



NUEVAS OBLIGACIONES EMPRESARIALES RESPECTO DEL PERSONAL QUE PRESTA APOYOS Y CUIDADOS A PERSONAS CON DISCAPACIDAD O EN SITUACIÓN DE DEPENDENCIA

La Ley 4/2026, de 1 de octubre, publicada en el BOE de 3 de octubre de 2026 y con entrada en vigor el 23 de octubre de 2026, modifica, mediante su disposición final décima, el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores relativo a la reducción de jornada por motivos de cuidado.

Esta modificación permite la posibilidad de mantener la reducción de jornada más allá de los límites de edad establecidos cuando el hijo o hija se encuentre en situación de gran discapacidad o gran dependencia y precise cuidados continuos.

Asimismo, en estos supuestos de especial intensidad asistencial, ambos progenitores podrán disfrutar simultáneamente de la reducción de jornada, distribuyéndola proporcionalmente entre ellos, siempre que la suma de las reducciones no supere el 100 % de la jornada. Se mantienen, además, los derechos de reducción de jornada para el cuidado de menores de 12 años, personas con discapacidad, familiares hasta segundo grado que no puedan valerse por sí mismos y menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.

La regulación también contempla determinadas situaciones familiares, como separación, divorcio, extinción de pareja de hecho o violencia de género, y refuerza el principio de corresponsabilidad entre mujeres y hombres en las tareas de cuidado.

Además, esta Ley 4/2026, de 1 de octubre, introduce nuevas obligaciones para **las empresas y entidades que empleen a personas en puestos que impliquen contacto habitual con personas con discapacidad o en situación de dependencia.**

Asimismo, la norma modifica el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS), de modo que el incumplimiento de determinadas obligaciones pasa a tener la consideración de infracción muy grave.

1. Empresas y actividades afectadas: Empresas y entidades que desarrollen actividades de atención, asistencia, apoyo o cuidado a personas con discapacidad o en situación de dependencia. Puede afectar a:

- ✓ Residencias y centros de atención.
- ✓ Centros de día.
- ✓ Servicios de ayuda a domicilio.
- ✓ Servicios de asistencia personal.
- ✓ Empresas y entidades dedicadas a cuidados de larga duración.
- ✓ Entidades sociales y prestadores de servicios dirigidos a personas con discapacidad o dependencia.

No obstante, la aplicación de la obligación debe analizarse atendiendo fundamentalmente a las funciones concretas desempeñadas por cada trabajador, y no únicamente a la actividad general de la empresa. Así pues, quedan afectados los puestos que impliquen un trato repetido, directo y regular, y no meramente ocasional, con personas con discapacidad o en situación de dependencia, así como aquellos en los que dichas personas constituyan los destinatarios principales de la actividad.

2. Comprobación previa a la contratación; Para el acceso a estos puestos, la empresa deberá comprobar que la persona trabajadora no cuenta con determinados antecedentes penales incompatibles con el desempeño de la actividad. En particular, la normativa contempla antecedentes relacionados con;



NUEVAS OBLIGACIONES EMPRESARIALES RESPECTO DEL PERSONAL QUE PRESTA APOYOS Y CUIDADOS A PERSONAS CON DISCAPACIDAD O EN SITUACIÓN DE DEPENDENCIA

- Delitos contra la libertad sexual.
- Trata de seres humanos.
- Determinados delitos relacionados con la violencia doméstica y de género.

La persona que vaya a ocupar uno de los puestos afectados deberá acreditar esta circunstancia mediante los correspondientes certificados negativos de los registros legalmente previstos. Y de este modo, las empresas deberán incorporar esta comprobación a sus procedimientos de selección y contratación de personal.

3. Prohibición de ocupación en determinados puestos

La empresa no podrá contratar ni mantener en puestos sujetos a esta regulación a personas que figuren inscritas en los registros correspondientes por alguno de los delitos contemplados en la norma. Por tanto, no basta con realizar la comprobación exclusivamente en el momento inicial de la contratación, sino que la empresa deberá tener en cuenta cualquier circunstancia posterior que pueda afectar al cumplimiento de estos requisitos.

Si durante la vigencia de la relación laboral se produjera una circunstancia que determinase la incompatibilidad del trabajador para continuar desempeñando el puesto afectado, deberán adoptarse las medidas correspondientes.

Cuando resulte posible, podrá valorarse la asignación a otro puesto de trabajo que no implique el contacto habitual con personas con discapacidad o en situación de dependencia. Cuando dicha reasignación no sea posible, deberán aplicarse las consecuencias previstas por la normativa laboral.

5. Obligación de información del trabajador

La normativa establece igualmente la obligación de la persona trabajadora de comunicar a la empresa cualquier modificación de su situación que afecte al cumplimiento de los requisitos exigidos.

La falta de comunicación puede tener consecuencias laborales relevantes y constituir un incumplimiento grave y culpable en los términos establecidos en la legislación laboral. Por este motivo, se recomienda que las empresas informen expresamente a las personas trabajadoras afectadas de esta obligación y revisen, en su caso, sus contratos, cláusulas informativas y procedimientos internos.

6. Modificación de la LISOS

La Disposición final quinta de la Ley 4/2026 modifica el artículo 8.19 del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. Como consecuencia de dicha modificación, el incumplimiento de las obligaciones establecidas en la Disposición adicional segunda de la Ley 4/2026 pasa a estar expresamente tipificado como infracción muy grave en el orden social.

Por tanto, es importante que las empresas establezcan procedimientos adecuados de comprobación y control.