

UGT

Contratos de trabajo

Unión General de Trabajadores de Navarra

Nafarroako
Gobernua  Gobierno
de Navarra

 servicio
navarro
de empleo

NORMATIVA DE APLICACIÓN

Entre la normativa de aplicación encontramos, entre otras, las siguientes:

- Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
- Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.
- Ley 25/2015, de 28 de julio, de mecanismo de segunda oportunidad, reducción de la carga financiera y otras medidas de orden social.
- Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo.
- Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.
- Real Decreto-ley 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores.
- Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.R.D. Ley 8/2014.
- Ley 45/2002, de 12 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma del sistema de protección por desempleo y mejora de la ocupabilidad.

TIPOS DE CONTRATOS

Existen 4 tipos básicos de contratos:

- Contratos indefinidos
- Contratos temporales
- Contratos para la formación y el aprendizaje
- Contratos en prácticas

Cada uno de estos contratos presenta una serie de cláusulas específicas en función del colectivo a contratar o del propio empleador dando lugar a varios de modelos de contratación.

Estos modelos de contratación son los que se exponen a continuación:

**TIPO DE
CONTRATO****CLÁUSULAS ESPECÍFICAS****CONTRATO INDEFINIDO**

Con reducciones de cotizaciones empresariales por contingencias comunes a la SS

De personas con discapacidad

De apoyo a emprendedores

Para beneficiarios de la tarjeta nacional de garantía juvenil

De un joven contratado por microempresas

De emprendimiento joven

A tiempo parcial con vinculación formativa

Para trabajadores en situación de exclusión social por empresas de inserción

Para trabajadores víctimas de violencia de género o terrorismo

Para trabajadores mayores de 52 años beneficiarios de subsidio por desempleo

Para trabajadores procedentes de ETT

Al servicio del hogar familiar

Trabajo en grupo

Alta dirección

Conversión de contrato en prácticas y temporal para el fomento del empleo de personas con discapacidad en indefinido

Conversión de contrato en prácticas, de relevo, de sustitución por anticipación de la edad de jubilación y eventual primer empleo en indefinido

**TIPO DE
CONTRATO**

CLÁUSULAS ESPECÍFICAS

CONTRATO TEMPORAL()

Del contrato temporal de obra o servicio determinado

Del contrato temporal eventual por circunstancias de la producción

Del contrato temporal de interinidad

Del contrato de interinidad que se celebre para sustituir al trabajador que esté en situación de excedencia por cuidado de familiar

Del contrato temporal de interinidad celebrado con desempleados beneficiarios de prestaciones por desempleo para sustituir a trabajadores en formación

Del contrato de interinidad que se celebre para sustituir a trabajadores de baja por maternidad, adopción, acogimiento, paternidad o riesgo durante el embarazo o la lactancia natural

Del contrato de interinidad que se celebre para sustituir a trabajadores minusválidos que tengan suspendido su contrato por Incapacidad Temporal

Del contrato de interinidad que se celebre para sustituir a trabajadores víctimas de violencia de género o terrorismo

Del contrato temporal de primer empleo joven

Del contrato temporal para trabajadores en situación de exclusión social

Del contrato temporal para trabajadores desempleados en situación de exclusión social por empresas de inserción

Del contrato temporal de fomento de empleo para trabajadores en situación de exclusión social en empresas de inserción

Del contrato temporal para trabajadores mayores de 52 años beneficiarios del subsidio por desempleo

Del contrato temporal de situación de jubilación parcial

Del contrato temporal de relevo

De tiempo parcial con vinculación formativa

De trabajos de interés social/fomento del empleo agrario

Al servicio del hogar familiar

Personas con discapacidad/ con discapacidad en centros especiales de empleo

Para la realización de un proyecto específico de investigación

**TIPO DE
CONTRATO****CLÁUSULAS ESPECÍFICAS****CONTRATO TEMPORAL(II)**

De acceso al sistema español de ciencia, tecnología e innovación

De personal investigador en formación

Predoctoral

Para penados en instituciones penitenciarias

De menores y jóvenes en centros de menores

De trabajo en grupo

De alta dirección

Sustitución anticipada de la edad de jubilación

Otros

**CONTRATO PARA
LA FORMACIÓN Y
EL APRENDIZAJE**

Del contrato para la formación y el aprendizaje celebrado por ETT

Del contrato para la formación y el aprendizaje en Programas de Empleo y Formación

Del contrato para la formación y el aprendizaje celebrado con personas con discapacidad

**CONTRATO DE
TRABAJO EN
PRÁCTICAS**

Del contrato en practicas celebrado por ETT

Del contrato en practicas celebrado con personas con discapacidad

CONTRATOS INDEFINIDOS

Son aquellos contratos de trabajo que se conciertan **sin establecer límites de tiempo en la relación laboral** pudiendo celebrarse a jornada completa, parcial o para la realización de trabajos que tengan el carácter de fijos discontinuos.

No siempre debe formalizarse por escrito, si bien si deberán constar por escrito en los siguientes casos:

- Los acogidos al programa de fomento del empleo, cuando así lo exija una disposición legal.
- Los contratos a tiempo parcial.
- Los contratos fijos-discontinuos.
- Los contratos de relevo.
- Los de los trabajadores que trabajen a distancia.
- Los contratados en España al servicio de empresas españolas en el extranjero.

Cuando siendo exigible el contrato no se realice por escrito, el contrato se presumirá celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa.

CONTRATOS TEMPORALES

Son aquellos contratos de trabajo que **se conciertan por un tiempo determinado** pudiendo celebrarse a jornada completa o parcial.

Deben formalizarse **siempre por escrito** salvo que se trate de un contrato eventual por circunstancias de la producción de una duración inferior a cuatro semanas en cuyo caso podrá realizarse verbalmente.

Dentro de los contratos temporales más habituales nos encontramos con los siguientes:

- Contrato por obra o servicio determinado
- Contrato eventual por circunstancias de la producción
- Contrato de interinidad

CONTRATO POR OBRA O SERVICIO DETERMINADO

Es aquel que **tiene por objeto la realización de obras o servicios con autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta**, no pudiendo tener una duración superior a 3 años.

Es una modalidad contractual causal, de modo que necesariamente la causa que le sirve de base, además de ser cierta, debe constar de forma expresa en el contrato.

Las **principales características** de este contrato son las siguientes:

- Debe formalizarse **siempre por escrito**. La falta de esta exigencia hace que se presuma realizado por duración indefinida.
- Puede realizarse a **jornada completa o parcial**.
- Su **duración será la necesaria para la realización de la obra o servicio causa del contrato**. En cualquier caso, no podrá tener una duración superior a 3 años, ampliables otros 12 meses por Convenio Colectivo*.
- Ejecutada la obra o servicio, sino hubiera denuncia expresa y el trabajador continuara prestando servicios, el contrato se entiende prorrogado tácitamente por tiempo indefinido.
- Cuando su duración sea superior a un año, la parte que realice la denuncia deberá realizarlo con una antelación mínima de 15 días.
- **Al finalizar el contrato el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización equivalente a la cantidad que resultaría de abonar 12 días de salario por año de servicio**.

*Consulta el Convenio Colectivo de aplicación

CONTRATO EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN

Es aquel contrato temporal que **se realiza para atender a exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa.**

Es un contrato causal y, por ello, la causa que le sirve de base, además de ser cierta, debe constar expresamente en el contrato. Un ejemplo claro que justificaría este tipo de contrato es el incremento de trabajo que se produce en una tienda de regalos durante la época navideña.

Las **principales características** de este contrato son las siguientes:

- Puede realizarse a **tiempo completo o parcial.**
- Su **duración máxima será de 6 meses dentro de un periodo de 12 meses.**
- En atención al carácter estacional de la actividad en que se pueden producir las circunstancias señaladas anteriormente, los Convenios Colectivos* de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, los Convenios Colectivos* sectoriales de ámbito inferior podrán modificar indistintamente: La duración máxima del contrato, el período dentro del cual puede celebrarse, ambas cosas.
- **En cualquier caso, los Convenios Colectivos* no podrán establecer un período de referencia que exceda de dieciocho meses ni una duración máxima del contrato que exceda de las tres cuartas partes de dicho período de referencia, no siendo superior a doce meses.**
- Finalizará cuando expire el tiempo convenido previa denuncia de alguna de sus partes.
- **Al finalizar el contrato el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización equivalente a la cantidad que resultaría de abonar 12 días de salario por año de servicio.**

La irregularidad más frecuente tanto en el contrato por obra o servicio como en el contrato eventual por circunstancias de la producción viene dada por el hecho de que, la mayoría de las veces, la causa que se hace constar en el contrato o bien no es cierta, o bien no se ha identificado suficientemente, o bien su duración no coincide con la duración pactada en el contrato. Todos estos incumplimientos se traducen en la consideración del contrato como fraudulento, siendo su consecuencia principal que la extinción de dicho contrato no es una mera finalización del mismo, sino que constituye un despido.

* Consulta el Convenio Colectivo de aplicación

CONTRATO DE INTERINIDAD

Es aquel que tiene como fin **sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo o para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva.**

Las **principales características** de este contrato son las siguientes:

- Deberá formalizarse siempre por escrito.
- Deberá celebrarse a **jornada completa** excepto en los siguientes supuestos:
 1. Que el trabajador sustituido estuviera contratado a tiempo parcial.
 2. Que se trate de cubrir temporalmente un puesto de trabajo cuya cobertura definitiva se vaya a realizar a tiempo parcial.
 3. Que el contrato se realice para complementar la jornada reducida de los trabajadores que ejerciten el derecho a la jubilación parcial.
 4. En aquellos otros supuestos en que, de conformidad con lo establecido legal o convencionalmente,* se haya acordado una reducción temporal de la jornada del trabajador sustituido.
 5. En los supuestos en que los trabajadores disfruten a tiempo parcial del permiso de maternidad, adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente.
- La **duración** del contrato de interinidad será la **del tiempo que dure la ausencia del trabajador sustituido con derecho a la reserva del puesto de trabajo.**
- Cuando el contrato se realice para **cubrir temporalmente un puesto de trabajo** durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva, la duración será la del tiempo que dure dicho proceso **sin que pueda ser superior a tres meses** ni celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.
- Se extinguirá, previa denuncia de cualquiera de las partes:
 1. Cuando se produzca la reincorporación del trabajador sustituido, o se produzca el vencimiento del plazo legal o convencionalmente establecido para la reincorporación, o se produzca la extinción de la causa que dio lugar a la reserva del puesto de trabajo.
 2. Por el transcurso del plazo de tres meses en los procesos de selección o promoción para la provisión definitiva de puestos de trabajo o del plazo que resulte de aplicación en los procesos de selección en las administraciones públicas.
- Cuando tengan establecida legal o convencionalmente* una duración máxima y se hubiesen concertado por una duración inferior a la misma se entenderán prorrogados tácitamente, hasta la correspondiente duración máxima, si no hubiese mediado denuncia o prórroga expresa antes de su vencimiento y el trabajador continuase prestando servicios.

* Consulta el Convenio Colectivo de aplicación

LOS CONTRATOS DE FORMACIÓN Y APRENDIZAJE

Trata de ser un **instrumento destinado a favorecer la inserción laboral y la formación de las personas jóvenes en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa.**

El tiempo de trabajo efectivo, que podrá hacerse compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, no podrá ser superior al 75% durante el primer año, o al 85%, durante el segundo y tercer año de la jornada máxima prevista en el Convenio Colectivo*o, en su defecto, de la jornada máxima legal.

	Tiempo trabajo efectivo
1er año	≤75 % jornada
2º año	≤85% jornada
3er año	≤85 %jornada

La actividad formativa inherente al contrato será la necesaria para la obtención de un título de formación profesional, certificado de profesionalidad, certificación académica o acreditación parcial acumulable, y debe estar relacionada con la actividad laboral desarrollada en el puesto de trabajo. El período de formación se desarrollará durante la vigencia del contrato.

Las **principales características** de este contrato son las siguientes:

- Podrán celebrarse con **trabajadores mayores de 16 años y menores de 25** (podrán celebrarse con menores de 30 años hasta que la tasa de desempleo se sitúe por debajo del 15%) que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerida para concertar un contrato en prácticas (no existe el límite de edad cuando se trate de trabajadores con discapacidad).
- **No pueden celebrarse a tiempo parcial.**
- Deberá formalizarse **por escrito.**
- La **duración mínima del contrato será de un año y la máxima de tres años**, si bien mediante convenio colectivo podrá establecerse distintas duraciones del contrato, sin que la duración mínima pueda ser inferior a seis meses ni máxima de tres años.
- Cuando se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente* establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta por dos veces sin que la duración de cada prórroga pueda ser inferior a 6 meses y sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

* Consulta el Convenio Colectivo de aplicación

- Los trabajadores **no podrán realizar horas extraordinarias, ni trabajos nocturnos, ni turnos**, salvo en el supuesto previsto en el artículo 35.3 del ET.
- **Expirada la duración del contrato para la formación y el aprendizaje, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa** salvo que la formación inherente al nuevo contrato tenga por objeto la obtención de distinta cualificación.
- No se podrán celebrar contratos para la formación y el aprendizaje cuando el puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa por tiempo superior a doce meses.

CONTRATOS EN PRÁCTICAS

Tiene por objeto la **obtención por el trabajador de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados**. Este contrato podrá concertarse con quienes estuvieren en posesión de título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente reconocidos como equivalentes.

Las **principales características** de este contrato son las siguientes:

- Deberá formalizarse **por escrito**.
- Que **no hayan transcurrido más de cinco años**, o de siete cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad, **desde la terminación de los estudios**.
- **No podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años**; dentro de estos límites, los Convenios Colectivos* de ámbito sectorial podrán determinar la duración del contrato. Si el contrato en prácticas se hubiera concertado por tiempo inferior a dos años, se podrán acordar hasta dos prórrogas, con una duración mínima de seis meses.
- El periodo de prueba no podrá ser superior a un mes para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado medio o de certificado de profesionalidad de nivel 1 ó 2, ni a dos meses para los contratos en prácticas celebrados con trabajadores que estén en posesión de título de grado superior o de certificado de profesionalidad de nivel 3, salvo lo dispuesto en Convenio Colectivo*.
- A la finalización del contrato no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración de las prácticas a efectos de antigüedad en la empresa.

* Consulta el Convenio Colectivo de aplicación

La retribución del trabajador será la fijada en Convenio Colectivo* para los trabajadores en prácticas, sin que, en su defecto, pueda ser inferior al 60% o al 75% durante el primero o el segundo años de vigencia del contrato, respectivamente, del salario fijado en Convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo. En ningún caso el salario será inferior al salario mínimo interprofesional.

	Retribución
1er año	≤60 % salario fijado en Convenio
2º año	≤75% salario fijado en Convenio

- **Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas en la misma o distinta empresa por tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación.**
- No se podrá concertar un contrato en prácticas en base a un certificado de profesionalidad obtenido como consecuencia de un contrato para la formación celebrado anteriormente con la misma empresa.

* Consulta el Convenio Colectivo de aplicación

BONIFICACIONES A LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA

COLECTIVOS		CUANTIA ANUAL	DURACION
Mayores de 45 años desempleados inscritos en la oficina de empleo (empresas de menos de 50 trabajadores)	Desempleados	1.300	3 años
	Mujeres subrepresentadas	1.500	
	Desempleados	1 ^{er} año, 1.000; 2 ^º , 1.100 y 3 ^º , 1.200	
	Mujeres subrepresentadas	1 ^{er} año, 1.100; 2 ^º , 1.200 y 3 ^º , 1.300	
Persona beneficiaria del Sistema Nacional de Garantía Juvenil		1.800	6 meses
Victimas violencia de genero		1.500	4 años
Victimas trata seres humanos		1.500	2 años
Victimas de terrorismo		1.500	4 años
Victimas violencia doméstica		850	
Trabajadores en situación de exclusión social		600	
Personas con discapacidad	Menores de 45 años	En general	Según normativa aplicable del PFE
		Discapacidad severa	
	Mayores de 45 años	En general	
		Discapacidad severa	
Trabajadores desempleados mayores de 52 años beneficiarios de los subsidios del art.214 LGSS a tiempo completo y de forma indefinida		Bonificación que corresponda según el vigente PFE	Según normativa aplicable del PFE
Trabajadores-Exención mínima (contratos celebrados entre 29/2/16-31/8/16)		Exención de cotizaciones empresariales por contingencias comunes de los primeros 500€ de la base de cotización	24 meses
Trabajador con discapacidad por un Centro Especial de Empleo		100% cuotas empresariales por todos los conceptos	Toda la vigencia del contrato

BONIFICACIONES A LA CONVERSIÓN DE CONTRATOS EN INDEFINIDOS

TIPO CONTRATO	COLECTIVO	CUANTIA ANUAL	DURACIÓN
Conversión de contratos en prácticas a la finalización de su duración inicial o prorrogada, de relevo y sustitución por jubilación en empresas de menos de 50 trabajadores	Hombres	500	3 años
	Mujeres	700	
Conversión de contratos con personas con discapacidad	Conversión de contratos temporales de fomento de empleo, así como de contratos en prácticas y para la formación y el aprendizaje	Igual que contrataciones indefinidas ordinarias	Contraataciones indefinidas ordinarias
	Conversión de todos los contratos temporales en CEE	100% de las cuotas empresariales de la Seguridad Social por todos los conceptos y cuotas de recaudación conjunto	
Conversión de contratos para la formación y el aprendizaje y de formación celebrados con anterioridad a la entrada en vigor del RD-L 10/2011 y que se transformen en indefinidos a partir de 1/12/12.	Hombres	Reducción 1.500	3 años
	Mujeres	Reducción 1.800	
Conversiones de contratos temporales en indefinidos, celebrados con víctimas del terrorismo, violencia de género, doméstica y personas en situación de exclusión social	Victimas de violencia de genero y terrorismo	1.500	4 años
	Victimas de violencia domestica	850	
	Situación de exclusión social	600	

BONIFICACIONES A LA CONTRATACION TEMPORAL

COLECTIVOS		CUANTIA	DURACION
Contratos formativos	En prácticas y para el contrato para la formación y el aprendizaje (en caso de no haberse optado por la reducción prevista en la Ley3/12)	50% cuota empresarial contingencias comunes	
	Para la formación y el aprendizaje	Reducción del 75% (empresas con 250 o más trabajadores) Reducción del 100% (empresas con menos de 250)	
Personas con discapacidad	Contratos de interinidad con desempleados con discapacidad para sustituir a trabajadores con discapacidad en situación de IT	100% de todas las aportaciones	100% de todas las aportaciones
	Contratación de un trabajador con discapacidad por un Centro Especial de Empleo	100% de todas las aportaciones	
Fomento del empleo	En general	Varones	Menores de 45 años 3.500
		Mujeres	Mayores de 45 años 4.100
	Discapacidad severa	Varones	Menores de 45 años 4.100
		Mujeres	Mayores de 45 años 4.700
	Discapacidad severa	Varones	Menores de 45 años 4.700
		Mujeres	Mayores de 45 años 4.700
	Victima de violencia de género o doméstica		Menores de 45 años 5.300
	Trabajadores en situación de exclusión social		600
Contratación víctimas terrorismo (art. 34 Ley 29/2011)		500	
Victimas de trata de seres humanos		600	
			Toda la vigencia del contrato

BONIFICACIONES ESPECÍFICAS DE LA CONTRATACIÓN DE PERSONAS JÓVENES

TIPO CONTRATO	COLECTIVO		CUANTÍA	DURACION
A TIEMPO PARCIAL con VINCULACION FORMATIVA (INDEFINIDO/DURACION DETERMINADA)	Menores 30 años inscritos Oficina de Empleo	Empresas < 250 trabajadores	Reducción 100% de la cuota empresarial por contingencias comunes	Máximo 12 meses prorrogables por otros 12
		Empresas ≥ 250 trabajadores	Reducción 75% de la cuota empresarial por contingencias comunes	
INDEFINIDO (Contratación por microempresas y empresarios autónomos)	Menores 30 años inscritos Oficina de Empleo	Hombres	Reducción 100% de la cuota empresarial por contingencias comunes	12 meses
		Mujeres	500	
CONVERSION INDEFINIDO del contrato de PRIMER EMPLEO JOVEN	Menores 30 años inscritos Oficina de Empleo	Hombres	700	
PRACTICAS	Menores de 30 años o menores de 35 discapacitados independientemente del periodo transcurrido desde la finalización de los estudios e inscritos en la Oficina de Empleo		Reducción del 50% de la cuota empresarial por contingencias comunes (bonificación adicional del 50% para personas beneficiarias del Sistema Nacional de Garantía Juvenil)	Toda la vigencia del contrato
		Menores de 30 años o menores de 35 discapacitados que realicen practicas no laborales (acogidos R.D. 1543/2012) e inscritos en la Oficina de Empleo	Reducción del 75% de la cuota empresarial por contingencias comunes (bonificación adicional del 25% para personas beneficiarias del Sistema Nacional de Garantía Juvenil)	
Empresas de INSERCIÓN (TEMPORAL/INDEFINIDO)	Menores de 30 años o menores de 35 discapacitados en situación de exclusión social		1.650	Durante toda la vigencia o 3 años si el contrato es indefinido
COOPERATIVAS o SOCIEDADES LABORALES	Menores de 30 años o menores de 35 discapacitados inscritos en la Oficina de Empleo que se incorporen como socios trabajadores o de trabajo		800	3 años
		Trabajadores que hubieran estado contratados por una ETT con contrato eventual, "primer empleo joven" y puestos a disposición de una empresa usuaria que procede a su contratación como indefinido	Hombres	500
INDEFINIDO trabajadores procedentes de una ETT con contrato de PRIMER EMPLEO JOVEN		Mujeres	700	
		Trabajadores que hubieran estado contratados por una ETT con contrato eventual, "primer empleo joven" y puestos a disposición de una empresa usuaria que procede a su contratación como indefinido	Hombres	1.500
INDEFINIDO trabajadores procedentes de una ETT con contrato para la FORMACION Y EL APRENDIZAJE		Mujeres	1.800	
		Trabajadores que hubieran estado contratados por una ETT con contrato eventual, "primer empleo joven" y puestos a disposición de una empresa usuaria que procede a su contratación como indefinido	Hombres	500
INDEFINIDO trabajadores procedentes de una ETT con contrato en PRACTICAS		Mujeres	700	

UGT

Unión General de Trabajadores
ÚNETE

Para resolver cualquier
duda, acude a la UGT

Teléfono:

948 291 292



LUCHA
por lo TUYO

COMARCA DE PAMPLONA

Avda. Zaragoza, 12 bajo. 31003 Pamplona
Teléfono: 948 291 292
Fax: 948 242 828

COMARCA DE TUDELA

Plaza Cuesta de la Estación, 3. 31500 Tudela
Teléfono: 948 821 801
Fax: 948 827 408

COMARCA DE ESTELLA

C/ Dr. Huarte de San Juan, s/n. 31200 Estella
Teléfono: 948 550 640
Fax: 948 550 229

COMARCA DE TAFALLA

Paseo Padre Calatayud, 13. 31300 Tafalla
Teléfono: 948 700 890
Fax: 948 703 395

COMARCA DE BARRANCA - BURUNDA

C/ Erkuden, 6. 31800 Alsasua
Teléfono: 948 467 120
Fax: 948 468 382

COMARCA DE AOIZ - SANGÜESA

C/ Las Torres, 18. 31400 Sangüesa
Teléfono y fax: 948 430 532

COMARCA DE BAZTAN - BIDASOA

C/ San Esteban, 13. 31780 Bera / Vera de Bidasoa
Teléfono y fax: 948 631 080

[facebook.com/ugtnavarra](https://www.facebook.com/ugtnavarra)

twitter.com/ugtnavarra



<http://navarra.ugt.org>



Navarra