

GUIA INFORMATIVA LABORAL
SOBRE LA CAMPAÑA
VENDIMIA
FRANCIA 2021





GUIA INFORMATIVA LABORAL SOBRE LA CAMPAÑA VENDIMIA FRANCIA 2021



1. INFORMACION GENERAL	3
Año 2021, un año transitorio hacia la normalidad:	4
Trabajo de personas temporeras en la Agricultura:	4
Características de la vendimia francesa	4
2. CÓMO ENCONTRAR TRABAJO EN LA VENDIMIA FRANCESA 2021	6
3. DOCUMENTACIÓN NECESARIA PARA PODER TRABAJAR EN LA VENDIMIA FRANCESA.	8
4. CONDICIONES SOCIOLABORALES	9
Notas Aclaratorias:	20
COVID-19	20
Condiciones y solicitud:	21
CCOO de INDUSTRIA RECOMIENDA:	22
OTRA INFORMACIÓN DE INTERÉS	22
INFORMACIÓN DE CONSEJERIAS, OFICINAS DE TRABAJO MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL Y CONSULADOS EN FRANCIA	23



1 INFORMACION GENERAL

Objetivo de esta guía

CCOO de industria no es ni una ETT ni una agencia de colocación, no realizamos tareas de intermediación laboral. Por ello, no tenemos bolsa de empleo, ni contratos, ni ofertas laborales concretas, ni ponemos en contacto a personas empresarias con las personas trabajadoras. Nuestra labor como sindicato de clase es **informar y asesorar** y, sobre todo, para **resolver problemas de las personas** trabajadoras que participan en la Vendimia Francia 2021. Queremos que las personas trabajadoras que se desplazan a trabajar a Francia conozcan sus condiciones sociales y laborales, y facilitarles su trabajo en Francia.

En esta línea volvemos a poner a disposición de todas las personas trabajadoras toda socio-laboral en nuestra **Guía Informativa Laboral sobre la Vendimia Francia 2021** que ponemos a disposición de las personas vendimiadores en nuestra página web  (www.industria.ccoo.es). Junto a ello, ofrecemos la atención telefónica, y presencial en  [nuestras sedes y locales](#) en las diferentes Comunidades Autónomas, provincias y comarcas.

Para CCOO de Industria es imprescindible y necesario que antes de viajar, las personas trabajadoras dispongan de un contrato u oferta de empleo verificada. **No se debe salir a la aventura**, pues resultará casi imposible encontrar empleo.

Esta recomendación imprescindible es la única manera de evitar hechos lamentables como los ocurridos en campañas anteriores, donde cerca de 300 personas fueron estafadas con falsas ofertas de empleo, por las cuales les solicitaron cuantías económicas. Ofertas de empleo que posteriormente resultaron ser falsas.

NO SE DEBE ACEPTAR NINGUNA OFERTA DE EMPLEO PARA TRABAJAR EN LA QUE SE NOS PIDA DINERO. SI TENÉIS CONOCIMIENTO DE ELLO, INFORMADNOS PARA PONERLO EN NOMBRE DE LAS AUTORIDADES Y DENUNCIARLO.

Año 2021, un año transitorio hacia la normalidad:

Podemos afirmar que el año 2021 es un año transitorio que enlaza la situación vivida por el COVID-19 con la vuelta a la normalidad, y ello, aunque haya que guardar todavía medidas de sociales y sanitarias. No obstante, para las personas trabajadoras del sector agrario, esta situación es paradójica, pues estas personas trabajadoras han sido consideradas esenciales durante toda la pandemia y han estado al pie del cañón, como se suele decir, garantizando alimentos frescos y variados para el conjunto de la sociedad.

La agricultura es considerada como un sector esencial y, en marzo de este año, debido a las circunstancias excepcionales y al cierre de las fronteras que impedía la contratación de personas temporeras, se calculó que iban a ser necesarios 200.000 personas temporales en la agricultura para poder cubrir las necesidades y poder asegurar la oferta alimenticia.

Las campañas de trabajo y, por tanto, la contratación, varía según el departamento o la región y el producto a recolectar, aunque *las mayores contrataciones en la agricultura francesa se dan entre los meses de abril a octubre*, con una punta de gran contratación en los meses de verano, siendo la vendimia la campaña agrícola donde participan mas personas trabajadoras de España.

Trabajo de personas temporeras en la Agricultura:

Según los Servicios de Empleo de Francia, el trabajo de temporero supone más de 800.000 contratos en Francia. Según ANEFA, la *Asociación Nacional por el Empleo y la Formación en Agricultura*, la vendimia representa un 45% del empleo de temporero, con 336.000 contratos firmados.

Los trabajos más desempeñados por las personas temporeras son:

- **Para el acondicionamiento del embalaje**
- **En una estación frutícola para la recolección**
- **En una explotación agrícola, en un vivero arboricultura o vitícola**
- **Tareas de recolección en la vendimia Tareas de bodega para la vinificación**
- **En el campo para la recolección, el tratamiento y el desmochado de maíz**
- **En naves o almacenes**

Características de la vendimia francesa

La Vendimia Francesa, por regla general, se inicia la última semana de agosto y suele terminar el mes de octubre; si bien, su inicio suele variar según las condiciones climatológicas de cada año, la tendencia en los últimos años es el adelanto debido al incremento de las temperaturas.

La mayoría de las ofertas agrícolas temporales no llegan a anunciarse en las páginas webs, ni oficinas de empleo o redes sociales. Lo más habitual es que estas ofertas se remitan por el patrón francés junto con el contrato de trabajo a las personas trabajadoras. Estas en la inmensa mayoría son repetidoras de otros años y así se configuran las cuadrillas o collas compuestas básicamente de familiares, amigos y conocidos de la misma zona o localidad. Es así como se determina el perfil mayoritario de las personas vendimiadoras que suelen repetir los años anteriores a la presente campaña de recolección de la uva 2021

Por tanto, las personas vendimiadoras españolas que hacen esta campaña año tras año, tienen un perfil muy característico, con mucha experiencia y profesionalidad muy valorada por los empresarios franceses.

No obstante, este sistema limita el acceso a las personas que se quieren incorporar por primera vez a la vendimia en Francia y sobre todo fuera de esos ámbitos de personas allegadas, amistades, familiares o ciudadanos/as de la misma localidad o zona de procedencia de nuestro país. En definitiva, es un circuito laboral muy cerrado que dificulta acceder por primera vez al empleo en la Vendimia de Francia.

Las ofertas **las remite el patrono/a directamente a las personas trabajadoras** porque se conocen de campañas anteriores, y estas personas trabajadoras repetidoras buscan otras personas, entre familiares, amistades y vecinos/as para configurar la cuadrilla o colla,

Cuando se producen bajas en las cuadrillas o collas, éstas se suelen cubrir con personas del entorno y conocidos/as de una misma localidad de origen. Es por ello que estas demandas no se ofertan desde la Oficina de Empleo de Francia o a través de las páginas webs de organizaciones de viticultores de Francia.

En los últimos años, en la vendimia en Francia se ha producido un alto grado de tecnificación, por lo que ha descendido mucho la mano de obra que se contrata y la duración de los contratos. **La media de días de contratación es de 15 a 20 días**, dependiendo de las condiciones climatológicas, de la cosecha de cada año y del departamento donde se trabaje. Este hecho, unido a la escasez de ofertas que ofrecen alojamiento y comida, hace que hoy día en la gran mayoría de los casos, **no resulte rentable como lo era antes**, desplazarse en solitario a Francia para la Campaña de la Vendimia.





2 CÓMO ENCONTRAR TRABAJO EN LA VENDIMIA FRANCESA 2021

- **Servicio de Empleo Público francés:**  www.pole-emploi.fr

En la casilla **Métier, compétence** (Empleo buscado), indicar:

- Ouvrier viticole o aide viticole (Obrero en viticultura)
- Vendageur (Vendimiador)

En la casilla **Lieu de Travail** “Lugar de trabajo” indicar “France” o elegir una región o un departamento geográfico concreto

Clic en la “lupa” lanza la búsqueda.

La casilla **“Répondre”** significa interesarse a dicha oferta. A veces reenvía a otro organismo o empresa.

La casilla **“Postuler en ligne”** significa solicitar puesto a través de internet

La casilla **“Lancer la recherche »** significa “iniciar la búsqueda”

La casilla **“Valider”** significa “aceptar”

- **ANefa:** www.anefa.org; <http://www.anefa.org/emplois-saisonniers> (enlace directo al empleo temporero); <http://anefa.org/saisonniers/contacts> (**Guía de contactos por departamentos, regiones y localidades**)
- **EURES:** <https://ec.europa.eu/eures/public/es/homepage>
- **Otras direcciones Internet:** <http://www.njobs.fr/emploi-vendanges.htm>
<http://www.indeed.fr/emplois?q=vendanges&1>
- ETT en Francia y España. Las empresas de trabajo temporal en España que desplazan personas trabajadoras a Francia, además de darle de alta en la Seguridad Social española, ya que el personal es contratado en España con contrato español y cotizaciones sociales en España, la empresa debe de comunicar, antes del comienzo del contrato, el desplazamiento de cada persona trabajadora a la Seguridad Social española para la obtención de los documentos necesarios y a la DIRECCTE (Inspección de Trabajo francesa) del departamento donde vaya a trabajar.

La empresa que desplaza personas trabajadoras debe respetar la legislación francesa en lo que se refiere a las condiciones de trabajo, remuneración, vacaciones y condiciones de alojamiento si este fuese dado por el empleador/a.

PARA ASESORARTE ante problemas que surgen una vez que estás trabajando en Francia contactar con:

- **Enlace web CCOO-Industria:**

http://industria.ccoo.es/cms.php?cd cms_pag=14274&opc id=73e82ab7cb-314bae25362395e197fecf&opc id prin=927d55ebb40f50fc5af91c6415057ba1

Envía un correo a contacta@industria.ccoo.es.

- **Consejería de Empleo y Seguridad Social**, en París: (00 33 153700520)

Correo electrónico: francia@mites.gob.es

Página web: <http://www.mites.gob.es/es/mundo/consejerias/francia/index.htm>



3 DOCUMENTACIÓN NECESARIA PARA PODER TRABAJAR EN LA VENDIMIA FRANCESA

Con carácter general, antes de salir de España deberemos tener preparados/as:

- DNI o Pasaporte en vigor.
- Tarjeta Sanitaria Europea o Certificado Provisional Sustitutorio. Si ya ha trabajado en Francia, el justificante de alta en la Seguridad Social.
- Extracto de la partida de nacimiento en modelo plurilingüe.
- Certificado de identificación de la cuenta bancaria española con los códigos de BIC e IBAN (documento necesario para el pago de prestaciones por enfermedad o accidente de trabajo y sin el cual no puede haber alta en la Seg. Social francesa).
- Libro de vacunas y carnet de conducir.
- Seguro voluntario de repatriación (Opcional).

Desde el 9 de junio, **la entrada en Francia metropolitana** desde un país de la Unión Europea ya no requiere de justificación de desplazamiento. A partir de esta fecha será necesario cumplir con una de las siguientes condiciones que establece el pase sanitario efectuado por la correspondiente autoridad competente:

- ✓ **La presentación de un resultado negativo en la prueba de detección virológica “RT-PCR COVID” o prueba de antígeno negativo** realizada no más tarde de 72 horas antes de la salida o presentación. Esta obligación afecta a todos los modos de desplazamiento salvo que se disponga de:
 - o **Certificado de vacunación** (2 semanas desde la segunda dosis, salvo vacuna Johnson (4 semanas) o 2 semanas desde 1 dosis en los casos de haber pasado recientemente Covid19.
 - o **Certificado de haber pasado la enfermedad del Covid19 de menos de 6 meses desde el positivo.**

Este justificante hay que presentarlo a las autoridades de control fronterizo. En el caso de los viajes aéreos o marítimos, estos documentos también deben presentarse a la compañía de transporte en el momento del embarque.

A partir del 1 de julio de 2021, estas condiciones del pase sanitario se integrarán en el certificado europeo que permitirá el desplazamiento interno entre países de la UE.

4 CONDICIONES SOCIOLABORALES

a) El contrato de trabajo:

Los contratos de trabajo se realizan por escrito. El empleador/a debe remitirlo a la persona trabajadora en el plazo de dos días siguientes a la contratación. En el caso de que no se haya realizado así, por escrito, se supone que se trataría de una relación laboral de duración indefinida.

El contrato debe:

- Ser firmado por el empresario/a y la persona trabajadora.
- Mencionar el nº de Seguridad Social y nombre del empleador/a.
- La fecha de inicio y fin del contrato si esta es conocida. En su defecto la duración mínima del contrato, precisar el periodo de prueba si el empleador/a desea una (el periodo de prueba no es obligatorio).
- La naturaleza del trabajo (vendimia o trabajos agrícolas).
- Indicar la posición de la escala de clasificación o coeficiente aplicable al puesto de trabajo.
- Contener la cuantía de la remuneración bruta.
- Precisar el convenio colectivo en vigor.
- Precisar el nombre y dirección de la mutua complementaria de asistencia sanitaria y de la jubilación complementaria.
- La persona trabajadora debe recibir un ejemplar firmado.

a) 1. Contrato de Temporada

Las personas trabajadoras contratadas para realizar tareas de temporada pueden serlo mediante contratos de duración determinada (CDD), con un término preciso, o no.

En este caso, el contrato debe indicar que se celebra para la duración de la temporada y prever una duración mínima de empleo. Dicho contrato puede renovarse con la misma persona, con el objetivo de proveer un puesto de trabajo de carácter temporal.

La duración máxima de un contrato de temporada es de 6 meses. Excepcionalmente, su duración puede ser de 8 meses en un periodo de doce meses consecutivos.

a) 2. Contrato de Vendimia

Este contrato se creó mediante el artículo 8 de la Ley 1246 de 21 de diciembre 2001 de financiación de la Seguridad Social para 2002. Está regulado en el código rural en los artículos L718-4 à L718-6.

Es una modalidad de contrato de temporada y se rige por un régimen particular. Su duración máxima es de un mes y no puede incluir una cláusula de reconducción, pero se puede renovar varias veces de manera sucesiva con el mismo empleador/a o con varias personas empleadoras, sin que la duración de todos los contratos suscritos pueda ser superior a 2 meses en el año.

a) 3. Título Empleo Simplificado Agrícola (Titre Emploi Simplifié Agricole – TESA)

Además del modelo de contrato de temporada y de vendimia, como soportes escritos, el empleador/a puede utilizar, para ambas modalidades de contratación, el denominado **Título Empleo Simplificado Agrícola (TESA en sus siglas en francés)**. Dicho documento simplifica los trámites en el momento de la contratación y al finalizar la relación laboral.

b) Nómina.

La nómina debe recoger:

- El nombre y apellido de la persona trabajadora.
- El periodo de trabajo al que se refiere la nómina.
- El número de horas trabajadas.
- El importe bruto de la remuneración.
- El importe neto de la remuneración.
- El importe neto que se tiene que declarar en los impuestos.
- Las cotizaciones patronales y de la persona trabajadora.
- Si hubiese otras retenciones sobre salarios como anticipos etc.

c) Edad mínima para trabajar y condiciones de trabajo para las personas menores de 18 años

Para trabajar hay que tener por lo menos 16 años. El trabajo de personas jóvenes de 14 a 16 años es posible durante las vacaciones escolares si se cuenta con autorización de la Inspección de Trabajo y siempre que sean contratos de una duración inferior a la mitad de las vacaciones escolares.

El trabajo de las personas **menores de 18 años** está sometido a las disposiciones siguientes:

- Una duración máxima de trabajo, de 8 horas o 35 a la semana.
- Las personas menores de 16 años pueden trabajar 7 horas al día y 35h semana. Las personas menores de 15 años, un máximo de 32 horas a la semana.
- Prohibición del trabajo de noche.
- Prohibición de algunas tareas (lista de trabajos prohibidos del Código Laboral) o tareas.
- Prohibición de realizar algunas tareas prohibidos por el Código Laboral o sometidas a una serie de normas.
- Una remuneración mínima del SMIC que puede ser minorada según la edad.
- Una indemnización del 10% de la totalidad de los salarios percibidos en concepto de vacaciones. Sin embargo, no hay indemnizaciones o prima de precariedad al igual que el resto de las personas temporeras.
- Es necesario acuerdo por escrito de la persona representante de la persona menor.

d) Alta a la persona trabajadora en la Seguridad Social.

La persona empleadora debe dar de alta al trabajador o trabajadora en la Seguridad Social Agraria Mutualité Sociales Agricole (MSA), antes de la contratación, mediante la “Declaración d’ Em-bauche”

Aconsejamos a la persona temporera que por primera vez vaya a trabajar a Francia, **verificar el alta en Seguridad Social para acelerar la obtención del número definitivo de afiliación a la Seguridad Social**. Para ello debe aportar a la MSA más próxima: DNI, partida nacimiento plurilingüe, contrato de trabajo, nóminas y salario y certificación de identificación de la cuenta bancaria (en Francia conocido como el RIB), así como certificado de la empresa con el domicilio de la persona trabajadora.

Desde enero de 2016 las personas empleadoras tienen la obligación de proponer a todas las personas trabajadoras un seguro complementario y de sufragar el 50% de su coste.

e) El Salario Mínimo Interprofesional Crecimiento (SMIC).

En el año 2021 no puede ser inferior a **(10,25 €/ bruto hora trabajada)** por **35 horas semanales**. No obstante, en cada Departamento pueden existir acuerdos con salarios superiores al SMIC, dependiendo de las distintas categorías o escalafones.

En el caso de la vendimia puede ser pagado a “la tache”, (a destajo) por ejemplo, precio por kilo recogido.

Sobre este salario se realizan los descuentos, desempleo, enfermedad, jubilación y retiro complementario **(8,11€ neto)**. La duración máxima de la jornada laboral de trabajo efectivo puede ser de 10 horas y la duración máxima de la jornada semanal de 48 horas. En caso de que el empresario/a quiera superar estos horarios debe de solicitar permiso a la Inspección de Trabajo.

Ninguna persona asalariada puede trabajar más de seis días consecutivos.

f) Jornada Laboral

f1.-Tiempo máximo diario

El tiempo de trabajo efectivo no debe ser superior a 10 horas al día (12 con derogación). La derogación se otorga en los casos siguientes:

- A demanda de la persona empleadora, con acuerdo del inspector de trabajo.
- En caso de urgencia ligada a un aumento temporal de la actividad.
- Si un convenio o un acuerdo de empresa o de establecimiento (o en su defecto de la convención o un acuerdo de ramo), prevé un tiempo mayor del tiempo de trabajo de 10 horas en caso de un aumento de actividad o por motivos relacionados con la organización de la empresa, siempre con un límite de 12 horas de trabajo efectivo.

f2.-Tiempo máximo semanal

El tiempo de trabajo semanal no puede ser superior a los dos límites siguientes:

- 48 horas en una semana
- Y una media de 44 horas por semana en un periodo de 12 semanas consecutivas.

Por excepción, el tiempo máximo en una semana puede aumentarse, en caso de circunstancias excepcionales, hasta 60 horas máximo (con autorización del inspector de trabajo).

Es posible aumentar el tiempo máximo semanal de 44 horas de media en un periodo de 12 semanas a 46 horas en el mismo periodo:

- Si un convenio o un acuerdo de empresa o de establecimiento (o en su defecto un convenio o un acuerdo de ramo) lo prevé.
- En defecto de convenio o de acuerdo tras autorización de la inspección de trabajo.

La persona trabajadora debe poder disfrutar de un descanso mínimo de 11 horas consecutivas entre dos días de trabajo (igualmente salvo excepción), y de un descanso semanal de un mínimo de 35 horas o, por lo menos, de un día entero de descanso una vez por semana (salvo derogación).

g) Precio de las horas extraordinarias es el siguiente:

La retribución de las horas extraordinarias se lleva a cabo a partir de las 35 horas semanales. Si la persona trabajadora se le paga por horas, éstas se contabilizan según la organización del tiempo de trabajo establecido **en el contrato**.

- Más de 36 horas semanales y hasta 43 horas: **Mejora del 25%**.
- Más de 44 horas semanales: **Mejora del 50%**.

Se puede establecer en una convención o acuerdo de ramo fijar un **incremento diferente pero no puede ser inferior al 10%**.

El pago de horas extraordinarias puede ser reemplazado por tiempo de trabajo equivalente en función del incremento estipulado (ejemplo una hora suplementaria al 25% adicional daría lugar a 1 hora y 15 minutos de tiempo de descanso).

h) Pago de vacaciones (Congés Payés).

La cuantía a liquidar es la equivalente a un **10% del total** de los salarios brutos.

i) Las mejoras en especie.

Según el convenio o por acuerdo colectivo o el contrato, se puede deducir del salario la manutención y el alojamiento.

Normalmente no figura el alojamiento.

Los precios mensuales de éstos oscilan según departamento y características del mismo. También suele variar según los convenios colectivos de los diferentes departamentos. **En cualquier caso, tanto si se trata de una aportación complementaria como de una deducción del salario, en ambos casos debe reflejarse en la nómina.**

El precio puede incrementarse si el vendimiador/a dispone de una habitación individual. Se deberá de prestar especial atención del respeto de las normas de higiene de los alojamientos.

j) Exoneración del pago de impuestos directos:

A las personas trabajadoras que no tienen su domicilio fiscal en Francia, no se les deduce del salario la denominada Contribución Social Generalizada (CSG), ni la contribución del Reembolso de la Deuda Social (CRSD). La exoneración total supone un incremento salarial importante sin que pierdan derechos a jubilación o Seguridad Social.

La persona empleadora debe solicitar obligatoriamente dicha exoneración al dar de alta al vendimiador/a en la **Mutualité Sociale Agricole (MSA)**.

k) Fiscalidad de las personas temporeras.

Si trabaja y vive más de seis meses en Francia, pueden considerarle como residente fiscal en este país, además de la correspondiente retención fiscal que efectúan en su nómina.

l) Incidencias Climatológicas.

En caso de mal tiempo o en el supuesto de que la mala climatología impida el desarrollo normal de las faenas agrícolas, la persona temporera tiene dos alternativas:

l) 1. La persona empleadora abona la integridad del salario.

En caso de suspensión colectiva del trabajo debido a las intemperies, la persona empleadora abona la integridad del sueldo. Las horas no trabajadas se pueden recuperar según lo estipulado en el código de trabajo y en las convenciones colectivas aplicables. La regla general en agricultura es en caso de suspensión colectiva del trabajo debido a las intemperies, que se recuperen un máximo de 8 horas en cada una de las siguientes 26 semanas.

La persona empleadora debe avisar a la Inspección de Trabajo (Direccte). Se trata de recuperar horas ya pagadas, con lo cual no se considerarán como horas suplementarias.

l) 2. En el caso de que la situación dé lugar a “Paro parcial”.

Aprobada por la DREETS, el Estado da una ayuda a la empresa de la persona empleadora, abonando una parte del sueldo: 72% del salario neto. En las empresas que se aplique este método la indemnización de la actividad parcial pagada por el empleador la persona trabajadora será del 70% de la remuneración horario bruta.

En este caso, dichas horas no podrán ser recuperadas ni exigidas a la persona trabajadora por el empleador/a en las siguientes semanas.

m) Finalización del contrato de trabajo.

La persona trabajadora debe recibir:

- El saldo de los salarios y de las horas extraordinarias.
- El pago de la parte proporcional de las vacaciones que asciende al 1/10 de salario bruto total.
- Certificado de trabajo con indicación del período de las jornadas trabajadas.
- En el Boletín de salario deben figurar: nº de horas trabajadas, el salario aplicable, las cotizaciones a la Seg. Social, la parte proporcional de las vacaciones pagadas, la dirección y firma del empleador/a.
- Certificado de Pole de Emploi (Attestation Pole Emploi).
- Si se trata de un contrato de temporada, no se aplica la indemnización de precariedad que se abona al término de un contrato de duración determinada.
- Se recomienda conservar los boletines de salario hasta la jubilación.

Es importante que la persona trabajadora solicite directamente o a través de la correspondiente Sección de Empleo y Seg. Social de la zona donde haya trabajado, y obtener el formulario U1 (E301) ante la Unité Territoriale de la DIRECCTE que corresponda al domicilio de la persona empleadora; a los efectos de hacer valer ante el Servicio Público de Empleo Estatal de España, los derechos a la cobertura de desempleo, adquiridos en Francia.

Para solicitar el documento U1 es necesario completar el documento que puede conseguir en esta dirección de correo electrónico [Demande personnelle de formulaire U1 /E301](mailto:Demande_personnelle_de_formulaire_U1_E301) y enviarlo a la dirección:

Pôle Emploi Services

Service Mobilité internationale

TSA 10107


92891 NANTERRE CEDEX 9

✉ europa.exchange@pole-emploi.fr

La persona trabajadora deberá aportar a la DIRECCTE, fotocopias del DNI, del contrato de trabajo y de los boletines de salario.

n) Derechos de Formación Profesional

Toda persona trabajadora tiene el derecho a la orientación y formación profesional.

- Cuenta personal de formación.
- Al CIF-CDD.
- Permiso de formación “profesionalizante”
- A la preparación operacional al empleo (POE)
- Permiso balance de competencias.
- Al consejo en evolución profesional.  (<http://www.mon-cep.org/>)

ñ) En caso de baja por enfermedad o accidente.

Cuando el estado de salud no le permite trabajar, se debe enviar la baja por enfermedad, “arret de travail”, expedido por el médico/a (este parte debe ser expedido por cualquier médico) a la persona empleadora y a la seguridad social francesa o, en su caso, a la MSA en un plazo de dos días. Si se prorrogase la baja se deberá enviar la prórroga.

En caso de accidente de trabajo, la persona trabajadora debe informar directamente o a través un tercero, a la persona empleadora del accidente de trabajo el mismo día donde se produce, a más tardar en las 24 horas posteriores, salvo en caso de fuerza mayor.

Gestiones a realizar:

A más tardar dentro de las 24 horas, usted debe notificar a la persona empleadora o jefe/a del establecimiento el accidente de trabajo, para que realice la declaración a la MSA.

El médico o la médica que le examine debe, si encuentra que padece una lesión (lesiones, daños psicológicos, etc.), establecer por duplicado un certificado médico que describa la naturaleza de la misma y las posibles consecuencias del accidente. También deberá enviar uno de estos dos ejemplares a la MSA. Tras la recepción de los ejemplares, la MSA tiene 3 meses para pronunciarse.

En caso de muerte, debe de contactar con la MSA de la víctima o con la Gendarmería.

ñ) 1. Enfermedad Común.

El parte de baja por enfermedad común puede darlo cualquier médico/a. La persona trabajadora está obligada a comunicarlo a la **Seguridad Social Francesa o en su caso a la Mutualité Sociale Agricole (MSA), y entregar el formulario a la persona empleadora.** Dicho impreso cuenta con tres hojas: una para la persona trabajadora, una para el médico/a y una para el farmacéutico/a.

La persona empresaria deber remitir al trabajador/a una hoja de accidente denominada tríptico u hoja de cuidados, que permite el adelanto del importe de los cuidados médicos y farmacéuticos.

ñ) 2. Accidente de Trabajo.

En el caso de Accidente de trabajo, es la persona empleadora quien debe comunicarlo **en el plazo máximo de 24 horas que siguen a la MSA.**

El médico/a que le examine debe, si encuentra que padece una lesión (lesiones, daños psicológicos...), establecer por duplicado un certificado médico que describa la naturaleza de esta y las posibles consecuencias del accidente. El médico/a debe enviar uno de estos dos ejemplares a la MSA. Tras la recepción de los ejemplares, la MSA tiene 3 meses para pronunciarse.

Si está trabajando en Francia y tiene un accidente de trabajo, debe ir a un médico en Francia, para que le atiendan y **que quede constancia del accidente y no volver a España sin las autorizaciones necesarias.**

En caso de muerte, deben contactar con la MSA de la víctima y con la Gendarmería.

Es importante tener en cuenta que la persona accidentada en el trabajo **dispone de 2 años** para proceder a la declaración a Mutualité Sociale Agricole (MSA), **si el empleador/a no realizase dicha declaración.**

Cobertura médica e indemnización diaria

En caso de accidente de trabajo están cubiertos los gastos médicos al 100% (gastos médicos, farmacéuticos...) excepto la franquicia médica y la farmacéutica (1 euro) que quedan a cargo de la persona trabajadora. Estos gastos están cubiertos con el límite de las tarifas de la seguridad social.

Para no tener que avanzar el pago de los gastos médicos, es necesario **presentar la hoja o parte de accidentes** a los profesionales sanitarios: médico/a, enfermero/a, fisioterapeuta, farmacéutico/a, etc. Esta hoja es válida hasta el fin del tratamiento.

Las prestaciones no reembolsables por la seguridad social y el exceso de honorarios no serán cubiertos.

Si usted está trabajando con un contrato francés cotizando a la seguridad social francesa es la Assurance Maladie francesa la que debe cubrir los gastos y el accidente.

Indemnizaciones diarias en caso de baja por enfermedad.

Las indemnizaciones diarias se recibirán desde el día siguiente a la suspensión del trabajo. El importe es, en principio, en base al sueldo del mes anterior al accidente de trabajo:

- **Un 60% del salario base los primeros 28 días, límite máximo de 205,84€/día.**
- **Y el 80% del salario base a partir del 29 día, límite máximo de 274,46€/día.**

Para cobrar la indemnización diaria.

Debe respetar la presencia en su hogar de 9 a 11h y de 14 a 16h, y abstenerse de cualquier actividad sin el permiso de su médico/a.

Someterse a los controles efectuados por la MSA o su empleador/a.

Para no perder el beneficio de las prestaciones, **en ningún caso** la persona trabajadora puede regresar a España sin el acuerdo y autorización previa de la Mutualité Sociale Agricole (MSA) que debe remitirle el formulario correspondiente:

Indemnización en caso de incapacidad permanente.

Cuando se produce una incapacidad puede recibir:

Un capital dado en una sola vez por una incapacidad permanente parcial inferior a 10%.

Una renta vitalicia por una incapacidad permanente superior al 10%.

Esta última se calcula en función de la tasa de incapacidad y de los sueldos percibidos por la víctima en el curso de los 12 meses anteriores a la baja.

Para no perder el beneficio de las correspondientes prestaciones, en ningún

caso la persona trabajadora puede regresar a España sin el acuerdo y la autorización previa de su médico/a y de la Mutualité Sociale Agricole (MSA), que deberá remitirle el formulario correspondiente:

- E- 112-FR (o S2) en caso de Enfermedad
- E-123-FR (o DA1) en caso de Accidente de Trabajo

A su llegada a España, **deberá presentar el formulario correspondiente en la Dirección Provincial del INSS**, de su lugar de residencia, para obtener las correspondientes prestaciones, debiendo enviar regularmente al organismo francés competente los partes de prórroga de baja, para seguir percibiendo las prestaciones económicas francesas y deberá someterse a las visitas y controles médicos en España que exija la MSA para mantener estos derechos.

o) Para Personas Trabajadoras desplazadas desde España

Las personas trabajadoras desplazadas en el extranjero aseguradas en España, es decir, cotizando a la Seguridad Social española, tienen los **mismos derechos a las prestaciones de la Seguridad Social y los mismos requisitos de acceso**. La Dirección Provincial del INSS de la provincia en la que esté dada de alta la persona trabajadora será la que valore la documentación y partes médicos del proceso.

De esta forma, para el supuesto concreto de personas trabajadoras aseguradas en España que realizan su actividad en Francia, serán de aplicación los Reglamentos Comunitarios (CE) nº 883/04 y nº 987/09. Lo importante es que estas personas estén, efectivamente, dados de alta en el Código de Cuenta de Cotización (C.C.C.) de la empresa española para tener derecho a la IT.

o) 1. Requisitos, efectos económicos y cuantía.

Tienen la consideración de situaciones de Incapacidad Temporal, las debidas a enfermedad común, accidente no laboral (contingencias comunes), enfermedades profesionales y accidente de trabajo (contingencias profesionales), mientras la persona trabajadora reciba asistencia sanitaria de la Seguridad Social y esté impedida para el trabajo (contingencias profesionales), y mientras la persona trabajadora reciba asistencia sanitaria de la Seguridad Social y esté impedida para el trabajo.

o) 2. Requisitos.

Serán beneficiarias las personas trabajadoras que se encuentren afiliadas y en situación de alta o asimilada.

Período mínimo de cotización.

- En caso de enfermedad común, acreditar un periodo mínimo de cotización de 180 días en los cinco años inmediatamente anteriores al día de la baja médica.
- En caso de accidente o enfermedad profesional, no se exigirá ningún período previo de cotización.

o). 3 Efectos económicos y cuantía de la prestación:

Contingencias comunes.

Los efectos económicos serán a partir del cuarto día a contar desde la fecha de la baja para el trabajo.

- Desde el cuarto día de la baja médica y hasta el vigésimo inclusive de la misma: 60% de la base reguladora (1).
- Desde el vigésimo primer día de la baja en adelante: 75% de la base reguladora.

Contingencias profesionales.

Los efectos económicos serán desde el día siguiente al de la baja en el trabajo, estando a cargo de la empresa el salario del día de la baja. Cuantía de la prestación: el 75% de la base reguladora(2).

- La persona trabajadora acudirá al médico u hospital con su certificado de derecho (TSE, CPS, E-106-ES, E-123, E-112).

- Solicitará al médico/a un certificado que acredite su situación de incapacidad temporal y duración probable de la misma. Las indicaciones del certificado de incapacidad laboral expedido a una persona asegurada en otro Estado miembro sobre la base del diagnóstico del médico o la institución que haya efectuado el reconocimiento, tendrán el mismo valor legal que un certificado extendido en el Estado miembro competente.
- Remitirá dicho certificado francés, en el plazo de los tres días siguientes al comienzo de su incapacidad para el trabajo a la Dirección Provincial del INSS donde figure de alta y, si la persona trabaja por cuenta ajena, también a su empresa. Además, durante la situación de incapacidad temporal seguirá enviando a la citada Dirección Provincial y, si es la persona trabaja por cuenta ajena, a la empresa, los certificados de confirmación de la baja y el de alta que le emita el médico/a que le atiende.
- La empresa deberá presentar el parte de baja en la Dirección Provincial del INSS correspondiente al domicilio donde esté dado de alta laboral la persona trabajadora en España, siendo ésta la competente territorial para el control administrativo o médico de la IT. Durante el proceso de IT, los partes de confirmación y, en su caso, de alta que emita el médico/a que atienda a la persona trabajadora, se seguirán enviado a la DP correspondiente. Además, esta DP podrá solicitar a la institución del otro Estado miembro cualquier comprobación administrativa o reconocimiento médico que considere necesarios.
- Si la Dirección Provincial del INSS competente deniega la prestación económica de incapacidad temporal, notificará su decisión a la persona asegurada y, simultáneamente, a la institución del lugar de estancia/residencia.
- Por lo que respecta a la modalidad de pago de la prestación, será pago delegado por la empresa. Por tanto, no hay exportación de prestaciones. No obstante, en caso de extinción de la relación laboral, la modalidad de pago sería pago directo por la entidad responsable de la cobertura de la contingencia. Si la entidad que debe abonar es el INSS, la solicitud se puede encontrar en la página web de la Seguridad Social y se podrá enviar a través de la sede electrónica.



Notas Aclaratorias:

1.- La base reguladora es el resultado de dividir el importe de la base de cotización por contingencias comunes del mes inmediatamente anterior a aquel en que se produce la baja médica por el número de días a que corresponde tal cotización. Para las personas trabajadoras contratadas a tiempo parcial, es el resultado de dividir el importe total de las bases de cotización de los últimos tres meses naturales entre el número de días efectivamente trabajados y, por tanto, cotizados, en dicho periodo.

2.- La base reguladora se obtiene de sumar la base de cotización por contingencias profesionales del mes anterior al hecho causante, sin horas extraordinarias, dividida por el número de días a que corresponda dicha cotización, más las horas extraordinarias realizadas en el año anterior divididas entre 365 días. Para las personas trabajadoras contratadas a tiempo parcial, es el resultado de dividir el importe total de las bases de cotización de los últimos tres meses naturales entre el número de días efectivamente trabajados y, por tanto, cotizados, en dicho periodo.

COVID-19

Si fuese un contagio por el virus COVID-19, tendrán derecho a la prestación económica de IT asimilada a accidente de trabajo, de conformidad con el art. 5 del Real Decreto Ley 6/2020.

Tal y como establece el artículo 27.8 del Reglamento CE nº 987/09, las indicaciones de los partes de IT sobre la base del diagnóstico del médico o la institución que haya efectuado el reconocimiento que, como hemos visto, tendrán el mismo valor legal que un certificado extendido en el Estado miembro competente.

p). Direcciones de la Instituciones de la Seguridad Social Agrícola

Para solicitar la dirección de la **MUTUALITES SOCIALES AGRICOLES (MSA)** más próximas a su lugar de trabajo consultar las direcciones de la MSA en todos los departamentos franceses, en el siguiente enlace:

 www.msa-ardeche-drome-loire.fr/lfr/web/msa-ardeche-drome-loire/les-coordonnees-de-votre-msa.

q). SUBSIDIOS FAMILIARES 2021

Asignación por hijo/a a cargo: En Francia generan derecho a las prestaciones familiares los hijos/as legítimos, naturales, adoptivos y acogidos, a partir del momento en que están a cargo del beneficiario/a.

Los más importantes son las **allocations familiales**, dichas prestaciones se conceden a partir del segundo hijo/a a cargo y también si hay un solo hijo/a, pero a condición de que este/a tenga menos de tres años. La persona solicitante debe acreditar el número de hijos/as aportando una fotocopia compulsada del Libro de Familia.

El concepto de hijo/a a cargo se determina a partir de la situación de hecho, pero con un tope de edad fijado en 20 años para todos los hijos/as que no ejercen actividad o con una remuneración mensual inferior al 55% del salario mínimo interprofesional. La cuantía en el año 2021 sería de 952,74€brutos/mes

Se toman en cuenta en 2020 los ingresos de 2019

Topes en vigor desde el 1 de Enero de 2021 hasta el 31 Diciembre de 2021

(Importes vigentes desde el día 1 de Abril de 2021 los topes e importes hasta el 31 Marzo 2022) son:

Hijos/as cargo	Ingresos inferiores a:	Ingresos entre:	Ingresos superiores a:
2	69.933€ Prestación 132,08 €	69.933€ y 93.212€ Prestación 66,04€	93.212€ Prestación 33,02 €
3	75.760€ Prestación 301,00€	75.760€ y 99.039€ Prestación 150,66€	99.039€ Prestación 75,33€
4	81.587€ Prestación 470,52€	81.587€- 104.866€ Prestación 235,28€	104.866€ Prestación 117,64 €
Incremento hijo mayor 14 años	66,04€	33,02€	16,51€

<http://www.caf.fr/aides-et-services/s-informer-sur-les-aides/conditions-generales>

Condiciones y solicitud:

Hay que demostrar una actividad y la afiliación a la seguridad social francesa.

Se abre el derecho para recibir estas prestaciones a partir del mes siguiente del inicio de la actividad en Francia, o de su llegada a Francia (con lo cual las personas vendimiadoras que trabajan pocos días en el primer mes pueden no abrir derecho).

El derecho finalizará al vencimiento del mismo mes en el que acaba la actividad laboral:

- En el caso que el país competente en el pago de las prestaciones familiares solo sea Francia, las prestaciones se pagarán hasta el final del mes trabajado (si acaban el día 15 les pagarán hasta el 30 de ese mismo mes).
- Sin embargo, si ya existe una prestación familiar inferior pagada por España, solo la “diferencia”, la ayuda francesa se pagará al día siguiente del fin del con el fin del contrato, puesto que sigue la continuidad del pago de la prestación del país de origen.

Es aconsejable **presentar la solicitud en la MSA (Mutualites Sociales Agricoles), para los trabajos agrícolas, o en la Caisse d'Allocations Familiales, para los trabajos no agrícolas**, correspondiente a su lugar de trabajo o domicilio.

Si no fuese posible presentarla en Francia, se puede presentar al regresar a España en las Direcciones Provinciales del INSS.

El derecho a percibir estas prestaciones prescribe a los 2 años

Más información sobre el tema en:

<http://vosdroits.service-public.fr/particuliers/N156.xhtml>

CCOO de INDUSTRIA RECOMIENDA:

La contratación está muy articulada, y el mecanismo de contratación hace que el número de personas necesarias de un año a otro oscile muy poco.

Por ello, CCOO de Industria advierte a las personas trabajadoras que pretendan desplazarse a la **Vendimia Francesa 2021 si no tienen contrato de trabajo o empleo verificado, que no vayan a la vendimia, ya que una en vez en Francia es muy difícil encontrar empleo y obtener ayudas.**

OTRA INFORMACIÓN DE INTERÉS

GUÍA DE BUENAS PRÁCTICAS Y RECOMENDACIONES EN MATERIA DE SEGURIDAD E HIGIENE EN CAMPAÑAS AGRÍCOLAS Y VENDIMIA FRANCIA 2021

Acceder al enlace:  <https://ccooindustrialucha.com/INDUSTRIA-INFOGRAFIA-SALUD-LABORAL.pdf>



INFORMACIÓN DE CONSEJERIAS, OFICINAS DE TRABAJO MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL Y CONSULADOS EN FRANCIA

En caso de dificultad para comunicar en francés con el posible empleador/a o con Pôle Emploi, solicite la mediación de las Oficinas de Migraciones y Seguridad Social cuyas direcciones y teléfonos se indican en esta Hoja Informativa.

CONSEJERÍA DE TRABAJO MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL EN PARÍS

6, Rue Greuze
75116 PARIS
Teléfono: + 33 153 70 05 20
Fax: + 33 153 70 05 30
Correo electrónico: ✉ francia@mites.gob.es
Página Web:  <http://www.mites.gob.es/es/mundo/consejerias/francia/index.htm>

OFICINA DE TRABAJO MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL DE LYON

Dirección: 1 Rue Louis Guerin. 69100 VILLEURBANNE.
Teléfono directo: +33 427 11 86 96
Fax: +33 427 11 86 99
Correo electrónico: ✉ lyon@mites.gob.es

DE TRABAJO MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL DE MONTPELLIER

Dirección: 24, rue Marceau. 34000 Montpellier
Teléfono directo: + 33 647 72 52 05
Teléfono Consulado: +33 467 58 20 21
Fax: +33 467 58 32 10
Correo electrónico: ✉ montpellier@mites.gob.es


OFICINA DE TRABAJO MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL DE PAU

Dirección: 6, place Royale. 64000 PAU
Teléfono directo: + 33 5 59 98 77 38
Teléfono Consulado: + 33 559 27 91 94
Fax Consulado: +33 559 27 62 65
Correo electrónico: ✉ pau@mites.gob.es

OFICINA DE TRABAJO MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL DE TOULOUSE

Dirección: 16, rue Sainte Anne. 31000 Toulouse
Teléfono: +33 562 26 78 98
Fax: +33 562 26 00 63
Correo electrónico: ✉ toulouse@mites.gob.es

DIRECCIONES DE LOS CONSULADOS**CONSULADO GENERAL DE ESPAÑA EN BAYONA**

Résidence du Parc 4, Av. du B.A.B.
64100 BAYONNE
Tel: 00 33 (0) 5 59 59 03 91/05 59 59 38 91
Fax: 00 33 (0) 5 59 25 73 09
E-mail: ✉ cog.bayona@maec.es
Internet:  <http://www.exteriores.gob.es/Consulados/Bayona>

CONSULADO GENERAL DE ESPAÑA EN BURDEOS

1, rue de Notre Dame
33000 BORDEAUX
Tel.: 00 33 (0) 5 56 52 80 20
Fax: 00 33 (0) 5 56 81 88 43
E-mail: ✉ cog.burdeos@maec.es
Internet:  <http://www.exteriores.gob.es/Consulados/Burdeos>

CONSULADO GENERAL DE ESPAÑA EN ESTRASBURGO

B.P. 26/R 1
13, Quai Kléber
67001 STRASBOURG CEDEX
Tel.: 00 33 (0) 3 88 32 67 27
Fax: 00 33 (0) 3 88 23 07 17
E-mail: ✉ cog.estraburgo@maec.es
Internet:  www.exteriores.gob.es/Consulados/Estrasburgo

CONSULADO GENERAL DE ESPAÑA EN LYON

1, rue Louis Guérin
69100 VILLEURBANNE
Tel.: 00 33 (0) 4 78 89 06 12
Fax: 00 33 (0) 4 78 89 89 25
E-mail: ✉ cog.lyon@maec.es
Internet:  <http://www.exteriores.gob.es/Consulados/Lyon>

CONSULADO GENERAL DE ESPAÑA EN MARSELLA

38, rue Edouard Delanglade

13006 MARSEILLE

Tel.: 00 33 (0) 4 91 00 32 70

Fax: 00 33 (0) 4 91 37 91 64

E-mail: ✉ cog.marsella@maec.es

Internet 🌐 www.exteriores.gob.es/Consulados/Marsella

CONSULADO GENERAL DE ESPAÑA EN MONTPELLIER

24, rue Marceau

34000 MONTPELLIER

Tel.: 00 33 (0) 4 67 58 20 21

Fax: 00 33 (0) 4 67 58 32 10

E-mail: ✉ cog.montpellier@maec.es

Internet: 🌐 www.exteriores.gob.es/Consulados/Montpellier

CONSULADO GENERAL DE ESPAÑA EN PAU

6, Place Royale

64000 PAU

Tel.: 00 33 (0) 5 59 27 32 40

Fax: 00 33 (0) 5 59 98 77 38

E-mail: ✉ cog.pau@maec.es

Internet: 🌐 www.exteriores.gob.es/Consulados/Pau

CONSULADO GENERAL DE ESPAÑA EN PERPIÑÁN

12, Rue Franklin

66000 PERPIGNAN

Tel.: 00 33 (0) 4 68 34 33 78

Fax: 00 33 (0) 4 68 34 79 39

E-mail: ✉ cog.perpinan@maec.es

Internet 🌐: www.exteriores.gob.es/Consulados/Perpignan

CONSULADO GENERAL DE ESPAÑA EN TOULOUSE

16, rue Sainte Anne

31008 TOULOUSE

Tel.: 00 33 (0) 5 34 31 96 60

Fax: 00 33 (0) 5 61 25 42 52

E-mail: ✉ cog.toulouse@maec.es

Internet: 🌐 www.exteriores.gob.es/Consulados/Toulouse

Teléfonos de Urgencias, direcciones de la INSPECCIÓN DE TRABAJO EN FRANCIA de interés :

SAMU (Servicio de Asistencia Médica de Urgencia) : 15

POLICÍA : 17

BOMBEROS : 18

URGENCIA : 112

URGENCIA SOCIAL : 115

INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEG. SOCIAL EN FRANCIA :

🌐 <http://drets.gouv.fr/>

Fuentes: *Consejerías de Trabajo Migraciones y Seguridad Social en Francia.*

Guía Temporeros de ANEFA.

