

FORMACIÓN Y ORIENTACIÓN LABORAL

Reforma Laboral 2006.

Ley 43/2006 para la mejora y el crecimiento del empleo.

Los contratos temporales deben estar justificados.

Adquirirán la condición de fijos aquellos trabajadores que en un periodo de 30 meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a 24 meses para el mismo puesto de trabajo, en la misma empresa, mediante dos o más contratos temporales (sin contar los contratos formativos, de relevo e interinidad).

Programa de Fomento del Empleo.

Tiene carácter permanente.

Determina las bonificaciones por contratación indefinida a tiempo completo y a tiempo parcial incluida la modalidad de fijo discontinuo, y excepcionalmente por la contratación temporal.

Dan derecho a bonificación:

- Los contratos indefinidos iniciales celebrados con mujeres en general y grupos específicos, los jóvenes, mayores de 45, parados de larga duración, personas con discapacidad, personas en situación de exclusión social, víctimas de violencia doméstica.
- La contratación temporal de personas discapacitadas, personas en situación de [exclusión social](#) y personas maltratadas–violencia de género y doméstica.
- El mantenimiento del empleo (para mayores de 60 y mujeres reincorporadas tras la maternidad).
- La conversión de contratos temporales en indefinidos. Los contratos temporales convertidos en indefinidos hasta el 31/12/2006 se pudieron acoger al Plan Extraordinario, bonificándose con 800 € durante 3 años. A partir de 1 de enero de 2007 desaparecen las transformaciones bonificadas a excepción de las de contratos formativos, relevo, sustitución por jubilación y de fomento del empleo y formativos celebrados con trabajadores discapacitados.

Reducción de cotizaciones empresariales al Fondo de Garantía Salarial y por desempleo.

Se elimina el recargo en cotización por desempleo de los contratos temporales realizados por empresas de trabajo temporal.

La cotización empresarial a FOGASA se reduce a la mitad a partir del 01/7/2006: de 0,40 a 0,20 puntos.

La cotización por desempleo a partir del 01/7/2006 será:

- En los contratos indefinidos y en los de duración determinada formativos en prácticas, relevo, interinidad y contratos, cualquiera que sea la modalidad utilizada, realizados con trabajadores discapacitados: el 7,30% del que el 5,75% corresponde al empleador (a partir de 1 de julio de 2008 será del 5,5%) y 1,55% al trabajador.
- En contratos con duración determinada si es a tiempo completo: del 8,30% del que el 6,7 % es a cargo del empleador y el 1,6% del trabajador. Si es a tiempo parcial del 9,3% del que el 7,7% a cargo del empresario y el 1,6 del trabajador.

Cotización por Formación profesional: 0,7% repartido siendo el 0,6% para empleador y 0,1% para trabajador.

Ejemplo de coste por indemnización por despido improcedente a trabajador con salario medio y con cinco años de antigüedad en la empresa, según el contrato sea indefinido ordinario o indefinido para el fomento del empleo estable, respectivamente.

Salario bruto mensual: 1500 €.

- Indemnización por despido improcedente de contrato de trabajo indefinido ordinario (45 días de salario por año de servicio con un límite de 42 mensualidades): 12.944,25 €.

- Indemnización por despido improcedente de contrato de trabajo indefinido para el fomento de la contratación indefinida (33 días de salario por año de servicio con un límite de 24 mensualidades): 9492,45 €.

- Ahorro de 3451,80 €.