LA ACCESIBILIDAD COGNITIVA ENTRA EN EL TRABAJO: ALCANCE Y CONTRADICCIONES DEL ARTÍCULO 14 DEL REAL DECRETO 707/2026, DE 2 DE SEPTIEMBRE, POR EL QUE SE APRUEBA EL REGLAMENTO DE LAS CONDICIONES BÁSICAS DE ACCESIBILIDAD COGNITIVA

EUGÈNIA REVILLA ESTEVE
Profesora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universitat Oberta de Catalunya

El Real Decreto 707/2026, de 2 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de las condiciones básicas de accesibilidad cognitiva, desarrolla el mandato establecido por 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 para establecer y regular la accesibilidad cognitiva y sus condiciones de exigencia y aplicación. La norma será aplicable desde el 2 de enero de 2027. Su artículo 14 incorpora la accesibilidad cognitiva a la selección, la formación, la prevención de riesgos laborales, los sistemas de fichaje y autenticación, la comunicación, la organización del trabajo y la incorporación al puesto, con previsiones también para el empleo público.

1. El ámbito subjetivo de las medidas laborales: El artículo 14.1 condiciona la aplicación de los apartados siguientes a la acreditación conjunta de una discapacidad intelectual y de un grado de discapacidad igual o superior al 33 %. Esta exigencia contrasta con el artículo 3.e), que define las "dificultades cognitivas" como barreras para la comprensión, la comunicación y la interacción derivadas de la discapacidad, la salud, la edad o factores socioeconómicos y contextuales. Quedan así fuera personas con barreras cognitivas relevantes, cuya protección deberá articularse mediante la prohibición de discriminación y el deber general de llevar a cabo ajustes razonables.

El porcentaje se acreditará mediante resolución, certificado o tarjeta del IMSERSO o del órgano autonómico competente. La disposición adicional cuarta permite a determinadas personas pensionistas de incapacidad permanente o de clases pasivas acreditar mediante la correspondiente resolución su equiparación legal al 33 %. Como advierte Miguel Arenas, esta mención puede generar la impresión de que el porcentaje se reconoce a todos los efectos, aunque la equiparación se limita a los previstos en los artículos 4.2 y 35.1 de la Ley General de discapacidad y tampoco acredita una discapacidad intelectual.

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la ley. Diríjase a CEDRO (Centro Español de Derechos Reprográficos) si necesita reproducir algún fragmento de esta obra (www.conlicencia.com ; 91 702 19 70 / 93 272 04 47).

La exclusión afecta especialmente a las personas con capacidad intelectual límite. El Real Decreto 368/2021, de 25 de mayo, sobre medidas de acción positiva para promover el acceso al empleo de personas con capacidad intelectual límite, reconoce las dificultades laborales de quienes acreditan al menos un 20 % de discapacidad intelectual sin alcanzar el 33 %, pero este mismo umbral las deja fuera de las medidas específicas del artículo 14.

2. Formación y prevención de riesgos laborales: el artículo 14.2 obliga a adaptar, cuando se solicite, la formación promovida por la empresa y a facilitar sus materiales en lectura fácil y formatos alternativos. Para la prevención de riesgos y emergencias establece una exigencia mayor: la documentación deberá redactarse en lenguaje claro, contar con una versión en lectura fácil e incorporar, cuando sea posible, apoyos visuales. La comprensión pasa así a formar parte de la suficiencia de la información preventiva. La norma no aclara si esta documentación accesible debe estar disponible previamente o solo ante una necesidad individual, aunque el carácter imperativo y la finalidad protectora del mandato favorecen la primera interpretación. En el empleo público, en cambio, las Administraciones únicamente deben "impulsar" la accesibilidad cognitiva de la formación, fórmula promocional que ofrece una protección menos definida que la obligación impuesta a las empresas.

3. Ofertas de empleo y entrevistas: el artículo 14.3 exige que las empresas publiquen de forma accesible las ofertas de empleo, sus condiciones y requisitos y que utilicen, como mínimo, un lenguaje sencillo. También reconoce la posibilidad de solicitar gratuitamente la adaptación de la entrevista. Para ello, el apartado solo exige que la persona candidata cumpla los requisitos de titulación y experiencia requeridos para el puesto, y prohíbe que la solicitud de adaptación pueda utilizarse como causa de exclusión. Pero el alcance de este derecho es dudoso. Mientras el artículo 14.1 circunscribe las medidas laborales a quienes acrediten una discapacidad intelectual y un grado de discapacidad igual o superior al 33 %, el apartado tercero se refiere a "cualquier persona candidata" que cumpla los requisitos profesionales. Esta formulación permite entender que la adaptación alcanza a toda persona que encuentre una barrera cognitiva, aunque el Reglamento no resuelve la contradicción. Respecto del acceso al empleo público, el precepto se limita a remitir a su normativa específica.

4. Sistemas de fichaje y autenticación: el artículo 14.4 obliga a que los sistemas de fichaje y de autenticación en la sede electrónica empresarial ofrezcan alternativas que no exijan recordar una contraseña y se adapten a las capacidades cognitivas de la persona trabajadora. También deberán incorporar mecanismos de doble verificación antes del envío de información, permitir la asistencia remota e indicar los pasos realizados y los que quedan pendientes. La previsión alcanza herramientas habituales como el registro de jornada, los portales de personal o las solicitudes de permisos. Su aplicación deberá conciliar la facilidad de uso con la protección de

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la ley. Diríjase a CEDRO (Centro Español de Derechos Reprográficos) si necesita reproducir algún fragmento de esta obra (www.conlicencia.com ; 91 702 19 70 / 93 272 04 47).

datos y la seguridad de la información, evitando que los propios mecanismos de identificación o verificación generen nuevas barreras cognitivas.

5. Comunicación, documentos y reuniones: el artículo 14.5 facilita el uso del medio habitual de comunicación aumentativa o alternativa y permite solicitar la adaptación de los documentos necesarios y de las reuniones. Esta puede exigir una organización comprensible de la información, apoyos visuales o cambios en la dinámica de la reunión. La empresa solo podrá denegarla si acredita una carga desproporcionada y comunica su decisión por escrito y de forma cognitivamente accesible.

Los cambios de tarea y la información relevante para cumplir los objetivos deberán comunicarse por escrito y, cuando se solicite, también oralmente. Esta garantía puede condicionar la imputación de un incumplimiento o de un rendimiento insuficiente si la instrucción no pudo comprenderse. La norma, sin embargo, no precisa cuándo un documento o una reunión son accesibles ni cómo debe valorarse la carga desproporcionada.

6. Ajustes en la organización del trabajo: el artículo 14.6 extiende los ajustes razonables a los horarios, los tiempos asignados, la carga de trabajo y las tecnologías de apoyo. Deberán adoptarse a solicitud y con la participación de la persona trabajadora, y revisarse periódicamente para adecuarlos a sus funciones, entorno y necesidades. El precepto no regula el procedimiento, el plazo de resolución ni su relación con la carga desproporcionada. Para las administraciones públicas, se limita a remitir las adaptaciones a su normativa específica. Esta escasa concreción puede generar respuestas desiguales y atribuye a la negociación colectiva una función relevante en la definición de procedimientos, criterios de valoración y garantías frente a las denegaciones.

7. Buenas prácticas y apoyo durante la incorporación: los apartados 7 y 8 del artículo 14 trasladan la accesibilidad cognitiva al terreno de las medidas promocionales. Los sindicatos podrán elaborar manuales de buenas prácticas, mientras que empresas y administraciones promoverán guías en lectura fácil y la designación de una persona de apoyo durante la incorporación al puesto, cuya actuación deberá favorecer la autonomía de la persona trabajadora y actuar con respeto a la confidencialidad. La combinación de una facultad de actuación y de mandatos meramente promocionales debilita la exigibilidad directa de estas medidas. Además, el precepto reduce la intervención sindical a una función divulgativa y omite cualquier referencia a la negociación colectiva, pese a que las medidas reguladas afectan a materias incluidas en las facultades de información, consulta y negociación de la representación laboral.

Valoración final: el Real Decreto 707/2026 hace jurídicamente visibles barreras laborales que suelen presentarse como dificultades de la persona: no comprender una oferta, una pregunta, una instrucción o el funcionamiento de una plataforma. Su aportación de fondo consiste en modificar el punto desde el que se examina el

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la ley. Diríjase a CEDRO (Centro Español de Derechos Reprográficos) si necesita reproducir algún fragmento de esta obra (www.conlicencia.com ; 91 702 19 70 / 93 272 04 47).

problema. La capacidad para trabajar no puede valorarse al margen de las condiciones en las que se comunica, se organiza y se exige la prestación.

El artículo 14 superpone dos lógicas. La accesibilidad cognitiva actúa preventivamente sobre el entorno y debe incorporarse al diseño de ofertas, documentos y herramientas; el ajuste razonable responde a una necesidad individual. Al condicionar buena parte de las medidas a la acreditación de una discapacidad intelectual y de un grado igual o superior al 33 %, así como a una solicitud previa, el precepto traslada a la persona trabajadora la identificación de la barrera y la iniciativa para eliminarla, debilitando el carácter preventivo de la accesibilidad.

El artículo 14 tampoco puede interpretarse como un régimen cerrado. Su delimitación subjetiva condiciona las medidas específicas que reconoce, pero no excluye la aplicación de las obligaciones generales de igualdad, prevención de riesgos y ajustes razonables a otras personas con dificultades cognitivas. Esta lectura permite, además, atribuir un sentido propio a la referencia a "cualquier persona candidata" en la adaptación de entrevistas. La misma conclusión debe trasladarse al empleo público: la remisión a su normativa específica sirve para concretar las adaptaciones, sin justificar un nivel inferior de protección ni su aplazamiento por falta de desarrollo.

La eficacia del Reglamento dependerá también de cómo se resuelvan sus conceptos abiertos. La ausencia de parámetros vinculantes para valorar la accesibilidad de un documento, una reunión o una plataforma no libera a la empresa de comprobar si la medida permite realmente comprender y utilizar la información. Asimismo, la carga desproporcionada exige una justificación individualizada que atienda a los recursos disponibles, las ayudas existentes, los efectos discriminatorios de la denegación y la posibilidad de adoptar alternativas eficaces. La negociación colectiva puede proporcionar los procedimientos y garantías que el Reglamento no define, mientras que la actuación inspectora y judicial deberá precisar el alcance de las obligaciones. Desde el 2 de enero de 2027, la accesibilidad cognitiva debería integrarse en la gestión ordinaria del trabajo y no limitarse a respuestas ocasionales ante solicitudes individuales. Poder acceder a la información no garantiza que pueda comprenderse y utilizarse para trabajar en condiciones de igualdad.

CITA: REVILLA ESTEVE, EUGÈNIA, "La accesibilidad cognitiva entra en el trabajo: alcance y contradicciones del artículo 14 del Real Decreto 707/2026, de 2 de septiembre, por el que se aprueba el reglamento de las condiciones básicas de accesibilidad cognitiva", Briefs AEDTSS, número 89, Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2026.

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la ley. Diríjase a CEDRO (Centro Español de Derechos Reprográficos) si necesita reproducir algún fragmento de esta obra (www.conlicencia.com ; 91 702 19 70 / 93 272 04 47).