



## **NOTA INFORMATIVA SOBRE BONIFICACIONES EN LA CONTRATACION, REAL DECRETO-LEY 1/2023**

---

El Real Decreto Ley 1/2023, de 10 de enero, se centra en medidas urgentes para incentivar la contratación laboral. Estas medidas, específicamente en lo que respecta a las bonificaciones de contratación, entrarán en vigor a partir del 1 de septiembre de 2023.

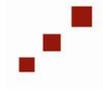
Concretamente, el artículo 8.e del RD-Ley 1/2023 recoge varias condiciones que deben cumplirse para poder optar a las bonificaciones a la contratación. En este caso, y principalmente si no se cumple el requisito de disponer de un Plan de Igualdad, es decir, las empresas que están obligadas por ley o convenio a implementar un Plan de Igualdad de acuerdo con las normas establecidas en el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, que tiene como objetivo garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, no podrán optar a bonificaciones.

Enfatizar, que, desde el 7 de marzo de 2022, las empresas que tienen 50 o más empleados, ya deberían haber completado y registrado oficialmente su Plan de Igualdad. Además, con independencia de la cantidad de personas empleadas, es obligatoria la posesión del Plan de Igualdad en los supuestos en que así se especifique en el correspondiente convenio colectivo o cuando, en el marco de un proceso disciplinario, la sanción se sustituya por la exigencia de tener un Plan de Igualdad.

Así pues, en el caso que la empresa tenga una plantilla de 50 personas, es necesario crear/tener el Plan de igualdad, aunque fuera con empleados de baja o por sustituciones momentáneas. Esto garantiza que la empresa establezca e implemente medidas para promover la justicia y la igualdad de oportunidades dentro de sus operaciones.

Según lo estipulado en el artículo 8.e del RD – ley 1/2023, no es suficiente tener elaborado el plan, si no que es fundamental que este inscrito en el REGCON para beneficiarse de incentivos y bonificaciones. Por ello, es imperativo legal cumplir con el procedimiento de registro obligatorio, que implica registrarse en la base de datos REGCON. Al hacerlo, las organizaciones pueden garantizar el cumplimiento de los requisitos legales descritos en la legislación. Este proceso de registro sirve como un paso crucial para demostrar el compromiso de promover y fomentar la igualdad en el lugar de trabajo.

No completar este registro obligatorio puede tener como resultado posibles consecuencias legales y la incapacidad de abordar eficazmente las cuestiones de desigualdad



y discriminación de género. De ahí que sea de suma importancia que las empresas no solo desarrollen un Plan de Igualdad, sino que también cumplan con los requisitos de registro marcados en el RD-Ley para crear un entorno laboral inclusivo y equitativo.

El cumplimiento del requisito de disponer del Plan se considerará cumplido una vez finalizada la preceptiva inscripción en el registro público, tal y como recoge el artículo 11 del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regula el reglamento de los planes de igualdad.

Mientras que el incumplimiento de no disponer del mismo puede conllevar a sanciones tipificadas en la LISOS, ya que no cumplir con la obligación de tener un Plan de Igualdad está calificado como una infracción grave de las relaciones laborales, que puede ser sancionada con multas desde 751 euros a 7.500 euros. Además, si la exigencia parte de un mandato de la Inspección de Trabajo, no cumplir con el Plan de Igualdad está considerado una infracción muy grave. En ese caso, las multas pueden llegar hasta los 225.018 euros en su grado máximo.