

**Ficha del convenio colectivo nacional de trabajadores de la construcción de 8 de octubre de 1990
Empresas de más de 10 trabajadores (IDCC 1597)**

Convenio colectivo nacional de los trabajadores de la construcción de 8 de octubre de 1990

Trabajadores a los que va dirigido:	Empleados desplazados cuya actividad esté incluida en el campo de aplicación del convenio colectivo nacional de 8 de octubre de 1990 (artículo I.1 que determina el campo de aplicación profesional, es decir a empresas de más de 10 empleados).
Fecha de entrada en vigor:	<i>1 de marzo de 1991.</i> <i>Decreto de extensión de 8 de febrero de 1991, publicado en el Boletín Oficial de la República Francesa de 12 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

Remuneración (clasificación/salario mínimo correspondiente):	<p>Clasificaciones: La clasificación aplicable es la correspondiente a las misiones del empleado en cuestión, bajo reserva de eventuales garantías de clasificación resultantes de la posesión de algunos títulos. Consultar el título XII del convenio colectivo y la Guía de uso de la clasificación nacional del convenio colectivo nacional de 8 octubre de 1990).</p> <p>Salario mínimo (artículo XII-8): se determina en función de la clasificación y del lugar de trabajo y se fija según el acuerdo colectivo regional sobre una base de 35 horas semanales.</p> <p>La remuneración real pagada al empleado debe corresponder a las horas de trabajo que ha efectuado a lo largo del mes en cuestión.</p> <p><i>Este salario mínimo se aplica a los jóvenes obreros menores de 18 años, sin reducción (artículo XI-1)</i></p> <p>Remuneración de los aprendices: acuerdo de 8 de febrero de 2005, ampliado por el decreto de 10 de agosto de 2005.</p>
Suplementos ligados a la duración del trabajo (se remiten igualmente a la duración del trabajo):	<p>Horas extraordinarias (artículo III-17): suplemento del 25 % para las 8 primeras horas trabajadas entre la 36.^a y la 43.^a hora trabajada y después un 50 %.</p> <p>Horas recuperadas tras un periodo de paro debido al mal tiempo: aplicación del suplemento de horas extras.</p> <p>Caso particular (artículo III-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.</p> <p>Trabajo nocturno habitual (acuerdo de 12 de julio de 2006 relativo al trabajo nocturno de trabajadores, de ETAM y dirigentes de las empresas de Construcción y Obras Públicas, artículos 2, 5 y 6):</p>

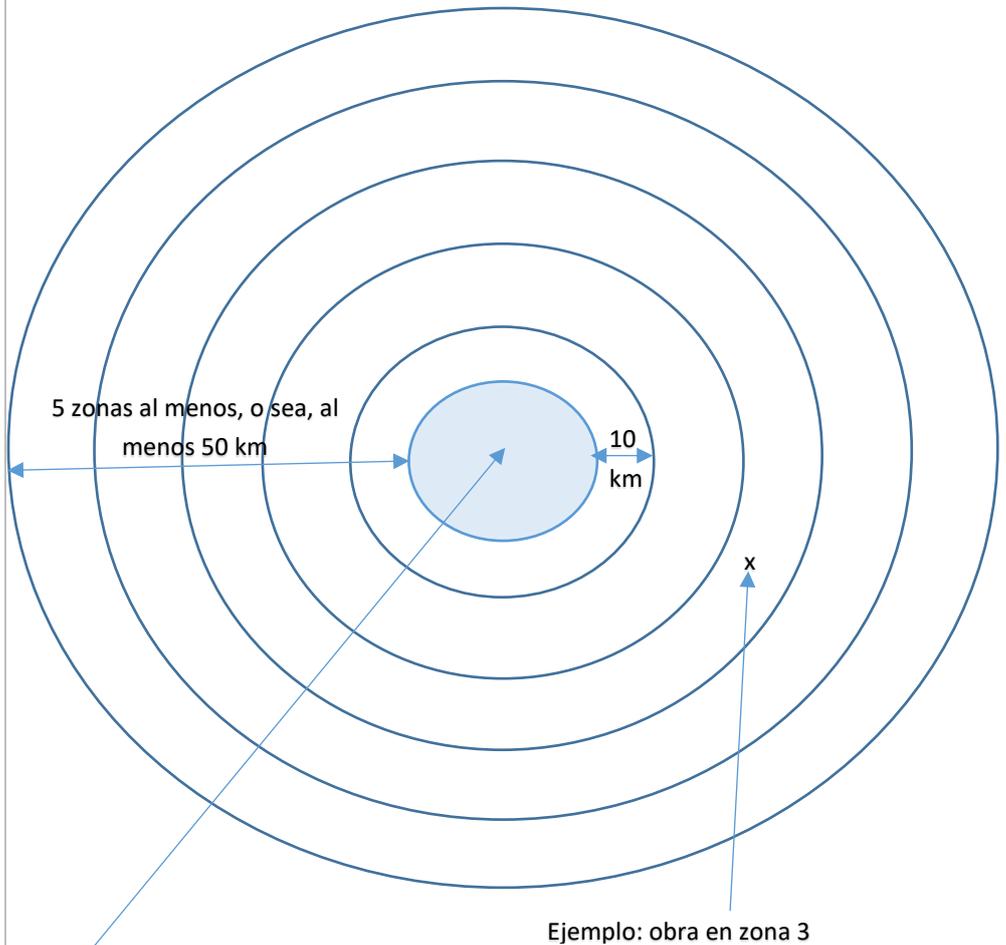
**Ficha del convenio colectivo nacional de trabajadores de la construcción de 8 de octubre de 1990
Empresas de más de 10 trabajadores (IDCC 1597)**

	<p><i>Se considera un trabajador nocturno, 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 realiza, 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</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - compensación financiera determinada por la empresa que contrata al trabajador desplazado; - 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 necesario para desplazarse entre el trabajo y el domicilio; - indemnización por dietas; - pausa de 30 minutos (no remunerada) para un puesto nocturno de al menos 6 horas. <p>Trabajo nocturno <u>excepcional</u> (artículo I.3): sin suplemento por convenio</p> <p>Trabajo nocturno <u>ni excepcional, ni habitual</u> (acuerdo de 12 de julio de 2006 relativo al trabajo nocturno de trabajadores, de ETAM y dirigentes de las empresas de Construcción y Obras Públicas, artículo 11): compensación definida al nivel de la empresa que emplea al trabajador.</p> <p>Trabajo en domingo (artículo I.3): sin suplemento por convenio</p> <p>Trabajo en festivos (a excepción del 1 de mayo: día obligatoriamente festivo) (artículo V-11): remuneración de horas trabajadas ese día e indemnización igual al importe del salario, a condición de que de los trabajadores puedan beneficiarse del mantenimiento de la remuneración en caso de paro el día festivo (véase sección "días festivos").</p>
<p>Beneficios y complementos (pagados directamente o indirectamente, en metálico o en especie)</p> <p><i>Ej.: beneficio de coche de empresa, paquete telefónico... Prima por el mes decimotercero, prima por actividad particular, primas ligadas a la dureza del trabajo, prima por nacimiento, por matrimonio, por unión civil, prima de asiduidad, prima de antigüedad, prima de objetivos, prima de pernoctación</i></p>	<p>Prima de vacaciones (artículo V-25):</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Beneficiarios: trabajadores que hayan trabajado, al menos, 1675 horas (39 h semanales o más) 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. ● Tipo de prima de vacaciones: 30 % de la paga de 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 paga de vacaciones. <p>Además 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, por las obras efectuadas a este título (artículo IV-1).</p>

**Ficha del convenio colectivo nacional de trabajadores de la construcción de 8 de octubre de 1990
Empresas de más de 10 trabajadores (IDCC 1597)**

Pago del salario (modalidades de pago)	Pago mensual , independientemente del número de días trabajados durante el mes (artículo IV-1).
GASTOS PROFESIONALES:	
(Condiciones de reembolso, transporte, comidas y alojamiento)	<p>● Compensación por «pequeños desplazamientos»: es decir, los efectuados a diario por los trabajadores no sedentarios (los que trabajan en la obra y no lo que están en la sede fija y permanente de la empresa) para desplazarse hasta la obra (artículo VIII-11 y s.) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Compensación por dietas: indemniza el suplemento de gastos ocasionados al almorzar fuera de la residencia habitual (en Francia) del trabajador. No se aplica cuando: <ul style="list-style-type: none"> - el trabajador almuerza realmente en su residencia habitual (en Francia) - 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 (artículo VIII-15). El importe del complemento por dietas se fija en los acuerdos colectivos territoriales. - Complemento por gastos de transporte (artículo VIII-16): complemento fijado para 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 aplica cuando el trabajador no tiene gastos de transporte. El importe del complemento por transporte se fija según los baremos de los acuerdos colectivos territoriales. - Complemento por trayecto (artículo VIII-17): complemento fijado a tanto alzado por los perjuicios que representa para el obrero la necesidad de acudir a diario a la obra y volver fuera del tiempo de trabajo. No se aplica cuando la empresa aloja al trabajador gratuitamente en la obra o en las inmediaciones de la obra El importe del complemento por trayecto se fija según los baremos de los acuerdos colectivos territoriales. <p>La distancia a tener en cuenta para la aplicación de los complementos de transporte y de trayecto es {en principio} la distancia en línea recta entre la sede social de la empresa (o la agencia u oficina local implantada desde hace más de año antes del comienzo de la obra), hasta la obra según un sistema de zonas concéntricas. Cuando la empresa se sitúa a más de 50 km, <u>el punto de referencia de estas zonas concéntricas se fija en un punto geográfico, el ayuntamiento de la capital del</u></p>

cantón sobre el territorio en el que se encuentre la obra (artículos VIII-13 y VIII-14).



Punto de referencia de las zonas concéntricas: sede social, agencia u oficina local o, si no, el **ayuntamiento de la capital del cantón en el territorio en el que esté situada la obra.**

● **Complemento por grandes desplazamientos** (artículo VIII-21 y s.): es decir desplazamientos efectuados por un trabajador afectado en una obra metropolitana cuya distancia le impide tener en cuenta los medios de transporte públicos utilizables - **volver cada noche a su lugar de residencia en la metrópolis:**

El complemento fijado a tanto alzado por grandes desplazamientos, cuyo importe lo fija la empresa, corresponde a los gastos diarios normales en los que incurre el trabajador desplazado por encima de los gastos habituales en los que incurriría si no estuviera desplazado. Esto incluye (artículo VIII-22):

- el coste de un segundo alojamiento
- los gastos extra de alimentación [...]
- otros gastos extra que conlleva alejarse de su hogar.

● En materia de grandes desplazamientos se distinguen dos tipos de trayectos: por un lado, el trayecto efectuado al principio y al final de obra y, por otro, el trayecto

**Ficha del convenio colectivo nacional de trabajadores de la construcción de 8 de octubre de 1990
Empresas de más de 10 trabajadores (IDCC 1597)**

	<p>efectuado con el objetivo de permitir a los trabajadores volver a su lugar de residencia (en la metrópolis) mientras la obra no se ha terminado: se trata de un "viaje de descanso".</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Complemento por trayecto de gran desplazamiento de ida y vuelta al principio o final de la obra (artículo VIII-24): <ul style="list-style-type: none"> - 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 que pueda implicar el viaje de desplazamiento, salvo si estos gastos los reembolsa directamente la empresa. ○ El tiempo del trayecto de "viajes de descanso" se indemniza por su fracción que exceda 9 horas, ya sea a la ida o a la vuelta (artículo VIII-26). Es cuando la obra de gran desplazamiento no está terminada que los trabajadores pueden pretender a estos "viajes de descanso" que les permitan volver a su lugar de residencia. El artículo VIII-25 fija la periodicidad mínima de estos viajes de descanso. <p>Además de la indemnización por los tiempos de trayecto, el trabajador será indemnizado por los gastos de desplazamiento, y, llegado el caso, por su transporte principalmente en tren en clase turista.</p> <p>La indemnización por desplazamientos cortos, así como por grandes desplazamientos tienen un carácter alternativo y no se acumulan.</p>
<p>DURACIÓN DEL TRABAJO</p>	
<p>Duración del trabajo:</p>	<p>Duración máxima:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Diaría (artículo III-15): 10 horas. • Semanal (artículo III-15) <ul style="list-style-type: none"> - 48 horas en el curso de una misma semana, - 46 horas de media en un periodo cualquiera de 12 semanas consecutivas - 44 horas de media en un semestre natural. <p>Número de días de trabajo semanales (artículo III-21): 5 días consecutivos como máximo salvo en casos excepcionales: obras urgentes de seguridad o de mantenimiento.</p>

**Ficha del convenio colectivo nacional de trabajadores de la construcción de 8 de octubre de 1990
Empresas de más de 10 trabajadores (IDCC 1597)**

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 III-22).

Descanso:

- **diario:** en ausencia de disposición en el convenio, aplicación de las disposiciones legales.
- **semanal/dominical** (artículo III-21): 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 casos excepcionales para obras urgentes de seguridad o de mantenimiento. En caso de **grandes desplazamientos**, el trabajador debe, en el marco de los viajes de descanso, poder pasar 48 horas en su lugar de residencia (artículo VIII-26).

Régimen de horas extraordinarias (título III):

- **Modalidades de recuento** (artículo III-17): las horas extra efectuadas más allá de la duración semanal del trabajo de 35 horas se aumentan como sigue:
 - 25 % del salario horario efectivo para las 8 primeras horas extraordinarias
 - 50 % del salario horario efectivo para las horas extraordinarias más allá de la octava.

En cualquier caso, el recuento de las horas extraordinarias se hace semanalmente, a excepción de las horas extraordinarias ya comprendidas en el horario de trabajo semanal de referencia elegido por la empresa u organismo para determinar el salario mensual.

- **Dotación anual de horas extraordinarias** (artículo III-13):
 - 145 horas por año natural para los trabajadores cuyo tiempo de trabajo es calculado anualmente
 - 180 horas por año natural para los trabajadores cuyo tiempo de trabajo no es calculado anualmente.
- **Descanso compensatorio** (artículo III-14): para las horas que se efectúen por encima de la dotación anual de horas extraordinarias, además del pago de estas horas extra, abren derecho a un descanso compensatorio obligatorio de la misma duración, indemnizado íntegramente.
- **Horas de derogación permanente** (artículo III-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:

**Ficha del convenio colectivo nacional de trabajadores de la construcción de 8 de octubre de 1990
Empresas de más de 10 trabajadores (IDCC 1597)**

	<ul style="list-style-type: none">- para el personal de supervisión para la preparación de los trabajos realizados por el organismo- por los conductores. <p><i>Posibilidad de poner en marcha una modulación del tiempo de trabajo en aplicación del acuerdo de 6 de noviembre de 1998 sobre la organización, la reducción de la jornada laboral y sobre el empleo en la construcción y obras públicas</i></p> <p>Tiempos de descanso particulares:</p> <ul style="list-style-type: none">- interrupciones diarias del trabajo iguales al 10 % del tiempo de trabajo penoso (trabajos recogidos en el artículo III-30). Remuneradas y consideradas como tiempo de trabajo efectivo.- pausa de 30 minutos en favor de los empleados que trabajan normalmente de noche cuando hacen al menos 6 horas nocturnas (artículo 6 del <u>acuerdo nacional relativo al trabajo nocturno de trabajadores, de ETAM y dirigentes de las empresas de Construcción y Obras Públicas de 12 de julio de 2006</u>).- en favor de las mujeres embarazadas (ver apartado "Protección de la maternidad").
Trabajo nocturno habitual:	<p>Aplicación del acuerdo de 12 de julio de 2006 relativo al trabajo nocturno de trabajadores, de ETAM y dirigentes de las empresas de Construcción y Obras Públicas</p> <p>Estos elementos afectan a los trabajadores que trabajan <u>habitualmente</u> de noche (ver apartado "Suplementos relacionados con la duración de trabajo").</p> <p>Duración diaria máxima (artículo 4): 8 horas salvo para las actividades listadas en el artículo R. 3122-5 del CT: hasta 12 horas.</p> <p>Duración semanal máxima (artículo 4): 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.</p> <p>Descanso compensatorio (sin reducción de remuneración) (artículo 5):</p> <ul style="list-style-type: none">- 1 día para un periodo de trabajo comprendido entre las 270 horas y las 349 horas en la franja de 21:00 a 06:00, durante el periodo de referencia de 12 meses consecutivos.- dos días para un periodo de trabajo igual o superior a 350 horas en la franja de 21:00 a 06:00, durante el periodo de referencia de 12 meses consecutivos. <p>Otras contrapartidas (artículos 5 y 6):</p>

**Ficha del convenio colectivo nacional de trabajadores de la construcción de 8 de octubre de 1990
Empresas de más de 10 trabajadores (IDCC 1597)**

	<ul style="list-style-type: none"> - compensación financiera definida a nivel de la empresa; - transporte necesario para desplazamientos entre el trabajo y el domicilio; - complemento por dietas; - pausa de 30 minutos (no remunerada) para un puesto nocturno de al menos 6 horas. 														
Trabajo nocturno excepcional:	Ver el apartado de remuneración.														
Trabajo nocturno ni habitual ni excepcional:	Ver el apartado de remuneración.														
Vacaciones:	<p>Vacaciones anuales pagadas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Duración total de las vacaciones (artículo V-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. • Complemento por antigüedad (artículo V-24): sin días de vacaciones extra, pero con una indemnización equivalente a: <ul style="list-style-type: none"> - 2 días de vacaciones por 20 años de servicios en la misma empresa - 4 días de vacaciones por 25 años de servicios en la misma empresa - 6 días de vacaciones por 30 años de servicios en la misma empresa <p>Vacaciones por eventos familiares: (artículo V-12 o disposiciones legales si es más favorable):</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th align="center">Evento</th> <th align="center">Duración de la ausencia</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Boda</td> <td>4 días</td> </tr> <tr> <td>Pareja de hecho (Unión Civil)</td> <td>4 días</td> </tr> <tr> <td>Nacimiento o adopción</td> <td>3 días</td> </tr> <tr> <td>Boda de un hijo</td> <td>1 día</td> </tr> <tr> <td>Funeral de la pareja casada o pareja de hecho (unión civil), del compañero sentimental</td> <td>3 días</td> </tr> <tr> <td>Funeral de un hijo/a</td> <td>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 fallecimiento de su hijo/a menor de 25 años o de una</td> </tr> </tbody> </table>	Evento	Duración de la ausencia	Boda	4 días	Pareja de hecho (Unión Civil)	4 días	Nacimiento o adopción	3 días	Boda de un hijo	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 fallecimiento de su hijo/a menor de 25 años o de una
Evento	Duración de la ausencia														
Boda	4 días														
Pareja de hecho (Unión Civil)	4 días														
Nacimiento o adopción	3 días														
Boda de un hijo	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 fallecimiento de su hijo/a menor de 25 años o de una														

**Ficha del convenio colectivo nacional de trabajadores de la construcción de 8 de octubre de 1990
Empresas de más de 10 trabajadores (IDCC 1597)**

		persona menor de 25 años a su cargo efectivo y permanente.
	Funeral de padre, madre, suegro o suegra, hermano o hermana	3 días
	Funeral de un abuelo/a, cuñado, cuñada, nieto/a	1 día
	Anuncio de la llegada de un niño con discapacidad	2 días

Días festivos:	<p>Días festivos no laborables (artículo V-11):</p> <ul style="list-style-type: none"> - Si un trabajador tiene más de 3 meses de antigüedad, podrá optar a la indemnización de día festivo no laborable sin ninguna otra condición - Si un trabajador tiene menos de 3 meses de antigüedad, podrá ser indemnizado en calidad de día festivo no trabajado (de forma acumulativa): <ul style="list-style-type: none"> - si ha terminado a la vez el último día de trabajo precedente al día festivo y el primer día de trabajo que le sigue, salvo autorización de ausencia previamente acordada. De todas maneras, no se tendrá en cuenta una ausencia por enfermedad que termine en el último día de trabajo que preceda al día festivo o una ausencia por enfermedad que comience el primer día de trabajo siguiente al día festivo; - si ha trabajado al menos 200 horas en los 2 meses anteriores al día festivo en una o varias empresas de construcción. <p>Días festivos trabajados (artículo V-11): remuneración de las horas trabajadas ese día e indemnización a título de día festivo.</p>
----------------	--

Trabajadores jóvenes (entre 16 y 18 años):	Ver el convenio colectivo de la legislación en vigor (artículo XI-1).
--	---

FORMACIÓN	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)
------------------	--

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 más favorable****
Primer año	40 %	50 %	55 %	100 %
Segundo año	50 %	60 %	65 %	
Tercer año	60 %	70 %	80 %	

**Ficha del convenio colectivo nacional de trabajadores de la construcción de 8 de octubre de 1990
Empresas de más de 10 trabajadores (IDCC 1597)**

	<p>*Porcentaje del SMIC o del salario mínimo por convenio correspondiente al trabajo efectivo ocupado si es más favorable: aplicamos el salario mínimo por convenio correspondiente al nivel anterior obtenido y no en consideración del título en curso de preparación.</p> <p>**Títulos conexos: se aplica un suplemento de 15 puntos a este tipo en caso de preparar en un año un título del mismo nivel.</p>
<p>PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD:</p>	<p>A partir del tercer mes de embarazo, las mujeres embarazadas se beneficiarán de un tiempo de pausa, pagado con el tipo de salario real, o sea 15 minutos por la mañana y 15 minutos por la tarde, o 30 minutos por la mañana o la tarde (artículo VI-21).</p>
<p>DISPOSICIONES ESPECÍFICAS DEL SECTOR DE ACTIVIDAD</p>	
<p>(en función de los aspectos específicos identificados)</p>	<p><u>Trabajo ilegal: tarjeta obligatoria del sector de la construcción para todos los trabajadores que intervengan en la obra :</u></p> <p>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 al lugar cartebtp.fr.</p> <p><u>Obligación de cotizar en los fondos de vacaciones y de inclemencia:</u></p> <p>Régimen de vacaciones pagadas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 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: <ul style="list-style-type: none"> -en caso de convenio celebrado entre la Unión de Fondos de Francia y los Fondos del país de origen (Alemania, Austria, Italia). -en caso de justificación por parte de la empresa de una equivalencia de derechos de vacaciones pagadas de los trabajadores durante todo el periodo de desplazamiento. <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</p>

**Ficha del convenio colectivo nacional de trabajadores de la construcción de 8 de octubre de 1990
Empresas de más de 10 trabajadores (IDCC 1597)**

	Francia pertenezca al ámbito de aplicación del régimen, según las mismas reglas que para las empresas establecidas en Francia.
DISPOSICIONES ESPECÍFICAS DE LOS TRABAJADORES TEMPORALES	Ver el convenio colectivo de la legislación en vigor (artículo II-5).
<i>Para más información:</i>	
Punto de contacto con las organizaciones patronales	<p>FFB SocialEurope@national.ffbatiment.fr</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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-contats-en-region.html • CFTC BATI-MAT-TP : http://www.batimattp-cftc.fr/contact.html