NOVEDADES EN MATERIA DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR Y CORRESPONSABILIDAD INTRODUCIDAS POR LA LEY 4/2026, DE 1 DE OCTUBRE

La ley 4/2026, de 1 de octubre, publicada en el BOE de 3 de octubre de 2026, modifica la legislación sobre derechos de las personas con discapacidad y el sistema de atención a la dependencia. Fecha de entrada en vigor: 23 de octubre de 2026.

1. Principales novedades en conciliación y corresponsabilidad

Materia	Novedad de la Ley 4/2026
Reducción de jornada por cuidado de familiares	Se suprime del artículo 37.6 ET la facultad expresa de la empresa de limitar su ejercicio simultáneo por razones organizativas
Hijos con cáncer o enfermedad grave	Se elimina del ET el límite ordinario de edad para la reducción especial, con importantes problemas de coordinación normativa
Gran discapacidad o gran dependencia	Se permite excepcionalmente prolongar la reducción más allá de los límites de edad
Corresponsabilidad parental	Se contempla el reparto simultáneo de la reducción entre ambos progenitores en determinados supuestos
Funcionarios públicos	Se modifica el artículo 49.e) del EBEP para ampliar las posibilidades de cuidado compartido
Personas cuidadoras familiares	Se refuerzan los servicios de apoyo, formación, acompañamiento y respiro
Igualdad entre mujeres y hombres	Se incorpora expresamente la corresponsabilidad y se establece una evaluación periódica del impacto de género

C/ Albasanz, 3, 2ª Planta. 28037 Madrid
Federación de Enseñanza de CCOO
www.fe.ccoo.es

Afiliada a la Internacional de la Educación (IE) y al Comité Sindical Europeo de la Educación (CSEE)

- La importancia de esta reforma reside en que empieza a tratar los cuidados no solamente como una necesidad individual de adaptación de la jornada, sino como una responsabilidad compartida que debe recibir apoyo jurídico, económico e institucional.
- Esta orientación aparece expresamente en el preámbulo de la ley, que identifica la feminización de los cuidados como uno de los problemas que deben corregirse mediante una distribución más equilibrada de las responsabilidades familiares.

2. Modificación del artículo 37.6 ET: desaparición de la facultad empresarial de limitar las reducciones simultáneas

Esta es una de las modificaciones con mayor repercusión práctica.
Hasta ahora, el artículo 37.6 ET permitía expresamente que, cuando dos o más personas trabajadoras de la misma empresa generasen el derecho a reducir su jornada por el mismo sujeto causante, la empresa pudiera limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento, debidamente motivadas por escrito y ofreciendo un plan alternativo.

La nueva redacción ya no contiene esa previsión.

Consecuencia jurídica: la empresa pierde esa facultad específica de limitación reconocida en el artículo 37.6 ET.

Por ejemplo, si dos personas trabajadoras de un mismo centro educativo necesitan reducir su jornada para cuidar a un hijo con discapacidad, la empresa ya no podrá invocar aquella cláusula del artículo 37.6 para impedir que ambas ejerciten simultáneamente su derecho.

C/ Albasanz, 3, 2ª Planta. 28037 Madrid
Federación de Enseñanza de CCOO
www.fe.ccoo.es

Afiliada a la Internacional de la Educación (IE) y al Comité Sindical Europeo de la Educación (CSEE)

Ahora bien, conviene distinguir la titularidad del derecho de la concreción de su horario. La reforma no elimina el artículo 37.7 ET ni las reglas aplicables a la concreción horaria, el preaviso o la solución judicial de discrepancias.

A mi juicio, es una mejora evidente de la protección de la conciliación, porque desaparece una excepción legal que permitía condicionar el ejercicio simultáneo de derechos individuales por las necesidades organizativas de la empresa.

No obstante, sería excesivo afirmar que desaparece toda posibilidad de controversia empresarial sobre la distribución concreta de los horarios.

3. Reducción de jornada por hijos con cáncer u otra enfermedad grave

La disposición final décima modifica sustancialmente el tercer párrafo del artículo 37.6 ET.

A. Eliminación de las referencias a los límites de edad

La regulación anterior contemplaba, con carácter general, el mantenimiento del derecho hasta los 23 años y, bajo determinados requisitos de discapacidad, hasta los 26 años.

La nueva redacción elimina esas referencias del artículo 37.6 ET y establece una posibilidad expresa de prolongación cuando concurran circunstancias de gran discapacidad o gran dependencia.

Es importante distinguir dos situaciones:

- Régimen general: la nueva redacción del ET ya no establece expresamente los anteriores límites de edad, aunque mantiene la vinculación con el cuidado de un hijo o hija que padezca cáncer u otra enfermedad grave.

C/ Albasanz, 3, 2ª Planta. 28037 Madrid
Federación de Enseñanza de CCOO
www.fe.ccoo.es

Afiliada a la Internacional de la Educación (IE) y al Comité Sindical Europeo de la Educación (CSEE)

- Régimen excepcional: cuando concurra gran discapacidad o gran dependencia, la ley reconoce expresamente la posibilidad de mantener la reducción más allá de los límites de edad, siempre que persistan las necesidades de cuidado acreditadas y la convivencia.

La desaparición de los límites de edad del texto estatutario plantea una cuestión interpretativa: determinar hasta dónde se extiende el derecho cuando no concurre esa situación excepcional y cómo se articula con los requisitos de Seguridad Social.

Por ello, no debe equipararse automáticamente la desaparición de los límites de edad del ET con una ampliación ilimitada de la prestación económica de Seguridad Social.

B. Posibilidad de compartir simultáneamente la reducción

La nueva ley permite que ambos progenitores distribuyan simultáneamente la reducción cuando concurran las circunstancias excepcionales de especial intensidad asistencial.

El límite se establece en que la suma de las reducciones no supere el 100 % de la jornada.

Por ejemplo, dos progenitores que trabajen a jornada completa podrían acordar la siguiente distribución:

Ejemplo de reparto de una jornada completa de 40 horas semanales por progenitor

Progenitor A : **50 %** 20 horas de reducción semanal

Progenitor B: **50 %**20 horas de reducción semanal

C/ Albasanz, 3, 2ª Planta. 28037 Madrid
Federación de Enseñanza de CCOO
www.fe.ccoo.es

Afiliada a la Internacional de la Educación (IE) y al Comité Sindical Europeo de la Educación (CSEE)

Reducción total
100 %

Ejemplo de organización posible del tiempo de cuidado. No presupone el reconocimiento de dos prestaciones económicas simultáneas. También debe tenerse presente que esta distribución tiene que interpretarse respetando los porcentajes mínimos de reducción establecidos en el supuesto de cuidado por enfermedad grave.

De manera que, la corresponsabilidad deja de entenderse únicamente como la posibilidad de que cualquiera de los progenitores cuide y pasa a incorporar expresamente la posibilidad de organizar los cuidados entre ambos.

C. Supresión de la referencia a la disminución proporcional del salario

El nuevo párrafo específico de la reducción por enfermedad grave ya no incluye la referencia expresa a la disminución proporcional del salario.

4. Modificación del EBEP: una novedad especialmente importante para funcionarios y docentes

La disposición final undécima modifica el artículo 49.e) del Estatuto Básico del Empleado Público, que regula el permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave.

Se incorporan dos nuevos párrafos:

Primera novedad: prórroga por gran discapacidad o gran dependencia.

Se permite excepcionalmente continuar la reducción de jornada más allá de los límites de edad cuando exista necesidad de cuidado directo, continuo y permanente, debidamente acreditada, y se mantenga la convivencia.

C/ Albasanz, 3, 2ª Planta. 28037 Madrid
Federación de Enseñanza de CCOO
www.fe.ccoo.es

Afiliada a la Internacional de la Educación (IE) y al Comité Sindical Europeo de la Educación (CSEE)

Segunda novedad: reparto simultáneo entre progenitores.

El nuevo precepto contempla que ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores permanentes puedan compartir simultáneamente la reducción de jornada, hasta un máximo conjunto del 100 %.

Esta medida tiene especial interés en el sector público, porque el artículo 49.e) EBEP contempla una reducción de jornada con percepción de retribuciones íntegras en las condiciones legalmente previstas.

Entiendo que los nuevos párrafos deben producir efectos reales sobre la corresponsabilidad, sin que puedan quedar vaciados por la regulación precedente.

5. Prestación CUME.

La Ley 4/2026 en la disposición final duodécima modifica el artículo 190 LGSS, añadiendo un nuevo apartado 5.

Esta novedad es especialmente importante para las familias con menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.

La escolarización no puede justificar, por sí sola, la denegación de la prestación

La nueva regulación establece que la asistencia del menor a un centro educativo no constituye, por sí misma, motivo suficiente para denegar, suspender o extinguir la prestación CUME.

Esto incluye diferentes modalidades de escolarización: ordinaria, parcial, adaptada, terapéutica o intermitente.

C/ Albasanz, 3, 2ª Planta. 28037 Madrid
Federación de Enseñanza de CCOO
www.fe.ccoo.es

Afiliada a la Internacional de la Educación (IE) y al Comité Sindical Europeo de la Educación (CSEE)

Por ejemplo, una trabajadora que haya reducido su jornada para atender a un hijo con una enfermedad grave no podrá perder automáticamente la prestación porque el menor asista al colegio unas horas al día, si continúa necesitando vigilancia, tratamientos, administración de medicación o cuidados permanentes debidamente acreditados.

Esta disposición puede tener una trascendencia práctica considerable en procedimientos administrativos y judiciales en los que se discuta si la asistencia escolar es incompatible con la necesidad de cuidado.

No obstante, se mantienen los restantes requisitos de acceso a la prestación y la necesidad de acreditación médica. La escolarización deja de operar como posible fundamento automático de exclusión, pero no elimina el examen individualizado de los cuidados necesarios.

¿Qué sucede con los límites de edad de la prestación?

El problema es que el legislador añade el apartado 5, pero no modifica los apartados 1 y 3 del artículo 190 LGSS, que siguen contemplando la protección hasta los 23 años y, en determinadas circunstancias, hasta los 26.

Por tanto, existe una diferencia entre la nueva regulación de la reducción de jornada y los límites actualmente establecidos para la prestación económica.

La propia ley es consciente de esa falta de coordinación, porque:

- La disposición final vigesimotercera ordena adaptar el Real Decreto 1148/2011 en el plazo de seis meses desde la entrada en vigor.
- La disposición adicional vigesimosegunda contempla la dotación presupuestaria necesaria para la efectividad de la ampliación.
- La disposición transitoria permite solicitar la revisión de prestaciones perdidas por alcanzar el límite de edad si se cumplen los requisitos especiales de discapacidad o dependencia y convivencia.

C/ Albasanz, 3, 2ª Planta. 28037 Madrid
Federación de Enseñanza de CCOO
www.fe.ccoo.es

Afiliada a la Internacional de la Educación (IE) y al Comité Sindical Europeo de la Educación (CSEE)

Desde una perspectiva jurídica, esta es una de las cuestiones más relevantes de toda la reforma: se amplía el derecho laboral y se prevé una protección económica complementaria, pero la coordinación entre ambas necesita ser aclarada para evitar diferencias de aplicación.

6. Reconocimiento de nuevos derechos de las personas cuidadoras no profesionales

Esta es otra de las grandes novedades que considero que merece especial atención.

La modificación del artículo 4 bis de la Ley 39/2006 reconoce expresamente derechos a las personas cuidadoras no profesionales identificadas en el Programa Individual de Atención (PIA).

Entre ellos destacan:

- Derecho a recibir información accesible sobre las prestaciones y los servicios disponibles.
- Derecho a recibir formación, acompañamiento y apoyo para los cuidados y el autocuidado.
- Reconocimiento de medidas de conciliación para la persona cuidadora principal.
- Garantía de continuidad de la atención cuando la persona cuidadora principal sufra una enfermedad grave o sea hospitalizada.
- Protección mediante incorporación a la Seguridad Social en los términos legalmente previstos.
- Consideración como colectivo de atención prioritaria en las políticas de empleo, en los supuestos establecidos.

Esta reforma resulta particularmente interesante porque la persona cuidadora deja de aparecer exclusivamente como quien presta cuidados y pasa a ser también titular de derechos propios.

C/ Albasanz, 3, 2ª Planta. 28037 Madrid
Federación de Enseñanza de CCOO
www.fe.ccoo.es

Afiliada a la Internacional de la Educación (IE) y al Comité Sindical Europeo de la Educación (CSEE)

Pensemos en una mujer que abandona su empleo para cuidar a su madre en situación de gran dependencia. La ley refuerza su reconocimiento jurídico como cuidadora y su consideración en las políticas de empleo, aunque ello no implica, por sí solo, un derecho automático a recuperar su anterior puesto de trabajo.

Además, la regulación prevé que se establezcan criterios comunes mínimos para los servicios de apoyo a familiares y convivientes, incluyendo apoyo psicológico, orientación, formación y servicios de respiro.

Desde la perspectiva de género, esta modificación es particularmente relevante porque las mujeres siguen soportando una parte desproporcionada del trabajo de cuidados no remunerado.

7. La perspectiva de género adquiere una dimensión evaluable

La disposición adicional decimoquinta introduce una obligación especialmente significativa: el Ministerio competente deberá evaluar cada dos años el efecto de las modificaciones desde la perspectiva de género.

La evaluación deberá comprobar si las medidas contribuyen a romper la tradicional atribución del papel de cuidadora a las mujeres y a incrementar la corresponsabilidad masculina. Si no se alcanzan esos resultados, se contempla el planteamiento de nuevas modificaciones.

A ello se añade la disposición adicional decimocuarta, que prevé desarrollar instrumentos estadísticos y metodológicos para medir la contribución económica de los trabajos no remunerados.

Desde el punto de vista doctrinal, estas previsiones son relevantes: la norma vincula expresamente el reconocimiento del trabajo de cuidados, la igualdad material y la evaluación de las políticas públicas.

C/ Albasanz, 3, 2ª Planta. 28037 Madrid
Federación de Enseñanza de CCOO
www.fe.ccoo.es

Afiliada a la Internacional de la Educación (IE) y al Comité Sindical Europeo de la Educación (CSEE)