

ASUNTO: Entrada en vigor del RD ley 1/2023 de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral.

Las empresas sin plan de igualdad no podrán acceder a los incentivos a la contratación.

Estimado/a asociado/a:

Le informamos que tras la **entrada en vigor** del Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero, de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de la protección social de las personas artistas, **el pasado 1 de septiembre**, en materia de igualdad y, concretamente, en el ámbito de la contratación, hay que cumplir con uno de los objetivos específicos de la propia norma: “la garantía del principio de igualdad y no discriminación en la regulación y aplicación de las medidas de fomento del empleo y la contratación”.

El citado RD “tiene por objeto regular los incentivos destinados a promover la contratación laboral, así como otros programas o medidas de impulso y mantenimiento del empleo estable y de calidad financiados mediante bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta, o desarrollados mediante otros instrumentos de apoyo al empleo”.

Además, esta norma también regula otros instrumentos de apoyo al empleo referidos a: los acuerdos por el empleo adoptados en el marco de la negociación colectiva, [,,] los planes de igualdad en las empresas y los pactos locales o comarcales de empleo[,,].”

• Incentivos y Planes de Igualdad

Uno de los muchos cambios que se incorporan es la **obligación de las empresas de tener un Plan de Igualdad**. En este sentido, el artículo 8 señala, en relación con los requisitos para acceder a los incentivos destinados a promover la contratación laboral, así como otros programas o medidas de impulso y mantenimiento del empleo estable, que para ser beneficiario se requerirá:

e) Contar con el correspondiente plan de igualdad, en el caso de las empresas obligadas legal o convencionalmente a su implantación, de acuerdo con lo establecido en el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

El requisito previsto anteriormente **se entenderá cumplido con la inscripción obligatoria en registro público (REGCON)** de conformidad con lo previsto en el artículo 11 del RD 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan

los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.

Le recordamos que, la **Disposición Transitoria 12ª del Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, estableció los siguientes plazos de aplicación paulatina:**

Las empresas de más de 150 y hasta 250 personas trabajadoras contarán con un periodo de 1 año para la aprobación de los planes de igualdad. (2020)

Las empresas de más de 100 y hasta 150 personas trabajadoras, dispondrán de un periodo de 2 años para la aprobación de los planes de igualdad. (2021)

Las empresas de 50 a 100 personas trabajadoras dispondrán de un periodo de 3 años para la aprobación de los planes de igualdad. (2022)

No obstante, la obligatoriedad de tener el Plan de Igualdad no es suficiente para todas aquellas empresas que vienen cumpliendo con la norma, pues además deberán haber cumplido con la inscripción obligatoria en registro público.

Desde AECP, reiteramos la importancia de cumplir con la obligación de elaborar, implantar y registrar los Planes de Igualdad, recordándole que puede contar con nosotros para ello.

Sin otro particular reciba un cordial saludo,