

Novedades Normativas

Comunicación informativa

Asunto

Real Decreto 707/2026, de 2 de septiembre, por el que se **aprueba** el **Reglamento** de las **condiciones básicas** de **accesibilidad cognitiva**.

Enlace Web

Real Decreto 707/2026, de 2 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de las condiciones básicas de accesibilidad cognitiva ([BOE](#))

Publicación: BOE 03 sep'26

Entrada en vigor

Entrada en vigor en fecha **2 ene'27** (Disposición final octava).

Objetivo

Garantizar que las personas con dificultades cognitivas puedan comprender, comunicarse, interactuar y ejercer sus derechos de manera efectiva y autónoma, con especial incidencia en los servicios sanitarios.

Contenido a destacar

Artículo 10: Relaciones con las Administraciones Públicas

Se establecen obligaciones para las Administraciones Públicas para facilitar la comunicación a las personas con dificultades cognitivas. A destacar en relación al **sector público**, la obligación de disponer apoyos auditivos y/o visuales a la a comprensión, la comunicación y la interacción en diferentes ámbitos, entre otros: Las guías de uso de las páginas web y aplicaciones del sector público.

Artículo 14: Empleo

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

Los puntos más relevantes del artículo 14 son:

1. Formación accesible (incluye Prevención Riesgos Laborales y emergencias)

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

- Proporcionar **documentación en lectura fácil** y formatos alternativos (audio, apoyos visuales, etc.)
- 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 accesibles

Las empresas deberán:

- Publicar ofertas y requisitos 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**.
- **Otras garantías**:
 - Acceso al puesto de trabajo **sin necesidad de recordar contraseñas** y con **métodos alternativos** según las capacidades cognitivas.
 - **Doble verificación** en los envíos de información.
 - **Asistencia remota y guía paso a paso** para el uso de la plataforma electrónica.
 - Implementar **ajustes razonables** en horarios, tiempos asignados, carga de trabajo y tecnologías de apoyo.
 - Revisar periódicamente estos sistemas con participación de la persona trabajadora.

3. Comunicación y documentación adaptada en el trabajo

Las personas trabajadoras podrán solicitar:

- Que la persona **utilice su sistema habitual para poder comunicarse en el trabajo** (como lenguaje de signos u otro sistema de comunicación adaptado) cuando así lo solicite y resulte necesario como adaptación.
- Adaptación de documentos y reuniones.
- La empresa deberá realizar la adaptación, salvo **carga desproporcionada**, que deberá **justificarse por escrito y de forma cognitivamente accesible**.
- Cambios de tareas o información relevante deberán **comunicarse por escrito** y también **oralmente** si la persona lo requiere.

4. Otras buenas prácticas

- Los sindicatos podrán elaborar manuales de buenas prácticas en lenguaje sencillo.
- Empresas y administraciones deberán **impulsar guías en lectura fácil** y designar una **persona de apoyo** durante la incorporación y adaptación al puesto.