

NOVES OBLIGACIONS EN MATÈRIA D'OCUPACIÓ RESPECTE A LES CONDICIONS BÀSIQUES D'ACCESSIBILITAT COGNITIVA

El Reial decret 707/2026 de 2 de setembre, pel qual s'aprova el Reglament de les condicions bàsiques d'accessibilitat cognitiva, que **entra en vigor el 2 de gener de 2027**, estableix condicions mínimes d'accessibilitat cognitiva aplicables a tot l'Estat.

El Reglament desenvolupa les condicions bàsiques d'accessibilitat cognitiva per garantir la igualtat d'oportunitats i la no-discriminació. S'aplica en tot el territori espanyol als àmbits de l'article 5 del text refós de la Llei General de drets de les persones amb discapacitat, sens perjudici de la normativa sectorial corresponent. Les comunitats autònomes i les entitats locals poden establir condicions suplementàries o més exigents dins les seves competències.

El seu article 14 estableix les següents obligacions de les empreses en l'àmbit laboral, aplicables quan la persona treballadora acredita un grau de discapacitat igual o superior al 33 per cent i una discapacitat intel·lectual mitjançant el certificat previst al Reial decret 888/2022:

- **Formació.** Quan se sol·liciti, la formació promoguda per l'empresa ha de respectar les recomanacions d'accessibilitat cognitiva i facilitar documentació en lectura fàcil i formats alternatius. La documentació de formació en prevenció de riscos laborals i en protocols d'emergència s'ha d'elaborar en llenguatge clar i disposar d'una versió en lectura fàcil, amb suports visuals quan sigui possible.
- **Selecció.** Les ofertes, condicions i requisits s'han de publicar de manera accessible i, en tot cas, en llenguatge senzill. La persona candidata que compleixi els requisits de titulació i experiència pot sol·licitar, sense cost, una adaptació de l'entrevista, sense que això en pugui motivar l'exclusió.
- **Fitxatge i autenticació.** Els sistemes han de permetre una alternativa que no exigeixi recordar contrasenyes, oferir l'opció d'accés més adequada a les capacitats cognitives, establir doble verificació per a l'enviament d'informacions i garantir assistència remota i seguiment dels passos realitzats.
- **Comunicació i documents de treball.** S'ha de facilitar l'ús del mitjà habitual de comunicació augmentativa i alternativa. La persona treballadora pot demanar l'adaptació dels documents necessaris i de les reunions; l'empresa l'ha de fer si no comporta una càrrega desproporcionada. La negativa s'ha de comunicar per escrit i de manera cognitivament accessible. Els canvis de tasca o la informació rellevant s'han de comunicar almenys per escrit i també oralment si ho demana la persona interessada.

- **Ajustos raonables.** A sol·licitud de la persona treballadora i amb la seva participació, l'empresa ha de proporcionar sistemes de suport i ajustos raonables en horaris, temps assignats, càrrega de treball i tecnologies de suport, i revisar-los periòdicament.
- **Incorporació al lloc.** Les entitats privades i les administracions contractants han de promoure guies i manuals en lectura fàcil i la designació d'una persona de suport durant la incorporació i adaptació al lloc, amb possible col·laboració d'organitzacions socials.

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 real decret legislatiu 5/2000, de 4 d'agost.

Barcelona, 14 de setembre de 2026