

CIRCULAR LABORAL 26/2026

**Principales novedades en materia laboral
y de Seguridad Social introducidas por la
*Ley 4/2026, de 1 de octubre***

23 de octubre de 2026

Principales novedades en materia laboral y de Seguridad Social introducidas por la Ley 4/2026, de 1 de octubre

Nerea San Juan Pérez

Hoy entra en vigor la Ley 4/2026, de 1 de octubre, que modifica la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y la Ley de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia (en adelante referida como la «Ley»), cuyo texto fue publicado en el Boletín Oficial del Estado el pasado 3 de octubre.

Aunque se trata de una reforma principalmente social y asistencial, también introduce cambios relevantes en el ámbito laboral y de la Seguridad Social. Entre ellos destacan los relativos a los ajustes razonables, la reducción de jornada, el cuidado de menores con enfermedades graves, el empleo de personas con discapacidad y la contratación en determinados sectores.

A continuación, se detallan las principales medidas:

I. Ampliación del alcance de los «ajustes razonables» en las adaptaciones del puesto de trabajo

Una de las principales novedades afecta al deber empresarial de adoptar medidas de adaptación del puesto de trabajo y accesibilidad.

La nueva regulación amplía esta protección, de manera que la adopción de medidas adecuadas ya no se proyecta únicamente sobre las propias personas trabajadoras con discapacidad, sino también sobre determinados empleados que asumen labores de cuidado de su cónyuge o pareja de hecho o de familiares hasta segundo grado de consanguinidad con discapacidad.

Estas medidas deberán analizarse atendiendo a las circunstancias y necesidades concretas de cada caso y podrán afectar al acceso al empleo, al desempeño del puesto de trabajo, a la progresión profesional o al acceso a la formación.

Ahora bien, esta obligación no tiene carácter ilimitado. La empresa no estará obligada a adoptar una medida cuando esta suponga una carga excesiva. Para determinarlo deberán valorarse, entre otras circunstancias, el coste de la medida, las ayudas o subvenciones públicas disponibles y el tamaño y volumen de negocio de la empresa.

¿Qué impacto tiene para las empresas?

La reforma supone que las empresas deberán ampliar el foco a la hora de valorar posibles ajustes razonables. Ya no será suficiente con analizar estas medidas únicamente cuando las solicite una persona trabajadora con discapacidad, sino que también podrán plantearse respecto de trabajadores que tengan a su cargo el cuidado de determinados familiares con discapacidad.

En la práctica, ello exigirá analizar individualmente las solicitudes que puedan plantearse, valorar las necesidades concretas del trabajador y determinar si existe una medida adecuada que pueda adoptarse sin que comporte una carga excesiva para la organización.

Por ello, será especialmente importante que las empresas documenten adecuadamente el análisis realizado y los motivos por los que se acepta o, en su caso, se considera que una determinada medida supone una carga excesiva.

II. Novedades en la reducción de jornada por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave

Otra de las novedades que introduce la Ley es la modificación artículo 37.6 del *Estatuto de los Trabajadores* en relación con la reducción de jornada para el cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.

En particular, cuando la persona causante se encuentre en situación de gran discapacidad o gran dependencia que requiera cuidados directos, continuos y permanentes, la reducción de jornada podrá prolongarse excepcionalmente más allá de los límites de edad legalmente previstos mientras (i) persista la necesidad de cuidado debidamente acreditada; y (ii) se mantenga la convivencia con la persona beneficiaria del permiso.

Además, en estas situaciones de especial intensidad asistencial, los dos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores permanentes podrán, excepcionalmente, compartir simultáneamente la reducción de jornada hasta alcanzar conjuntamente un máximo del 100 %, distribuyéndola de manera proporcional entre ambos.

III. Cambios en la prestación de Seguridad Social por cuidado de menores con cáncer u otra enfermedad grave

La modificación introducida por la Ley del artículo 190 de la Ley General de la Seguridad Social aclara que la escolarización del menor, cualquiera que sea su modalidad, no puede justificar por sí sola la denegación, suspensión o extinción de la prestación CUME. Esta será compatible con la asistencia al centro educativo cuando un informe sanitario acredite que persiste la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente. Además, la Ley prevé simplificar los procedimientos de reconocimiento, prórroga y mantenimiento de la prestación y revisar, en el plazo de seis meses, el régimen aplicable a las personas trabajadoras autónomas para evitar una reducción injustificada de su protección por la regularización de sus bases de cotización.

IV. Nuevos requisitos para trabajar en actividades de cuidado de personas con discapacidad o dependencia

La Ley introduce también requisitos específicos de idoneidad para las personas que desarrollen actividades que impliquen contacto habitual con personas con discapacidad o en situación de dependencia en el ámbito de los apoyos y cuidados.

- **¿Cuáles son estos nuevos requisitos?** No haber sido condenado/a por sentencia firme por delitos contra la libertad sexual; trata de seres humanos y/o violencia doméstica y violencia de género.
- **¿Los antecedentes cancelados se tienen en cuenta?** No.
- **¿Cómo se acredita?** Mediante certificación negativa de los dos siguientes registros: (i) *Registro Central de Delincuentes Sexuales y de Trata de Seres Humanos* y (ii) *Registro Central para la Protección de las Víctimas de Violencia Doméstica y de Género*.
- **¿Cómo afecta esta nueva obligación de cara a las nuevas contrataciones?** En caso de existir antecedentes, no se puede iniciar la relación laboral.
- **¿Y en las contrataciones ya vigentes?** Si la empresa tiene constancia de la existencia de antecedentes, la Ley prevé el cese inmediato o, cuando sea posible, un cambio a un puesto sin contacto habitual con personas con discapacidad o en situación de dependencia.
- **¿Qué implicaciones tiene esta nueva medida en las personas trabajadoras?** Las personas trabajadoras tienen la obligación de entregar dichos certificados y de comunicar a la empresa cualquier cambio. La omisión de este deber podrá ser considerado un incumplimiento grave y culpable a los efectos del artículo 54.2.d) del *Estatuto de los Trabajadores* y, como se ha señalado, conllevar a la extinción del contrato o al cambio de sus funciones.
- **¿Qué impacto tiene para las empresas?** En la práctica, las empresas afectadas deberán adaptar sus procesos de selección y de gestión de personal a los nuevos requisitos. En las nuevas contrataciones, Recursos Humanos deberá comprobar que la persona candidata carece de antecedentes y, si estos aparecen durante la relación laboral, valorar su traslado a un puesto sin contacto habitual con personas con discapacidad o en situación de dependencia y, cuando no sea posible, proceder al cese.

En realidad, no se trata de una obligación completamente novedosa, ya que existen otros ámbitos profesionales en los que se exige acreditar la ausencia de determinados antecedentes para poder ejercer determinadas funciones, como ocurre, por ejemplo, en actividades que implican contacto habitual con menores. La novedad es que este control se extiende ahora al sector de los cuidados, afectando tanto a las empresas como a las personas trabajadoras que mantienen un contacto habitual con personas con discapacidad o en situación de dependencia.

V. Mayor protección frente a la discriminación en el empleo

La reforma refuerza la igualdad de trato y la protección frente a la discriminación directa, indirecta o por asociación de las personas con discapacidad en todas las fases de la relación laboral, y promueve su acceso, permanencia y retorno al empleo en entornos inclusivos y accesibles.

VI. Los «Centros Especiales de Empleo» pasan a denominarse «empresas para la inclusión laboral»

La Ley modifica también la terminología tradicional de los «Centros Especiales de Empleo», que pasan a denominarse «*empresas para la inclusión laboral de las personas con discapacidad*» (EIDIS). Si bien, mantiene como requisito que su plantilla esté integrada, como mínimo, por un 70 % de personas trabajadoras con discapacidad, sin computar a estos efectos al personal sin discapacidad dedicado a servicios de ajuste personal y social.

Además, la Ley prevé que en el plazo máximo de un año se aprueben tanto una nueva regulación de la relación laboral especial en estas empresas como un nuevo reglamento y desarrollo de las medidas alternativas al cumplimiento de la cuota de reserva de puestos de trabajo para personas con discapacidad.

VII. Bonificación del 100 % para determinadas entidades deportivas

Los clubes, asociaciones y entidades deportivas no profesionales sin ánimo de lucro podrán aplicar una bonificación del 100 % de la cuota empresarial por contingencias comunes por la contratación de entrenadores o monitores de menores de 18 años. Este límite de edad no se aplicará a los programas de deporte adaptado o inclusivo. La bonificación se registrará por los artículos 36 a 42 del *Real Decreto-ley 1/2023*.

VIII. Reconocimiento de determinados cuidadores como colectivo prioritario para el empleo

Las personas cuidadoras que consten en un «*Programa Individual de Atención*» (PIA) y que hayan tenido que abandonar su actividad laboral o profesional para hacerse cargo de una persona en situación de dependencia pasan a ser consideradas «*colectivo de atención prioritaria para la política de empleo*», en los términos previstos en la *Ley 3/2023, de Empleo*.

Asimismo, la persona cuidadora principal reconocida en la resolución de la prestación económica para cuidados en el entorno familiar tiene reconocido el derecho a su incorporación a la Seguridad Social en los términos legalmente previstos y a medidas dirigidas a facilitar la conciliación de sus responsabilidades de cuidado con su vida personal, familiar y laboral.

Puedes consultar el texto completo en el [Boletín Oficial del Estado](#).

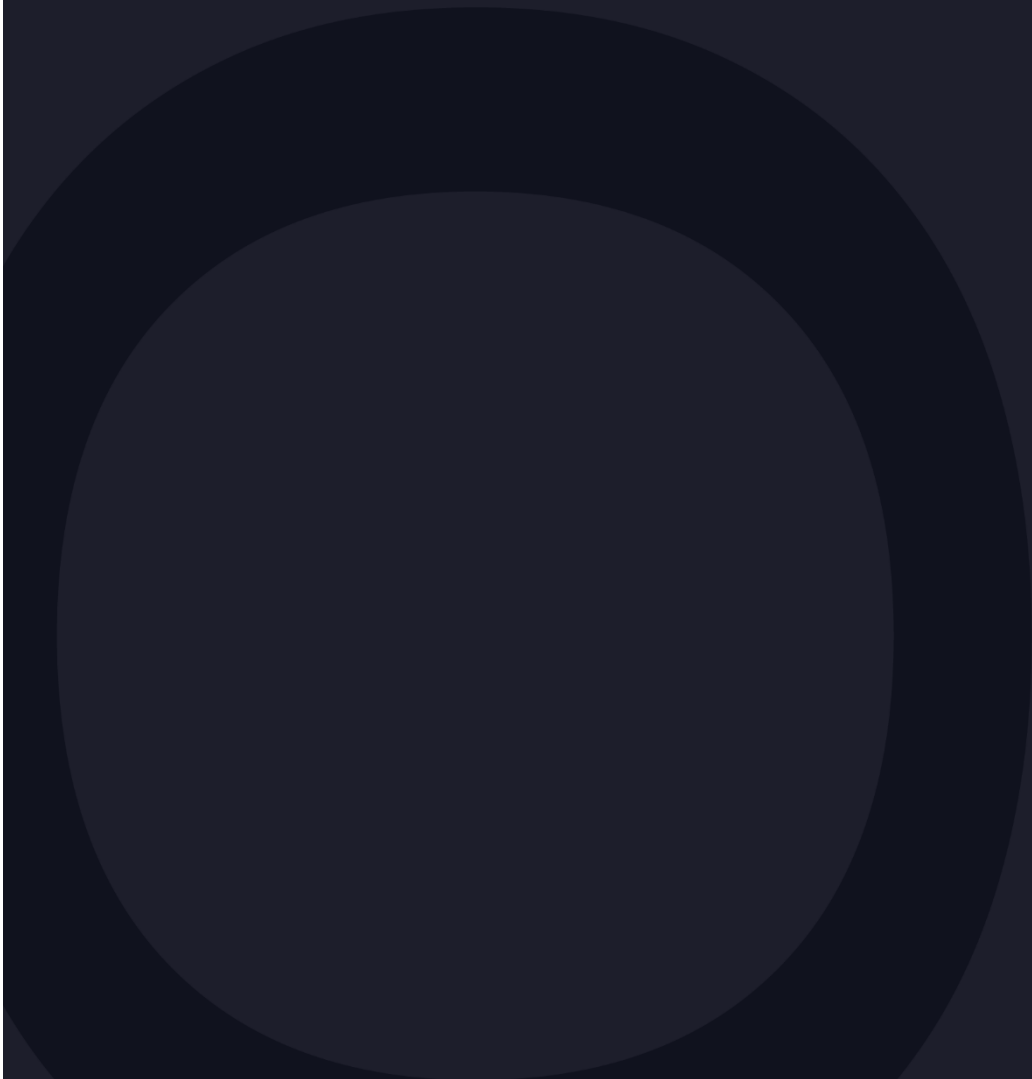
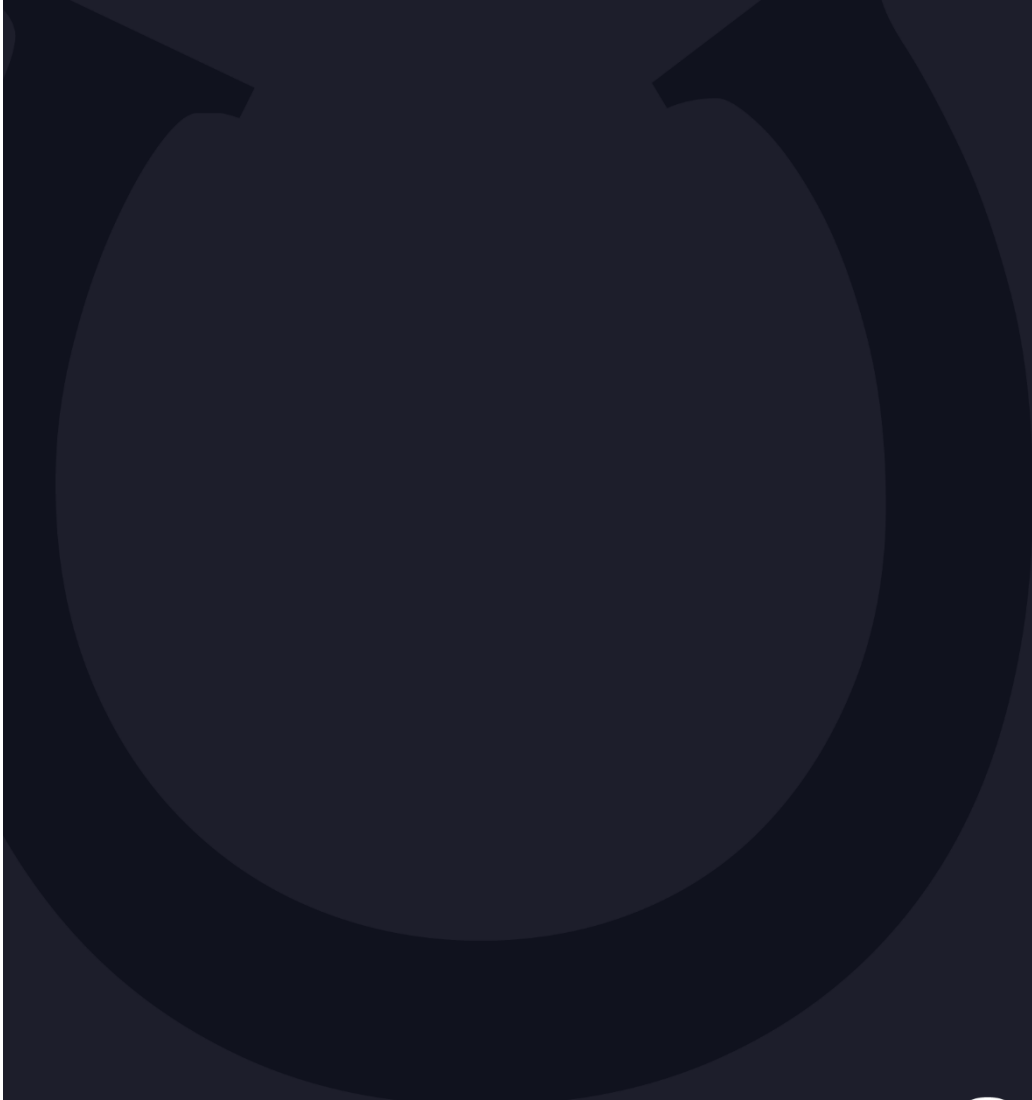
Departamento Laboral y de Seguridad Social

Eduardo Ortega Figueiral - ortegaf@ortega-condomines.com

Jorge Barbat Soler - jbarbat@ortega-condomines.com

Esther Vicente García - evicente@ortega-condomines.com

Raül Sala Cuberta - rsala@ortega-condomines.com



OC ORTEGA
CONDOMINES