

Ley 4/2026, de 1 de octubre, por la que se modifica el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social

Se ha publicado en el [Boletín Oficial del Estado nº 246, de 3 de octubre, 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.](#)

La Ley 4/2026, de 1 de octubre, introduce modificaciones sustanciales en el ordenamiento jurídico español en materia de discapacidad y dependencia, con el objetivo de alinear la normativa nacional con el enfoque de derechos humanos establecido en el artículo 49 de la Constitución Española y en la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de la ONU.

La norma tiene un amplio alcance y modifica un conjunto heterogéneo de disposiciones que afectan a ámbitos tan diversos como la propiedad horizontal, el patrimonio histórico, la hacienda local, la salud, las subvenciones o las lenguas de signos.

En lo que respecta a las modificaciones con **incidencia directa en el ámbito laboral**, la ley reforma, en primer término, 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, así como el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto.

Asimismo, la norma procede a una **armonización terminológica** en materia de empleo protegido: los hasta ahora denominados **centros especiales de trabajo** pasan a denominarse **empresas para la inclusión laboral de las personas con discapacidad**.

La ley entrará en vigor, con carácter general, a los veinte días de su publicación, es decir, el **23 de octubre de 2026**. A continuación, se exponen los principales aspectos con incidencia en el ámbito laboral.

Modificación Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social

Se modifican los **artículos 35 y 36** del texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad explícita **el alcance de la igualdad de trato en el acceso al empleo, la formación, la promoción y las condiciones de trabajo**, incluidas las retributivas y las de despido.

Se entiende por igualdad de trato la ausencia de toda discriminación directa, indirecta o por asociación por motivo o por razón de discapacidad, en el empleo, en la formación y la promoción profesionales y en las condiciones de trabajo.

Asimismo, se modifica el **artículo 40.2** de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad para introducir una obligación de las empresas a **adoptar las medidas adecuadas para adaptar el puesto de trabajo y hacer accesible la empresa según las necesidades de cada situación**. La obligación **encuentra su límite en la carga excesiva para la empresa**, que debe apreciarse considerando las ayudas o subvenciones disponibles, los costes de las medidas y el tamaño y volumen de negocio de la **organización**.

Modificación Ley del Estatuto de los Trabajadores

Se modifica el **artículo 37.6** del Estatuto de los Trabajadores, para ampliar, con carácter excepcional, la **reducción de jornada por cuidado de hijos o hijas, cuando se encuentren en situación de gran discapacidad o gran dependencia** y necesiten cuidados continuos, la reducción podrá mantenerse **más allá de los límites de edad** previstos en el precepto, mientras persista la necesidad de cuidado debidamente acreditada y se mantenga la convivencia con la persona atendida.

Por otro lado, con el nuevo redactado del punto 6, **desaparece la previsión expresa que permitía a la empresa limitar el ejercicio simultáneo cuando dos o más personas trabajadoras generaban el derecho por el mismo sujeto causante, por razones fundadas y objetivas de funcionamiento.**

Modificación Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social

Se modifica el **artículo 8.19** de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en Orden Social, para incluir como **infracción muy grave** el incumplimiento de las obligaciones previstas en el artículo 57.3 de la Ley Orgánica 8/2021 y en la disposición adicional segunda de la propia Ley 4/2026.

La primera disposición prohíbe dar ocupación en actividades que impliquen contacto habitual con menores de edad a personas con antecedentes en el Registro Central de Delincuentes Sexuales y de Trata de Seres Humanos. La segunda establece requisitos de acceso y ejercicio para las actividades de apoyo y cuidados que impliquen contacto habitual con personas con discapacidad o en situación de dependencia, en relación con los antecedentes contemplados en los registros correspondientes.

Requisito para el acceso a profesiones, oficios y actividades que impliquen contacto habitual con personas con discapacidad o en situación de dependencia

La disposición adicional segunda establece los **requisitos para acceder y ejercer profesiones, oficios y actividades, retribuidos o no, que impliquen contacto habitual con personas con discapacidad o en situación de dependencia en el ámbito de los apoyos y cuidados.**

Se prohíbe dar ocupación en cualquier profesión, oficio o actividad que implique contacto habitual con personas con discapacidad o en situación de dependencia en el ámbito de los apoyos y de los cuidados, a quienes tengan antecedentes en el Registro Central de Delincuentes Sexuales y Trata de Seres Humanos o en el Registro Central para la Protección de las Víctimas de Violencia Doméstica y de Género.

La prohibición de dar ocupación se refiere a las profesiones, oficios y actividades que implican contacto habitual con personas con discapacidad o en situación de dependencia en el ámbito de los apoyos y los cuidados, todas aquellas, retribuidas o no, que por su propia naturaleza y esencia conllevan el trato repetido, directo y regular y no meramente ocasional con dichas personas, así como, en todo caso, aquellas que las tengan como destinatarias principales.

Si aparecen antecedentes sobrevenidos en el Registro Central de Delincuentes Sexuales y de Trata de Seres Humanos, la disposición prevé el cese o fin inmediato de la relación laboral, las prácticas no laborales o la participación voluntaria en esas actividades. No obstante, cuando sea posible, la empresa o entidad podrá asignar un puesto o actividad que no comporte el contacto habitual indicado.

La persona trabajadora por cuenta ajena debe comunicar al empleador los cambios registrales relativos a la existencia de antecedentes. La omisión de esa comunicación se considera incumplimiento grave y culpable a los efectos del artículo 54.2.d) del Estatuto de los Trabajadores.

L'Hospitalet, octubre 2026