laconfederació

fjm advocats

Circular jurídica en matèria laboral | La Confederació

CIRCULAR 14/2026

NOVES OBLIGACIONS EN MATÈRIA D'ANTECEDENTS PENALS I ALTRES NOVETATS LABORALS DE LA LLEI 4/2026

La Llei 4/2026, d'1 d'octubre, publicada al BOE del 3 d'octubre, modifica el text refós de la Llei general de drets de les persones amb discapacitat i de la seva inclusió social i la Llei 39/2006, de promoció de l'autonomia personal i atenció a les persones en situació de dependència.

La norma, que entra en vigor el 23 d'octubre de 2026, introdueix noves obligacions laborals, especialment rellevants per a les entitats que presten serveis d'atenció, suport i cura a persones amb discapacitat o en situació de dependència.

Destaquem les principals novetats:

1. Obligació d'acreditar l'absència d'antecedents penals en activitats de suport i cura

La disposició addicional segona estableix que, per accedir i exercir professions, oficis o activitats que impliquin contacte habitual amb persones amb discapacitat o en situació de dependència en l'àmbit dels suports i les cures, serà necessari acreditar que no existeixen condemnes fermes per determinats delictes.

Concretament, l'acreditació es realitzarà mitjançant l'aportació de les certificacions negatives dels registres següents, segons correspongui:

- **Registre Central de Delinqüents Sexuals i de Tràfic d'Éssers Humans**, per acreditar l'absència d'antecedents per delictes contra la llibertat sexual i de tràfic d'éssers humans.
- **Registre Central per a la Protecció de les Víctimes de Violència Domèstica i de Gènere**, per acreditar l'absència d'antecedents pels delictes de violència domèstica i de gènere tipificats a l'article 173.2 del Codi penal.

Per tant, no serà suficient disposar únicament del certificat negatiu de delictes sexuals, sinó que les entitats hauran de verificar també els antecedents corresponents al Registre Central per a la Protecció de les Víctimes de Violència Domèstica i de Gènere.

Persones afectades per aquesta obligació

La Llei considera que existeix contacte habitual quan l'activitat comporta un tracte repetit, directe i regular, i no merament ocasional, amb persones amb discapacitat o dependència, així com quan aquestes persones en són les destinatàries principals.

L'obligació s'estén a les activitats retribuïdes i no retribuïdes i, per tant, pot afectar tant les persones treballadores com les persones voluntàries i les que desenvolupin pràctiques no laborals.

En conseqüència, tindrà una especial incidència en els serveis residencials, centres de dia, serveis d'atenció domiciliària i altres dispositius de suport i cura. Això no significa, però, que resulti exigible automàticament a tota la plantilla, sinó que caldrà valorar les funcions i les característiques de cada lloc de treball.

Conseqüències de l'existència d'antecedents penals

La Llei prohibeix ocupar persones amb antecedents en els registres esmentats en les activitats afectades. Concretament:

- **En les noves contractacions**, l'existència d'antecedents impedeix legalment la contractació per desenvolupar aquestes activitats.
- **En cas d'antecedents sobrevinguts**, la Llei preveu el cessament o finalització immediata de la relació laboral quan apareguin antecedents al Registre Central de Delinqüents Sexuals i de Tràfic d'Éssers Humans. No obstant això, permet la reubicació en un lloc sense contacte habitual amb les persones protegides, sempre que sigui possible.
- **Obligació de comunicació:** les persones treballadores hauran de comunicar a l'entitat qualsevol modificació relativa a l'existència d'antecedents en els registres, encara que derivi de fets anteriors a la contractació. L'omissió d'aquesta comunicació es considera un incompliment greu i culpable als efectes de l'article 54.2.d) de l'Estatut dels Treballadors.

Els antecedents cancel·lats no es tindran en compte a aquests efectes.

La reforma modifica també l'article 8.19 de la Llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social (LISOS) i tipifica com a infracció molt greu l'incompliment de les obligacions establertes en aquesta disposició, amb sancions d'entre 7.501 i 225.018 euros.

Cal tenir present que la nova regulació no estableix un termini transitori específic per adaptar les entitats a aquests requisits. Per tant, atesa la seva entrada en vigor el 23 d'octubre de 2026, és convenient iniciar immediatament la revisió dels llocs de treball afectats i de les acreditacions disponibles.

2. Ampliació de l'obligació d'adoptar ajustos raonables

La modificació de l'article 40.2 del Reial decret legislatiu 1/2013 amplia l'obligació d'adoptar ajustos raonables a favor de les persones treballadores que assumeixen tasques de cura de familiars amb discapacitat.

Aquesta obligació pot comportar l'adaptació dels horaris, torns o altres condicions organitzatives, sempre que els ajustos no representin una càrrega excessiva per a l'entitat.

La reforma reforça així la protecció davant la discriminació associada a la discapacitat, per la qual cosa les entitats hauran de valorar individualment les sol·licituds i justificar, quan correspongui, la impossibilitat d'adoptar les mesures proposades.

3. Ampliació dels drets de reducció de jornada per cura de menors amb malaltia greu (CUME)

La Llei modifica l'article 37.6 de l'Estatut dels Treballadors i l'article 49.e) de l'Estatut bàsic de l'empleat públic per ampliar la protecció de les persones que tenen cura de fills i filles en situacions de gran discapacitat o gran dependència.

Entre les novetats, es preveu la possibilitat de mantenir la reducció de jornada més enllà dels límits ordinaris d'edat quan continuïn existint les necessitats de cura i es compleixin els requisits legals.

També es reforça la possibilitat de gaudi simultani de la reducció pels dos progenitors i s'estableix que l'escolarització no pot justificar, per si sola, la denegació o extinció del dret quan persisteixi la necessitat de cura.

La norma preveu l'adaptació de la regulació reglamentària, així com la possibilitat de revisar determinades prestacions extingides anteriorment per haver assolit el límit d'edat.

4. La qualitat de l'ocupació com a criteri d'acreditació dels serveis de dependència

La modificació de la Llei 39/2006 incorpora la qualitat de l'ocupació entre els criteris que s'han de tenir en compte per acreditar els serveis del sistema de dependència.

En particular, es valoraran la suficiència de professionals, la seva qualificació i formació, així com indicadors relacionats amb les condicions salarials, la jornada i la temporalitat.

Aquesta previsió no estableix directament noves ràtios o condicions retributives, però pot tenir una incidència futura en els requisits d'acreditació dels serveis que presten les entitats, en funció del desenvolupament normatiu corresponent.

Barcelona, 9 d'octubre de 2026