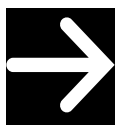


## Nuevas exigencias legales para la selección y gestión de personas



Septiembre 2026

### ¿Hablamos?

#### **María Eugenia Guzmán López**

Socia de Derecho Laboral  
en PwC Tax & Legal  
[eugenia.guzman.lopez@pwc.com](mailto:eugenia.guzman.lopez@pwc.com)

#### **Julio Calvo**

Socio de Derecho Laboral  
en PwC Tax & Legal  
[julio.calvo.eguizabal@pwc.com](mailto:julio.calvo.eguizabal@pwc.com)

#### **Miguel Rodríguez-Piñero Royo**

Senior Counselor de Derecho Laboral  
en PwC Tax & Legal  
[miguel.rodriguez\\_pinero.royo@pwc.com](mailto:miguel.rodriguez_pinero.royo@pwc.com)

#### **Luciano Muriel**

Socio de Derecho Laboral  
en PwC Tax & Legal  
[luciano.muriel.hernandez@pwc.com](mailto:luciano.muriel.hernandez@pwc.com)

#### **Francisco Marín Paz**

Socio de Derecho Laboral  
en PwC Tax & Legal  
[francisco.marin.paz@pwc.com](mailto:francisco.marin.paz@pwc.com)

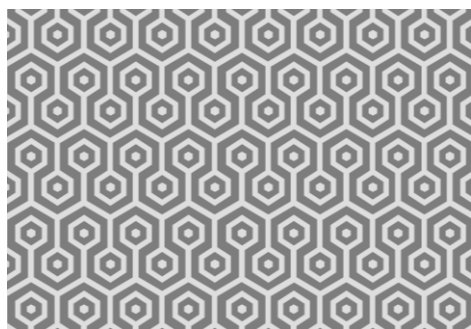
#### **Alex Santacana**

Socio de Derecho Laboral  
en PwC Tax & Legal  
[alex.santacana.ifolgueroles@pwc.com](mailto:alex.santacana.ifolgueroles@pwc.com)

El Real Decreto 707/2026, de 2 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de las condiciones básicas de accesibilidad cognitiva, ha sido aprobado y publicado en unas fechas que explican que haya pasado bastante desapercibido, aunque se trata de una norma relevante en múltiples ámbitos, incluyendo la gestión de personas. Para hacernos una idea, se aprobó en el mismo Consejo de Ministros que se ocupó de aprobar el proyecto de Ley del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud y las distintas medidas de apoyo a la Ciudad Autónoma de Ceuta.

La aprobación de este Reglamento estaba contemplada en la disposición adicional segunda de 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, que daba al Gobierno un plazo de tres años para elaborar esta normativa, que no ha sido respetado. Esta Ley 6/2022 introdujo en el Texto Refundido un nuevo artículo 29 bis sobre condiciones básicas de accesibilidad cognitiva, que son definidas como el conjunto sistemático, integral y coherente de exigencias, requisitos, normas, parámetros y pautas que se consideran precisos para asegurar la comprensión, la comunicación y la interacción de todas las personas con todos los entornos, productos, bienes y servicios, así como de los procesos y procedimientos. Estas condiciones básicas de accesibilidad cognitiva quedan encuadradas en el marco de la accesibilidad universal, conforme a lo estipulado en la letra k) del artículo 2 del Texto Refundido.



El Reglamento se fija como objeto desarrollar estas condiciones básicas de accesibilidad cognitiva, su exigencia y aplicación, con el fin de contribuir al ejercicio de los derechos y deberes de la ciudadanía, así como garantizar la igualdad de oportunidades y no discriminación, de todas las personas y, en especial, de las personas con dificultades cognitivas. Éstas se definen en la norma como las barreras que encuentra una persona en la comprensión, comunicación e interacción con otras personas y con su entorno, derivadas de discapacidad, de situaciones de salud, de la edad, de factores socioeconómicos –como la pobreza o el analfabetismo– o de factores contextuales –como el desconocimiento del idioma, entre otras circunstancias. Estas dificultades pueden limitar la realización de actividades o restringir la participación social y el ejercicio de los derechos y libertades.

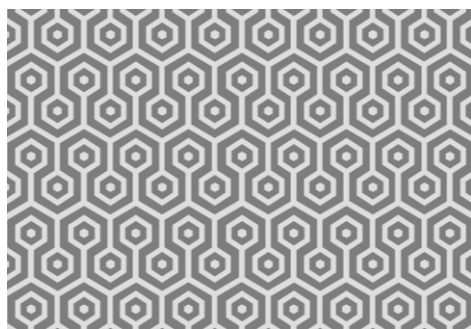
La nueva norma se ocupa de ordenar cómo se garantiza este derecho de accesibilidad en numerosos ámbitos, como los centros sanitarios, las telecomunicaciones, los espacios públicos, los transportes, la Administración de Justicia o los procesos electorales.

Se establece que la información y la comunicación deberán ser fáciles de comprender y ofrecerse en formatos accesibles. Éstos incluyen el lenguaje claro, la lectura fácil, sonido, pictogramas, apoyos visuales o recursos tecnológicos, que deben ofrecerse sin coste adicional ni retrasos.

El artículo 14 del Reglamento se ocupa de garantizar estos derechos en el ámbito del empleo, donde pueden verse especialmente afectados. Esto supone introducir nuevas obligaciones para las empresas en diversas áreas de la gestión de personas, que los responsables de recursos humanos deberán conocer y aplicar. Estas obligaciones se aplican tanto a empleadores públicos como privados.

Ahora bien, la norma se autolimita en sus efectos, en la medida en que establece que las obligaciones sólo serán de aplicación cuando las personas trabajadoras acrediten un porcentaje de discapacidad igual o superior al 33 por ciento y una discapacidad intelectual. Se entiende por discapacidad intelectual la atinente a las limitaciones en el funcionamiento intelectual y la conducta adaptativa, es decir, en el aprendizaje, la comprensión, el razonamiento y/o en aquellas habilidades que le permiten responder ante distintas situaciones y lugares.

Quedan fuera, por ello, todas aquellas personas trabajadoras que no acrediten estos extremos en la forma legalmente requerida. Para la discapacidad intelectual se exige el certificado obtenido de acuerdo con el Real Decreto 888/2022, de 18 de octubre, por el que se establece el procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de discapacidad.



El Reglamento impone deberes a las empresas en diversas áreas. La primera es la relativa a la formación. Respecto de ésta, la que promuevan las empresas para sus trabajadores se realizará respetando las recomendaciones de accesibilidad cognitiva. Esto supone proporcionar la documentación en lectura fácil y formatos alternativos al escrito, como audio del formato en lectura fácil, apoyos visuales o mediante tecnologías de la información y la comunicación. Esto se hará, sin embargo, sólo cuando se solicite por parte de la persona trabajadora. En el caso particular de la formación en prevención de riesgos laborales y sobre pautas de actuación y protocolos para casos de emergencia, esta documentación se elaborará en lenguaje claro y deberá tener una versión en lectura fácil, que incorporará, cuando sea posible, apoyos visuales.

En el área de selección y reclutamiento los deberes son importantes. De esta manera, las empresas deberán garantizar que las ofertas, condiciones y requisitos se publiquen de manera accesible y, en todo caso, en lenguaje sencillo. Se prevé también que cualquier persona candidata que esté participando en un proceso de acceso a un puesto de trabajo pueda solicitar una adaptación en la realización de la entrevista de trabajo. Esta adaptación se hará con el objeto de que estos sean cognitivamente accesibles, no tendrá coste alguno y no podrá ser causa de exclusión del proceso de selección. Adicionalmente, se prevé la designación de una persona para brindar apoyo a la persona trabajadora durante su periodo de incorporación y adaptación al puesto de trabajo, pudiendo contar para ello con la colaboración de organizaciones sociales.

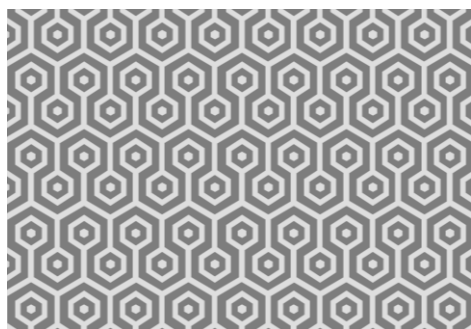
La norma impone también reglas sobre los sistemas de fichaje y de

autenticación en la sede electrónica empresarial, que deben seguir determinados parámetros de accesibilidad:

- a) Permitir un acceso que no requiera recuerdo de contraseña, así como la posibilidad de que la persona elija la alternativa de acceso más ajustada a sus capacidades cognitivas.
- b) Establecer sistemas de doble verificación para el envío de informaciones.
- c) Garantizar la posibilidad de asistencia remota e indicación y seguimiento de los pasos realizados en la plataforma.

Respecto de las comunicaciones internas la norma prevé que se facilite que las personas trabajadoras hagan uso de su medio habitual de comunicación aumentativa y alternativa. Asimismo, podrán solicitar adaptación de documentos necesarios para las tareas encomendadas y de las reuniones en las que participe. La empresa estará obligada a realizar dicha adaptación siempre y cuando no suponga una carga desproporcionada, en cuyo caso deberá comunicarse por escrito y de forma cognitivamente accesible. Cualquier cambio de tarea o comunicación de información relevante para el cumplimiento de los objetivos deberá comunicarse, al menos, de manera escrita, trasladándose también oralmente si así lo requiere la persona interesada.

En paralelo las entidades empleadoras públicas y privadas promoverán el impulso de guías y manuales en lectura fácil.



El Reglamento impone a las empresas un nuevo deber de adaptación respecto de las personas trabajadoras que tenga empleadas que presenten estas necesidades especiales. 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. Estos sistemas de apoyo deberán ser objeto de revisión periódicamente.

En fin, estamos ante un conjunto de deberes que pueden ser exigentes, y que suponen nuevas obligaciones de

adaptación de las organizaciones a las necesidades particulares de las personas que trabajan para ellas. Todo ello para contribuir al objetivo final de toda la legislación internacional y española en esta materia, que no es otro que “garantizar el derecho a la igualdad de oportunidades y de trato, así como el ejercicio real y efectivo de derechos por parte de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones respecto del resto de ciudadanos y ciudadanas” (artículo 1 Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social).