

Ficha del convenio colectivo de los trabajadores de las empresas de construcción de hasta 10 trabajadores (IDCC 1596)

TRABAJADORES EMPLEADOS EN EMPRESAS DE CONSTRUCCIÓN DE HASTA 10 TRABAJADORES

Trabajadores a los que va dirigido:	Trabajadores cuya actividad se enmarca dentro del Convenio colectivo nacional de los trabajadores de empresas de la construcción recogidas en el decreto de 1 de marzo de 1962 (es decir de hasta 10 empleados) de 8 de octubre de 1990.
Fecha de entrada en vigor:	<i>1 de marzo de 1991, decreto de extensión de 12 de mayo de 1991, publicado en el Boletín Oficial de la República Francesa de 15 de febrero de 1991.</i>

Si desea una presentación general de las disposiciones legales aplicables a las diferentes temáticas tratadas en esta ficha, entre en: <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/detachement-des-salaries/el-desplazamiento-de-los-trabajadores/article/derechos-de-los-trabajadores-desplazados>

REMUNERACIÓN

salario mínimo (clasificación/salario mínimo correspondiente):

Clasificaciones:

Consultar [el artículo 12.1](#) y siguientes de la CCN y la [Guía de uso de la clasificación nacional del convenio colectivo de 8 de octubre de 1990](#).

Remuneración mensual mínima

El empleador debe pagar un salario mensual que respete la cuantía de los salarios mínimos jerárquicos fijados a nivel regional. Los baremos se fijan para un horario mensual medio de 151,67 horas o para 35 horas semanales de media al año. La remuneración real pagada al trabajador debe corresponder a las horas de trabajo que ha efectuado a lo largo del mes en cuestión.

La remuneración mensual mínima varía en función del nivel de clasificación, definido en base a los criterios relativos y de la región en la que se ejerza la actividad.

Para establecer el salario mínimo que debe pagarse al trabajador desplazado correspondiente:

1. Determinar el nivel de clasificación correspondiente a las funciones del trabajador desplazado en cuestión
2. Tener en cuenta el lugar de ejecución de la actividad de los trabajadores desplazados
3. En base a la clasificación y al lugar de ejecución, determinar el salario mínimo por convenio aplicable

Este salario mínimo se aplica a los jóvenes obreros menores de 18 años, sin reducción (artículo 11.1)

Suplementos por horas extraordinarias, horas nocturnas, trabajo los domingos y días festivos:

Suplementos por horas extra ([artículo 3.17](#))

No existen aspectos específicos en el convenio, por lo que se aplican las siguientes reglas del Código del Trabajo:

- 25 % para las horas trabajadas entre la 36.^a y la 43.^a hora trabajada
- 50 % a partir de la 44.^a hora trabajada
-

Ficha del convenio colectivo de los trabajadores de las empresas de construcción de hasta 10 trabajadores (IDCC 1596)

Horas recuperadas tras un periodo de paro debido al mal tiempo: aplicación del suplemento por horas extraordinarias.

Caso particular (artículo 3.28): en los talleres u obras de montaña en las que los trabajos se detengan durante, al menos, 3 meses al año, las horas de trabajo no efectuadas podrán, a modo de compensación, recuperarse dentro del límite máximo de 120 horas al año. En dicho caso, las horas más allá de la 39.^a hora semanal darán lugar a un suplemento por horas extraordinarias.

Dotación anual de horas extraordinarias (artículo 3.13):

- 145 horas por año natural para los trabajadores cuyo tiempo de trabajo está calculado anualmente
- 180 horas por año natural para los trabajadores cuyo tiempo de trabajo no está calculado anualmente.

Suplemento por trabajo nocturno

- **Para los trabajadores que responden a la definición de trabajador nocturno** ([acuerdo colectivo nacional de 12 de julio de 2006 relativo al trabajo nocturno de trabajadores, de ETAM y dirigentes de las empresas de Construcción y Obras Públicas](#))
 - Las horas de trabajo comprendidas entre las 21:00 y las 6:00 deben dar lugar al pago de una compensación económica determinada por la empresa que contrata a los trabajadores desplazados. El convenio colectivo no fija ninguna cuantía mínima de suplemento.
 - atribución de 1 día de descanso entre 270 y 349 horas de trabajo o de 2 días de descanso si trabaja 350 horas o más (entre las 21:00 y las 6:00 en 12 meses consecutivos);
 - transporte en caso de que sea necesario desplazarse entre el trabajo y el domicilio;
 - complemento por dietas;
 - pausa de 30 minutos (no remunerada) para un puesto nocturno de al menos 6 horas.

Recuerde: Se considera un trabajador nocturno, en aplicación del acuerdo de 12 de julio de 2006, al trabajador que realiza, como mínimo dos veces a la semana dentro de su horario habitual al menos tres horas de trabajo efectivo diario entre las 21:00 y las 06:00, o que realice, en el transcurso de cualquier periodo de 12 meses consecutivos, al menos 270 horas de trabajo efectivo entre las 21:00 y las 06:00.

- **En caso de trabajo nocturno habitual:** el convenio colectivo no prevé ningún suplemento.
- **En el caso de trabajo nocturno ni habitual, ni excepcional:** suplemento determinado por la empresa que contrata a los trabajadores desplazados. El convenio colectivo no fija ninguna cuantía mínima de suplemento.

Suplementos por trabajar en domingo: sin suplemento por convenio

Suplementos por trabajar en días festivos ([artículo 5.11](#)):

Ficha del convenio colectivo de los trabajadores de las empresas de construcción de hasta 10 trabajadores (IDCC 1596)

	<p>Si un día es festivo y se trabaja en la empresa, se remunerará de dos formas:</p> <ul style="list-style-type: none">- una vez como trabajo efectuado durante este día, con el pago normal del salario correspondiente a las horas de trabajo efectuadas durante el día festivo;- y una vez como trabajo en festivo para los obreros que pretendan mantener su remuneración en caso de paro en el día festivo en cuestión.
<p>Primas y complementos</p>	<p>Prima de vacaciones (artículo 5.25)</p> <ul style="list-style-type: none">- Pagada al trabajador que haya trabajado, al menos, 1675 horas en el transcurso del año de referencia (del 1 de abril al 31 de marzo) en una o varias empresas de construcción u obras públicas- Cuantía: 30 % de la compensación por vacaciones correspondiente a 24 días laborales de vacaciones, adquiridos sobre la base de 2 días laborales por mes trabajado. La prima se paga al mismo tiempo que la compensación por vacaciones. <p>Más allá de la prima de vacaciones, el salario mensual constituye la remuneración de los Obreros de la Construcción en todos los aspectos del ejercicio normal y habitual de su profesión.</p> <p>Por consiguiente, no se les debe ninguna prima o paga por convenio además del salario mensual, para las obras efectuadas a este título (artículo IV-1).</p>
<p>GASTOS PROFESIONALES</p> <p>Complementos por desplazamientos de corta distancia</p>	<p>El régimen de desplazamientos de corta distancia (artículo 8.11) tiene por objetivo indemnizar de manera fija a los trabajadores que trabajen en empresas de construcción por los gastos extra que conlleva para ellos la frecuencia de los desplazamientos, inherente a la movilidad de su lugar de trabajo.</p> <p>El régimen de complementos por desplazamientos de corta distancia comprende los tres tipos de complementos siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none">- complemento por dietas;- complemento por gastos de transporte;- complemento por trayecto, <p>que se pagan a los trabajadores beneficiarios.</p> <p>Estos complementos se reembolsan como gastos diarios o fijos en valor absoluto.</p> <p>1) Beneficiarios (artículo 8.12) Trabajadores no sedentarios, es decir, los que trabajan en la obra y no están en la sede fija y permanente de la empresa.</p> <p>2) Zonas concéntricas (artículo 8.13) Puesta en marcha de un sistema de zonas concéntricas que permite determinar el importe de los complementos de trayecto y de transporte. Estas 5 zonas distan 10 km entre ellas medidas en línea recta. El punto de referencia de estas zonas concéntricas se fija en la</p>

Ficha del convenio colectivo de los trabajadores de las empresas de construcción de hasta 10 trabajadores (IDCC 1596)

sede social de la empresa (o en su agencia regional o local si la agencia lleva abierta desde hace más de un año antes del inicio de la obra).

Cuando la empresa se sitúa a más de 50 km, el punto de referencia de estas zonas concéntricas se fija en un punto geográfico, el ayuntamiento de la capital del cantón sobre el territorio en el que se encuentre la obra (artículos 8.13 y 8.14).

3) Tipos de complementos por desplazamientos de corta distancia

a) complemento por dietas ([artículo 8.15](#))

Complemento por dietas: indemniza el suplemento de gastos ocasionados al almorzar fuera de la residencia habitual del trabajador.

El complemento por dietas no corre a cargo del empleador cuando:

- el trabajador almuerza realmente en su residencia habitual
- existe un comedor de empresa en la obra y la comida se proporciona con una participación económica de la empresa equivalente a la cuantía del complemento por dietas;
- las comidas se proporcionan gratuitamente o con una participación económica de la empresa equivalente a la cuantía del complemento por dietas.

El importe de la indemnización por dietas se fija en los acuerdos colectivos territoriales.

a) complemento por transporte ([artículo 8.16](#))

Este complemento tiene por objeto el pago fijo de los gastos de transporte diarios del trabajador para acudir a la obra antes del inicio de la jornada laboral y al volver de su jornada, sea cual sea el medio de transporte empleado.

No se aplicará dicho complemento cuando el trabajador no asuma los gastos de transporte, principalmente porque la empresa garantiza el transporte de los trabajadores de forma gratuita o reembolsa los billetes.

El importe del complemento por transporte se fija según los baremos establecidos por los acuerdos colectivos territoriales.

a) complemento por trayecto ([artículo 8.17](#))

Este complemento por trayecto tiene por objeto el pago, en forma de cuantía fija, ante la obligación que representa acudir a diario a la obra y volver de la misma.

No se aplica cuando la empresa aloja al trabajador gratuitamente en la obra o en las inmediaciones de la misma.

El importe del complemento por trayecto se fija según los baremos establecidos por los acuerdos colectivos territoriales.

4) Cuantía de los complementos ([artículo 8.18](#))

Ficha del convenio colectivo de los trabajadores de las empresas de construcción de hasta 10 trabajadores (IDCC 1596)

	<p>Indemnizaciones de reembolso de los gastos: diarias, globales o fijas en valores absolutos.</p> <p>No se acumulan con los complementos por grandes desplazamientos</p>
<p>Complemento de gran desplazamiento</p>	<p>Beneficiarios (artículo 8.21)</p> <p>El trabajador de una obra metropolitana cuya distancia le prohíbe - teniendo en cuenta los medios de transporte públicos utilizables - volver cada noche a su lugar de residencia declarado en la Francia metropolitana por el obrero desplazado</p> <p>Complemento diario por desplazamiento (artículo 8.22)</p> <p>El complemento fijo por grandes desplazamientos, cuyo importe lo fija la empresa, corresponde a los gastos diarios normales incurridos por el trabajador desplazado además de los gastos habituales en los que incurriría si no estuviera desplazado (coste de una segunda residencia, gastos extraordinarios de alimentación y otros gastos extra que conlleva alejarse de su hogar).</p> <p>Los gastos se reembolsan como un importe fijo igual a los costes normales del alojamiento y la comida que soporta el trabajador.</p> <p>a) Complemento por gastos de transporte y tiempo de viaje del trabajador al principio o final de la obra en gran desplazamiento (artículo 8.24):</p> <ul style="list-style-type: none">- reembolso de los gastos de transporte, sobre todo en tren en clase turista;- para las horas comprendidas en el horario de trabajo, no cumplidas en razón de hora de salida o de llegada: una indemnización igual al salario que el trabajador habría ganado si hubiese trabajado;- y, llegado el caso, para las horas no comprendidas en su horario de trabajo: una indemnización igual al 50 % de su salario por hora (sin suplemento ni prima compensatoria de los gastos complementarios) <p>b) Complemento de los gastos de transporte para acudir al domicilio o lugar de trabajo y tiempo de trayecto para viajes de "descanso" (artículo 8.25)</p> <p>complemento de los gastos de transporte por acudir al domicilio o lugar de trabajo con justificante y al precio del viaje de tren en clase turista.</p> <p>Dependiendo de la lejanía (y salvo acuerdo particular entre el trabajador y el empleador) el trabajador dispone de un viaje de ida-vuelta:</p> <ul style="list-style-type: none">- todas las semanas hasta una distancia de 250 km;- cada dos semanas para una distancia entre 251 km y 500 km;- cada tres semanas para una distancia entre 501 km y 750 km;- cada cuatro semanas para una distancia superior a 750 km.

Ficha del convenio colectivo de los trabajadores de las empresas de construcción de hasta 10 trabajadores (IDCC 1596)

	<p>El tiempo pasado de trayecto para estos viajes se indemniza por su fracción que exceda de 9 horas al tipo normal del salario en la medida que exceda de 9 horas ya sea a la ida o a la vuelta.</p> <p>El trabajador debe pasar 48 horas en su lugar de residencia.</p>
DURACIÓN DEL TRABAJO	
Duración del trabajo:	<p>Duraciones máximas (artículo 3.15):</p> <ul style="list-style-type: none">-la duración máxima diaria del trabajo no puede exceder de 10 horas;-la duración máxima diaria del trabajo en una misma semana no puede exceder de 48 horas;- la duración media semanal del trabajo calculada sobre cualquier periodo de 12 semanas consecutivas no puede exceder las 46 horas;-la duración media semanal del trabajo calculada sobre un semestre natural no puede exceder las 44 horas; <p>Tiempo de pausa: en ausencia de disposición en el convenio, aplicación de las disposiciones legales.</p> <p>Número de días de trabajo semanales: principio de una semana laboral de 5 días (artículo 3.12) salvo en casos excepcionales: obras urgentes de seguridad o de mantenimiento.</p> <p>Sin embargo, por razones imperativas como obras urgentes o continuas u obras en locales donde se admite público, es posible que los trabajadores trabajen un sexto día: el sábado o el lunes. Además del pago de estas horas de trabajo efectuadas el sexto día semanal, el trabajador adquiere un descanso compensatorio de la misma duración. Este descanso, tomado en un plazo máximo de 5 semanas siguientes a su adquisición y si es posible en el mismo mes natural, se indemniza a la mitad de las horas de trabajo no efectuadas (artículo 3.22).</p> <p>Descanso semanal (artículo 3.21):</p> <ul style="list-style-type: none">•Principio: descanso de una duración mínima de 48 horas correspondientes a 2 días consecutivos de descanso, de los cuales uno es el domingo y el otro es, prioritariamente el sábado, o el lunes, salvo excepciones para las obras urgentes de seguridad o de mantenimiento.•Caso excepcional que permite trabajar el sábado: trabajos urgentes con motivo de seguridad o de protección de las herramientas o la obra. En dicho caso, el segundo día de descanso semanal es el lunes. <p>En caso de trabajar el sábado o el lunes (artículo 3.22)</p> <p>Descanso compensatorio de la misma duración que el tiempo trabajado, indemnizado por el 50 % de su duración (ej.: descanso compensatorio de 4 horas, solo 2 horas son indemnizadas al 100 %)</p>

Ficha del convenio colectivo de los trabajadores de las empresas de construcción de hasta 10 trabajadores (IDCC 1596)

Trabajador nocturno (ver el apartado "suplemento relacionado con la duración del trabajo")

- **Duración diaria máxima:** 8 horas salvo para las actividades recogidas en el artículo R. 3122-5 del Código del Trabajo: hasta 12 horas.
- **Duración semanal máxima:** 40 horas en un periodo cualquiera de 12 semanas consecutivas, pudiendo alcanzar 44 horas en un periodo de 12 semanas consecutivas, cuando la organización del trabajo se impone a problemas específicos de las obras, las exigencias de intervención, en actividades recogidas en el artículo R. 3122-7 del CT, sobre todo en el mantenimiento-explotación o servicios que lo justifiquen

Régimen de horas extraordinarias

- **Modalidades de recuento:** en ausencia de disposición en el convenio, aplicación de las disposiciones legales.
- **Dotación anual de horas extraordinarias (artículo 3.13):**
 - 145 horas por año natural para los trabajadores cuyo tiempo de trabajo se calcula anualmente;
 - 180 horas por año natural para los trabajadores cuyo tiempo de trabajo no se calcula anualmente.
- **Descanso compensatorio (artículo 3.14):** para las horas extraordinarias que se efectuarían más allá de la dotación abren derecho, además de su pago, a un descanso compensatorio obligatorio de la misma duración. Este descanso, que se indemniza íntegramente, debe tomarse en un plazo de 2 meses siguientes a la fecha de adquisición. Este descanso no se acumula con otras ventajas que tengan el mismo objetivo.
- **Horas de derogación permanente (artículo 3.18):** horas cumplidas fuera del horario colectivo, en el límite de una hora diaria. Se tratan como horas extraordinarias, pero sin imputación sobre la dotación anual de horas extraordinarias de los conductores.

Vacaciones:

Vacaciones pagadas (artículos 5.21 y 5.22):

- 2 días y medio laborables por mes de trabajo o periodo asimilado en el artículo L. 3141-4 del CT, en el límite de 30 días laborables, al margen de días extra de vacaciones acordados a título de fraccionamiento.
- El período de referencia para la adquisición de los derechos de vacaciones pagadas se fija del 1 de abril al 31 de marzo, el periodo para coger vacaciones se fija del 1 de mayo al 30 de abril.

→Obligación de cotizar en los fondos de vacaciones y de inclemencia:

Los empleadores que desplazan temporalmente a trabajadores dentro del territorio nacional francés están sujetos a las condiciones de los fondos de vacaciones (C. trab., artículo L. 1262-4 7°).

Las empresas establecidas en otro Estado miembro de la Unión Europea o en uno de los estados que forman parte del acuerdo del Espacio Económico

Ficha del convenio colectivo de los trabajadores de las empresas de construcción de hasta 10 trabajadores (IDCC 1596)

Europeo pueden eximirse de estas obligaciones si justifican que sus trabajadores se benefician de sus derechos a vacaciones pagadas para el periodo de desplazamiento en unas condiciones equivalentes, al menos, a las previstas por la legislación francesa.

Las compensaciones de vacaciones son pagadas a los trabajadores desplazados por los fondos a través de los cuales hayan cotizado.

Complemento extra por antigüedad ([artículo 5.24](#)) :

compensación extra por vacaciones fija en función de la antigüedad continua o no del trabajador en una misma empresa, equivalente a:

-2 días de vacaciones por 20 años,

-4 días por 25 años

-6 días por 30 años.

Prima de vacaciones: ver el apartado "Remuneración" > "Primas y complementos".

Permisos por asuntos familiares ([artículo 5.12](#) y Código del trabajo):

Evento	Duración de la ausencia
Boda	4 días
Pareja de hecho (unión civil)	4 días
Nacimiento u adopción	3 días
Boda de un hijo/a	1 día
Funeral de la pareja casada o pareja de hecho (unión civil), del compañero sentimental	3 días
Funeral de un hijo/a	5 días o 7 días laborales cuando el hijo fallecido es menor de 25 años o sea cual sea la edad si él mismo era padre, o en caso de fallecimiento de una persona menor de 25 años a su cargo efectivo y permanente. +8 días en caso de que el hijo fallecido sea menor de 25 años o en caso de fallecimiento de una persona menor de 25 años a su cargo efectivo y permanente.
Funeral de su padre, de su madre	3 días
Funeral de uno de sus abuelos, cuñados, cuñadas, nietos/as	1 día
Fallecimiento del padre, madre, suegro o suegra, hermano o hermana	3 días
Anuncio de la llegada de un niño con discapacidad	2 días

Ficha del convenio colectivo de los trabajadores de las empresas de construcción de hasta 10 trabajadores (IDCC 1596)

<p>Días festivos:</p>	<p>Paro en días festivos:(artículo 5.11): los días festivos legales se pagan en las condiciones previstas por la ley para el 1 de mayo (incluido en periodo de paro por inclemencia o durante las vacaciones pagadas).</p> <p><i>→ Si el trabajador tiene menos de 3 meses de antigüedad en la empresa que lo contrata</i></p> <p>La indemnización diaria por festivo se someterá a las condiciones convenidas siguientes:</p> <ul style="list-style-type: none">• haber trabajado la víspera y el día siguiente al día festivo, salvo derogaciones admitidas (ausencia por enfermedad, accidente laboral, ausencia autorizada por el empleador);• si ha trabajado al menos 200 horas en los 2 meses anteriores al día festivo en una o varias empresas de construcción. <p>Si una de las condiciones no se cumple, las horas no efectuadas durante un día festivo (salvo el 1 de mayo) se deducirán del salario mínimo mensual del trabajador</p> <p><i>→ Si un trabajador tiene más de 3 meses de antigüedad en la empresa, podrá optar a una indemnización de día festivo no laborable sin ninguna otra condición.</i></p> <p>Trabajo en los días festivos: ver el apartado anterior "remuneración"> "suplementos por horas extraordinarias, horas nocturnas, trabajo los domingos y días festivos".</p>
<p>Trabajadores jóvenes (entre 16 y 18 años):</p>	<p>En ausencia de disposiciones en el convenio, aplicación del Código del trabajo</p> <p>Posibilidad de duraciones máximas adaptadas (40 h semanales y 10 horas diarias) cuando la organización colectiva de trabajo lo justifique (L.3162-1 y R.3162-1).</p> <p>Los salarios mínimos se aplican a los jóvenes obreros menores de 18 años, sin reducción (artículo 11-1).</p>
<p>FORMACIÓN</p>	<p>Remuneración superior a la remuneración legal (en aplicación de las disposiciones combinadas del acuerdo de 8 de febrero de 2005, ampliado por el decreto de 17 de agosto de 2005 y el decreto de 28 de diciembre de 2018)</p>

Ficha del convenio colectivo de los trabajadores de las empresas de construcción de hasta 10 trabajadores (IDCC 1596)

Año en prácticas	Remuneración del sector de la construcción			
	Menores de 18 años	18 a 20 años	21 a 25 años	26 años y más
	% del SMIC**		% del SMIC o del salario mínimo por convenio si es más favorable***	% del SMIC o del salario mínimo por convenio si es más favorable***
Primer año	40 %	50 %	55 %	100 %
Segundo año	50 %	60 %	65 %	
Tercer año	60 %	70 %	80 %	

(*): Porcentaje del SMIC o del salario mínimo por convenio correspondiente al empleo ocupado, si fuese más favorable.

**Títulos conexos: se aplica un suplemento de 15 puntos a este tipo en caso de preparar en un año un título del mismo nivel.

PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD:

Tiempo de pausa para las mujeres embarazadas ([artículo 6.21](#)):

- a partir del 3.º mes de embarazo
- una duración de 15 minutos por la mañana y 15 minutos por la tarde, o de 30 minutos por la mañana o por la tarde
- pagado al tipo del salario real.

DISPOSICIONES ESPECÍFICAS DEL SECTOR DE ACTIVIDAD

Obligación de ser titular de la tarjeta del sector de la construcción

Antes del desplazamiento y en complemento de otras formalidades prescritas por la ley (Declaración de desplazamiento sobre todo), el empleador (o la empresa usuaria situada en Francia) informa al trabajador de la transmisión de sus datos personales a la UCF para hacer una petición de la tarjeta del sector de la construcción para cada uno de los trabajadores desplazados en el sitio web cartebtp.fr.

Obligación de cotizar en los fondos de vacaciones pagadas:

Régimen de vacaciones pagadas

- Empresas extranjeras no pertenecientes al Espacio Económico Europeo (EEE): la afiliación a un fondo de vacaciones pagadas es obligatoria.
- Empresas pertenecientes al EEE (CT art. D. 3141-26 y 3141-27): la afiliación no es obligatoria si la empresa se encuentra en una de las dos situaciones siguientes:
 - en caso de convenio entre la Unión de Fondos de Francia y el Fondo del país de origen (Alemania, Austria, Italia).

Ficha del convenio colectivo de los trabajadores de las empresas de construcción de hasta 10 trabajadores (IDCC 1596)

	<p>-en caso de justificación por parte de la empresa de una equivalencia de derechos de vacaciones pagadas a los trabajadores durante todo el periodo de desplazamiento.</p> <p>Cuando la empresa en cuestión está afiliada a una institución equivalente de los Fondos de vacaciones pagadas, debe justificar estar al día de sus obligaciones hacia esta institución durante la duración del desplazamiento.</p> <p>Régimen de inclemencias (C. trab., art. L. 1262-4,7°, L.5424-6 y siguientes, D. 5424-7)</p> <p>El sometimiento de los Fondos de vacaciones por el régimen de desempleo por inclemencias es, en principio, obligatorio para las empresas cuya actividad en Francia pertenezca al ámbito de aplicación del régimen según las mismas reglas que para las empresas establecidas en Francia.</p>
<i>Para más información:</i>	
Punto de contacto con las organizaciones patronales	<ul style="list-style-type: none">• Fédération française du bâtiment (FFB) : SocialEurope@national.ffbatiment.fr• CAPEB : j.andony@capeb.fr e.cliche-dissin@capeb.fr
Punto de contacto con las organizaciones sindicales	<ul style="list-style-type: none">• CFDT construcción y madera: https://www.cfdt-construction-bois.fr/contact.html• Federación Nacional de los Trabajadores de la Construcción, Madera y Mobiliario (CGT) : http://construction.cgt.fr/contact/• Fuerza Obrera de la Construcción: http://www.foconstruction.com• CFE-CGC BTP : http://www.cfecgcbtp.com/fr/sections-sentations/vos-• CFTC BATI-MAT-TP : http://www.batimattp-cftc.fr/contact.html• CAPEB : SocialEurope@national.ffbatiment.fr