

DISCAPACIDAD, DEPENDENCIA Y REFUERZO DE DERECHO EN LA LEY 4/2006, DE 1 DE OCTUBRE: UNA LECTURA DESDE EL DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL¹

MARÍA JOSÉ ROMERO RODENAS

NET21 NÚMERO 36, OCTUBRE 2026

La Ley 4/2026, de 1 de octubre, que entrará en vigor el próximo 23 de octubre de 2026, introduce una amplia reforma del régimen jurídico de la discapacidad y de la dependencia mediante la modificación simultánea 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, y de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia.

El presente comentario examina, desde la perspectiva del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, los principales ejes de la reforma: la configuración de la accesibilidad universal como derecho; la asimilación entre grados de dependencia y porcentajes de discapacidad; la reordenación del empleo protegido en torno a las empresas para la inclusión laboral de las personas con discapacidad; la extensión subjetiva del deber de realizar ajustes razonables a determinadas personas cuidadoras; el nuevo estatuto jurídico de las personas cuidadoras no profesionales; las modificaciones del Estatuto de los Trabajadores, del Estatuto Básico del Empleado Público y de la Ley General de la Seguridad Social en materia de reducción de jornada y protección por cuidado; y el régimen de idoneidad profesional, dotado de respaldo sancionador en la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS).

También se valoran los avances y las incertidumbres de una reforma caracterizada por una técnica normativa fragmentaria y una intensa remisión al desarrollo reglamentario.

I. LA REFORMA EN SU CONTEXTO: SIGNIFICADO Y TÉCNICA NORMATIVA

La Ley 4/2026 modifica de forma conjunta el estatuto jurídico de las personas con discapacidad y el sistema de atención a la dependencia, en desarrollo del artículo 49 CE tras su reforma de 2024. Aunque su objeto se sitúa principalmente en el ámbito de los servicios sociales, sus efectos sobre las relaciones laborales y la Seguridad Social son relevantes: los

¹ Esta reflexión se realiza en el marco de los Proyectos de Investigación: SBPLY/23/180225/000009 “Políticas activas de empleo y personas en situación de vulnerabilidad social, con atención a las personas con discapacidad” y PID2023-148977NB-I00 “Discapacidad y empleo vulnerable: de la ley de empleo al Libro Blanco”.

centros especiales de empleo pasan a denominarse “empresas para la inclusión laboral de las personas con discapacidad”; el deber empresarial de adoptar ajustes razonables se extiende a determinadas personas cuidadoras; la reducción de jornada por cuidado de hijos o hijas con gran discapacidad o gran dependencia puede prolongarse más allá de los límites de edad y compartirse simultáneamente por ambos progenitores; se refuerza la protección de la prestación por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave frente a la escolarización; y se dota de respaldo sancionador en la LISOS a un nuevo régimen de idoneidad profesional. La reforma reconoce, además, un conjunto específico de derechos a las personas cuidadoras no profesionales.

El análisis se centra en sus principales avances -el reconocimiento de la accesibilidad como derecho, la perspectiva de género y la corresponsabilidad- y sus zonas de incertidumbre: la dispersión normativa, la intensa remisión reglamentaria y el posible desplazamiento de costes hacia las empresas y unas plantillas fuertemente feminizadas.

La reforma fortalece el mandato constitucional de igualdad real, autonomía e inclusión. Conviene distinguir, no obstante, tres planos: el mandato del artículo 49 CE, su concreción legislativa en derechos subjetivos y la tutela antidiscriminatoria. El legislador reúne en un solo texto dos exigencias que convergen: la de adaptar el ordenamiento interno a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CIDPD), hecha en Nueva York el 13 de diciembre de 2006 y ratificada por España el 3 de diciembre de 2007, y la de proyectar el enfoque de derechos humanos proclamado por el nuevo artículo 49 CE sobre los dos grandes pilares normativos de la materia: el estatuto de la discapacidad y el sistema de atención a la dependencia.

La reforma se articula mediante una ley que modifica dos textos legales: sus dos artículos contienen cuarenta y nueve apartados cada uno y reforman, respectivamente, el RDL 1/2013 y la Ley 39/2006. A ellos se añaden veinticinco disposiciones adicionales, una disposición transitoria y veintiocho disposiciones finales, que proyectan la reforma sobre ámbitos muy diversos: propiedad horizontal, contrato de seguro, patrimonio histórico, subvenciones, sanidad, educación, función pública, empleo, Seguridad Social y régimen sancionador laboral.

No se trata, por tanto, de una regulación sistemática de nueva planta ni de una refundición, sino de una intervención transversal y fragmentaria. Este alcance transversal es una de las fortalezas de la ley. También genera incertidumbre, porque numerosos aspectos de su aplicación se remiten al desarrollo reglamentario o a los acuerdos del Consejo Territorial de Servicios Sociales y del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia.

II. LA REFORMA DEL RDL 1/2013: DEL ENFOQUE ASISTENCIAL AL DERECHO DE INCLUSIÓN

1. Nuevas categorías jurídicas y accesibilidad universal como derecho

El artículo primero revisa las categorías del artículo 2 del RDL 1/2013 e incorpora cinco definiciones: capacitismo -entendido como el proceso mental que valora a las personas según su capacidad funcional en relación con un pretendido estándar de normalidad-, desinstitucionalización, interseccionalidad, urgencia vital y sordoceguera. Al mismo tiempo, reformula los conceptos de vida independiente, inclusión, accesibilidad universal -que comprende expresamente las dimensiones cognitiva y auditiva- y ajustes razonables, cuya denegación injustificada se califica de discriminación.

La accesibilidad universal se reconoce como un derecho (nueva rúbrica del capítulo V y artículo 22) y se acompaña de un instrumento específico de financiación: el Programa Estatal de Promoción de la Accesibilidad Universal (nueva disposición adicional decimoctava), financiado mediante una aportación presupuestaria anual y la asignación finalista de las multas impuestas en aplicación del régimen sancionador del propio texto refundido.

2. La asimilación entre dependencia y discapacidad: simplificación administrativa y riesgos dogmáticos

Una de las decisiones con mayor alcance práctico se encuentra en la nueva redacción del artículo 4.2 del RDL 1/2013, al considerar a los efectos de esta ley, que presentan una discapacidad del 33 por ciento las personas con una situación de dependencia reconocida en grado I y una discapacidad del 65 por ciento quienes tengan reconocidos los grados II o III. Esta asimilación, sin embargo, solo produce efectos en los ámbitos previstos por la ley o por otras normas que expresamente la contemplen y queda excluida del ámbito tributario; en todo caso, la persona conserva la posibilidad de solicitar la valoración efectiva de su grado de discapacidad.

La medida persigue evitar duplicidades procedimentales y documentales, de acuerdo con el principio de eficiencia invocado en el preámbulo. Desde el punto de vista conceptual, esta equiparación de efectos no debe confundirse con el concepto de discapacidad de la CIDPD, construido sobre la interacción entre las deficiencias y las barreras. En nuestra opinión, se trata de una técnica de atribución de efectos protectores y simplificación administrativa, no de una identificación conceptual entre discapacidad y dependencia. Su carácter favorable no permite apreciar, por sí solo, una contradicción con la CIDPD; la cuestión decisiva será delimitar con precisión sus efectos y preservar la valoración individual cuando resulte necesaria.

3. La dimensión laboral: igualdad de trato, ajustes razonables y empleo protegido

La reforma también modifica de manera sustancial el capítulo del RDL 1/2013 dedicado a la igualdad de oportunidades en el empleo. El nuevo artículo 36 define la igualdad de trato como ausencia de toda discriminación directa, indirecta o por asociación por motivo o por razón de

discapacidad. El artículo 37 reorienta la política de empleo hacia la eliminación de la brecha de actividad, ocupación e inserción, y reordena las modalidades de empleo: empleo ordinario -incluidos los servicios de empleo con apoyo y el empleo personalizado (artículo 41)- y empleo protegido, que se desarrolla en las nuevas “empresas para la inclusión laboral de las personas con discapacidad” (EIDIS) y en los enclaves laborales.

En este ámbito, tres preceptos nos merecen nuestra atención. En primer lugar, el artículo 40.2 extiende el deber empresarial de adoptar medidas adecuadas de adaptación del puesto y accesibilidad de la empresa a los cónyuges, parejas de hecho y familiares hasta el segundo grado por consanguinidad de la persona con discapacidad que desarrollen labores de cuidado. El límite se sitúa en la carga excesiva, cuya apreciación debe atender a las ayudas y subvenciones públicas disponibles, a los costes financieros y de otra naturaleza, y al tamaño y volumen de negocios de la organización o empresa. La previsión integra las necesidades de cuidado en el ámbito de la tutela antidiscriminatoria y de la adaptación de las condiciones de trabajo.

Esta previsión conecta con la STJUE de 11 de septiembre de 2025, asunto C-38/24, Bervidi, que extiende la protección frente a la discriminación indirecta por asociación y el deber de adoptar ajustes razonables a quien presta la asistencia necesaria a su hijo o hija con discapacidad, siempre que tales medidas no impongan al empresario una carga desproporcionada.

En segundo lugar, el artículo 17.6 regula las actividades formativas desarrolladas en las empresas para la inclusión laboral de las personas con discapacidad mediante el contrato de formación en alternancia, con remisión al artículo 11 ET, actualizando así la referencia al derogado contrato para la formación y el aprendizaje.

En tercer lugar, la nueva disposición adicional decimoséptima, relativa a la inteligencia artificial, reconoce el derecho a la protección frente a los efectos discriminatorios -incluida la denegación de ajustes razonables- derivados de sesgos o de la falta de supervisión humana de los sistemas automatizados de decisión. El principio de igualdad de trato se extiende así al entorno digital y a las decisiones algorítmicas.

El cambio más visible es la sustitución de la denominación de los centros especiales de empleo (CEE) por la de empresas para la inclusión laboral de las personas con discapacidad (EIDIS), reguladas en los artículos 43 a 45 del RDL 1/2013. Sin embargo, la nueva denominación y la reformulación de sus principios rectores no comportan, por sí solas, una transformación inmediata de la relación laboral especial ni del conjunto de instrumentos de fomento. La inclusión efectiva deberá evaluarse mediante indicadores verificables de estabilidad, retribución, formación, participación, ejercicio de derechos colectivos y tránsito voluntario al empleo ordinario.

La reforma no se limita, sin embargo, a cambiar la denominación. Las EIDIS tienen como objetivo asegurar un empleo remunerado y digno y por su función como medio de inclusión en el empleo ordinario; su organización y funcionamiento se someten a los principios de autonomía e independencia, apoyos en la toma de decisiones, igualdad y no discriminación, accesibilidad universal, ajustes razonables y calidad en el empleo; se mantiene la exigencia de que, al menos, el 70 por ciento de la plantilla esté integrado por personas trabajadoras con discapacidad; se garantiza la igualdad de oportunidades y la remuneración por trabajo de igual valor; y se refuerzan los servicios de ajuste personal y social mediante unidades de apoyo, incluido el acompañamiento en la preparación para la jubilación.

La disposición adicional cuarta de la Ley 4/2026 establece que las referencias legales, reglamentarias o convencionales a los CEE deben entenderse efectuadas a las EIDIS. La sustitución aclara qué denominación debe utilizarse, pero deja abiertas cuestiones relevantes: la ley no modifica sustancialmente la cuota de reserva del 2 por ciento prevista en el artículo 42 del RDL 1/2013 ni el sistema de medidas alternativas; tampoco articula un régimen transitorio detallado para los CEE existentes, sus marcos convencionales y los instrumentos de fomento.

Aunque la disposición final vigesimocuarta ordena aprobar, en el plazo máximo de un año, un nuevo real decreto regulador de la relación laboral especial y otro sobre el régimen orgánico de las EIDIS, durante el periodo intermedio pueden surgir fricciones interpretativas que habrán de resolverse en la práctica administrativa, la negociación colectiva y, en su caso, la jurisdicción social.

El desarrollo reglamentario debería tomar expresamente en consideración la Observación General núm. 8 (2022) del Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, relativa al derecho al trabajo y al empleo y las conclusiones del Libro Blanco del Empleo y Discapacidad.

III. LA REFORMA DE LA LEY 39/2006: EL SISTEMA DE CUIDADOS CON ENFOQUE DE DERECHOS

1. Principios y derechos de las personas en situación de dependencia

La reforma de la Ley 39/2006 responde a un propósito definido: superar la “cultura asistencialista” y reconducir el Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia (SAAD) hacia un modelo de cuidados y apoyos basado en los derechos humanos, la atención de base comunitaria y las necesidades y decisiones de cada persona. Los principios reformulados en el artículo 3 incorporan el respeto a la voluntad, los deseos y las preferencias; la personalización; la promoción de la vida independiente; la permanencia en el entorno; y, con especial relevancia para el Derecho del Trabajo, la incorporación transversal de la perspectiva de género y del enfoque interseccional. El preámbulo identifica expresamente las brechas de empleo, tiempo, salud y bienestar generadas por la feminización de los cuidados, y orienta el

nuevo modelo hacia la corresponsabilidad y el reconocimiento social, económico y jurídico de su valor.

Es de subrayar el catálogo de derechos de las personas en situación de dependencia del artículo 4.2 que es ampliado de forma significativa: comprende, entre otros, los derechos a elegir dónde y con quién vivir; a recibir cuidados y apoyos personalizados acordes con la voluntad, los deseos y las preferencias; a recibir una atención libre de sujeciones físicas, mecánicas, farmacológicas o químicas y de restricciones; a decidir sobre las medidas de apoyo para el ejercicio de la capacidad jurídica; y a que los poderes públicos impulsen planes de desinstitucionalización.

El artículo 14 exige a las entidades prestadoras disponer de “planes de sujeciones cero”, admite las restricciones únicamente de forma excepcional, proporcionada y ante situaciones de urgencia vital, con prescripción médica individualizada, y excluye los consentimientos genéricos o diferidos. Estas garantías establecen obligaciones concretas en la prestación de cuidados y tienen consecuencias sobre la organización del trabajo, la prevención de riesgos laborales y el ejercicio del poder de dirección.

2. Nuevo catálogo de servicios y supresión de incompatibilidades

El artículo 15 amplía y reordena el catálogo de servicios. Junto a los servicios de prevención y promoción de la autonomía personal, la teleasistencia se configura como derecho subjetivo para todas las personas en situación de dependencia, cualquiera que sea su grado, y como servicio complementario; la ayuda a domicilio extiende su ámbito al entorno comunitario y puede organizarse colectivamente para grupos reducidos de personas que residan próximas; la asistencia personal se incorpora como servicio (nuevo artículo 23 bis) y se mantiene como prestación económica (artículo 19), sin quedar limitada a los ámbitos educativo y laboral; se crean los servicios de cuidados y apoyos en viviendas (nuevo artículo 24 bis), con o sin alojamiento, y el servicio de provisión de productos de apoyo; y los centros de día y de noche se reformulan como recursos comunitarios abiertos, con actividades significativas y posibilidad de actuar como centros multiservicios.

Asimismo, el artículo 14.1 señala que las prestaciones económicas y los servicios serán compatibles con el trabajo por cuenta ajena o propia, sin perjuicio de que los ingresos derivados de este se computen para determinar la capacidad económica de la persona beneficiaria y, en función de ella, la cuantía de la prestación económica o su participación en el coste del servicio.

La supresión del régimen estatal de incompatibilidades no produce, sin embargo, una uniformidad territorial inmediata: el preámbulo mantiene los regímenes autonómicos vigentes y la nueva disposición adicional vigesimoprimera fija como límite temporal el 1 de enero de 2030 para que las CCAA garanticen la compatibilidad de todas las prestaciones de base domiciliaria. Por ello, para determinar el alcance efectivo de la reforma habrá que atender a la

normativa autonómica, las intensidades reconocidas y el correspondiente programa individual de atención (PIA).

La financiación y la participación en el coste se modifican en dos aspectos. Por una parte, el artículo 32.2 garantiza una financiación de la Administración General del Estado equivalente al 50 por ciento del gasto total certificado por cada CCAA en el ejercicio precedente, sin incluir la aportación de las personas beneficiarias. Por otra, el artículo 32 bis configura la capacidad económica como exclusivamente personal, excluye la vivienda habitual y exige mínimos exentos en renta y patrimonio y actualización anual; a su vez, el artículo 33 establece que ninguna persona quedará fuera de la cobertura del sistema por carecer de recursos económicos.

3. El estatuto de las personas cuidadoras: la importante dimensión de género de la reforma

La ley no solo protege a quienes reciben cuidados. También reconoce un estatuto jurídico a las personas cuidadoras no profesionales (nuevo artículo 4 bis de la Ley 39/2006). Estas personas deben quedar identificadas como tales en el programa individual de atención (PIA); la condición de persona cuidadora principal corresponde a quien sea designado en la resolución que reconoce la prestación económica para cuidados en el entorno familiar. Las personas cuidadoras no profesionales tienen derecho a información completa, comprensible y accesible, así como a acompañamiento y formación para el cuidado y el autocuidado, incluidos los cuidados de alta complejidad y el empleo de tecnologías avanzadas.

La persona cuidadora principal tiene, además, derecho a ser considerada colectivo de atención prioritaria para la política de empleo, en los términos del artículo 50 de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo; a la adopción de medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, con garantía de continuidad de la atención cuando una enfermedad grave o la hospitalización le impidan temporalmente cuidar; y a la incorporación a la Seguridad Social en los términos de la disposición adicional cuarta de la Ley 39/2006.

El nuevo artículo 29 refuerza, por su parte, la participación de la persona en situación de dependencia en la elaboración del PIA, mediante un trámite de consulta previa accesible y con los apoyos necesarios.

Finalmente, las disposiciones adicionales decimocuarta y decimosexta de la Ley 4/2026 ordenan, respectivamente, desarrollar instrumentos para medir la aportación del trabajo no remunerado a la economía y estudiar la pertinencia de incorporar una prestación destinada a la contratación directa de personas trabajadoras del hogar por las familias. Estas medidas comparten un propósito: visibilizar, redistribuir y reconocer económica y jurídicamente el trabajo de cuidados, sin ignorar su histórica feminización.

Ahora bien, el reconocimiento de la condición de persona cuidadora no profesional no genera, por sí mismo, una relación laboral ni convierte la prestación económica para cuidados en el

entorno familiar en salario. Tampoco el mandato de estudiar una eventual prestación para la contratación directa de personas trabajadoras del hogar equivale a su creación normativa. La protección del cuidado familiar debe acompañarse de servicios y alternativas reales que garanticen la libertad de elección: reforzar económicamente el cuidado informal sin suficientes apoyos profesionales puede consolidar la retirada de las mujeres del mercado de trabajo y reproducir desigualdades en las carreras de cotización.

Otra novedad relevante es el artículo 35 bis, relativo a la “garantía de calidad en el empleo”. Los criterios y estándares comunes de acreditación han de incluir específicamente la suficiencia de profesionales, la cualificación, las competencias, la formación y su actualización. Además, el Consejo Territorial deberá acordar indicadores para evaluar salarios, jornadas, temporalidad y otras condiciones laborales, desagregados, al menos, por sexo, edad, origen y titularidad del servicio. La Ley de Dependencia recoge así una premisa fundamental: la calidad de los cuidados es inseparable de la calidad del empleo de quienes los prestan, en sectores intensamente feminizados y expuestos a la externalización, la fragmentación empresarial y la precariedad.

IV. LAS REFORMAS LABORALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL: DERECHOS DE CUIDADO E IDONEIDAD PROFESIONAL

1. La reducción de jornada por cuidado de personas con gran discapacidad o gran dependencia

La disposición final décima modifica el artículo 37.6 ET. El precepto ya reconocía la reducción de jornada por guarda legal de menores de doce años o de personas con discapacidad que no desempeñen actividad retribuida, así como la reducción de, al menos, la mitad de la jornada para cuidar, durante su hospitalización y tratamiento continuado, a hijos o hijas afectados por cáncer u otra enfermedad grave.

La reforma añade dos reglas de especial relevancia. La primera establece que, cuando el hijo o la hija se encuentre en situación de gran discapacidad o gran dependencia y requiera cuidados continuos, la reducción puede mantenerse más allá de los límites de edad mientras persistan la necesidad de cuidado acreditada y la convivencia con la persona beneficiaria; si la persona enferma contrae matrimonio o constituye una pareja de hecho, el derecho puede corresponder a su cónyuge o pareja, siempre que reúna los requisitos legales.

La segunda permite que, en estos supuestos de especial intensidad asistencial, ambos progenitores compartan simultánea y proporcionalmente la reducción, sin que la suma supere el 100 por ciento de la jornada y con independencia de su estado civil. La disposición final undécima incorpora reglas análogas al artículo 49.e) EBEP para el empleo público.

La sustitución íntegra del artículo 37.6 ET obliga, sin embargo, a examinar no solo las adiciones, sino también las supresiones. En la reducción ordinaria por cuidado directo de familiares, la nueva redacción deja de mencionar expresamente al cónyuge, a la pareja de

hecho y al familiar consanguíneo de esta última, y vuelve a la fórmula “familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad”. La omisión plantea un serio problema de técnica legislativa y de delimitación subjetiva que no puede resolverse automáticamente mediante una interpretación finalista expansiva, especialmente cuando la modificación literal reduce el ámbito personal de un derecho de conciliación. Será necesaria una interpretación sistemática y conforme con el Derecho de la Unión, sin descartar una corrección legislativa.

La protección se refuerza, aunque de manera parcial, mediante la disposición final duodécima. El nuevo artículo 190.5 LGSS establece que la asistencia del menor a un centro educativo -ordinaria, parcial, adaptada, terapéutica o intermitente- no constituye por sí sola causa de denegación, suspensión o extinción de la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave. La escolarización será compatible con la necesidad de cuidado directo, continuo y permanente cuando persistan circunstancias clínicas que exijan la disponibilidad efectiva de la persona cuidadora. La previsión responde a una cuestión que ha dado lugar a una litigiosidad reiterada, como muestra, entre otras resoluciones, la STS de 14 de abril de 2026 (rec. 1822/2025).

La misma disposición final añade al artículo 363.1.d) LGSS la exclusión, a efectos de las pensiones no contributivas, de las indemnizaciones por responsabilidad civil por daños personales en la cuantía legal o judicialmente reconocida, con las salvedades expresamente previstas.

A su vez, la disposición adicional vigesimoquinta ordena revisar en seis meses el régimen de las personas trabajadoras autónomas beneficiarias de la prestación CUME, para evitar que la regularización anual de las bases por rendimientos reales reduzca injustificadamente su protección cuando la disminución de ingresos derive del cuidado.

La disposición transitoria permite solicitar la revisión a quienes hubieran perdido la prestación por alcanzar el límite de edad, siempre que subsistan la gran discapacidad o gran dependencia y la convivencia; y la disposición final vigesimotercera impone adaptar, también en seis meses, el Real Decreto 1148/2011, de 29 de julio, preservando el carácter protector de la prestación.

Una apreciación importante, el derecho a reducir la jornada y el derecho a percibir una prestación de Seguridad Social están relacionados, pero no son equivalentes. La prolongación de la reducción prevista en el artículo 37.6 ET más allá de determinados límites de edad exige coordinarse con el artículo 190.3 LGSS, que la reforma no modifica. La disposición transitoria y el mandato de adaptación reglamentaria son relevantes, pero no bastan para afirmar que la cobertura económica haya quedado plenamente resuelta. Si reducir la jornada supone una pérdida de ingresos inasumible, el derecho al tiempo de cuidado pierde efectividad. Subsiste, por tanto, una antinomia o, cuando menos, una insuficiente coordinación normativa que requiere una solución expresa.

2. El régimen de idoneidad profesional y su respaldo sancionador: la disposición adicional segunda y la LISOS

La disposición adicional segunda de la Ley 4/2026 introduce un requisito de idoneidad para el acceso y ejercicio de profesiones, oficios y actividades, retribuidas o no, que impliquen contacto habitual con personas con discapacidad o en situación de dependencia en el ámbito de los apoyos y cuidados. Se exige acreditar, mediante certificación negativa, la inexistencia de condenas firmes por delitos contra la libertad sexual, trata de seres humanos o determinados delitos relacionados con la violencia doméstica y de género. Se prohíbe dar ocupación a quienes tengan antecedentes en los registros correspondientes.

La aparición sobrevenida de antecedentes comporta el “cese o fin inmediato” de la relación laboral, de las prácticas no laborales o de la actividad voluntaria; no obstante, siempre que sea posible, la empresa o entidad puede efectuar un cambio de puesto o actividad que no implique dicho contacto habitual.

La persona trabajadora debe comunicar al empleador cualquier cambio en los registros, aunque derive de hechos anteriores al inicio de la relación, y la omisión se califica como incumplimiento grave y culpable a los efectos del artículo 54.2.d) ET. Esta obligación y las consecuencias de su incumplimiento han de incluirse también en los acuerdos de prácticas no laborales del Real Decreto 1543/2011.

Finalmente, la disposición final quinta modifica el artículo 8.19 LISOS para tipificar como infracción muy grave el incumplimiento de las obligaciones establecidas en esta disposición y en el artículo 57.3 de la LO 8/2021, de 4 de junio, de protección integral a la infancia y la adolescencia frente a la violencia.

La finalidad protectora de este régimen es legítima. Su regulación, sin embargo, plantea varias objeciones:

En primer lugar, aunque los delitos se identifican mediante remisiones al Código Penal y a registros públicos, la determinación del alcance de la prohibición y la gestión de la información recaen sobre el empleador privado en un ámbito especialmente sensible para la protección de datos; los antecedentes cancelados quedan, en todo caso, excluidos.

En segundo lugar, la fórmula “cese o fin inmediato de la relación laboral” no identifica con claridad la causa extintiva, el procedimiento aplicable ni las garantías correspondientes. Deben diferenciarse la pérdida sobrevenida del requisito de idoneidad y el incumplimiento culpable del deber de comunicación, pues solo este último queda expresamente conectado con el artículo 54.2.d) ET.

En tercer lugar, la ley configura el cambio de puesto como una posibilidad (“podrá”), no como una obligación formulada en términos inequívocos, aunque su examen previo resulta exigible desde los principios de proporcionalidad, conservación del contrato y control judicial de la decisión empresarial.

Finalmente, la nueva infracción muy grave de la LISOS traslada a las empresas obligaciones de comprobación, documentación y seguimiento de notable complejidad, especialmente en sectores de elevada rotación como la ayuda a domicilio y la atención residencial.

V. VALORACIÓN CRÍTICA: LUCES Y SOMBRAS DE UNA REFORMA EN CONSTRUCCIÓN

La orientación de la ley es coherente con el artículo 49 CE reformado y con la CIDPD. Ese marco se proyecta sobre el empleo mediante la configuración de la accesibilidad como derecho, el refuerzo de los ajustes razonables, la recepción de la discriminación por asociación y la tutela frente a los sesgos algorítmicos.

La incorporación de las perspectivas de género e interseccional al sistema de cuidados conecta la reforma con el bloque normativo de igualdad —singularmente, con la LO 3/2007— y con las exigencias de corresponsabilidad.

También se refuerza la protección de quienes prestan cuidados, remunerados o no: se reconocen derechos a las personas cuidadoras no profesionales, se prevé la incorporación a la Seguridad Social de la cuidadora principal, se refuerza su atención prioritaria en la política de empleo, se vincula la calidad de los servicios con la calidad del empleo y se impulsa la medición económica del trabajo no remunerado.

Junto a estos avances, persisten incertidumbres relevantes:

a) La técnica normativa: una ley con noventa y ocho apartados modificativos, veinticinco disposiciones adicionales y veintiocho disposiciones finales, caracterizada por constantes remisiones al reglamento y a los acuerdos del Consejo Territorial -nuevo baremo de dependencia, regulación del empleo personalizado, criterios de capacidad económica, estándares de calidad y nueva regulación de las EIDIS-, difiere a desarrollos posteriores una parte sustancial de su operatividad; la entrada en vigor a los veinte días convive con plazos de seis, doce y dieciocho meses y con el horizonte de 2030 para determinadas compatibilidades autonómicas.

b) La asimilación entre grados de dependencia y porcentajes de discapacidad facilita el acceso a efectos protectores, pero exige delimitar rigurosamente su ámbito y preservar la valoración individual cuando proceda.

c) El tránsito de los CEE a las EIDIS incorpora referencias a la dignidad, la igualdad retributiva y la inclusión, pero deja abiertas cuestiones relativas al régimen transitorio, a los instrumentos de fomento, a la cuota de reserva y a las medidas alternativas. El desarrollo reglamentario anunciado debería tomar expresamente en consideración la Observación general núm. 8 (2022) del Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y el Libro Blanco de Empleo y Discapacidad.

d) La extensión de los ajustes razonables a determinadas personas cuidadoras exigirá concretar el estándar de carga excesiva y articularlo con el derecho de adaptación de jornada

del artículo 34.8 ET, evitando tanto las penalizaciones profesionales como una intensificación del trabajo para el resto de la plantilla; su efectividad requiere, además, apoyos públicos suficientes.

e) El régimen de idoneidad de la disposición adicional segunda condensa las tensiones de la reforma: refuerza la protección de personas especialmente vulnerables, pero atribuye a las empresas complejas funciones de control y gestión de riesgos que precisan criterios interpretativos claros y respaldo administrativo.