

Obligaciones en materia de empleo del Reglamento de las condiciones básicas de accesibilidad cognitiva

Se ha publicado en el [Boletín Oficial del Estado nº218, de 3 de septiembre, el Real Decreto 707/2026, de 2 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de las condiciones básicas de accesibilidad cognitiva](#).

Este real decreto viene a dar cumplimiento a la disposición adicional segunda de la Ley 6/2022, de 31 de marzo, que encomienda al Gobierno aprobar un reglamento que desarrolle las condiciones básicas de accesibilidad cognitiva, reuniendo en un texto reglamentario aquellas aplicables en todo el territorio nacional.

El real decreto consta de un artículo único, cinco disposiciones adicionales, una disposición derogatoria y ocho disposiciones finales.

El artículo único, aprueba el Reglamento de las condiciones básicas de accesibilidad cognitiva, de conformidad con la [Ley 6/2022, de 31 de marzo](#), de modificación 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, para establecer y regular la accesibilidad cognitiva y sus condiciones de exigencia y aplicación.

El reglamento consta de cuatro capítulos que se despliegan a lo largo de veintiún artículos. En el **artículo 14 se regulan las obligaciones en materia de empleo**.

El Real Decreto **entrará en vigor el 2 de enero de 2027**.

Obligaciones en materia de empleo

Las obligaciones en materia de empleo se aplicarán cuando las personas trabajadoras acrediten un porcentaje de discapacidad igual o superior al 33% y una discapacidad intelectual certificada.

Las obligaciones son básicamente las siguientes:

1. Formación (incluye PRL y emergencias).

Las empresas deberán, **si la persona lo solicita**:

- Proporcionar **documentación en lectura fácil** y formatos alternativos (audio, apoyos visuales, o mediante tecnologías de la información y la comunicación).
- Garantizar que la **formación en PRL** y en **protocolos de emergencia** esté redactada en lenguaje claro y cuente con **versión en lectura fácil**, con apoyos visuales cuando sea posible.

2. Procedimientos de contratación.

Las empresas deberán:

- Garantizar que la ofertas, condiciones y requisitos se publiquen de **manera accesible** y, en todo caso, en **lenguaje sencillo y cognitivamente accesible**.
- Permitir que cualquier candidato solicite **adaptación de la entrevista**, sin coste y **sin que pueda ser causa de exclusión**.

3. Sistemas de fichaje y autenticación.

Los sistemas de fichaje y de autenticación en la sede electrónica empresarial deberán seguir los siguientes parámetros de accesibilidad:

- Permitir el acceso **sin necesidad de recordar contraseñas** y con **métodos alternativos** según las capacidades cognitivas.
- Establecer **sistemas de doble verificación** en los envíos de información.
- Garantizar la posibilidad de **asistencia remota y seguimiento de los pasos** para el uso de la plataforma electrónica.

4. Comunicación y documentación.

Las empresas deberán:

- Facilitar a las personas trabajadoras hagan **uso de su medio habitual de comunicación aumentativa y alternativa**.
- Adaptar los **documentos necesarios** para las tareas encomendadas y de las reuniones en las que participe, si así lo solicita la persona, siempre y **cuando no suponga una carga desproporcionada**, en cuyo caso deberá comunicarse por escrito y de forma cognitivamente accesible.
- Comunicar cualquier **cambio de tarea o comunicación de información relevante** para el cumplimiento de los objetivos, al menos, de **manera escrita**, trasladándose **también oralmente si así lo requiere** la persona interesada.

5. Ajustes razonables y sistemas de apoyo.

Las empresas deberán:

- Realizar y proporcionar **sistemas de apoyo y ajustes razonables** en relación, entre otros, con los **horarios de trabajo, los tiempos asignados y la carga de trabajo y la posibilidad de emplear tecnologías de apoyo** a solicitud y con la participación de la persona trabajadora en cuestión
- **Revisar periódicamente** estos sistemas.

6. Manuales y guías de buenas prácticas.

- **Los sindicatos** podrán elaborar manuales de buenas prácticas en lenguaje sencillo.
- Entidades privadas y administraciones públicas **promoverán el impulso de guías y manuales en lectura fácil** y designar una **persona de apoyo** durante la incorporación y adaptación al puesto, pudiendo contar para ello con la colaboración de organizaciones sociales.

Régimen de infracciones y sanciones

El **artículo 21** del real decreto establece el régimen sancionador aplicable a las vulneraciones de las condiciones básicas de accesibilidad cognitiva, remitiendo, en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, al texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, y, en el **orden social**, al texto refundido de la [Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social](#), aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto

L'Hospitalet, septiembre 2026