

22.26 Circular Informativa

OBLIGACIONS DE LES EMPRESES DAVANT EL NOU REGLAMENT DE LES CONDICIONS BÀSIQUES D'ACCESSIBILITAT COGNITIVA

El BOE núm. 218, de 3 de setembre de 2026, publica el Reial Decret 707/2026, de 2 de setembre, pel qual s'aprova el Reglament de les condicions bàsiques d'accessibilitat cognitiva, que entrarà en vigor el 2 de gener de 2027.

Aquest reglament té per objecte desenvolupar les condicions bàsiques d'accessibilitat cognitiva, la seva exigència i aplicació, amb la finalitat de contribuir a l'exercici dels drets i deures de la ciutadania, i també garantir la igualtat d'oportunitats i no discriminació, de totes les persones i, especialment, de les persones amb dificultats cognitives. Pel que fa a l'àmbit d'aplicació, el reglament tindrà efecte en tot el territori espanyol en els àmbits als quals es refereix l'article 5 del text refós de la Llei General de drets de les persones amb discapacitat i de la seva inclusió social, aprovat per reial decret legislatiu 1/2013, de 29 de novembre.

En relació amb l'àmbit laboral, l'article 14 relatiu a l'ocupació, introdueix una sèrie d'obligacions per a les empreses en matèries com la selecció de personal, la formació i la prevenció de riscos laborals, entre d'altres. Aquestes obligacions seran d'aplicació quan les persones treballadores acreditin un percentatge de discapacitat igual o superior al 33% i una discapacitat intel·lectual mitjançant el certificat al qual es refereix l'apartat 1 de la disposició addicional primera del Reial Decret 888/2022, de 18 d'octubre.

- a) Formació. La formació que promoguin les empreses per a les seves persones treballadores, sempre que així se sol·liciti, es realitzarà respectant les recomanacions d'accessibilitat cognitiva, proporcionant la documentació en lectura fàcil i formats alternatius a l'escrit, com àudio del format en lectura fàcil, suports visuals o mitjançant tecnologies de la informació i la comunicació. La documentació emprada durant la formació en prevenció de riscos laborals, com també la que s'utilitzi en la formació sobre les pautes d'actuació i protocols per a casos d'emergència s'elaborarà en llenguatge clar i haurà de tenir una versió en lectura fàcil, que incorporarà, quan sigui possible, suports visuals.
- b) Contractació. Les empreses hauran de garantir que les ofertes, condicions i requisits es publiquin de manera accessible i, en tot cas, en llenguatge senzill. Així mateix, reunint-se les especificacions de titulació i experiència requerides per al lloc, a fi que aquests siguin cognitivament accessibles, qualsevol persona candidata podrà sol·licitar, sense cap cost, una adaptació en la realització de

l'entrevista de treball sense que això pugui ser causa d'exclusió del procés de selecció.

- c) Els sistemes de fixatge i d'autenticació en la seu electrònica empresarial hauran de:
- Permetre un accés que no requereixi record de contrasenya, i també la possibilitat que la persona triï l'alternativa d'accés més ajustada a les seves capacitats cognitives.
 - Establir sistemes de doble verificació per a l'enviament d'informacions.
 - Garantir la possibilitat d'assistència remota i indicació i seguiment dels passos realitzats en la plataforma.
- d) Altres obligacions
- Es facilitarà que les persones treballadores facin ús del seu mitjà habitual de comunicació augmentativa i alternativa. Així mateix, podran sol·licitar adaptació de documents necessaris per a les tasques encomanades i de les reunions en les quals participi. L'empresa estarà obligada a realitzar aquesta adaptació sempre que no suposi una càrrega desproporcionada, i en aquest cas haurà de comunicar-se per escrit i de forma cognitivament accessible. Qualsevol canvi de tasca o comunicació d'informació rellevant per al compliment dels objectius haurà de comunicar-se, almenys, de manera escrita, traslladant-se també oralment si així ho requereix la persona interessada.
 - Les empreses tindran l'obligació de realitzar i proporcionar sistemes de suport i ajustos raonables en relació, entre altres, amb els horaris de treball, els temps assignats i la càrrega de treball i la possibilitat d'emprar tecnologies de suport a sol·licitud i amb la participació de la persona treballadora en qüestió. Aquests sistemes de suport es revisaran periòdicament.

Els sindicats podran elaborar manuals de bones pràctiques que seran objecte de publicació per a garantir la transferència del coneixement i la millor difusió de mesures d'accessibilitat cognitiva en l'àmbit de les relacions laborals. En la mesura que sigui possible, aquests manuals estaran redactats usant el llenguatge senzill.

Les entitats privades i les administracions públiques contractants promouran l'impuls de guies i manuals en lectura fàcil, i també la designació d'una persona per a brindar suport a la persona treballadora durant el seu període d'incorporació i adaptació al lloc de treball, podent comptar per a això amb la col·laboració d'organitzacions socials.

Pel que fa al règim sancionador, l'article 21 del Reglament estableix que les accions i omissions que suposin una vulneració de les condicions d'accessibilitat cognitiva previstes en aquest reial decret i es trobin tipificades en el títol III del text refós de la Llei General de drets de les persones amb discapacitat i de la seva inclusió social o, si és el cas, en la corresponent legislació autonòmica, se sancionaran conforme al que es disposa en aquestes normes. De conformitat amb la disposició addicional setena del text refós de la Llei General de drets de les persones amb discapacitat i de la seva



inclusió social, les infraccions i sancions en l'ordre social en matèria d'igualtat d'oportunitats, no discriminació i accessibilitat universal de les persones amb discapacitat continuaran regint-se pel text refós de la Llei d'Infraccions i Sancions en l'Ordre Social, aprovat pel reial decret legislatiu 5/2000, de 4 d'agost.

Barcelona, 14 de setembre de 2026.