UNA NECESARIA REINTERPRETACIÓN DE LA ADAPTACIÓN DE LA JORNADA POR CONCILIACIÓN DE CONVIVIENTES CON DISCAPACIDAD TRAS LA LEY 4/2026 DE 1 DE OCTUBRE.

JUAN CARLOS ÁLVAREZ CORTÉS
Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Málaga

El libro segundo del macro Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, vino a trasponer la Directiva (UE) 2019/1158 relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores. Con ello se produjo una importante modificación de diversos aspectos relacionados con la jornada de trabajo. Por lo que nos interesa, la solicitud de adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de la prestación de su trabajo para hacer efectivo el derecho de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras en el cuidado de menores de 12 años

Estas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

Las modificaciones que se produjeron respecto de la anterior redacción (llevada a cabo por Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo) provenían del hecho de que se ampliaba enormemente esta solicitud de adaptación para los casos de otros familiares "que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos" y necesitaren cuidados. Ya no solo se refería a hijos o hijas (ahora sin limitación de edad) sino que también se incluía al cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, e incluso a otras personas que, aun no siendo familiares, fuesen convivientes en el mismo domicilio y estuviesen calificados como dependientes. Por supuesto, siempre que se justificara por la persona trabajadora solicitante de la adaptación de la jornada las circunstancias en las que fundamentan su petición.

En caso de que la negociación colectiva no estableciera un sistema o modo de ejercitar este derecho a la adaptación de la jornada (evitando la discriminación por razón de género), la empresa ante la solicitud de la persona trabajadora ha de abrir un proceso de negociación, que, desde la reforma del RD-ley 5/2023, se exige que se desarrolle con la máxima celeridad y, en todo caso, durante un periodo máximo

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la ley. Diríjase a CEDRO (Centro Español de Derechos Reprográficos) si necesita reproducir algún fragmento de esta obra (www.conlicencia.com; 91 702 19 70 / 93 272 04 47).

de quince días, presumiéndose su concesión si no concurre oposición motivada expresa en este plazo.

Finalizado este proceso de negociación, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición. En caso contrario, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. En la reforma 2023 también se incluyó la exigencia de que, cuando se plantee una propuesta alternativa o se deniegue la petición, se motivasen las razones objetivas en las que se sustenta la decisión.

Como se conoce, recientemente ha sido adoptada la Ley 4/2026, de 1 de octubre, por la que se modifican el TR de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social 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. Esta norma, que entra en vigor el 23 de octubre, en su artículo primero apartado veinticuatro viene a modificar el art. 40.2 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.

El texto es muy similar al anterior tanto respecto de las medidas adecuadas para la adaptación del puesto de trabajo como de la excepción de adoptarlas en el caso de que tales medidas sean una carga excesiva para el empresario (y de cómo se valora o determina si una carga es excesiva). Lo verdaderamente novedoso es que estas medidas ya no solo se dirigen a las personas con discapacidad, sino que se expanden “a sus cónyuges o sus parejas de hecho y a sus familiares hasta el segundo grado por consanguinidad que realicen labores de cuidado para que les permitan, entre otras cosas, “desempeñar su trabajo”.

Detrás de esta redacción se encuentra, sin duda, la aplicación de la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea y de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, hecha en Nueva York el 13 de diciembre de 2006.

Y, de forma particular, de lo que se deduce de la doctrina emanada por el TJUE en el asunto Bervidi C-38/24, de 11 de septiembre de 2025. En este asunto, una persona trabajadora prestaba sus servicios en Italia como agente de estación de metro encargándose del control y vigilancia de la misma. Solicitó a la empresa donde trabajaba de forma reiterada que la destinara, de forma permanente, a un puesto de trabajo con horarios fijos, que le permitiera ocuparse de su hijo menor de edad, aquejado de una grave discapacidad y de una invalidez total, que vive con ella y debe

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la ley. Diríjase a CEDRO (Centro Español de Derechos Reprográficos) si necesita reproducir algún fragmento de esta obra (www.conlicencia.com; 91 702 19 70 / 93 272 04 47).

seguir un programa de cuidados a una hora fija, por la tarde, en definitiva, un asunto de adaptación del puesto de trabajo. El TJUE falló en este asunto indicando que la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000 (y las otras normas mencionadas anteriormente) deben interpretarse en el sentido de que "la prohibición de discriminación indirecta por motivos de discapacidad se aplica también a un trabajador que no es él mismo discapacitado, pero que es objeto de tal discriminación debido a la asistencia que presta a su hijo aquejado de una discapacidad, que le permite recibir la mayor parte de los cuidados que requiere su estado". Ello lleva consigo que, como se indica en la segunda parte del fallo, "un empresario está obligado, para garantizar el respeto del principio de igualdad de los trabajadores y de la prohibición de discriminación indirecta establecida en el artículo 2, apartado 2, letra b), de esta Directiva, a realizar ajustes razonables, en el sentido del artículo 5 de dicha Directiva, respecto de un trabajador que, sin ser él mismo discapacitado, presta a su hijo aquejado de una discapacidad la asistencia que le permite recibir la mayor parte de los cuidados que requiere su estado, siempre que tales ajustes no supongan una carga excesiva para el empresario".

¿Qué supone ello en la gestión de las solicitudes de adaptación de jornada para el cuidado de cónyuges o parejas de hecho o familiares de hasta segundo grado por consanguinidad de la persona trabajadora a partir de 23 de octubre de 2026? Pues que finalizado el proceso de negociación al que se refiere el art. 34.8 ET, en caso de que no se acepte la petición o de que no se acepte planteando "una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora", habrá de justificarse ya no solo por la incompatibilidad de las "necesidades organizativas o productivas de la empresa", sino que al movernos en el terreno de posibles discriminaciones indirectas habrá de justificarse de forma objetiva y proporcionada por qué el ajuste no resulta posible o por qué supone una carga excesiva. Si no se hace así, es más que posible que lleve consigo, en caso de que un juez determine la improcedencia de la decisión empresarial una indemnización por daños y perjuicios, además de por vulneración de derechos fundamentales, ya que teóricamente sería posible reclamar conjuntamente una indemnización por vulneración de derechos fundamentales y otra por daños y perjuicios, siempre que resarzan daños distintos y no se esté indemnizando dos veces el mismo perjuicio.

El tema de las indemnizaciones por denegación injustificada o no ofrecimiento de una adaptación que no supusiese una carga excesiva para el empleador será uno de los aspectos que tendrán que dilucidarse en sede judicial, pero no serán los únicos. Las cuestiones sobre la convivencia y sobre la determinación de que se entiende por excesiva (existencia de subvenciones, costes financieros y tamaño y volumen de la empresa) tendrán que dilucidarse, sin duda, en sede jurisdiccional a través del procedimiento del art. 139 LRJS, con las particularidades del art. 184 de la misma norma.

En fin, queda servida la polémica.

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la ley. Diríjase a CEDRO (Centro Español de Derechos Reprográficos) si necesita reproducir algún fragmento de esta obra (www.conlicencia.com; 91 702 19 70 / 93 272 04 47).

CITA: ÁLVAREZ CORTÉS, JUAN CARLOS, “Una necesaria reinterpretación de la adaptación de la jornada por conciliación de convivientes con discapacidad tras la Ley 4/2026 de 1 de octubre”, Briefs AEDTSS, número 109, Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, año 2026.

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la ley. Diríjase a CEDRO (Centro Español de Derechos Reprográficos) si necesita reproducir algún fragmento de esta obra (www.conlicencia.com; 91 702 19 70 / 93 272 04 47).