

Ficha del convenio colectivo de trabajadores, técnicos y supervisores (ETAM) de la construcción de 12 de julio de 2006

ETAM DE LA CONSTRUCCIÓN

Trabajadores a los que va dirigido:	Trabajadores desplazados cuya actividad esté contemplada en el convenio colectivo nacional de trabajadores, técnicos y supervisores (ETAM) de de la construcción de 12 de julio de 2006.
Fecha de entrada en vigor:	<i>1 de julio de 2007.</i> <i>Decreto de extensión de 5 de junio de 2007, publicado en el Boletín Oficial de la República</i> <i>Francesa de 28 de junio de 2007.</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 [Clausula adicional n.º 1 del 26 de septiembre de 2007 relativo a la clasificación de los empleos](#)

Remuneración mensual mínima (artículo 3.2.2):

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 desplazado 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:

anexo de mínimos

El salario mínimo por convenio correspondiente a la cualificación del ETAM que haya celebrado un convenio individual de días fijados tiene un suplemento del 15 %

Ficha del convenio colectivo de trabajadores, técnicos y supervisores (ETAM) de la construcción de 12 de julio de 2006

<p>Incrementos ligados a la duración del trabajo (se remiten igualmente a la duración del trabajo):</p>	<p>Suplementos por horas extraordinarias (artículo 4.1.2): No existen aspectos específicos por convenio, por lo que se aplican las siguientes disposiciones legales:</p> <ul style="list-style-type: none">- 25 % para las horas trabajadas entre la 36.^a y la 43.^a hora trabajada- 50 % a partir de la 44.^a hora trabajada <p>Dotación anual de horas extraordinarias (artículo 4.1.2): La dotación anual de horas extraordinarias se fija en:</p> <ul style="list-style-type: none">- 180 horas- 145 horas para empresas que realizan el recuento anual del tiempo de trabajo <p>Suplementos por trabajo nocturno:</p> <ul style="list-style-type: none">- En caso de trabajo nocturno habitual (artículo 4.2.10): <p>En el caso de trabajo habitual: las horas de trabajo realizadas 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.</p> <p>Recuerde: se considera como trabajador nocturno, siguiendo la aplicación del acuerdo de 12 de julio de 2006, todo trabajador que cumpla:</p> <ul style="list-style-type: none">- un mínimo de 2 veces por semana, según su horario habitual, al menos 3 horas de trabajo diario entre las 21:00 y las 6:00;- o, al menos, 270 horas de trabajo en esta franja horaria durante un periodo de 12 meses consecutivos. <ul style="list-style-type: none">- En caso de trabajo nocturno excepcional (entre las 20:00 y las 6:00) (artículo 3.2.3): <p>Suplemento del 100 % de las horas trabajadas entre las 20:00 y las 06:00.</p> <p>Las horas extraordinarias trabajadas en horario nocturno se recuperan con un descanso obligatorio de la misma duración.</p> <p>Suplemento no acumulable con los suplementos por trabajo excepcional en domingo o día festivo (solo se retiene el correspondiente al tipo más elevado), ni con los suplementos por horas extraordinarias.</p> <ul style="list-style-type: none">- En caso de trabajo nocturno ni habitual, ni excepcional (artículo 4.2.10):

Ficha del convenio colectivo de trabajadores, técnicos y supervisores (ETAM) de la construcción de 12 de julio de 2006

	<p>Suplemento de las horas trabajadas determinado por la empresa que contrata a los trabajadores desplazados. El convenio colectivo no fija ninguna cuantía mínima de suplemento.</p> <p>Suplementos por trabajar en domingo (artículo 3.2.3): Suplemento del 100 % de las horas trabajadas en caso de trabajo excepcional en domingo. Suplemento no acumulable con los suplementos por trabajo nocturno excepcional o día festivo (solo se retiene el correspondiente al tipo más elevado), ni con los aumentos por horas extra.</p> <p>Suplementos por trabajo en días festivos (artículo 3.2.3): Suplemento del 100 % de las horas trabajadas, no acumulable con los suplementos por trabajo nocturno excepcional o en domingo (solo se retiene el correspondiente al tipo más elevado), ni con los suplementos por horas extraordinarias.</p>
<p>Primas y complementos</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Prima de vacaciones (artículo 5.1.2): <ul style="list-style-type: none"> - Beneficiarios: Pagada al ETAM tras 6 meses de servicio en una o varias empresas de construcción o de obras públicas. - Cuantía: 30 % de la compensación por vacaciones correspondiente a 24 días laborales, es decir, adquiridos sobre la base de 2 días laborales por mes trabajado. La prima se paga al mismo tiempo que la compensación por vacaciones. <p>Compensación por vacaciones pagadas (artículo 5.1)</p> <p>Consultar el apartado de duración del trabajo</p>
<p>Pago del salario (modalidades de pago)</p>	
<p>GASTOS PROFESIONALES:</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Desplazamientos ocasionales de corta duración en Francia excluyendo los departamentos y territorios de ultramar (artículo 7.1) <p>Los ETAM que efectúan a petición y por cuenta de la empresa, desplazamientos ocasionales de corta duración, serán reembolsados presentando un justificante de sus gastos del viaje, de estancia (posibilidad de cuantías fijas) y de representación¹.</p> <p>A diferencia de los obreros que trabajan en una obra, los ETAM no se benefician del complemento por desplazamientos de corta distancia.</p>

¹Para los trabajadores desplazados, en el caso de que los gastos de representación correspondan a los gastos de transporte, alojamiento o de comida

Ficha del convenio colectivo de trabajadores, técnicos y supervisores (ETAM) de la construcción de 12 de julio de 2006

	<ul style="list-style-type: none">- Desplazamiento continuo (artículo 7.2) complemento fijo definido previamente durante la duración de ese desplazamiento - Viajes de descanso semanales durante los desplazamientos superiores a una semana (artículo 7.3) reembolso de los gastos del viaje de descanso semanal hacia el lugar de residencia declarado
DURACIÓN DEL TRABAJO	
Duración del trabajo:	<p>Duraciones máximas:</p> <ul style="list-style-type: none">• Diaria (artículo 4.1.6): 10 horas. • Semanal (artículo 4.1.6):<ul style="list-style-type: none">- 48 horas en una misma semana,- 45 horas de media semanal en un periodo cualquiera de 12 semanas consecutivas- 44 horas de media semanal en un semestre natural (de enero a junio o de julio a diciembre). <p>Tiempo de pausa: en ausencia de disposición por convenio, aplicación de las disposiciones legales. Caso particular: para el trabajo nocturno, ver el apartado siguiente de "trabajo nocturno"</p> <p>Número de días de trabajo semanales: en principio 5 días consecutivos máximo cuando el horario de trabajo no esté calculado anualmente (artículo 4.2.2), salvo en casos particulares:</p> <ul style="list-style-type: none">- en el caso de circunstancias imprevisibles, para trabajos urgentes y de seguridad (artículo 4.2.2),- equipos sucesivos o solapados (artículos 4.2.2 y 4.2.3),- equipos de reemplazo en fin de semana (artículos 4.2.2 y 4.2.5),- en el caso de actividades de mantenimiento, de servicios, de entretenimiento o de reparación que impliquen una organización particular del trabajo (artículos 4.2.2 y 4.2.6),- trabajo de 4 o 6 días (artículo 4.2.2 y 4.2.7) <p>Para los trabajadores cuyo horario laboral está calculado anualmente: en ausencia de disposición por convenio, aplicación de las disposiciones legales.</p> <p>Descanso:</p> <ul style="list-style-type: none">• diario: <i>en ausencia de disposición por convenio, aplicación de las disposiciones legales.</i>

Ficha del convenio colectivo de trabajadores, técnicos y supervisores (ETAM) de la construcción de 12 de julio de 2006

Caso particular (artículo 4.2.9): 11 horas consecutivas para trabajadores con días fijos.

- **semanal/dominical** (artículo 4.2.2): descanso de una duración mínima de 48 horas cuando el horario de trabajo no esté calculado anualmente, 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 en casos particulares:
 - en el caso de circunstancias imprevisibles, para trabajos urgentes y de seguridad (artículo 4.2.2),
 - equipos sucesivos o solapados (artículos 4.2.2 y 4.2.3),
 - equipos de reemplazo en fin de semana (artículos 4.2.2 y 4.2.5),
 - en el caso de actividades de mantenimiento, de servicios, de entretenimiento o de reparación que impliquen una organización particular del trabajo (artículos 4.2.2 y 4.2.6),
 - trabajo de 4 o 6 días (artículo 4.2.2 y 4.2.7)

Para los trabajadores cuyo horario laboral está calculado anualmente: en ausencia de disposición por convenio, aplicación de las disposiciones legales.

Caso particular (artículo 4.2.9, 3.º): para trabajadores con días fijos, mínimo de 35 horas.

Régimen de horas extraordinarias (artículo 4.1.2):

- **Modalidades de recuento:** *en ausencia de disposición por convenio, aplicación de las disposiciones legales.*
- **Dotación anual de horas extraordinarias** (Acuerdo nacional 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, Título II):
 - 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.
- **Descanso compensatorio** (artículo 4.1.3): las horas extraordinarias excepcionales trabajadas por encima de la dotación anual, además del pago de estas horas, abren derecho a un descanso compensatorio de la misma duración. Este descanso que se compensa íntegramente, debe tomarse en el plazo de los 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 4.1.4): horas cumplidas fuera del horario colectivo, en el límite de una hora diaria. Se tratan como horas extra, pero sin imputación sobre la dotación anual de horas extraordinarias:
 - para el personal de supervisión para la preparación de los trabajos realizados por el organismo
 - los conductores.

Fijación anual en días (artículo 4.2.9):

Ficha del convenio colectivo de trabajadores, técnicos y supervisores (ETAM) de la construcción de 12 de julio de 2006

	<p>-<u>Empleados a los que va dirigido</u>: ETAM a partir de la posición F, cuya duración de trabajo no puede ser predeterminada y que disponen de una autonomía real en la organización de su horario laboral, para el ejercicio de responsabilidades que les son confiadas.</p> <p>- <u>Formalismo</u>: entrevista previa durante la cual el trabajador será informado por la organización de la carga de trabajo futura, así como de los elementos de remuneración tomados en cuenta, celebración de un convenio individual fijado por escrito, seguido de la carga de trabajo por la jerarquía con un documento individual de seguimiento, seguida de una entrevista anual.</p> <p>- <u>Número máximo de días trabajados</u>: 218 días.</p> <p>- <u>Tiempos de descanso mínimos</u>: 11 horas consecutivas de descanso diario, 35 horas consecutivas de descanso semanal. La carga de trabajo y la duración de las jornadas laborales deberán ser razonables.</p> <p>Posibilidad de poner en marcha una <u>modulación del tiempo de trabajo en aplicación de un acuerdo sectorial</u>:</p> <ul style="list-style-type: none">● Empresas de más de 10 trabajadores: Acuerdo nacional 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.● Empresas de hasta 10 trabajadores: Acuerdo nacional de 9 de septiembre de 1998 relativo a la modificación de la jornada laboral.
Trabajo nocturno habitual:	<p>Los siguientes elementos afectan a los trabajadores que trabajan <u>habitualmente de noche</u>: aquellos trabajadores que realicen, 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 en el transcurso de cualquier periodo de 12 meses consecutivos, realice, al menos, 270 horas de trabajo efectivo entre las 21:00 y las 06:00.</p> <p>Duración diaria máxima (artículo 4.2.10, 3.º): 8 horas salvo para las actividades recogidas en el artículo R. 3122-7 del CT: hasta 12 horas.</p> <p>Duración semanal máxima (artículo 4.2.10, 3.º): 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, principalmente el mantenimiento-explotación o servicios que lo justifiquen.</p> <p>Descanso compensatorio (sin reducción de remuneración) (artículo 4.2.10, 4.º):</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.- 1 día para un periodo de trabajo comprendido de, al menos, 350 horas en la franja de 21:00 a 06:00, durante el periodo de referencia de 12 meses consecutivos.

Ficha del convenio colectivo de trabajadores, técnicos y supervisores (ETAM) de la construcción de 12 de julio de 2006

	<p>Este descanso no se acumula (artículo 4.2.10, 4.º) con los acordados en concepto de trabajo en equipos sucesivos o solapados (artículo 4.2.3) y equipos de reemplazo de fin de semana (artículo 4.2.5).</p> <p>Otras contrapartidas (artículos 4.2.10, 5.º y 6.º):</p> <ul style="list-style-type: none"> - compensación económica definida por la empresa (consultar el apartado de remuneración); - transporte 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> <p>El período de referencia para la adquisición de los derechos a 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.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Duración total de las vacaciones (artículo 5.1): 2 días y medio laborables por mes trabajado o periodo asimilado en el artículo L. 3141-4 del CT, en el límite de 30 días laborables, al margen de los días extraordinarios de vacaciones acordados a título de fraccionamiento. • Vacaciones pagadas por antigüedad (artículo 5.1.1): <ul style="list-style-type: none"> - 2 días de vacaciones adicionales para el ETAM que, al finalizar el periodo de referencia (31 de marzo), contabilice más de 5 años y menos de 10 años de servicio en la empresa que le contrata, o más de 10 años y menos de 20 años de servicio en una o varias empresas del sector de la construcción y obras públicas. - 3 días de vacaciones adicionales para el ETAM que, al finalizar el periodo de referencia (31 de marzo), contabilice más de 10 años de servicio en la empresa o más de 20 años de servicio en una o varias empresas correspondientes a un fondo de vacaciones pagadas del sector de la construcción y obras públicas. • Prima de vacaciones: ver el apartado "Remuneración" > "Beneficios y complementos". <p>Las empresas extranjeras deben estar afiliadas al régimen de vacaciones pagadas de la construcción, ver a continuación el apartado "Disposiciones específicas al sector de actividad".</p>

Ficha del convenio colectivo de trabajadores, técnicos y supervisores (ETAM) de la construcción de 12 de julio de 2006

Vacaciones por eventos familiares: (artículo 5.2 o disposiciones legales si es más favorable):

Evento	Duración de la ausencia
Matrimonio o unión civil (en Francia, PACS o pacto civil de solidaridad)	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 de una persona mayor 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
Funeral del suegro o suegra, hermano o hermana	3 días
Anuncio de la llegada de un niño con discapacidad	2 días

Días festivos:

Paro en días festivos (artículo 5.3): mantenimiento de la remuneración por motivo de paro en día festivo sin condición de antigüedad.

Trabajo los días festivos (artículo 3.2.3): suplemento del 100 %.

Trabajadores jóvenes (entre 16 y 18 años):

*En ausencia de disposición por convenio, aplicación de las disposiciones legales. **Duración máxima del trabajo:** artículos L. 3162-1 y R. 3162-1 del CT*

FORMACIÓN

Remuneraciones superiores a las remuneraciones legales (acuerdo de 8 de febrero de 2005, ampliado por decreto de 17 de agosto de 2005 [y decreto de 28 de diciembre de 2018 para el grupo de edad a partir de los 26 años](#)).

Année de contrat	Âge de l'apprenti			
	16/17 ans	18/20 ans	21/25 ans (*)	26 ans et + (*)
1 ^{ère} année	608,49 € (40 %)	760,61 € (50%)	836,67 € (55 %)	1 521,22 € (100 %)
2 ^{ème} année	760,61 € (50 %)	912,73 € (60 %)	988,79 € (65 %)	
3 ^{ème} année	912,73 € (60 %)	1 064,85 € (70 %)	1 216,98 € (80 %)	

Ficha del convenio colectivo de trabajadores, técnicos y supervisores (ETAM) de la construcción de 12 de julio de 2006

	<p>(*): % del SMIC o del salario mínimo por convenio correspondiente al empleo ocupado, si fuese más favorable. Las cuantías que figuran en la tabla se corresponden con una remuneración en % del SMIC.</p>
PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD:	<ul style="list-style-type: none">● Ausencia de reducción de la adquisición de vacaciones pagadas (artículo 5.1.4) en caso de ejecución efectiva (o de periodo asimilado: 4 semanas o 24 días de trabajo equivalentes a un mes de trabajo efectivo) del contrato de trabajo durante al menos 120 días, laborables o no, continuos o no durante el periodo de referencia habitual del 1 de abril al 31 de marzo.● Para las trabajadoras afiliadas a la seguridad social francesa teniendo al menos 1 mes de presencia en la empresa de origen (Artículo 6.7), los periodos de baja laboral debidos a una maternidad incluidos los debidos a un estado patológico justificado por un certificado médico e indemnizados a este respecto por la seguridad social en concepto de seguro de maternidad, se indemnizarán el 100 % de las citas mensuales de las interesadas - deducciones hechas de las indemnizaciones percibidas en concepto de seguridad social o cualquier otro régimen de pensiones que conlleve una cotización pagada, al menos parcialmente, por la empresa- en las condiciones previstas por el artículo 6.4, durante una duración máxima de 16 semanas (antes o después del parto).
DISPOSICIONES ESPECÍFICAS DEL SECTOR DE ACTIVIDAD	
(en función de los aspectos específicos identificados)	<p><u>Trabajo ilegal : tarjeta obligatoria del sector de la construcción obligatoria 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 empresa usuaria situada en Francia en el caso de subcontratación informa al trabajador de la transmisión de sus datos personales a la UCF para hacer una solicitud de tarjeta del sector de la construcción para cada uno de los trabajadores desplazados en el sitio web cartetbtp.fr.</p> <p><u>Afiliación obligatoria a los fondos de vacaciones pagadas y de inclemencias:</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 el Fondo del país de origen (Alemania, Austria, Italia).

Ficha del convenio colectivo de trabajadores, técnicos y supervisores (ETAM) de la construcción de 12 de julio de 2006

	<p>- 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> <p>Cuando la empresa en cuestión esté 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 por inclemencias (CT, art. L. 1262-4, 7.º, L.5424-6 y siguientes, D. 5424-7)</p> <p>El sometimiento de los Fondos de vacaciones por el régimen de desempleo por inclemencia 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	SocialEurope@national.ffbatiment.fr 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 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