



### III. Administración Autonómica

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

**Delegación Territorial de Salamanca**

**Oficina Territorial de Trabajo**

*Anuncio.*

Convenio o acuerdo: Convenio colectivo para las actividades de la construcción de Salamanca, año 2012 2016

Expediente: 37/01/0078/2022

Fecha: 14/11/2022

Asunto: Resolución de inscripción y publicación

Código 37000135011981.

Mediante registro telemático, de fecha 11 de noviembre de 2022, ha tenido entrada la documentación relativa al acuerdo de modificación del Convenio colectivo provincial para las actividades de la construcción de Salamanca, aprobado por la Comisión Negociadora el pasado 28 de noviembre de 2022.

Esta Oficina Territorial de Trabajo, vista la documentación aportada y el contenido del Acuerdo de modificación del Convenio colectivo provincial para las actividades de la construcción de Salamanca, de conformidad con lo determinado en los puntos 2 y 3 del artículo 90 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y de conformidad, igualmente con lo dispuesto en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre el registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos,

**ACUERDA:**

Primero.- Ordenar la inscripción en el Registro de Convenios Colectivos y su correspondiente depósito del Acuerdo de modificación del convenio colectivo provincial para las actividades de la construcción de Salamanca.

Segundo.- Disponer la publicación, obligatoria y gratuita en el BOP de Salamanca del contenido del mismo.

El Jefe de la Oficina Territorial de Trabajo, Emilio Miñambres Rodríguez.



### ANEXO

#### ACUERDO DE MODIFICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA LAS ACTIVIDADES DE LA CONSTRUCCIÓN DE SALAMANCA

##### PREÁMBULO

En el año 1978 las Organizaciones firmantes del presente Acuerdo, AESCON, CCOO del Hábitat y UGT-FICA, suscribieron como organizaciones más representativas en el sector el I Convenio colectivo para las actividades de la construcción de Salamanca, que a lo largo de los últimos cuarenta años han venido renegociando de forma sucesiva hasta el último convenio colectivo, actualmente vigente por prórroga de su inicial duración establecida (2017-2021).

Con fecha 5 de agosto de 2022, se ha procedido a publicar en el BOE Resolución, de 23 de julio de 2022, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del VI Convenio colectivo general del sector de la construcción que amén de establecer el incremento salarial y la tablas de retribuciones mínimas del sector para los años 2022, 2023 y 2024, incorpora un sustancial cambio en materia de contratación, obligado por el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre.

Por lo expuesto la representación de AESCON, CCOO del Hábitat y UGT-FICA, acuerda la siguiente modificación del actual convenio consistente en renombrar, introducir y modificar varios artículos del Convenio colectivo para las actividades de la construcción de Salamanca, en el sentido siguiente:

##### ARTICULO 4. ÁMBITO TEMPORAL

El presente Convenio entrará en vigor el día 1 de enero de 2017 finalizando su vigencia el día 31 de diciembre del año 2026. Este Convenio se entenderá denunciado automáticamente, no siendo preciso que medie documento alguno a tal efecto.

##### ARTICULO 11. MODALIDADES DE CONTRATACIÓN

El ingreso al trabajo podrá realizarse de conformidad con cualquiera de las modalidades de contratación reguladas en el Estatuto de los Trabajadores, disposiciones complementarias al mismo y en el Convenio colectivo general del Sector de Construcción, con remisión íntegra al artículo 24 del mismo, relativo a otras modalidades de contratación, y al artículo 25 que regula el contrato fijo-discontinuo.

##### ARTICULO 16. INCREMENTOS ECONÓMICOS

1. Las tablas provinciales del año 2021 y vigentes durante el ejercicio se actualizarán en un 3,00 por 100 con efectos desde el día 1 de enero de 2022, las vigentes en 2022 se actualizarán en un 3,00 por ciento con efectos del día 1 de enero de 2023 y las vigentes en 2023 se actualizarán en un 2,75 por ciento con efectos del día 1 de enero de 2024.

Las retribuciones correspondientes el año 2022 son las que figuran en el Anexo I del presente convenio.

2. Cláusula de garantía salarial. Se establece una cláusula de garantía salarial, de manera que si el valor medio de los incrementos porcentuales interanuales del Índice de Precios al Consumo de los meses de enero de 2022 a diciembre de 2024, publicado por el Instituto Nacional de Estadística, se situara en un nivel superior al 10,0%, y siempre con un máximo de un 13,0%, se incrementarán con efectos de 1 de enero de 2025 las tablas salariales del año 2024, sin efectos retroactivos, de manera que el 50,0% de ese exceso irá en un 50,0% a incremento de las tablas salariales y el otro 50,0% a contribución al plan de pensiones de las personas trabajadoras en alta en la empresa a dicha fecha de 1 de enero de 2025; la contribución al plan de pensiones se llevará a cabo en los términos y condiciones que se determinen en el nuevo Libro Tercero al que se refiere el artículo siguiente, y para aquellas personas partícipes que se definan en el mismo.

CVE: BOP-SA-20221118-002



### DISPOSICIONES ADICIONALES

TERCERA.- En todo lo no dispuesto por el presente Convenio será de aplicación el Convenio General del Sector para los años 2017-2026, y el resto de las disposiciones de general aplicación.

NOVENA.- El anexo III del actual Convenio colectivo, relativo al derogado contrato fijo de obra, se sustituye por la Cláusula anexa al contrato de trabajo indefinido adscrito a obra, que pasa a conformar el citado anexo.

Comunicación finalización contratos de obra.

En virtud de lo establecido en el Real Decreto Legislativo 32/2021 de 28 de diciembre, por la que se promulga la reforma laboral, y atendiendo a su artículo segundo en lo relativo a la modificación de la Ley 32/2006 de 18 de octubre, y del art. 24 del Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción, en lo referido a la desaparición del contrato fijo de obra y su modificación por el contrato indefinido adscrito a obra, y la opción de que la Comisión Paritaria pueda ser destinataria de las comunicaciones de finalización de las obras que exige la reforma laboral y que tengan lugar dentro de su ámbito territorial de actuación, se designa la siguiente dirección de correo electrónico: [aesconsg@ceoecepymesalamanca.es](mailto:aesconsg@ceoecepymesalamanca.es) para llevar a cabo las comunicaciones correspondientes.

### DISPOSICIONES TRANSITORIAS

En las disposiciones transitorias primera y tercera del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, se establece que los contratos en prácticas y para la formación y el aprendizaje, los de obra y servicio, los eventuales por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos y los contratos de interinidad, basados en lo previsto en los artículos 11 y 15.1.a), b) y c) del Estatuto de los Trabajadores, y los contratos fijos de obra suscritos en virtud de lo dispuesto en el artículo 24 del VI Convenio Estatal de la Construcción, vigentes con anterioridad al 31 de diciembre de 2021, resultarán aplicables hasta su duración máxima.

Así mismo, la disposición transitoria cuarta del citado Real Decreto-ley dispone el régimen transitorio aplicable a los contratos de duración determinada celebrados entre el 31 de diciembre de 2021 y el 30 de marzo de 2022.

Como consecuencia de ello, de la pervivencia en la actualidad de contratos celebrados en las fechas indicadas, y de la regulación que de los mismos se hace en el Convenio vigente, se procede a renombrar los actuales artículos 12 como «Disposición transitoria primera. Contrato fijo de obra» y 13 como «Disposición transitoria segunda. Otras modalidades de contratación. Regulación anterior al Real Decreto-Ley 32/2021, de 28 de diciembre».

**PRIMERA. CONTRATO PARA TRABAJO FIJO EN OBRA.** Regulación anterior al Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre

Es el contrato que tiene por objeto la realización de una obra o trabajo determinados.

La duración de este contrato y el cese de los trabajadores contratados al amparo de esta modalidad, se ajustarán a alguno de los siguientes supuestos:

Primero.- Con carácter general, el contrato es para una sola obra, con independencia de su duración, y terminará cuando finalicen los trabajos del oficio y categoría del trabajador en dicha obra.

El cese de los trabajadores deberá producirse cuando la realización paulatina de las correspondientes unidades de obra haga innecesario el número de los contratados para su ejecución, debiendo reducirse éste de acuerdo con la disminución real del volumen de la obra realizada.

El cese de los trabajadores fijos de obra por terminación de los trabajos de su oficio y categoría deberá comunicárseles por escrito con una antelación de quince días naturales. No obstante



el empresario podrá sustituir este preaviso por una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente a los días de preaviso omitidos, calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del Convenio, todo ello sin perjuicio de la notificación escrita del cese. La citada indemnización deberá incluirse en el recibo de salarios, con la liquidación correspondiente al cese.

Segundo.- No obstante lo anterior, el personal fijo de obra podrá prestar servicios a una misma empresa, y en distintos centros de trabajo de una misma provincia siempre que exista acuerdo expreso para cada uno de los distintos centros sucesivos, durante un período máximo de tres años consecutivos, salvo que los trabajos de su especialidad en la última obra se prolonguen más allá de dicho término, sin perder dicha condición y devengando los conceptos compensatorios que correspondan por sus desplazamientos. A tal efecto suscribirán el correspondiente documento según el modelo que figura en el anexo III.

Tercero.- Si se produjera la paralización temporal de una obra por causa imprevisible para el empresario principal y ajena a su voluntad, tras darse cuenta por la Empresa a la representación de los trabajadores del centro o, en su defecto, a la Comisión Paritaria, operarán la terminación de obra y cese previstos en el supuesto primero. La representación de los trabajadores del centro o, en su defecto, la Comisión Paritaria, dispondrán, en su caso, de un plazo máximo improrrogable de una semana para su constatación, a contar desde la notificación. El empresario contrae también la obligación de ofrecer un nuevo empleo al trabajador cuando las causas de paralización de la obra hubiesen desaparecido. Dicha obligación se entenderá extinguida cuando la paralización se convierta en definitiva. Previo acuerdo entre las partes, el personal afectado por esta terminación de obra podrá incluirse en lo regulado en el supuesto segundo de este artículo.

Este supuesto no podrá ser de aplicación en casos de paralización por conflicto laboral.

En todos los supuestos regulados en los apartados anteriores, y según lo previsto en el artículo 49.1.c) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, se establece una indemnización por cese del 4,5 por 100 calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del Convenio aplicable devengados durante la vigencia del contrato. A partir del 1 de enero de 2008 la citada indemnización por cese será del 7 por 100 calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del Convenio aplicable devengados durante la vigencia del contrato.

Los contratos celebrados con anterioridad al 1 de enero de 2008, mantendrán la indemnización vigente el momento de su celebración hasta esa misma fecha, momento a partir del cual les será de aplicación el nuevo régimen de indemnización por finalización de contrato establecido en el presente Convenio, de manera que se establecen dos regímenes distintos para cada uno de los periodos.

**SEGUNDA. OTRAS MODALIDADES DE CONTRATACIÓN.** Regulación anterior al Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre.

1. Los trabajadores que formalicen contratos de duración determinada, por circunstancias de la producción o por interinidad, tendrán derecho, una vez finalizado el contrato correspondiente por expiración del tiempo convenido, a percibir una indemnización de carácter no salarial por cese del 7 por 100 calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del Convenio aplicable devengados durante la vigencia del contrato.

2. El contrato de duración determinada previsto en el apartado 1.b) del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, podrá concertarse para cubrir puestos en centros de trabajo que no tengan la consideración de obra, teniendo una duración máxima de doce meses en un período de dieciocho meses, computándose dicha duración desde que se produzca la causa que justifica su celebración. En tales supuestos, se considera que se produce la causa que justifica la celebración del citado contrato, en los casos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, cuando se incrementa el volumen de trabajo, o se considere necesario aumentar el número de personas que realicen un determinado trabajo o presten un servicio.



3. Las empresas afectadas por este Convenio, cuando utilicen los servicios de trabajadores con contratos de puesta a disposición aplicarán las condiciones pactadas en las tablas salariales del Convenio provincial.

#### 4. Contrato para la formación.

El contrato para la formación viene reglado, además de por el Real Decreto-Ley 10/2011, de 26 de agosto, de medidas urgentes para la promoción del empleo de los jóvenes, el fomento de la estabilidad en el empleo y el mantenimiento del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo, por las siguientes disposiciones:

a) El sector reconoce la importancia que el contrato para la formación puede tener para la incorporación, con adecuada preparación, de determinados colectivos de jóvenes. Esta preparación debe recoger tanto el aspecto práctico de cada oficio como el conocimiento y adecuación al sistema educativo general. A este respecto, las partes firmantes manifiestan su interés en que la formación, teórica y práctica correspondiente a los contratos para la formación se lleve a cabo a través de las instituciones formativas de que se ha dotado el sector.

b) El contrato para la formación y el aprendizaje tendrá por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo, adecuado desempeño de un oficio o puesto de trabajo cualificado en el sector de la construcción.

c) El contrato para la formación se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veinticinco años que no tengan la titulación requerida para formalizar un contrato en prácticas en el oficio o puesto objeto de formación.

d) En los contratos para la formación que se celebren con desempleados que se incorporen como alumnos-trabajadores a los programas públicos de empleo formación, tales como los de escuelas taller, casas de oficios, talleres de empleo u otros que se puedan aprobar, el límite máximo de edad será el establecido en las disposiciones que regulen el contenido de los citados programas. Igualmente podrá celebrarse el contrato para la formación sin aplicación del límite máximo de edad anteriormente señalado, cuando se concierte con personas con discapacidad.

e) No podrán ser contratados bajo esta modalidad por razón de edad, los menores de dieciocho años para los oficios de vigilante, pocero y entibador, ni para aquellas tareas o puestos de trabajo que expresamente hayan sido declarados como especialmente tóxicos, penosos, peligrosos e insalubres.

f) La duración mínima del contrato será de un año y la máxima de dos, si bien podrá prorrogarse por doce meses más para los contratos a los que se refieren los apartados c) y e) precedente, o cuando ello sea necesario en atención a las necesidades del proceso formativo del trabajador en los términos que se establezcan por las normas vigentes, o en función de las necesidades organizativas o productivas de las empresas de acuerdo con lo dispuesto en el presente convenio, o cuando se celebre con trabajadores que no haya obtenido el título de graduado en Educación Secundaria Obligatoria.

La formación en los contratos para la formación y el aprendizaje que se celebren con trabajadores que no haya obtenido el título de graduado en Educación Secundaria Obligatoria deberá permitir la obtención de dicho título. Cuando se celebre por un plazo inferior al máximo establecido en el párrafo anterior, podrá prorrogarse antes de su terminación por acuerdo entre las partes, una o más veces, por períodos no inferiores a seis meses, sin que el tiempo acumulado, incluido el de las prórrogas, pueda exceder del referido plazo máximo. Cuando su duración sea superior a un año, la parte que formule la denuncia del mismo está obligada a notificar a la otra su terminación con una antelación mínima de quince días. Expirada la duración máxima del contrato para la formación, el trabajador no podrá ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta



empresa. 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. A estos efectos, la empresa podrá recabar del servicio público de empleo certificación en la que conste el tiempo que el trabajador ha estado contratado para la formación con anterioridad a la contratación que se pretende realizar.

g) Para la impartición de la enseñanza teórica, se adoptará como modalidad la de acumulación de horas en un día de la semana o bien el necesario para completar una semana entera de formación. En el contrato se deberá especificar el horario de enseñanza. En todo caso, la formación teórica de los contratos para la formación, así como la certificación de la formación recibida se ajustarán a lo establecido en el Real Decreto 395/2007, de 23 de marzo, por el que se regula el Subsistema de formación profesional para el empleo. El trabajador deberá recibir la formación inherente al contrato para la formación y el aprendizaje directamente en un centro formativo de la red a que se refiere la Disposición Adicional Quinta de la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, previamente reconocido para ello por el sistema nacional de empleo.

h) La actividad laboral desempeñada por el trabajador en la empresa deberá estar relacionada con las actividades formativas, que deberán comenzar en el plazo máximo de cuatro meses a contar desde la fecha de la celebración del contrato. Además el tipo de trabajo que debe prestar el trabajador en formación estará directamente relacionado con las tareas propias del nivel ocupacional, oficio o puesto de trabajo objeto de contrato. Entre estas tareas se incluyen las labores de limpieza y mantenimiento de los utensilios y herramientas empleados en la labor conjunta con la diligencia correspondiente a su aptitud y conocimientos profesionales. El empresario, en el contrato de trabajo, viene obligado a designar la persona que actuará como tutor del trabajador en formación, que deberá ser aquella que por su oficio o puesto cualificado desarrolle su actividad auxiliada por éste y que cuente con la cualificación o experiencia profesional adecuada. El propio empresario podrá asumir esta tarea, siempre que desarrolle su actividad profesional en la misma obra que el trabajador en formación.

i) La retribución de los contratados para la formación se ajustará a los siguientes porcentajes, aplicables al salario del Nivel IX de las tablas de cada Convenio y referidos a una jornada del 100 por 100 de trabajo efectivo.

Colectivos de la letra c) y e) de este artículo:

1.º año 60 por 100

2.º año 70 por 100

3.º año 85 por 100

Colectivos de las letras d) de este artículo:

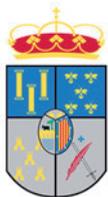
1.º año 95 por 100

2.º año 100 por 100

Aquellos convenios provinciales que a la entrada en vigor del presente Convenio tengan una retribución salarial superior a los porcentajes del primer párrafo de este punto, la mantendrán como condición más beneficiosa hasta ser alcanzado por éste, quedando en consecuencia congelados dichos salarios hasta su equiparación.

j) Los contratados en formación tendrán derecho, asimismo, a los pluses extra salariales que, en su caso, se establezcan en cada convenio colectivo de ámbito inferior, en igual cuantía que el señalado para el resto de los trabajadores.

k) Con carácter general, la suspensión del contrato en virtud de las causas previstas en los artículos 45 y 46 del E.T. no comportará la ampliación de su duración, salvo pacto en contrario.



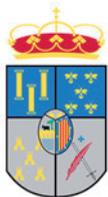
No obstante, la situación de incapacidad temporal del contratado para la formación inferior a seis meses, comportará la ampliación de la duración del contrato por igual tiempo al que el contrato haya estado suspendido por esta causa. Las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.

l) Si concluido el contrato, el contratado para la formación no continuase en la empresa, ésta le entregará un certificado acreditativo del tiempo trabajado con referencia al oficio objeto de la formación y del aprovechamiento que, a su juicio, ha obtenido en su formación práctica. La Fundación Laboral de la Construcción a través de sus centros propios o colaboradores, dará la calificación a través de las pruebas correspondientes, previamente homologadas, tanto del aprovechamiento teórico como práctico y decidirá su pase a la categoría de oficial.

m) Asimismo, el trabajador contratado para la formación tendrá derecho a una indemnización por cese del 4,5 por 100 calculado sobre los conceptos salariales de las tablas del convenio devengados durante la vigencia del contrato, calculados conforme a los criterios establecidos en la letra i) de este artículo.

### ANEXO I TABLAS 2022

NIVEL	DÍA/MES	EXTRAS	VACACIONES	TOTAL ANUAL	HORA EXTRA
II	1.533,46 €	2.049,71 €	2.049,71 €	24.188,42 €	20,65 €
III	1.307,79 €	1.748,07 €	1.748,07 €	20.801,11 €	17,59 €
IV	1.268,73 €	1.695,88 €	1.695,88 €	20.214,97 €	17,13 €
V	1.259,10 €	1.622,52 €	1.622,52 €	19.888,90 €	16,34 €
VI	41,50 €	1.508,33 €	1.508,33 €	19.599,65 €	15,39 €
VII	40,67 €	1.503,53 €	1.503,53 €	19.307,92 €	15,31 €
VIII	39,47 €	1.496,88 €	1.496,88 €	19.022,34 €	15,21 €
IX	39,10 €	1.444,43 €	1.444,43 €	18.739,29 €	14,69 €
X	38,43 €	1.427,01 €	1.427,01 €	18.465,14 €	14,51 €
XI	37,94 €	1.390,23 €	1.390,23 €	18.188,41 €	14,13 €
XII	37,40 €	1.361,28 €	1.361,28 €	17.920,37 €	13,90 €
XIII	32,84 €	1.000,00 €	1.000,00 €	15.172,67 €	
DIETA COMPLETA	27,16 €				
MEDIA DIETA	12,58 €				
DESGASTE HERRAMIENTA	0,78 €				
ROPA TRABAJO	12,49 €		137,44 €		
TRANSPORTE	5,40 €		1.171,27 €		
KM	0,24 €				
AYUDA ESTUDIOS	40,73 €				



### ANEXO III

Cláusula anexa al contrato de trabajo indefinido adscrito a obra  
Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el  
Sector de la Construcción. Disposición adicional tercera, apartado 4

A) Propuesta de recolocación con preaviso de extinción (con efectos del de de 20 ) del contrato de trabajo por causas inherentes a la persona trabajadora (marcar la causa con una X):

- Inexistencia de obras en la provincia en la que está Vd. contratado.
- Inexistencia de obras en la provincia en la que está Vd. contratado acorde con su cualificación profesional, nivel, función y grupo profesional una vez analizada su cualificación o posible recualificación.
- Su cualificación, incluso tras un proceso de formación o recualificación, no resulta adecuada a las nuevas obras que tiene la empresa en la misma provincia.
- Su cualificación, incluso tras un proceso de formación o recualificación, no permite la integración en las nuevas obras que tiene la empresa en la misma provincia por existir un exceso de personas con la cualificación necesaria para desarrollar sus mismas funciones y que tienen prioridad sobre Vd. según los criterios establecidos en el artículo 24 bis.5.b) del Convenio colectivo general del sector de la construcción.

B) Propuesta de recolocación efectiva:

1. Condiciones esenciales del puesto en la obra, no recogidas en el contrato de trabajo: \_\_\_\_\_.

Será de aplicación el calendario laboral de la provincia; el contrato de trabajo será a tiempo \_\_\_\_\_, el horario de trabajo será el propio de la obra.

2. Ubicación de la obra: la obra se encuentra sita en la localidad de \_\_\_\_\_, provincia de \_\_\_\_\_, en la calle/avenida/camino, número \_\_\_\_\_.

3. Fecha de incorporación: la fecha de incorporación será el día \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20 \_\_, a las: horas.

4. Acciones formativas necesarias para ocupar el puesto en la indicada obra: según lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 24 bis del Convenio colectivo general del sector de la construcción, las acciones formativas necesarias para ocupar el puesto en la indicada obra son las siguientes (marcar con una X):

- No es exigible ninguna acción formativa para ocupar el nuevo puesto por disponer ya la persona trabajadora de la formación adecuada.
- Formación en materia de prevención de riesgos laborales: formación inicial de 8 horas lectivas
- Formación en materia de prevención de riesgos laborales: formación por puesto de trabajo o por oficio:
  - Formación para responsables de obra y técnicos de ejecución: 20 horas lectivas
  - Formación para mandos intermedios: 20 horas lectivas.
  - Formación para administrativos: 20 horas lectivas.

En \_\_\_\_\_, a \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20 \_\_\_\_

Recibí: \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20 \_\_\_\_

Fdo.: \_\_\_\_\_  
La empresa

Fdo.: \_\_\_\_\_  
La persona trabajadora

CVE: BOP-SA-20221118-002