fomento de la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y, asimismo, evitar la perpetuación de roles y estereotipos de género.

AUTOR

Pompeyo Gabriel Ortega Lozano

Of Counsel de **Sagardoy Abogados**

Catedrático -acreditado- en Universidad de Granada

