RECOLECCIÓN DE FRUTA
Y
CAMPAÑA DE LA VENDIMIA

2017

HOJA INFORMATIVA

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

CONSEJERÍA DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL EN FRANCIA

Julio 2017

ÍNDICE

- Trabajos de temporero en agricultura
- Antes de salir de España.
- Búsqueda de empleo.
- Condiciones de trabajo.
- En caso de baja por enfermedad o accidente de trabajo.
- Direcciones de las instituciones de la Seguridad Social agrícola.
- Los subsidios familiares.
- Al finalizar el contrato de trabajo.
- Para más información.
- Los derechos a la formación profesional.
- Buenas prácticas de seguridad e higiene.
- Direcciones de consulados.
- Números de teléfonos de urgencias.

ANEXO: Salarios de vendimias por categorías y departamentos en Francia.

RECOLECCIÓN DE FRUTA Y CAMPAÑA DE LA VENDIMIA 2017

Para trabajar en la vendimia o en cualquier actividad de temporada en condiciones normales, la mejor solución es haber recibido, previamente a su desplazamiento, un contrato de un empleador francés con el que se haya trabajado en campañas anteriores o con el que se ha establecido el contacto a través de otro trabajador o por otro medio.

Aquellos trabajadores que sin un contrato previo deciden desplazarse a Francia para realizar estos trabajos, corren el riesgo de no ser contratados una vez que estén en este país.

En algunas regiones de Francia, con la mecanización de las vendimias, puede resultar difícil encontrar ofertas de trabajo. Este año hay que tener en cuenta que debido a las heladas del mes de abril se ha perdido una parte importante de la uva, (se estima un 30%) y estas heladas han afectado a otras frutas y verduras

TRABAJO DE TEMPORERO

El trabajo de temporero requiere una mano de obra importante y supone alrededor de 800.000 contratos anuales en Francia. El periodo de los contratos es variable según la región y la especie a recolectar, siendo principalmente de abril a octubre con un pico de actividad en verano.

El trabajo temporero es muy variado y se puede llevar a cabo en:

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

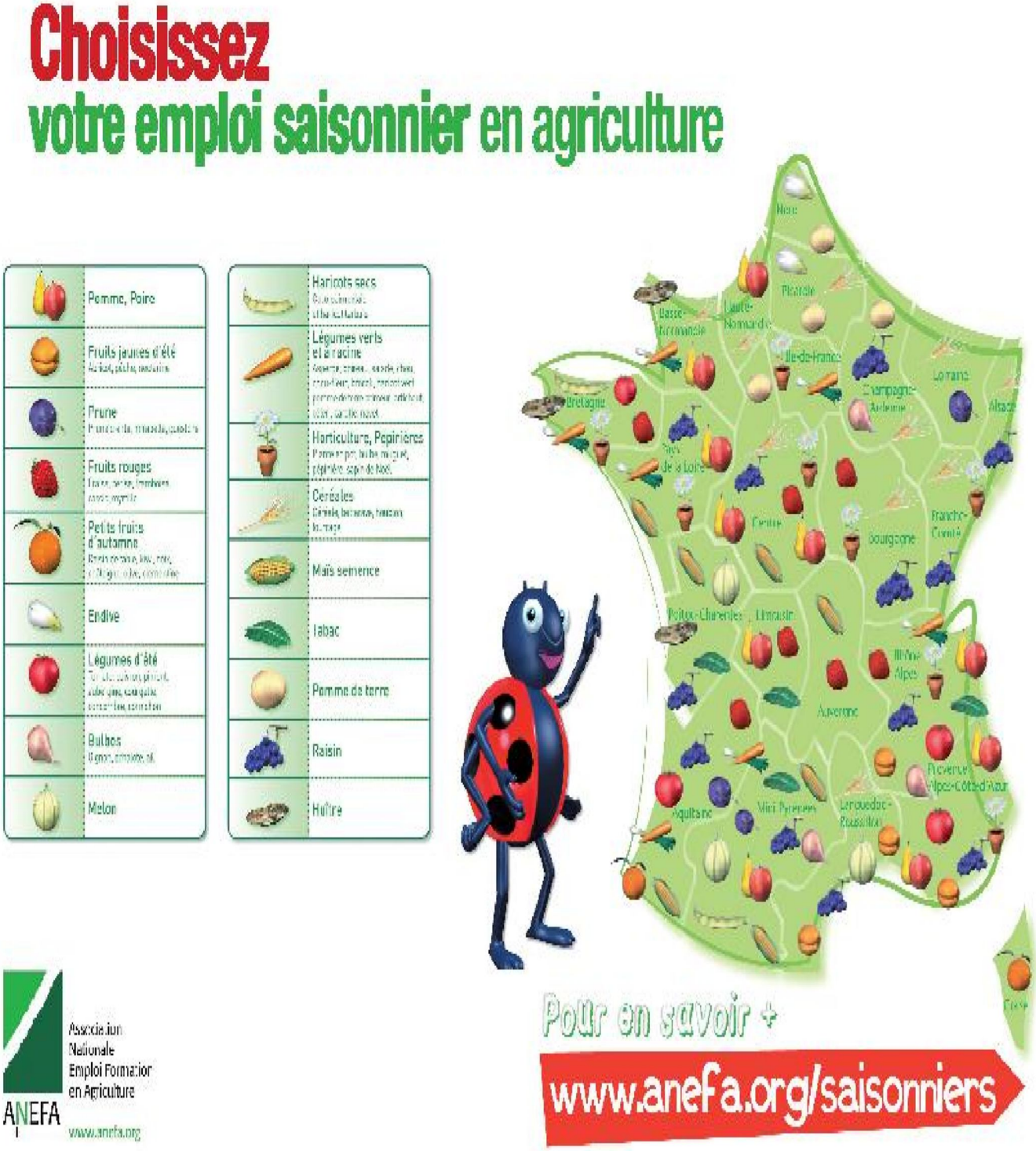
Puestos de trabajo

Las actividades de temporero son numerosas: la poda, la recolección, la vendimia, el tratamiento, el acondicionamiento etc.

El trabajo se realiza generalmente en equipo. En algunos casos como la vendimia o la recolección son decenas de temporeros que trabajan en la misma explotación. Pero puede ocurrir que se deban de confiar tareas más solitarias como por ejemplo la poda de las viñas. Es un trabajo esencialmente manual, ligado estrechamente a las estaciones anuales y limitado en el tiempo.

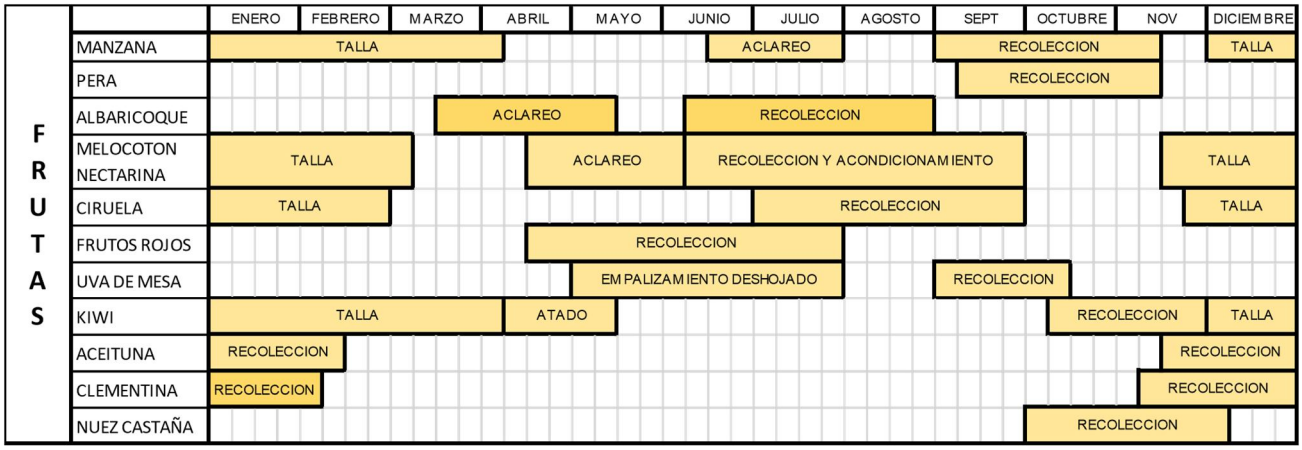
En la vendimia la mayoría de los puestos ofertados corresponde a la categoría de cortador/a y porteador/a. También puede haber, en menor medida, vaciador/a, puestos de conductor/a de máquinas y personal para la clasificación.

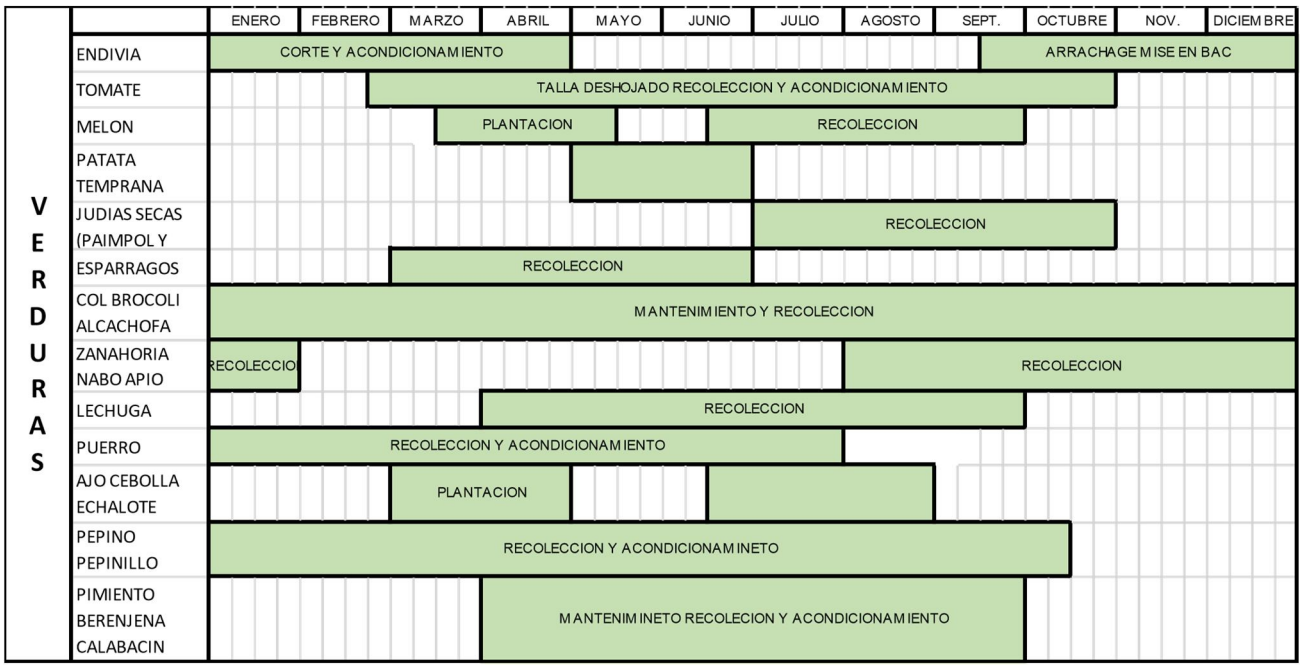
¿Dónde se puede llevar a cabo una actividad de temporero? Cuáles son los empleos de temporeros del momento

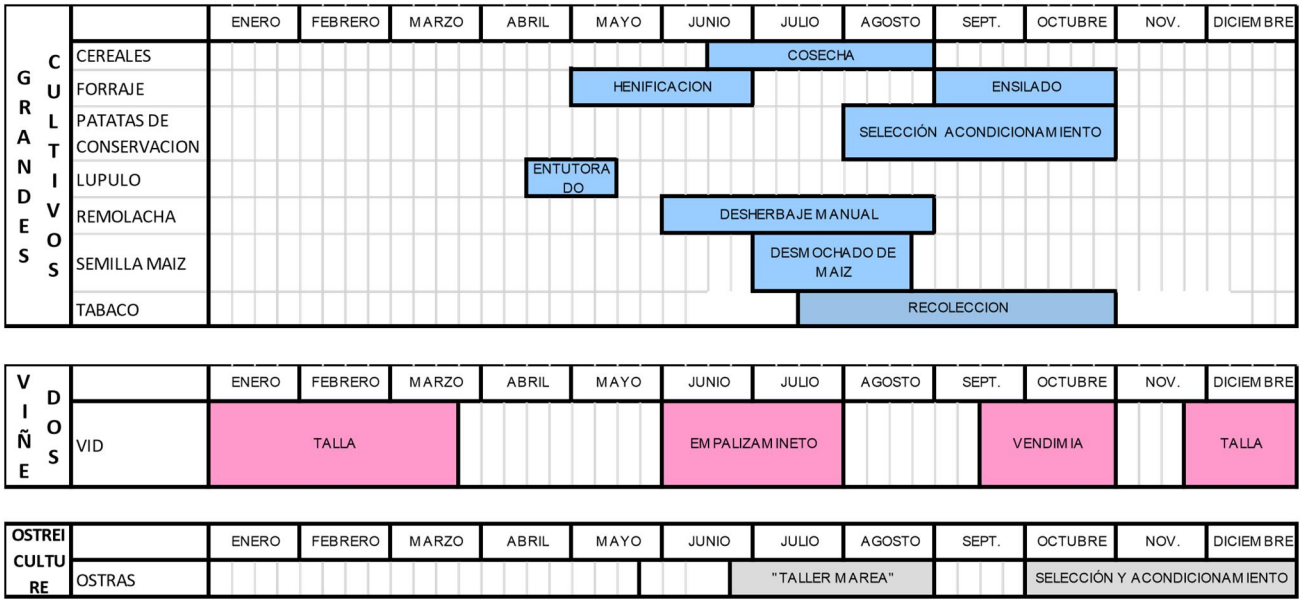


En la web de ANEFA puede encontrar donde se cultiva cada producto
http://www.anefa.org/emplois-saisonniers

CALENDARIO DE LOS DIFERENTES TRABAJOS DE TEMPORERO EN AGRICULTURA







Fuente: ANEFA

ANTES DE SALIR DE ESPAÑA

Es necesario estar provistos de la siguiente documentación:

- **Documento Nacional de Identidad o pasaporte (en vigor)**
- **Tarjeta Sanitaria Europea o Certificado provisional Sustitutorio.**
- **Extracto de la partida de nacimiento en modelo plurilingüe.**
- **Certificación de identificación de la cuenta bancaria española con los códigos 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 Seguridad Social francesa).**
- **Libro de vacunas y carnet de conducir.**

Además, es recomendable tener previsto un alojamiento y un medio de locomoción debido a que, generalmente, los empleadores no garantizan alojamiento, comida, ni el transporte hasta el lugar de trabajo.

BÚSQUEDA DE EMPLEO

Para poder buscar ofertas de empleo deben dirigirse a la página de Internet de Pôle Emploi, el equivalente al SEPE (Servicio de Empleo Público Estatal) en España: http://www.pole-emploi.fr/accueil/

El procedimiento es sencillo:

- La casilla **Emploi recherché** (Empleo buscado), indicar

  - Ouvrier viticole o aide viticole (Obrero en viticultura)
  - Vendageur (Vendimiador)
  - Cueilleur (recogida de fruta)

- En la casilla " Lugar de trabajo" indicar "la france entiere"
  O elegir una región o un departamento geográfico concreto

En resumen:

- La casilla "Lancer la recherche » significa "iniciar la búsqueda"
- La casilla "Valider" significa "aceptar"

También se pueden buscar ofertas de empleo en: http://www.anefa.org de la « Association Nationale pour l´emploi et la Formation en l´Agriculture ». **Este organismo propone:**

1) Una bolsa de empleo a la que se puede acceder en el enlace http://www.anefa-emploi.org. En ella hay un enlace directo al empleo de temporero "Jobs saisonniers".

2) Una guía de contactos que identifica por departamentos y regiones las estructuras locales que gestionan los empleos temporeros en la agricultura. http://anefa.org/saisonniers/contacts

3) También en algunos departamentos los ADEFA **elaboran libros de empleos de temporeros** en agricultura. Estos libros recogen de manera no exhaustiva, los puestos según la producción, características, periodo, competencias demandadas así como los contactos con el empleador.

http://www.anefa.org/emplois-saisonniers/offres-demplois

Otras direcciones de Internet:

- https://www.njobs.fr/Emploi-Vendanges
- https://www.indeed.fr/emplois?q=vendanges&l=
- https://www.indeed.fr/emplois?q=saisonnier+agricole&l=
- http://www.vitijob.com/vin-emplois-vendanges-offre-vendangeur.html

CONDICIONES DE TRABAJO

Documentos que se deben de presentar al empleador:

- Si ya se tiene un número de seguridad social francesa: el justificativo de afiliación.
- Si se es ciudadano de la Unión Europea Carnet de identidad o pasaporte.
- Para el alta de la seguridad social francesa una copia integral plurilingüe del acta de nacimiento.

Además puede ser necesario:

- Certificación de identificación de la cuenta bancaria española con los códigos BIC e IBAN.
- Permiso de conducir si se tiene.
- Cartilla de vacunas.

- **Edad mínima para trabajar y condiciones de trabajo para los menores de 18 años:**

Para trabajar hay que tener por lo menos 16 años. El trabajo de los jóvenes de 14 a 16 años es posible durante las vacaciones escolares si se cuenta con la 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 los menores de 18 años está sometido a algunas disposiciones particulares:

- Una duración máxima de trabajo, de 8 horas, o 35 horas a la semana,
- Prohibición del trabajo de noche,
- Prohibición de algunas tareas (lista de trabajos prohibidos del Código Laboral) o sometidas a una serie de normas,
- Una remuneración mínima SMIC que puede ser minorada en función de la edad,
- Una indemnización de 10% de la totalidad de los salarios percibidos en concepto de vacaciones, sin embargo no hay indemnización o prima de precariedad al igual que con el resto de los temporeros.

- **Contrato de trabajo :**

Los contratos de trabajo se realizan por escrito. El empleador debe remitirlo al trabajador en el plazo de dos días siguientes a la contratación. En 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 de:

- Ser firmado por el empleador y el trabajador,
- Mencionar el número de Seguridad Social y el nombre del empleador,
- La fecha de inicio y de fin del contrato si esta es conocida, en su defecto la duración mínima del contrato, precisar el periodo de prueba si el empleador desea una (el periodo de prueba no es obligatorio),
- La naturaleza del trabajo (vendimia o trabajos agrícolas),
- Indicar la posición en la escala de clasificación o el coeficiente aplicable al puesto,
- Mencionar el montante de la remuneración bruta,
- Precisar la convención colectiva en vigor,
- Precisar el nombre y la dirección de la caja de previsión y de la jubilación complementaria,

- Se le debe de dar un ejemplar firmado al empleado.

Los trabajadores contratados para realizar tareas de temporada pueden serlo mediante contratos de duración determinada, con un término preciso, o no.

- **Contrato de Temporada**

Es un contrato de duración determinada que puede no mencionar una fecha fija de terminación. Se rige por el Artículo 1242-2 del Código de trabajo.

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 el mismo trabajador si su objeto es el proveer realmente un puesto de trabajo de carácter temporal. No se consideran de temporada los contratos cuya duración coincide con el período de apertura o de funcionamiento de la empresa.

La duración máxima de un contrato de temporada es de 6 meses. Excepcionalmente, su duración puede ser de 8 meses en un período de doce meses consecutivos (Ley 24 de julio 2006). Véase más abajo la duración del contrato de vendimia.

El contrato de temporada puede ser un contrato temporal clásico con días de recuperación de tiempo de trabajo o con modulación de horas

- **Contrato de trabajo temporero y días de descanso:**

Es un contrato en el que la reducción legal de tiempo de trabajo a 35 joras da lugar a días de descanso que se pueden disfrutar durante el contrato o justo antes del final del mismo.

- **Contrato de trabajo temporero y modulación:**

Es un contrato de trabajo en el que las horas efectuadas por encima de 35 deben de ser compensadas por horas de descanso que se pueden tomar durante o antes del fin del contrato en el que se ha trabajado una media semanal de más de 35 horas. Si estas horas se toman antes del final del contrato se sigue recibiendo la remuneración y se tiene la posibilidad de trabajar en otro sitio.

- **Contrato de trabajo de temporero y volumen de horas:**

Es un contrato con una duración precisa (se conoce la fecha del fin del contrato) en el que se fija el volumen de horas necesario para la realización del mismo. Si el trabajo se ha realizado antes del final del contrato, se sigue recibiendo la remuneración teniendo posibilidad de trabajar en otro sitio.

EL CONTRATO DE TEMPORADA Y LA LEY EL KHOMRI

La ley EL Khomri además de **definir los contratos de temporada** contiene una serie de medidas dedicadas a los trabajadores con estos contratos. Anteriormente, sólo los contratos sucesivos podrían acumularse para determinar la **antigüedad del empleado**. Ahora, a falta acuerdo de ramo o de empresa, la antigüedad se puede calcular mediante la suma de las duraciones de los contratos concluidos por una o más temporadas aun cuando estos fueran interrumpidos por periodos de tiempo sin actividad en esta empresa. Lo mismo se aplica en lo que concierne la **renovación de los contratos,** sin acuerdo a nivel de ramo, todo trabajador temporal tiene derecho a una renovación de su contrato en el momento que haya realizado al menos dos temporadas en esta empresa durante os años consecutivos siempre que el empleador tenga una vacante de empleo compatible con la calificación del empleado. Otra novedad: desde el 01 de enero de 2017, los trabajadores de temporada pueden beneficiarse, en aplicación de un convenio colectivo o por una decisión unilateral del empleador, de un aumento de sus derechos a la cuenta personal de formación (CPF) a 400 horas, en vez de 150 horas .

- **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 o con varios empleadores **sin que la duración de todos los contratos suscritos pueda ser superior a 2 meses en el año**.

- **Título Empleo Simplificado Agrícola (Titre Emploi Simplifié Agricole – TESA)**

Además del modelo de contrato de temporada y de vendimia, como soportes escritos, el empleador puede utilizar, para ambas modalidades de contratación, el denominado Titulo Empleo Simplificado Agrícola (TESA en sus siglas en francés). No obstante, sólo es posible utilizar el TESA si su duración no va a ser superior a 3 meses. Dicho documento simplifica los trámites en el momento de la contratación y al finalizar la relación laboral.

- **Salario**

El Salario Mínimo, que en Francia se denomina Salario Mínimo Interprofesional de Crecimiento (SMIC), vigente durante 2017 no puede ser inferior a 9,76 € por hora trabajada. No obstante, en cada Departamento pueden existir acuerdos con salarios superiores al SMIC, dependiendo de los distintos escalafones.

Sobre este salario bruto, se realizan una serie de descuentos, como desempleo, enfermedad, jubilación y retiro complementario.
En el caso de la vendimia se puede ser pagado a “la tache” por ejemplo precio por kilo recogido.

La **nómina que se debe de entregar al trabajador** debe de recoger:

- El nombre y apellido del trabajador
- 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 del trabajador

- **Jornada**

La duración legal del trabajo es de 35 horas semanales.

No obstante, la duración máxima diaria de la jornada de trabajo efectivo puede ser de 10 horas (12 horas si se cuenta con la derogación de la Inspección de trabajo) y la duración máxima de la jornada semanal de 48 horas (60 horas con derogación).

El trabajador debe poder disfrutar de un descanso mínimo de 11 horas consecutivas entre dos días de trabajo (igualmente salvo derogación) 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)

La retribución de las horas extraordinarias a partir de 35 horas por semana, si el trabajador esta pagado por horas, las horas se contabilizan según la organización del tiempo **de trabajo establecido en el contrato.**

La regla general es:

- A partir de 36 horas por semana y hasta 43 horas por semana: mejora de un 25%
- A partir de 44 horas por semana: mejora de un 50%

Sin embargo una convención, un acuerdo de ramo o de establecimiento puede fijar un incremento diferente, (este incremento no puede ser inferior al 10%)

El pago de las horas extraordinarias puede ser remplazado por un tiempo de descanso equivalente en función del incremento estipulado (por ejemplo una hora suplementaria que debe de ser pagada con un 25% adicional dará lugar a una 1h 15 de tiempo de descanso compensatorio).

El contrato de temporada es el que se utiliza de forma general en las campañas agrícolas, pero también se puede contratar con contratos temporales estándar.

- **Alta del trabajador en la Seguridad Social**

El empleador debe dar de alta al trabajador en la institución de la seguridad social agrícola, la Mutualité Sociale Agricole (MSA), antes de la contratación, mediante la "Déclaration d'Embauche".

Aconsejamos sin embargo al trabajador "temporero", que por su parte, también verifique su alta para acelerar la obtención del número definitivo de afiliación la primera vez que viene a trabajar en Francia cuando ya tenga en mano su primera nómina mensual. En este caso, es necesario aportar la siguiente documentación a la MSA más próxima: DNI, partida de nacimiento plurilingüe, contrato de trabajo, nóminas de salario, certificación de identificación de la cuenta bancaria así como certificado de la empresa o del arrendador con el domicilio temporal del interesado.

Cobertura sanitaria

La cobertura sanitaria de la seguridad social francesa no cubre el 100% de los gastos sanitarios, salvo por accidente de trabajo. El seguro francés cubre el 80% del gasto de hospitalización (quedando a cargo del paciente un 20 %, además del forfait diario) y el 70% de los gastos médicos de la tarifa establecida por la seguridad social.

Desde enero de 2016 los empleadores tienen la obligación de proponer a todos los trabajadores un seguro complementario de salud. Todos los trabajadores, independientemente de su antigüedad en la empresa deben de estar cubiertos por el régimen complementario y colectivo de salud.

Para cumplir con esta obligación los empleadores pueden en vez de proponer un seguro complementario recurrir al **"versement santé"** cuando los trabajadores tienen un contrato temporal o de interino de una duración de hasta tres meses o en un contrato a tiempo parcial cuando se trabaja menos de 15 horas por semana.

El empleador da una cantidad de dinero en función del número de horas trabajadas y del coste del seguro de base. Con este pago el empleador participa financieramente al contrato individual, el trabajador debe de ser informado de este tema desde el momento de su contratación.

La cantidad se calcula en función del número de horas trabajadas y del coste del seguro. Más información en el siguiente enlace y en la página web de la MSA Bourgogne

- **Pago vacaciones (Congés Payés)**

Se abonará una cuantía correspondiente a un 10% del total de los salarios brutos**.**

- **Exoneración del pago de impuestos directos**

Para los trabajadores que no tienen su domicilio fiscal en Francia, no se deduce del salario la denominada Contribución Social Generalizada (CSG), ni la Contribución del Reembolso de la Deuda Social (CRDS). La exoneración total supone un incremento salarial importante sin que se pierdan los derechos a jubilación y seguridad social.

El empleador debe solicitar obligatoriamente dicha exoneración al dar de alta al vendimiador en la Mutualité Sociale Agricole (MSA).

- **Temporeros**

Si usted trabaja y vive más de seis meses en Francia, pueden considerarle como residente fiscal en este país.

- **Mejoras en especie**

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

  - **Manutención**

Se deduce del salario neto por día el equivalente a 2 comidas y media, por las tres comidas diarias, incluyendo la bebida. También se puede practicar la deducción sólo por la comida del mediodía.

Esta deducción varía según los convenios que rigen en los diferentes Departamentos.

  - **Alojamiento**

Como norma general, para los puestos de trabajo recogidos en la página web de "Pôle Emploi", el empleador indica que no ofrece alojamiento.

Si el alojamiento estuviera contemplado en el contrato, éste deberá corresponder a las disposiciones legales recogidas en el "Reglamento Prefectoral" y reunir las condiciones sanitarias establecidas de habitabilidad, higiene y equipamiento.

Para los temporeros, el precio mensual estimado de estos alojamientos varía en función del tipo de alojamiento, del número de personas que lo ocupa y del salario mensual. También puede variar según los convenios que rigen en los diferentes Departamentos. En cualquier caso, tanto si se trata de una aportación complementaria, como de una deducción del salario, en ambos casos debe figurar en la nómina.

Para los vendimiadores, el precio puede incrementarse si el vendimiador dispone de una habitación individual, si sólo ofrecen una cama en un espacio compartido, pero que reúne las condiciones de habitabilidad, el empleador puede pedir una participación que varía, según los distintos Departamentos franceses.

- **Climatología adversa en caso de intemperies excepcionales**

En caso de mal tiempo, que impida el desarrollo normal de las labores agrícolas, al trabajador temporero se le presentan dos situaciones:

- **El empleador abona la integridad del sueldo**.

El Articulo L 713-4 del Código Rural prevé, en caso de suspensión colectiva del trabajo debido a las intemperies, que se recupere un máximo de 8 horas en cada una de las siguientes 26 semanas. Esta solución puede adoptarse si los contratos son de temporada de larga duración.

- El empleador abona una parte del sueldo, según la cuantía fijada por los reglamentos y que corresponde en 2017 a una cuantía no inferior a 7,74 € por hora no trabajada.
En este caso el patrón solicita un expediente de "Paro Parcial" a la DIRECCTE.

El Artículo 5122-1 del Código de Trabajo establece que el empleador paga por adelantado la indemnización horaria fijada y solicita que le devuelvan a él las cantidades adelantadas. En las hojas de paga mencionará las horas efectivamente trabajadas y las horas de paro por intemperie excepcional que han dado lugar al abono de la indemnización.

En este caso, dichas horas no podrán ser recuperadas ni exigidas al trabajador por el empleador en las siguientes semanas.

EN CASO DE BAJA POR ENFERMEDAD O ACCIDENTE DE TRABAJO

En el caso de baja por enfermedad común (el parte de baja puede ser expedido por cualquier médico), el trabajador está obligado a comunicarlo a la seguridad social francesa o en su caso a la Mutualité Sociale Agrícola (MSA) y a entregar el formulario correspondiente al patrón.

En caso de accidente de trabajo el trabajador debe de remitir este parte de baja (expedido por un médico) a la seguridad social francesa (como en caso de enfermedad común). Se trata del ARRET DE TRAVAIL INITIAL y es un documento muy importante en caso de accidente de trabajo.

En el caso de accidente de trabajo, el empleador debe de informar en el plazo máximo de 48 horas a la MSA. Si el accidente de trabajo originase una baja médica, el empleador deberá remitir a la Mutualité Sociale Agricole (MSA), un impreso con los datos necesarios para el cálculo de la indemnización. El empleador debe remitir al trabajador una "hoja de accidente", denominada tríptico u hoja de cuidados, que le permite evitar el adelanto del importe de los cuidados médicos y farmacéuticos. Dicho impreso comprende tres hojas: una para el trabajador, una para el médico y una para el farmacéutico.

Es importante tener en cuenta que la víctima del accidente de trabajo dispone de 2 años para proceder él mismo a la declaración a la Mutualité Sociale Agricole (MSA), si el empleador no realizase dicha declaración.

Para no perder el beneficio de las correspondientes prestaciones, **en ningún caso el trabajador puede regresar a España sin el acuerdo y la autorización previa de su médico 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 a la Dirección Provincial del Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), de su lugar de residencia, para obtener los correspondientes beneficios de las prestaciones en especie (asistencia sanitaria), debiendo enviar regularmente al organismo francés competente los partes de prórroga de baja, para seguir percibiendo las prestaciones en metálico (indemnizaciones diarias) francesas y deberá pasar las visitas y controles médicos en España que exija la MSA para mantener dichos derechos.

- **Protección social complementaria**

Además de las prestaciones dadas por la MSA, los trabajadores se benefician de prestaciones complementarias. A este título se cotiza para adquirir derechos en materia de jubilación complementaria y eventualmente de prestaciones de previsión complementaria en caso de enfermedad o deceso.

AGRICA, HUMANIS, ANIPS y UNPMF son las interlocutoras privilegiadas de los trabajadores de la agricultura para:

- La jubilación complementaria a la del régimen general gestionada por la MSA.
- La prevención complementaria: Muerte, incapacidad laboral, complementaria de gastos de salud.
- Acción social: Ayudas a los viudos, huérfanos a la familia y a los parados.

DIRECCIONES DE LAS INSTITUCIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL AGRÍCOLA

Los interesados pueden dirigirse a las Oficinas de Empleo y Seguridad Social para solicitar la dirección de la MUTUALITÉ SOCIALE AGRICOLE (MSA), más próxima a su lugar de trabajo o bien consultar las direcciones de las diferentes 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

LOS SUBSIDIOS FAMILIARES

Asignación por hijo a cargo: De acuerdo con la legislación francesa, generan derecho a las prestaciones familiares los hijos legítimos, naturales, adoptivos y acogidos, a partir del momento en que están a cargo del beneficiario.

Dichas prestaciones se conceden a partir del segundo hijo a cargo y también si hay un solo hijo, pero a condición de que tenga menos de tres años. El solicitante debe acreditar el número de hijos aportando una fotocopia compulsada del Libro de Familia.

El concepto de hijo a cargo se determina a partir de la situación de hecho, pero con un límite de edad fijado en 20 años para todos los hijos que no ejercen una actividad o con una remuneración mensual inferior al 55% del salario mínimo interprofesional.

Importes:

Se toman en cuenta en 2017 los ingresos de 2015 (topes en vigor del 01/01/2017 hasta el 31/12/ 2017)			
Hijos a cargo	**Ingresos inferiores a**	**Ingresos entre**	**Ingresos superiores a**
2	**67.409 €** **(Prestación 129,86 €)**	**67.409 € y 89.847 €** **(Prestación 64,93 €)**	**89.847 €** **(Prestación 32,47 €)**
3	**73.026 €** **(Prestación 296,24 €)**	**73.026€ y 95.464 €** **(Prestación 148,12 €)**	**93.464€** **(Prestación 74,06 €)**
Por cada hijo suplementario	**+5.617 €** **(Suplemento 166,38 €)**	**+5.617 €** **(Suplemento 83,20 €)**	**+5.617 €** **(Suplemento 41,60 €)**

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

Condiciones y solicitud

Desde Octubre 2015 **para abrir derecho a las prestaciones familiares ya no se solicita un mínimo de actividad asalariada,** solo hay que demostrar que existe un trabajo en Francia y una afiliación a la SS 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 los vendimiadores que trabajan pocos días en el primer mes pueden no abrir derecho)

El **derecho finalizará al vencimiento del mismo mes en el que acaban 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**, **Francia paga solo la "diferencia", la ayuda francesa se parará al día siguiente del fin del contrato**, puesto que sigue la continuidad del pago de la prestación del país de origen.

Es aconsejable presentar la solicitud en la Mutualité Sociale Agricole (MSA), para trabajos agrícolas, o en la Caisse d´Allocations Familiales, para trabajos no agrícolas, correspondiente a su lugar de trabajo o domicilio.

Si no fuera posible presentar la solicitud en Francia, se puede presentar al regresar a España en las Direcciones Provinciales del Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS).

El derecho a percibir estas prestaciones prescribe a los dos años.

Además de los subsidios familiares, existe la posibilidad de beneficiarse de otras ayudas incluidas en la Prestación de Acogida a los Niños (Paje) en sus siglas en francés, como la prima al nacimiento o la asignación básica para el nacimiento, siempre y cuando se reúnan una serie de requisitos.

Para más información, pueden dirigirse a las Oficinas de Empleo y Seguridad Social o a la siguiente dirección de Internet:

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

AL FINALIZAR EL CONTRATO DE TRABAJO

El trabajador debe recibir:

1.- El saldo de los salarios

2.- La indemnización compensatoria de vacaciones cuyo importe es una 1/10 parte de la remuneración bruta total.

3.- Un certificado de trabajo con indicación del período y de las jornadas trabajadas.

4.- En el boletín de salario deben figurar: el número de horas trabajadas, el salario aplicable, las cotizaciones a la seguridad social, la parte proporcional de las vacaciones pagadas, la dirección y firma del empleador **(conservar siempre los boletines de salario hasta la jubilación).**

5.- Si se trata de un contrato de trabajo para trabajador temporero, **no se aplica la indemnización de precariedad que se abona al término de un contrato de duración determinada.**

6.- Certificado de Pôle-Emploi (Attestation Pôle Emploi).

Además, el trabajador debe solicitar y obtener, directamente ante la Unité Territoriale de la DIRECCTE correspondiente al domicilio del empleador o a través de la correspondiente Oficina de Empleo y Seguridad Social de la demarcación en la que haya trabajado, el Formulario U1 (E 301); a los efectos de hacer valer ante el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), los derechos a la cobertura del desempleo, adquiridos en Francia. El trabajador deberá aportar a la DIRECCTE fotocopias del DNI, del contrato de trabajo y de los boletines de salario.

Nota:

Es muy importante que el trabajador conserve cuidadosamente toda la documentación entregada por las empresas francesas. Además, debe solicitar a la empresa que expida el Certificado de Pôle Emploi (Attestation Pôle Emploi), para conseguir rápidamente en Francia el formulario U1 en la DIRECCTE -documento necesario para solicitar el desempleo a su vuelta a España.

LOS DERECHOS A LA FORMACION PROFESIONAL

Como todo trabajador se tiene derecho a la orientación y a la formación profesional. **Véase condiciones en** http://www.fafsea.com/de/de_cifcdd.php

- 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.

BUENAS PRÁCTICAS DE SEGURIDAD E HIGIENE

Para evitar problemas de salud es importante respetar los consejos dados y tener las posturas adecuadas. Es importante igualmente verificar que se está al día de las vacunas, especialmente la vacuna antitetánica.

A continuación se exponen algunos consejos de buenas prácticas en materia de Seguridad e higiene en el Trabajo.

El dolor de espalda:

- En el trabajo se debe mantener la espalda lo más recta posible.
- Es conveniente cambiar a menudo de posición.
- Evitar las cargas demasiado pesadas

Las caídas:

Pueden ser provocadas por un suelo o una escalera resbaladiza, una escalera que se vuelca, el cansancio, la improvisación, una carga demasiado pesada, un alumbrado insuficiente o una trampilla no protegida.

- Se debe utilizar zapatos adecuados, utilizar escaleras en buen estado y sujetarlas.
- Subir y bajar las escaleras de mano de cara al material.
- Vigilar al bajar del tractor.
- Ser ordenado y organizado.

La electricidad:

Hay que tener cuidado con las tomas defectuosas y las alargaderas inadecuadas; el contacto con el agua o la humedad al manipular los hilos de electricidad.

Aparatos en movimiento:

- No se debe de utilizar las maquinas sin el permiso del empleador o de su responsable técnico.
- Parar las máquinas (tornillo sin fin, prensa, bombas o cualquier mecanismo desconocido o no conocido lo suficiente) si hubiese una anomalía.
- Antes de cualquier intervención respetar las instrucciones de puesta en marcha; trabajar con las protecciones instaladas; saber parar una máquina en caso de urgencia, comunicar cualquier anomalía o disfuncionamiento.
- Para conducir algunas máquinas es necesario una autorización específica de su empleador. El permiso para la conducción puede requerir haber seguido una formación.

La asfixia y la limpieza:

Informarse sobre el peligro del gas carbónico que desprende la fermentación de la uva: dicho gas es inodoro, incoloro y mortal.

Otros riesgos:

- En la labor de corte de la uva, evitar el trabajo cara a cara con otro vendimiador para no herirse.
- Protegerse del sol y de los insectos
- No abusar del alcohol.
- Respetar un mínimo de disciplina.

Transporte en remolque:

- El conductor tiene que tener 18 años.
- El número máximo de pasajeros será de ocho más el conductor.
- Todos los pasajeros deben viajar sentados.
- Los pasajeros deben estar aislados de cualquier objeto o animal que pueda incidir en la seguridad.
- Las herramientas de trabajo deben estar cerradas y ordenadas (las podaderas y tijeras no deben ponerse en los bolsillos).

PARA MÁS INFORMACIÓN

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

CONSEJERÍA DE EMPLEO 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@meyss.es
Página Web: http://www.empleo.gob.es/es/mundo/consejerias/francia/index.htm

OFICINA DE EMPLEO 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@meyss.es

OFICINA DE EMPLEO 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@meyss.es

OFICINA DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL DE PAU
Dirección: 6, place Royale. 64000 PAU
Teléfono directo: + 33 5 59 05 26 81
Teléfono Consulado: + 33 559 27 91 94
Fax Consulado: +33 559 27 62 65
Correo electrónico: pau@meyss.es

OFICINA DE EMPLEO 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@meyss.es

DIRECCIONES DE 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: 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: 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.estrasburgo@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 64 15
Fax: 00 33 (0) 4 78 89 89 25
E-mail: cog.lyon@maec.es
Internet: 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 27 62 65
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/Perpinan

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

NUMEROS DE TELÉFONO DE URGENCIAS:

SAMU (Servicio de Asistencia Médica de Urgencias): **15**

POLICIA: **17**

BOMBEROS: **18**

URGENCIA SOCIAL: **115**

Fuentes:

- https://www.service-public.fr/
- Guía de temporeros de ANEFA: http://anefa.org/system/files/Saisonnier/Guide%20bienvenue%202015%20basse%20def.pdf
- Guía de temporeros de CFDT https://www.cfdt.fr/portail/outils/guides/guide-saisonniers-2017-srv2_487074

ANEXO:

SALARIOS DE VENDIMIAS POR CATEGORIAS Y DEPARTAMENTOS EN FRANCIA 2017

Advertencia.

Los salarios de la vendimia se fijan en negociaciones departamentales, pero en una gran parte de departamentos se constata la tendencia a no considerar a los trabajos de las vendimias como una actividad específica que requiera una regulación particular, por considerar que los convenios colectivos territoriales aplicables permiten incluir en ellos la actividad de los vendimiadores. Este año podemos observar que la última convención colectiva agrícola data de cierto tiempo, se ha actualizado aumentando los salarios inferiores al SMIC hasta el SMIC actual que es de 9,76 euros hora

Según las informaciones facilitadas por las Oficinas de Empleo y Seguridad Social en Francia los datos de los salarios de las vendimias en los diferentes departamentos son los siguientes.

(El salario dado es un salario bruto, sobre este salario bruto, se realizan una serie de descuentos, como desempleo, enfermedad, jubilación).

1) CONSEJERIA DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL PARIS

Departamento de **ALSACIA**

Convenio agrícola.

- Nivel 1 escala 1 9,76 €/hora
- Nivel 1 escala 2 9,81 €/hora
- Nivel 2 escala 1 9,93 €/hora
- Nivel 2 escala 2 10,06 €/hora
- Nivel 3 escala 1: 10,12 €/hora
- Nivel 3 escala 2: 10,38 €/hora
- Nivel 4 escala 1: 10,65 €/hora
- Nivel 4 escala 2 11,21 €/hora
- Nivel 5 escala1 11,88 €/hora
- Nivel 5 escala 2 12,94 €/hora

Departamento de **CHARENTE:**

- Coeficiente 100 9,76 €/hora
- Coeficiente 201 10,04 €/hora
- Coeficiente 202 10,20 €/hora

Departamento de **DORDOGNE**: **Convenio agrícola.**

- Coeficiente 101 9,76 €/hora
- Coeficiente 102 9,76 €/hora
- Coeficiente 201 9,77 €/hora
- Coeficiente 202 9,94 €/hora
- Coeficiente 301 10,07€/hora
- Coeficiente 302 10,25 €/hora
- Coeficiente 401 10,43 €/hora
- Coeficiente 402 10,71 €/hora

Departamento de **CHARENTE MARITIME: Convenio agrícola**

- Nivel 1 escala 1 (100) 9,76 €/hora
- Nivel 2 escala 1 (201) 10,04 €/hora
- Nivel 2 escala 2 (202) 10,09 €/hora
- Nivel 3 escala 1 (301) 10,34€/hora
- Nivel 3 escala 2 (302) 10,40€/hora
- Nivel 4 escala 1 (401) 11,00€/hora
- Nivel 4 escala 2 (302) 11,50€/hora

Departamentos de **COTE D´OR, NIEVRE ET YONNE**

No ha habido acuerdo, la última actualización de la convención colectiva agrícola es la del 12 de enero de 2016. Se actualiza el salario inferior al SMIC

- Nivel 1 escala 1 9,76 €/hora
- Nivel 1 escala 2 9,86 €/hora
- Nivel 2 escala 1 10,05€/hora
- Nivel 2 escala 2 10,23€/hora
- Nivel 3 escala 1 (301) 10,70 €/hora
- Nivel 3 escala 2 (302) 10,99 €/hora
- Nivel 4 escala 1 (401) 11,36 €/hora
- Nivel 4 escala 2 (302) 11,93 €/hora

Departamentos **de CHAMPAGNE, MARNE, AISNE AUBE ET CHAMPAGNE ARDENNE**

- Nivel A escala 1 (101) 9,76 €/hora
- Nivel A escala 2 (102) 9,94 €/hora
- Nivel B escala 1 (201) 10,10 €/hora
- Nivel B escala 2 (202) 10,42 €/hora

- Nivel C escala 1 (301) 11,76€/hora
- Nivel C escala 2 (302) 12,63 €/hora
- Nivel D escala 1 (401) 13,24 €/hora
- Nivel D escala 2 (302) 14,07 €/hora

2) OFICINA DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL DE LYON.

Departamento de **SAÔNE ET LOIRE :**

- Cortador 10,00 euros/hora
- Portador 10,31 euros/hora

En el resto de departamentos **AIN, ARDÈCHE, DRÔME, ISÈRE, LOIRE, SAVOIE, HAUTE SAVOIE, RHONE** no existen disposiciones específicas para las vendimias, rige el convenio colectivo agrícola de cada departamento.

La Oficina de Lyon nos comunicaba ya el año pasado: "*De las informaciones recogidas de las Inspecciones de Trabajo, "FDSEA y portal de " Pôle Emploi", se desprende que la evolución de la oferta de empleo en las vendimias ya no requiere estipulaciones y enmiendas específicas para las Vendimias a los Convenios Colectivos, por lo que los criterios en materia de salarios no se determinan, en esta zona, en función de lo que era la norma en épocas de las pasadas "Campañas de Vendimias".*

3. OFICINA DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL DE MONTPELLIER:

En los departamentos incluidos en la demarcación de Montpellier, tampoco se han negociado acuerdos específicos para las vendimias, por lo que se aplican los coeficientes previstos en los convenios colectivos agrícolas aplicables en el departamento.

La Oficina de Montpellier ha realizado una **equivalencia aproximativa** entre los coeficientes establecidos en los convenios y las categorías profesionales:

Departamento del **HERAULT. Convenio agrícola.**

- Coeficiente 135 9,76 €/hora (aplicable al cortador)
- Coeficiente 140 9,91 €/hora (que puede aplicarse al vaciador)
- Coeficiente 145 10,00 €/hora
- Coeficiente 150 10,40 €/hora (que puede aplicarse al portador)
- Coeficiente 160 11,07 €/hora
- Coeficiente 170 11,75 €/hora

Departamento de **BOUCHES DU RHONE Convenio agrícola.**

- Coeficiente 100: 9,76 €/hora (aplicable al cortador)
- Coeficiente 115: 9,92 €/hora (que puede aplicarse también al cortador)
- Coeficiente 135: 10,15 €/hora (que puede aplicarse al vaciador)
- Coeficiente 155: 10,49 €/hora

Departamento de **VAUCLUSE Convención agrícola enero 2016**

- Nivel 1 grado 1 9,76 €/hora
- Nivel 1 grado 2 9,87 €/hora
- Nivel 2 grado 1 10,03 €/hora
- Nivel 2 grado 2 10,26 €/hora
- Nivel 3 grado 1 10,56 €/hora
- Nivel 3 grado 2 10,93 €/hora
- Nivel 4 grado 1 11,08 €/hora
- Nivel 4 grado 2 11,23 €/hora

Departamento de **PIRINEOS ORIENTALES**:

- Cortador: 9,76 € la hora (+ 2 litros de vino/día).
- Vaciador: 9,84 € la hora (+ 2 litros de vino / día).
- Porteador: 9,98 € la hora (+ 3 litros de vino /día).

Departamento del **AUDE 1 Julio** 2016 (se aumenta para el smic)

- Nivel 1 grado 1 9,76 €/hora
- Nivel 2 grado 1 9,77 €/hora
- Nivel 2 grado 2 9,82 €/hora
- Nivel 3 grado 1 10,00 €/hora
- Nivel 3 grado 2 10,35 €/hora
- Nivel 4 grado 1 10,76 €/hora
- Nivel 4 grado 2 11,50 €/hora

4) OFICINA DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL DE PAU:

Departamento de **PIRINEOS ATLANTICOS**

- Cortador: 9,76 euros/ hora (Nivel –Escala 1- coeficiente 100)
- Portador: 9,84 euros/hora (Nivel III escala 1- coeficiente 160)
- Conductor 10,27 euros/hora (Nivel IV escala 1- coeficiente 200)

- Vaciador: No consta en convenio

Departamento de **ALTOS PIRINEO**S

- Cortador: 9,76 euros/ hora (Nivel –Escala 1)
- Portador: 10,20 euros/hora (Nivel III escala 1)
- Conductor 10,20 euros/hora (Nivel II escala 1)
  11,15 euros/hora (Nivel IV escala 1)
- Especialista: 11,46 euros/hora (Nivel IV escala 2)
- Vaciador: No consta en convenio

Departamento del **GERS**

- Cortador: 9,76 euros/ hora (Nivel 1–Escala 1- coeficiente 100)
- Portador: 10.16 euros/ hora (Nivel III escala 1- coeficiente 160)
- Conductor : 10.67 euros/ hora (Nivel IV escala 2- coeficiente 200)
- Vaciador: No consta en convenio

Departamento de **LAS LANDAS**

- Cortador: 9,76 euros/ hora Nivel –Escala 1- coeficiente 110
- Portador: Solo existe una categoría para los vendimiadores con coeficiente 110.

- Conductor : 9.80 euros Nivel - II Escala 1 - Coeficiente 210
  9,86 euros Nivel II – Escala 2 – Coeficiente 220
- Vaciador: No consta en convenio

5) OFICINA DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL DE TOULOUSE

Departamento de **TARN. Explotación agrícola. (Se aplica a la vendimia)**

- Nivel 1 escala 1 Coeficiente 100 9,76 €/hora
- Nivel 1 escala 2 Coeficiente 115 9,79 €/hora
- Nivel 2 escala 1 Coeficiente 130 9,85 €/hora
- Nivel 2 escala 2 Coeficiente 145 9,96 €/hora
- Nivel 3 escala 1: Coeficiente 160 10,06 €/hora
- Nivel 3 grado 2: Coeficiente 180 10,26 €/hora
- Nivel 4 grado 1: Coeficiente 200 10,62 €/hora
- Nivel 4 grado 2: Coeficiente 220 11,03 €/hora

Departamento de **HAUTE GARONNE**

- Nivel 1 escala 1 Coeficiente 100 9,76 €/hora
- Nivel 1 escala 2 Coeficiente 115 10,09 €/hora
- Nivel 2 escala 1 Coeficiente 130 10,25 €/hora
- Nivel 2 escala 2 Coeficiente 145 10,42 €/hora
- Nivel 3 escala 1: Coeficiente 160 10,63 €/hora
- Nivel 3 grado 2: Coeficiente 180 10,84 €/hora
- Nivel 4 grado 1: Coeficiente 200 11,09 €/hora
- Nivel 4 grado 2: Coeficiente 220 11,31 €/hora