



**RECOLECCIÓN DE FRUTA  
Y  
CAMPAÑA DE LA VENDIMIA  
2022**

**HOJA INFORMATIVA**

**MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL  
MINISTERIO DE INCLUSIÓN, SEGURIDAD SOCIAL Y MIGRACIONES  
CONSEJERÍA DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL  
EN FRANCIA**

*Este es un documento informativo y no tendrá efectos vinculantes para la Administración*

**Actualizado a fecha 12 de julio de 2022**

## ÍNDICE

- 1. Antes de salir de España.**
- 2. Trabajo de temporero en agricultura.**
- 3. Búsqueda de empleo.**
- 4. Condiciones de trabajo.**
- 5. Alta del trabajador en la seguridad social y cobertura sanitaria**
- 6. En caso de baja por enfermedad o accidente de trabajo.**
- 7. Direcciones de las instituciones de la Seguridad Social agrícola.**
- 8. Los subsidios familiares.**
- 9. Al finalizar el contrato de trabajo.**
- 10. Los derechos a la formación profesional.**
- 11. Buenas prácticas de seguridad e higiene.**
- 12. Más información. Instituciones españolas en Francia.**
- 13. Números de teléfonos de urgencia y direcciones de la Inspección de trabajo francesa.**

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

## RECOLECCIÓN DE FRUTA Y CAMPAÑA DE LA VENDIMIA 2022

Para luchar contra la circulación epidémica vinculada al Covid-19, se aplican las siguientes [normas para viajar a Francia](#) cuando llegan de un Estado miembro de la Unión Europea:

- La "tarjeta sanitaria" está reconocida para viajar dentro de la UE, en forma de **certificado europeo**, cuando se dispone de un certificado de vacunación completo, para que el calendario de vacunación se considere completo, las personas de 18 años o más deberán haber recibido una dosis complementaria de la vacuna de ARN mensajero a más tardar 9 meses después de la inyección de la última dosis requerida.
- Para los viajeros no vacunados, se mantiene la obligación de presentar el **resultado negativo de una prueba PCR de menos de 72 horas o de una prueba de antígenos de menos de 48 horas**.
- **Certificado de haber pasado la enfermedad del Covid-19** de menos de 6 meses desde el positivo.

### **Trabajar en la agricultura en Francia**

Para trabajar en la vendimia o en cualquier actividad de temporada en condiciones normales, resulta conveniente 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.

Es muy importante determinar con el empleador las condiciones del contrato: sueldo, días y horas de trabajo, condiciones de seguridad en el trabajo, seguro de salud complementario, así como el periodo de prueba. Igualmente hay que aclarar si el alojamiento está o no incluido y estimar los costes del transporte hasta el lugar de trabajo y de vuelta a España.

### **1. 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.
- Si ya ha trabajado en Francia el justificante de alta en la Seguridad Social.
- 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 carné de conducir.

- Seguro voluntario de repatriación (opcional)

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.

## **2. TRABAJO DE TEMPORERO EN LA AGRICULTURA**

Según Pôle Emploi el trabajo de temporero supone más de 800 000 contratos en Francia. Si bien el periodo de los contratos es variable según la región y la especie a recolectar, es principalmente de abril a octubre con un pico de actividad en verano.

Según ANEFA la vendimia representa un 45 % del empleo de temporero, con 336 000 contratos firmados.

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 los que trabajan en la misma explotación.

Pero puede ocurrir que se realicen 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 llevar a cabo una actividad de temporero y cuáles son los empleos de temporeros del momento**



-  Pomme, poire
-  Fruits jaunes d'été (abricot, pêche, nectarine)
-  Prunes (prune d'ente, mirabelle, quetsches)
-  Fruits rouges (framboises, cerises, fraises, mûres...)
-  Petits fruits d'automne (rosiers de table, kaki, noix, olives...)
-  Endive
-  Légumes d'été (tomate, poivron, piment, courgette...)
-  Bulbes (oignons, ail...)
-  Melons
-  Haricots secs (Coco poitevin et haricots tarbais)
-  Légumes verts et à racines (asperge, poireau, salade, chou, pomme de terre...)
-  Horticulture, pépinières (plantes en pot, bulbe, sapin de Noël...)
-  Céréales (céréales, betterave, houblon, fourrage)
-  Maïs semence
-  Tabac
-  Pomme de terre
-  Raisin
-  Huître

Source : Anefa

- **Bulbos**
- Ajo
- **Cereales, grandes cultivos**
- Remolacha
- Cereales
- Forrajes
- Lúpulo
- **Endivias**
- Endivia
- **Frutas amarillas de verano**
- Albaricoque
- Nectarina
- Melocotón
- **Frutos rojos**
- Cereza
- Frambuesa
- Mora
- Arándano
- Fresa
- **Legumbre seca**
- Coco de Paimpol
- Judía de Tarbes
- **Horticultura, viveros**
- Bulbo
- Lavanda
- Lirio de los valles
- Viveros
- Planta en tiesto
- Árbol de navidad
- Tulipanes
- **Ostras**
- Ostras
- **Jardín, espacios verdes**
- Jardines, espacios verdes
- **Verdura de verano**
- Berenjena
- Pepino
- Pepinillo
- Calabacín
- Berros
- Chile
- Plantas aromáticas
- Pimiento
- Tomate
- **Verduras verdes y de raíz**
- Alcachofa
- Espárragos
- Brócoli
- Zanahoria
- Apio
- Repollo
- Coliflor
- Espinacas
- Judías verdes
- Canónigos
- Nabo
- Puerro
- Patata primeriza
- Rábano
- Lechuga
- **Maíz**
- Maíz semilla
- **Melón**
- Melón
- Sandía
- **Frutas pequeñas de otoño**
- Castañas
- Clementina
- Higo
- Kiwi
- Nueces
- Aceitunas
- Uvas de mesa
- **Patatas**
- Patatas
- **Peras**
- Peras
- Manzanas
- **Albaricoques**
- Ciruela
- Ciruela de Ente
- Questche
- **Tabaco**
- Tabaco
- **Viticultura**
- Uva de vino

En la [Asociación Nacional por el Empleo y la Formación en Agricultura](https://www.anefa.org/qui-etes-vous/travailleurs-saisonniers-en-agriculture/) se puede encontrar donde se cultiva cada producto y los contactos para buscar empleo: <https://www.anefa.org/qui-etes-vous/travailleurs-saisonniers-en-agriculture/>

## CALENDARIO DE LOS DIFERENTES TRABAJOS DE TEMPORERO EN AGRICULTURA

### FRUTAS

		ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPT.	OCTUBRE	NOV.	DICIEMBRE	
FRUTAS	MANZANA	TALLA							ACLAREO			RECOLECCION		TALLA
	PERA										RECOLECCION			
	ALBARICOQUE			ACLAREO				RECOLECCION						
	MELOCOTON NECTARINA	TALLA					ACLAREO	RECOLECCION Y ACONDICIONAMIENTO					TALLA	
	CIRUELA	TALLA						RECOLECCION					TALLA	
	FRUTOS ROJOS				RECOLECCION									
	UVA DE MESA						EMPALIZAMIENTO DESHOJADO				RECOLECCION			
	KIWI	TALLA			ATADO							RECOLECCION	TALLA	
	ACEITUNA	RECOLECCION											RECOLECCION	
	CLEMENTINA	COLECCI											RECOLECCION	
	NUEZ CASTAÑA										RECOLECCION			

### VERDURAS

		ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPT.	OCTUBRE	NOV.	DICIEMBRE	
VERDURAS	ENDIVIA	CORTE Y ACONDICIONAMIENTO										ARRANQUE PUESTA EN CAJAS		
	TOMATE			TALLA, DESHOJADO, RECOLECCION Y ACONDICIONAMIENTO										
	MELON				SIEMBRA			RECOLECCION						
	PATATA TEMPRANA					REC ACONDICIONAMIENTO								
	JUDIAS SECAS (PAIMPOL Y							RECOLECCION						
	ESPARRAGOS			RECOLECCION										
	COL BROCOLI ALCACHOFA	MANTENIMIENTO Y RECOLECCION												
	ZANAHORIA NABO APIO	RECOLECCION									RECOLECCION			
	LECHUGA				RECOLECCION									
	PUERRO	RECOLECCION Y ACONDICIONAMIENTO										RECOLECCION Y ACONDICIONAMIENTO		
	AJO CEBOLLA ECHALOTE				SIEMBRA				RECOLECCION CONDICIONAMIENTO					
	PEPINO PEPINILLO	RECOLECCION Y ACONDICIONAMIENTO												
	PIMIENTO BERENJENA CALABACIN				MANTENIMIENTO RECOLECCION Y ACONDICIONAMIENTO									

## GRANDES CULTIVOS

		ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPT.	OCTUBRE	NOV.	DICIEMBRE
GRANDES CULTIVOS	CEREALES							COSECHA					
	FORRAJE					HENIFICACION				ENSILADO			
	PATATAS DE CONSERVACION								SELECCIÓN ACONDICIONAMIENTO				
	LUPULO				ENTUTORADO								
	REMOLACHA						DESHERBAJE MANUAL						
	SEMILLA MAIZ							DESMOCHADO DE MAIZ					
	TABACO								RECOLECCION				

## VIÑEDOS

		ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPT.	OCTUBRE	NOV.	DICIEMBRE
VIÑEDOS	VID	TALLA						EMPALIZAMIENTO			VENDIMIA		TALLA

## OSTRICULTURA

		ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPT.	OCTUBRE	NOV.	DICIEMBRE
OSTRICULTURA	OSTRAS							"TALLER MAREA"			SELECCIÓN Y ACONDICIONAMIENTO		

Fuente: [ANEFA](#)

### 3. BÚSQUEDA DE EMPLEO

#### 3.1 PÔLE EMPLOI

Para poder buscar ofertas de empleo pueden dirigirse a la [página de Internet de Pôle Emploi](#), el equivalente al SEPE (Servicio de Empleo Público Estatal) en España.

**El procedimiento es sencillo:**

La casilla **Métier, compétence** (Empleo buscado), indicar

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

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.

### En resumen:

- La casilla “Répondre” significa interesarse a dicha oferta. A veces se 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”

Además [Pôle Emploi](#) tiene una página web dedicada al trabajo de temporero “saisonnier”

### 3.2 ANEFA

También se pueden buscar [ofertas de empleo en el portal](#) 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 <https://www.lagriculture-recrute.org/>
2. En la web de ANEFA hay [un enlace directo](#) al **empleo de temporero** "Jobs saisonniers". **y se puede acceder a las guías de contactos** que identifican por departamentos y regiones las estructuras locales que gestionan los empleos temporeros en la agricultura.
3. También en algunos departamentos los ANEFA **elaboran un listado de ofertas “Livrets” de empleos de temporeros** en agricultura. Estos libros recogen de manera no exhaustiva, los puestos según la producción, características, periodo, competencias demandadas, así como el contacto con el empleador.

<https://www.anefa.org/anefa-en-region/>

<https://www.anefa.org/gui-etes-vous/travailleurs-saisonniers-en-agriculture/ose-devenir-saisonnier-avec-lanefa/>

#### Listado de ofertas “Livrets” de empleos para temporeros 2022

##### POITOU MARITIME

ANEFA POITOU MARITIME (Vienne, Deux-Sèvres et Charente-Maritime)

- <https://www.anefa.org/poitoumaritime/>
- [Livret saisonnier Poitou](#)
- [poitoumaritime@anefa.org](mailto:poitoumaritime@anefa.org)
- 05.49.44.75.25

## **CHARENTE**

El listado “Livret” puede solicitarse:

- <https://www.anefa.org/charente/>
- [adefa-charente@anefa.org](mailto:adefa-charente@anefa.org)
- 05.45.61.90.37

## **LOIRE - ATLANTIQUE**

- Puede consultar en el siguiente enlace <https://www.anefa.org/pays-de-la-loire/lagriculture-en-pays-de-la-loire/emploi-saisonnier/>

## **MAINE-ET-LOIRE**

- Puede consultarse en le web de Saisons en Anjou

## **VENDEE**

- Puede consultar en el siguiente enlace <https://www.anefa.org/wp-content/uploads/sites/9/2022/01/les2022-comprese.pdf>

### **3.3 WIZIFARM MISSION**

- <https://mission.wizi.farm/>

### **3.4 PROGRAMAS ESPECIALES**

- <https://desbraspourtonassiette.wizi.farm/>

### **3.5 AGENCIAS DE TRABAJO TEMPORAL**

#### **Empresas de trabajo temporal en Francia**

Otra posibilidad es a través de la inscripción en las agencias de trabajo temporal, «agence d’interim» cercanas al lugar donde quiera trabajar: las más conocidas son Adecco, Manpower, Randstad, Kelly Services, etc. Contáctelas de forma regular, físicamente o por teléfono (si no es posible puede hacerse por email, aunque resulta un procedimiento menos eficaz), para que puedan apreciar su disponibilidad y su motivación.

- <https://www.manpower.fr/>
- <https://www.adecco.fr/>
- <https://www.randstad.fr/>

### **Empresas de trabajo temporal en España**

También es posible encontrar trabajo en la recogida de fruta y vendimia a través de empresas de trabajo temporal en España que desplazan trabajadores a Francia. Además de darle de alta en la Seguridad Social española, en el caso de **empresas que desplazan trabajadores desde España**,<sup>1</sup> la empresa debe de comunicar, antes del comienzo del contrato, el desplazamiento de cada trabajador a la Seguridad Social española para la obtención de los documentos necesarios y a la [DREETS](#) (que realiza tareas similares a las de la Inspección de Trabajo española) del departamento donde vaya a trabajar.

La empresa que desplaza trabajadores debe respetar la legislación francesa en lo que se refiere a las condiciones de trabajo, remuneración, vacaciones y condiciones de alojamiento (cuando el empleador lo facilita). Más información, pulsando sobre [este enlace](#).

Infórmese bien de las condiciones de trabajo: sueldo, horas de trabajo semanales garantizadas, periodo de prueba si lo hubiese, coste y financiación del viaje España-Francia/ Francia-España y desplazamientos en Francia, **seguro médico complementario**<sup>2</sup> y alojamiento.

Un aspecto importante cuando se viene desde España es intentar llegar en grupo y no solo, sobre todo si es la primera vez que se viene.

### **3.6 OTRAS DIRECCIONES EN INTERNET**

- <https://www.indeed.fr/emplois?q=saisonnier+agricole&l=>
- <https://www.indeed.fr/Emplois-Vendanges>
- <https://www.vitijob.com/>
- <https://www.leboncoin.fr/>
- <https://www.agriaffaires.com/occasion/1/emploi-stage.html>

### **3.7 ATENCIÓN A LOS FRAUDES**

En ocasiones las ofertas de trabajo para la vendimia y la recogida de fruta y verdura son fraudulentas. Generalmente la estafa tiene su origen en un anuncio colgado en páginas de internet, incluso en Pôle Emploi. El anunciante suele pedir cuadrillas completas, ofrece unas buenas condiciones de trabajo y **solicita una cantidad de dinero** que puede ser para el transporte o para la traducción de documentos, cobra el dinero y no hay trabajo.

---

<sup>1</sup> El personal es contratado en España con contrato español y cotizaciones sociales en España y se envía posteriormente a trabajar a Francia.

<sup>2</sup> **La tarjeta sanitaria europea no cubre todos los gastos médicos en Francia ya que hay copago médico y este puede ser muy elevado, sobre todo en caso de hospitalización. Por ello y aún más en las circunstancias sanitarias actuales, es importante informar a los trabajadores tanto con Seguridad Social española como con seguridad social francesa, en caso de contrato francés de esta situación de forma explícita: existencia de copago y los costes posibles y sobre la conveniencia de la contratación de un seguro de salud complementario “Mutuelle Complémentaire de Santé”.**

También se han detectado fraudes que solicitan **el envío de tarjetas de prepago** tipo Tranchas, para cubrir gastos de instalación o por otro motivo. En otras ocasiones le piden un pago al trabajador a cambio de cheques siendo imposible cobrar los mismos por ser estos robados.

La clave para detectar éste y cualquier engaño es **que nunca se debe pagar por una oferta de trabajo**, aunque sea una cantidad pequeña. Es importante saber que **es raro que no haya un contacto previo con el empleador salvo que sea a través alguien de confianza que ya haya trabajado para la misma explotación agrícola o empresa.**

Si tuviese alguna duda puede contactar con la Consejería de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social en París o con las Oficinas de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social en Francia. Sus direcciones y los medios para contactar aparecen al final de este documento.

Puede obtener más información de cómo evitar los fraudes en el documento elaborado por Eures a través de [este enlace](#).

#### **4. CONDICIONES DE TRABAJO**

##### **4.1 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: carné 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 con los códigos BIC e IBAN.
- Permiso de conducir si se tiene.
- Cartilla de vacunas.

##### **4.2 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, de al menos 7 días, 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** está sometido a algunas disposiciones particulares:

- Una duración máxima de trabajo de 8 horas diarias, o 35 horas a la semana. Los menores de 16 años pueden trabajar 7 horas al día y 35 horas por semana, los menores de 15 un máximo de 32 horas a la semana.

- Prohibición del trabajo de noche.
- Prohibición de algunas tareas (lista de trabajos prohibidos del Código de Trabajo) o tareas sometidas a una serie de normas.
- Un salario mínimo (SMIC) que puede ser minorado en función de la edad.
- Una indemnización del 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.
- Es necesaria una autorización por escrito del representante del menor.

Más información sobre el trabajo de los menores a través de [este enlace](#):

### **4.3 EL 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 trata de una relación laboral de duración indefinida.

El contrato debe:

- Ser firmado por el empleador y el trabajador.
- Mencionar el número de Seguridad Social y el nombre del empleador.
- Referir 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 el convenio colectivo en vigor.
- Precisar el nombre y la dirección de la mutua complementaria de asistencia sanitaria y de la jubilación complementaria.
- Se le debe de dar un ejemplar firmado al empleado.

#### **Contrato de Temporada**

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

Se rige por el artículo 1242-2 del Código de Trabajo. Es un contrato de duración determinada que puede no mencionar una fecha fija de terminación. 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 de proveer realmente 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 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](#).

- **Días de descanso.**

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

- **Modulaciones.**

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.

- **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 de este. Si el trabajo se ha realizado antes del final del contrato, se sigue recibiendo la remuneración teniendo posibilidad de trabajar en otro sitio.

Más información sobre los contratos de trabajo temporal [en este enlace](#).

### **Contrato de Vendimia**

Este contrato se creó mediante el artículo 8 de la ley n.º 1246, de 21 de diciembre 2001, de financiación de la Seguridad Social para 2002. Está regulado en el Código Rural en los artículos L. 718-4 a L. 718-6.

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 de 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 Título de

Empleo Simplificado Agrícola. Dicho documento simplifica los trámites en el momento de la contratación y al finalizar la relación laboral.

#### **4.4 LA NÓMINA**

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.
- Si hubiese otras retenciones sobre salarios como anticipos, manutención, alojamiento etc.

#### **4.5 EL SALARIO**

El salario mínimo, que en Francia se denomina Salario Mínimo Interprofesional de Crecimiento (SMIC), [desde el 1 de mayo de 2022](#) **no puede ser inferior a 10,85 euros por hora trabajada**. Sobre este salario bruto, se realizan una serie de descuentos: las cotizaciones por desempleo, POR enfermedad, para la jubilación de base y la complementaria. El salario mínimo neto es de 8,58 euros por hora. No obstante, en los diferentes Departamentos **pueden existir acuerdos con salarios superiores al SMIC**, dependiendo de los distintos escalafones. Véase el final del documento.

En el caso de la vendimia se puede ser pagado «à la tache» (a destajo) por ejemplo, poniendo un precio por kilo recogido.

#### **4.6 LA JORNADA**

- **Tiempo máximo diario**

El tiempo de trabajo efectivo no debe ser superior a 10 horas al día. De manera excepcional, puede llegar a las 12 horas en los casos siguientes:

- A demanda del empleador, 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 rama) 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.

- **Tiempo máximo semanal**

El horario semanal legal es de 35 horas. En cualquier caso, si a petición del patrón se ampliase la actividad, 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.

El trabajador 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).

#### **4.7 LA RETRIBUCIÓN DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS**

La retribución de las horas extraordinarias se lleva a cabo a partir de 35 horas por semana; si el trabajador es pagado por horas, éstas 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**, un convenio, 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 deba de ser pagada con un 25% adicional dará lugar a una 1h 15 de tiempo de descanso compensatorio).

#### **4.8 EL PAGO DE LAS VACACIONES («CONGÉS PAYÉS»)**

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

#### **4.9 LAS MEJORAS EN ESPECIE**

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

##### **La 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.**

##### **El 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 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 este debe figurar en la nómina.

Para los vendimiadores, el precio del alojamiento varía en función de si el vendimiador dispone de una habitación individual o 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.

Ejemplo de condiciones de alojamiento en la región de [Nouvelle Aquitaine](#).

#### **MUY IMPORTANTE**

Desde el año 2020, existe **una ayuda específica para el alojamiento de los trabajadores temporeros agrícolas**. [Action Logement](#) apoya a las empresas agrícolas y el empleo de sus temporeros ofreciendo una ayuda de hasta 600 euros para contribuir a sus gastos de alojamiento.

La subvención se concede a todo asalariado de una empresa agrícola que ejerza una actividad estacional durante el período de la crisis sanitaria, cualquiera que sea el número de trabajadores de la empresa y la naturaleza del contrato de trabajo.

El importe a tanto alzado de la ayuda es de 150 euros al mes, renovable hasta un máximo de tres veces hasta un máximo de 600 euros por hogar. La ayuda podrá solicitarse hasta seis meses después del inicio del contrato de temporada agrícola.

La solicitud puede [descargarse a través de este enlace](#). Una vez cumplimentada y firmada, debe enviarse, acompañada de los justificantes requeridos a más tardar en los seis meses siguientes al inicio del trabajo estacional. Una vez aprobada, Action Logement le pagará la cantidad a la que tenga derecho. Más información en el [portal del Pôle Emploi](#) y en el de [la ANEFA](#).

#### **4.10 LA CLIMATOLOGÍA ADVERSA Y LAS INTEMPERIES EXCEPCIONALES**

Al temporero se le presentan dos situaciones:

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

En caso de suspensión colectiva del trabajo debido a las intemperies, el empleador abona la integridad del sueldo. Las horas no trabajadas se pueden recuperar según lo estipulado en el Código de Trabajo y en los convenios colectivos 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.

El patrón debe avisar a la Inspección de Trabajo (DREETS). Se trata de recuperar horas ya pagadas, con lo cual no se considerarán como horas suplementarias.

**En caso de que la DREETS apruebe una situación de paro parcial**, el Estado compensa al empleador abonándole una parte del sueldo por hora no trabajada. La indemnización de la actividad parcial pagada por el empleador al trabajador es del 60 % de la remuneración horaria bruta.

Dichas horas no trabajadas e indemnizadas no podrán ser recuperadas ni exigidas al trabajador por el empleador en las siguientes semanas. En cuanto a la «actividad parcial», «paro parcial» o «paro técnico», es de interés [conocer esta información](#).

#### **4.11 LA 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 la jubilación y a la seguridad social.

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

#### **4.12 LA RESIDENCIA FISCAL DE LOS TEMPOREROS**

Si usted trabaja y vive más de seis meses al año en Francia, pueden considerarle como residente fiscal en este país y su nómina sufrirá la correspondiente retención fiscal.

### **5. EL ALTA DEL TRABAJADOR EN LA SEGURIDAD SOCIAL Y COBERTURA SANITARIA**

#### **5.1 EL 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 (declaración de contratación).

Ello no obsta para que resulte recomendable que el propio trabajador verifique su alta para acelerar la obtención del número definitivo de afiliación, cuando es la primera vez que trabaja en Francia, cuando disponga de 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, certificado de identificación de la cuenta bancaria (en Francia conocido como el **RIB**) con los datos del IBAN y del BIC, así como el certificado de la empresa o del arrendador con el domicilio temporal del interesado.

#### **5.2 LA COBERTURA SANITARIA**

**El seguro sanitario francés cubre el 80 % del gasto de hospitalización** (quedando a cargo del paciente un 20 %, además de un *forfait* o cantidad fija diaria por hospitalización) y **el 70 % de los gastos médicos** de la tarifa establecida por la seguridad social. Para cubrir el resto de los gastos es importante tener un seguro complementario a través de una mutua sanitaria («*mutuelle de santé*»).

En el caso de accidente de trabajo y para ciertas afecciones reconocidas de larga duración la cobertura sanitaria de la seguridad social cubre el 100 % de los gastos sanitarios de acuerdo con las tarifas de la seguridad social.

Los empleadores tienen la obligación de proponer a todos los trabajadores un seguro complementario de salud («*mutuelle de santé*») y de sufragar, al menos, el 50 % de su coste. Todos los trabajadores, independientemente de su antigüedad en la empresa, deben de estar cubiertos por el régimen complementario y colectivo de salud.

Cuando los trabajadores tienen un contrato temporal o de interino de una duración de hasta tres meses o un contrato a tiempo parcial de menos de 15 horas por semana los empleadores pueden, en vez de proponer un seguro complementario, recurrir al «*versement santé*» para cumplir con esta obligación.

En este caso, el empleador da una cantidad de dinero en función del número de horas a trabajar y del coste del seguro de base. Con este pago el empleador participa financieramente en el contrato individual que tiene que contratar, en este caso, el propio trabajador en una «mutuelle de santé». El trabajador debe de ser informado al respecto desde el momento de su contratación.

Más información en el siguiente [enlace](#) y en la página web de la [MSA](#).

**Además, siempre es conveniente contar con un “Seguro de Repatriación” en caso de accidente (contratado opcionalmente en España por el trabajador).**

## **6. EN CASO DE BAJA POR ENFERMEDAD O ACCIDENTE DE TRABAJO**

### **6.1 TRABAJADORES CON UN CONTRATO DE TRABAJO FRANCÉS**

#### **BAJA POR ENFERMEDAD**

Cuando el estado de salud no le permite trabajar, se debe enviar la baja por enfermedad, «arrêt de travail», expedido por el médico (este parte puede ser expedido por cualquier médico) al empleador y a la seguridad social francesa, en su caso a la MSA, en un plazo de dos días. Si se prorrogase la baja se deberá enviar la prórroga. [Este enlace](#) lleva al portal de la MSA.

#### **La Indemnización diaria por enfermedad**

Durante la baja laboral, su contrato de trabajo se suspende y usted ya no recibe su salario, excepto en el caso de disposiciones especiales establecidas por su empresa. La indemnización de baja por enfermedad compensará la pérdida de salario causada por el paro laboral.

#### **Las condiciones para cobrar la indemnización**

Las condiciones para recibir prestaciones diarias por enfermedad varían según la duración de la baja por enfermedad.

#### **Si su baja por enfermedad es menor o igual a 6 meses**

Debe, en la fecha de comienzo de la baja:

- Haber cotizado durante los 6 meses anteriores a la baja por un salario al menos igual a 1 015 veces el importe del salario mínimo por hora;
- o haber trabajado al menos 150 horas en los 3 meses anteriores a la baja (o 90 días).

### **Si la baja es de más de 6 meses**

Debe:

- Haber cotizado durante 12 meses en la MSA y/o en otro régimen de seguro de salud;
- y haber cotizado por un salario al menos igual a 2.030 veces la cantidad del SMIC horario durante los 12 meses anteriores a la baja;
- o haber trabajado al menos 600 horas en los 12 meses o 365 días anteriores a la fecha de la baja.

### **El caso especial de los empleados que ejercen una ocupación estacional o discontinua**

Si no cumple con el monto de la cotización o las condiciones de tiempo de trabajo como se describe anteriormente, debe:

- haber contribuido con un salario al menos igual a 2 030 veces la cantidad del salario mínimo por hora durante los 12 meses naturales anteriores a la baja;
- o haber trabajado por lo menos 600 horas en los 12 meses civiles o 365 días consecutivos anteriores a la baja.

### **El cálculo de la indemnización diaria**

La cuantía de la indemnización diaria se calcula sobre el promedio de los salarios brutos de los tres meses anteriores a la fecha en que se dejó de trabajar (o de los doce últimos meses en caso de actividad estacional o discontinua), hasta un determinado límite. Por lo tanto, esta cantidad es variable.

Naturaleza de la indemnización diaria	% del salario diario de base	Importe mínimo	Importe máximo
Indemnización diaria por enfermedad	50 %	9,66 euros / día	<a href="#">48,69 euros / día</a>

La indemnización diaria se paga por la MSA cada 14 días después del periodo de carencia de tres días. Este periodo de carencia puede ser compensado por el empleador.

## **LOS ACCIDENTES DE TRABAJO**

### **Las gestiones necesarias**

Dentro de las 24 horas siguientes al accidente, usted o un tercero debe notificar a su empleador o jefe de establecimiento el accidente de trabajo, salvo fuerza mayor, y él deberá hacer la declaración a la MSA.

El médico que le examine debe, si encuentra que padece una lesión expedir un certificado médico por duplicado que describa la naturaleza de ésta y las posibles consecuencias del accidente. El médico 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 de ir a un médico en Francia, para que le atiendan y dejar constancia del **accidente. Debe evitarse volver a España sin haber realizado los trámites y contar con las autorizaciones necesarias** ya que se pueden perder los derechos, dificultar el cobro de la baja y la realización de la prueba de las lesiones. En ocasiones se invita al trabajador a volver a España de forma inmediata. No lo haga sin tener los papeles y los certificados necesarios (autorización médica y autorización administrativa de la MSA, que se explica más abajo).

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

### **La cobertura médica y la indemnización diaria**

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

Para no tener que adelantar el pago de los gastos médicos, es necesario **presentar el [parte de accidente de trabajo](#), que le entregará el empleador y que, al mismo tiempo, establece la declaración de accidente de trabajo**, a los profesionales sanitarios (médico, enfermero, fisioterapeuta, farmacéutico, etc.). La hoja es válida y debe conservarse, al menos, hasta el fin del tratamiento.

[A través de este enlace](#) pueden obtenerse los certificados y justificantes relacionados con los accidentes de trabajo y con las enfermedades profesionales.

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

### **Las indemnizaciones diarias en caso de baja por accidente de trabajo**

Las indemnizaciones diarias se recibirán desde el día siguiente a la suspensión del trabajo. El empleador deberá abonarle el sueldo correspondiente a la jornada del accidente. El importe de la indemnización se calcula, en principio, sobre la base del sueldo del mes anterior al accidente de trabajo:

- Los primeros 28 días, un 60 % del salario base. Con un [límite máximo](#) de 205,84 euros diarios.
- El 80 % del salario base a partir del día 29. Con un [límite máximo](#) de 274,46 euros por día.

Para cobrar la indemnización diaria:

- Debe de estar presente en su domicilio y en reposo de 9 a 11 horas y de 14 a 16 horas, y abstenerse de cualquier actividad sin el permiso de su médico.
- Someterse a los controles efectuados por la MSA o su empleador.

Más información en el siguiente [enlace](#).

### **Una indemnización en caso de incapacidad permanente**

Cuando se produzca 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.

### **MUY IMPORTANTE**

**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:**

- [S2](#), antiguo E 112, en caso de [enfermedad](#).
- [DA1](#), que ha sustituido al E 123, en caso de [accidente de trabajo](#).

A su llegada a España, deberá presentar el formulario correspondiente en 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.

#### **• La protección social complementaria**

Además de las prestaciones obligatorias de la MSA, los trabajadores se benefician de prestaciones complementarias. Para ello, es necesario cotizar para adquirir derechos en materia de jubilación complementaria y, eventualmente, a 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 prevención complementaria: muerte, incapacidad laboral, complementaria de gastos de salud.
- Acción social: ayudas a los viudos, a los huérfanos, a familiares y a los parados.

## **6.2 PARA TRABAJADORES DESPLAZADOS DESDE ESPAÑA (contratados por una empresa española)**

Los trabajadores desplazados en el extranjero y asegurados en España, es decir, cotizando a la Seguridad Social española, tienen los mismos derechos a las prestaciones de la Seguridad Social francesa y los mismos requisitos de acceso. La Dirección Provincial del INSS de la provincia en la que esté dado de alta el trabajador será la que valore la documentación y partes médicos del proceso.

De esta forma, para el supuesto concreto de trabajadores asegurados en España que realizan su actividad en Francia, serán de aplicación los reglamentos comunitarios (CE) nro. 883/04 y nro. 987/09. Lo importante es que estos trabajadores estén, efectivamente, dados de alta en el código de cuenta de cotización (CCC) de la empresa española para tener derecho a la IT.

### **Los requisitos, los efectos económicos y la cuantía**

Tienen la consideración de situaciones de incapacidad temporal las debidas a enfermedad común, accidente no laboral (contingencias comunes), enfermedad profesional y accidente de trabajo (contingencias profesionales), mientras el trabajador reciba asistencia sanitaria de la Seguridad Social en Francia (o en España si le han autorizado a retornar) y esté impedido para el trabajo.

#### **Los requisitos:**

Serán beneficiarios los trabajadores que se encuentren afiliados en España 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.

#### **Los efectos económicos y la cuantía de la prestación**

##### **Las contingencias comunes.**

Los efectos económicos serán a partir del cuarto día a contar desde la fecha de la baja y la cuantía de la prestación:

- Desde el cuarto día de la baja médica y hasta el vigésimo inclusive de la misma: 60 % de la base reguladora.<sup>3</sup>
- Desde el vigésimo primer día de la baja en adelante: 75 % de la base reguladora.<sup>4</sup>

### **Las contingencias profesionales.**

Los efectos económicos serán desde el día siguiente al de la baja, estando a cargo de la empresa el salario del día de la baja. La cuantía de la prestación es del 75 % de la base reguladora<sup>5</sup>

### **El procedimiento**

- El trabajador acudirá al médico o al hospital francés con uno de los formularios que abren derecho a la asistencia sanitaria: TSE, CPS, S1 (anteriormente E-106), S2 (anteriormente E-112), DA1 (anteriormente E-123).
- Solicitará al médico 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 en Francia 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 es un trabajador por cuenta ajena, también a su empresa.** Además, durante la situación de incapacidad temporal seguirá enviando a la citada Dirección Provincial y, **si es un trabajador por cuenta ajena, a la empresa, los certificados de prolongaciones de la baja, así como el de alta que emita el médico que le atiende en Francia.**
- La empresa deberá presentar el parte de baja en la Dirección Provincial del INSS correspondiente al domicilio donde esté dado de alta laboral el trabajador 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 que atiende al trabajador se seguirán enviando 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.

---

<sup>3</sup> La base reguladora es el resultado de dividir el importe de la base de cotización por contingencias comunes del mes inmediatamente anterior a aquél en que se produce la baja médica por el número de días a que corresponde tal cotización. Para los trabajadores contratados 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.

<sup>4</sup> 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 los trabajadores contratados 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.

- 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.

## 7. LAS DIRECCIONES DE LAS INSTITUCIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL AGRÍCOLA

Los interesados pueden consultar las direcciones de las diferentes MSA en todos los departamentos franceses, [a través de este enlace](#).

## 8. 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.

Los más importantes son las «allocations familiales» que se conceden a partir del segundo hijo a cargo y también si hay un solo hijo, pero a condición de que este 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, con un límite de edad fijado en 20 años para todos los hijos que no ejercen una actividad o que tengan una remuneración mensual inferior al 55 % del salario mínimo interprofesional. **Los importes**

Se toman en cuenta en 2022 los ingresos de 2020. Los topes en vigor del 01/01/2022 hasta el 31/12/ 2022. IMPORTES EN VIGOR DESDE EL 01/04/2022 HASTA EL 31/03/2023			
Hijos a cargo	Ingresos < o = a	Ingresos < o = a	Ingresos superiores a
2	70 074 euros Prestación: 134,46 euros	93 399 euros Prestación: 67,23 euros	93 399 euros Prestación: 33,62 euros
3	75 913 euros Prestación: 306,72 euros	99 238 euros Prestación: 153,36 euros	euros 99 238 Prestación: 76,69 euros
4	81 752 euros Prestación: 478,99 euros	105 077 euros Prestación: 239,5 euros	105 077 euros Prestación: 119,76 euros
Incremento por hijo mayor de 14 años	67,23 euros	33,62 euros	16,81 euros
Información proveniente del siguientes <a href="#">enlace</a> .			

## Condiciones y solicitud

Hay que acreditar una actividad y la afiliación a la seguridad social francesa

Se tiene 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 solo en el primer mes de su llegada a Francia pueden no acceder a este derecho).

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

- En el caso que el país competente para el pago de las prestaciones familiares solo sea Francia las prestaciones se pagarán hasta el final del mes trabajado (si acaba el día 15 se pagará hasta el día 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 al lugar de trabajo o del 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), 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 Trabajo, Migraciones y Seguridad Social o [consultar este portal de Internet](#).

## 9. AL FINALIZAR EL CONTRATO DE TRABAJO

El trabajador debe recibir:

- 1.- El saldo de los salarios y de las horas extraordinarias.
- 2.- La indemnización compensatoria de vacaciones cuyo importe es una décima 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. **Se recomienda conservar las nóminas hasta la jubilación.**

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

6.- Certificado del Centro de Empleo francés (Attestation Pôle Emploi).

Además, el trabajador debe solicitar y obtener de Pôle Emploi (véase dirección más abajo) el Formulario U1 (E 301) para hacer valer ante el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) los periodos trabajados en Francia, ya que estos se tienen en cuenta para el cálculo del tiempo trabajado en caso de desempleo posterior en España.

Para solicitar el [documento U1](#) es necesario completar el documento que puede conseguir en este enlace [Solicitud personal de formulario U1 /E301](#) y enviarlo a la dirección:

Pôle Emploi Services  
Service Mobilité Internationale  
TSA 10107  
92891 NANTERRE CEDEX 9  
europe.exchange@pole-emploi.fr

Es muy importante que el trabajador **conserv**e 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 citado en el párrafo anterior. Desde el 1 de junio de 2021, el Centro de Empleo sólo aceptará certificados empresariales válidos. Se rechazarán los certificados sobre modelos antiguos. Para estar seguro de estar al día, el Centro de Empleo [recomienda que las empresas lo hagan a través de la vía desmaterializada](#) (Internet).

## **10. LOS DERECHOS A LA FORMACION PROFESIONAL**

Como todo trabajador, se tiene derecho a la orientación y a la formación profesional.

- A la Cuenta Personal de Formación.
- Al CIF- CDD.
- A la preparación operacional al empleo (POE)
- A la licencia por Balance de Competencias.
- Al [Consejo en Evolución Profesional](#).

## **11. LAS 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 estar vacunado, especialmente contra el tétanos.

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 trampa 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, debe evitarse el trabajo cara a cara con otro vendimiador para no herirse.
- Protegerse del sol.
- Protegerse de los insectos, en especial de las garrapatas.
- 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).

**12. MÁS INFORMACIÓN**

Si tuviera dificultades para comunicarse en francés con el posible empleador o con Pôle Emploi, solicite la mediación de las Oficinas de Trabajo, 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: 00 33 (0) 153 70 05 20

Correo electrónico: [francia@mites.gob.es](mailto: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: 00 33 (0) 478 89 06 12

Correo electrónico: [lyon@mites.gob.es](mailto:lyon@mites.gob.es)

**OFICINA TRABAJO MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL DE PAU**

Dirección: 6, place Royale. 64000 PAU

Teléfono directo: 00 33 (0) 5 59 98 77 38

Teléfono Consulado: 00 33 (0) 559 27 32 40

Correo electrónico: [pau@mites.gob.es](mailto:pau@mites.gob.es)

**OFICINA DE TRABAJO MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL DE TOULOUSE**

Dirección : 16, rue Sainte Anne. 31000 Toulouse

Teléfono: 00 33 (0) 562 26 78 98

Fax: 00 33 (0) 33 562 26 00 63

Correo electrónico: [toulouse@mites.gob.es](mailto: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

E-mail: [cog.bayona@maec.es](mailto: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](mailto:cog.burdeos@maec.es)

Internet: <http://www.exteriores.gob.es/consulados/burdeos>

**CONSULADO GENERAL DE ESPAÑA EN ESTRASBURGO**

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](mailto:cog.estrasburgo@maec.es)

Internet : [www.exteriores.gob.es/Consulados/Estrasburgo](http://www.exteriores.gob.es/Consulados/Estrasburgo)

**CONSULADO GENERAL DE ESPAÑA EN LYON**

1, rue Louis Guérin

69100 VILLEURBANNE

Tel.: 00 33 (0) 478 89 64 15

Fax : 00 33 (0) 4 78 89 89 25

E-mail : [cog.lyon@maec.es](mailto: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](http://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](http://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

E-mail: cog.pau@maec.es

Internet: <http://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](http://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: <http://www.exteriores.gob.es/Consulados/Toulouse>

**13. LOS NÚMEROS DE TELÉFONO DE URGENCIAS**

- **SAMU (Servicio de Asistencia Médica de Urgencias): 15**
- **POLICIA: 17**
- **BOMBEROS: 18**
- **URGENCIAS: 112**
- **URGENCIA SOCIAL: 115**

#### 14. LA INSPECCIÓN DE TRABAJO EN FRANCIA

- <https://dreets.gouv.fr/>

**Fuentes:** [Servicio Público](#) francés y la [Guía de temporeros de ANEFA](#).

## ANEXO

### SALARIOS DE VENDIMIAS POR CATEGORIAS Y DEPARTAMENTOS EN FRANCIA 2021

#### AVISO

Los salarios de la vendimia se fijan en negociaciones departamentales, pero en una gran parte de departamentos se constata la tendencia a no considerar los trabajos de la vendimia como una actividad específica que requiera una regulación particular, por considerar que los convenios colectivos territoriales aplicables a la agricultura permiten incluir en ellos la actividad de los vendimiadores.

Aunque estos convenios se suelen negociar anualmente, en ocasiones no se llega a un acuerdo y es necesario actualizar al salario mínimo anual y, en algunos casos, es necesario actualizar los demás salarios en función de cada convenio. Para los departamentos en los que no tengamos un convenio colectivo o acuerdo del año en curso, se incrementa los salarios mínimos al nivel de SMIC (es posible que las categorías superiores a la mínima tengan un salario superior al mínimo por convenio). La relación de convenios colectivos se puede encontrar [a través de este enlace](#).

Los convenios se publican en una gran parte de los casos en los [portales de la Dreets](#) de la Región a la que pertenece el Departamento en cuestión.

A continuación se indican los datos de los salarios de las vendimias en los diferentes Departamentos, según las informaciones obtenidas por las Oficinas de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social en Francia. En cualquier caso, téngase en cuenta que **esta información no es de carácter vinculante para esta Administración.**

El salario indicado es bruto, y sobre el mismo se realizan una serie de descuentos, por desempleo, enfermedad, jubilación, etc.

En el [Convenio Colectivo Nacional de Producción Agrícola y CUMA](#) (Cooperativas de Utilización de Material Agrícola, IDCC 7024), de fecha 15 de septiembre de 2020, sindicatos y empresarios acordaron que los asalariados empleados en actividades de vendimia y de recolección de frutas y verduras se atenderán a dicho convenio colectivo. La revalorización del SMIC el 1 de mayo de 2022 tiene una consecuencia directa en la escala salarial aplicable a todas las empresas de producción agraria y CUMA desde el 1 de mayo de 2022.

De hecho, [los empleados no pueden recibir una remuneración mensual bruta inferior al valor del SMIC](#). Si el mínimo acordado colectivamente es inferior al salario mínimo, el empresario paga un complemento salarial para alcanzar el salario mínimo. Si el mínimo acordado es superior al salario mínimo, el empresario paga lo previsto en el convenio colectivo. [El empresario](#) puede ser multado con 1 500 euros si paga al empleado menos del salario mínimo y [condenado a pagar los salarios atrasados de los últimos 3 años](#). En caso de conflicto con el empleador podrá iniciar el correspondiente procedimiento ante [«Le conseil de prud'hommes»](#). También se puede

recurrir al servicio de salud laboral y/o a la Inspección de Trabajo para tratar los problemas relacionados con las condiciones de trabajo.

Teniendo en cuenta el aumento del SMIC el 1 de mayo de 2022, los interlocutores sociales han decidido modificar el [Anexo 1](#) tal y como está en el Convenio Colectivo Nacional de Producción Agrícola y Producción y CUMA del 15 de septiembre de 2020. [Enmienda n.º 5 de 15 de junio de 2022](#), cuya publicación oficial seguía [pendiente a fecha 8 de julio de 2022](#).

Nivel	Remuneración bruta por hora, en euros
1	10,85
2	10,94
3	11,11
4	11,35
5	11,88
6	12,47
7	13,21
8	14,16
9	15,34
10	17,02
11	19,36
12	22,15

### 1) SEDE PARIS

Departamento del **AISNE**. [Convenio colectivo 9021](#). [Enmienda n.º 129 de 3 de febrero de 2022](#).

Coeficientes		Salario por hora
<b>Trabajos técnicos</b>		
Emploi exécutants	1	10,57
	2	10,85
Trabajos especializados	1	11,02
	2	11,13
Trabajos cualificados	1	11,39
	2	11,65
Trabajos altamente cualificados	1	12,06
	2	12,58
Supervisor técnico - 1	1	13,25
	2	13,97
Supervisor técnico - 2	1	14,62
	2	15,32
Cuadro 1		17,10
Cuadro 2		20,27
<b>Trabajos administrativos</b>		
Trabajos administrativos	1	10,57
	2	10,86

Trabajos cualificados	1	11,22
	2	11,48
Trabajos altamente cualificados	1	11,92
	2	12,41
Técnico administrativo y contable	1	13,09
	2	13,83
Directivos 1		17,10
Directivos 2		20,27

Departamento de **ALSACIA**. [Convenio colectivo 8422](#). [Enmienda n.º 16 de 17 de enero 2020](#).

- Nivel 1 escala 1 10,15 €/hora
- Nivel 1 escala 2 10,22 €/hora
- Nivel 1 escala 3 10,33 €/hora
- Nivel 2 escala 1 10,42 €/hora
- Nivel 2 escala 2 10,53 €/hora
- Nivel 3 escala 1 10,60 €/hora
- Nivel 3 escala 2 10,82 €/hora
- Nivel 4 escala 1 11,09 €/hora
- Nivel 4 escala 2 11,68 €/hora
- Nivel 5 escala 1 12,38 €/hora
- Nivel 5 escala 2 13,48 €/hora

Departamento de **CHARENTE**. [Convenio colectivo 9161](#). [Enmienda n.º 128 du 24 enero 2020](#).

- Nivel 1 Coeficiente 100 10,15 €/hora
- Nivel 2 Coeficiente 201 10,52 €/hora
- Nivel 2 Coeficiente 202 10,69 €/hora
- Nivel 3 Coeficiente 301 10,83 €/hora
- Nivel 3 Coeficiente 302 10,90 €/hora
- Nivel 4 Coeficiente 401 11,52 €/hora
- Nivel 4 Coeficiente 402 12,05 €/hora

Departamento de **ALTA NORMANDÍA** [Convenio colectivo 8233](#). El Ministro de Agricultura y Alimentación ha prorrogado, [mediante orden publicada el 11 de febrero de 2022](#), las tablas salariales que figuran en la [Enmienda nº 61 de 9 de noviembre de 2021](#).

- Nivel 1 escala 1 10,48 €/hora
- Nivel 1 escala 2 10,61 €/hora
- Nivel 2 escala 1 10,85 €/hora
- Nivel 2 escala 2 11,11 €/hora
- Nivel 3 escala 1 11,38 €/hora

- Nivel 3 escala 2 11,79 €/hora
- Nivel 4 escala 1 12,00 €/hora
- Nivel 4 escala 2 12,35 €/hora
- Nivel 5 escala 1 13,39 €/hora
- Nivel 5 escala 2 13,95 €/hora

Departamento de **BAJA NORMANDÍA** [Convenio colectivo 8252](#). El Ministro de Agricultura y Alimentación ha prorrogado, [mediante orden publicada el 11 de febrero de 2022](#), las tablas salariales que figuran en la [Enmienda nº 70 de 9 noviembre de 2021](#).

- Nivel 1 escala 1 10,48 €/hora
- Nivel 1 escala 2 10,61 €/hora
- Nivel 2 escala 1 10,85 €/hora
- Nivel 2 escala 2 11,11 €/hora
- Nivel 3 escala 1 11,38 €/hora
- Nivel 3 escala 2 11,79 €/hora
- Nivel 4 escala 1 12,00 €/hora
- Nivel 4 escala 2 12,35 €/hora
- Nivel 5 escala 1 13,39 €/hora
- Nivel 5 escala 2 13,95 €/hora

Departamento de **DORDOGNE**: [Convenio colectivo 9241](#). [Enmienda n.º 4 de 14 de enero 2020](#).

- Coeficiente 101 10,15 €/hora
- Coeficiente 102 10,25 €/hora
- Coeficiente 201 10,32 €/hora
- Coeficiente 202 10,49 €/hora
- Coeficiente 301 10,65 €/hora
- Coeficiente 302 10,86 €/hora
- Coeficiente 401 11,05 €/hora
- Coeficiente 402 11,35 €/hora

Departamento de **CHARENTE MARITIME**. [Convenio colectivo 9171](#). [Enmienda n.º 40 de 15 de enero 2020](#).

- Nivel 1 escala 1 (100) 10,15 €/hora
- Nivel 2 escala 1 (201) 10,52 €/hora
- Nivel 2 escala 2 (202) 10,57 €/hora
- Nivel 3 escala 1 (301) 10,83 €/hora

- Nivel 3 escala 2 (302) 10,90 €/hora
- Nivel 4 escala 1 (401) 11,52 €/hora
- Nivel 4 escala 2 (402) 12,05 €/hora

Departamentos de **COTE D'OR, NIEVRE ET YONNE**. [Convenio colectivo 8262](#). [Enmienda n.º 64 de 9 enero 2020](#).

- Nivel 1 escala 1 10,15 €/hora
- Nivel 1 escala 2 10,33 €/hora
- Nivel 2 escala 1 10,52 €/hora
- Nivel 2 escala 2 10,72 €/hora
- Nivel 3 escala 1 11,21 €/hora
- Nivel 3 escala 2 11,51 €/hora
- Nivel 4 escala 1 11,90 €/hora
- Nivel 4 escala 2 12,49 €/hora

Departamentos de **CHAMPAGNE DELIMITADA**. [Convenio colectivo 8216](#). [Enmienda n.º 216 de 16 de febrero 2021](#).

- Nivel A escala 1 (101) 10,25 €/hora
- Nivel A escala 2 (102) 10,35 €/hora
- Nivel B escala 1 (201) 10,47 €/hora
- Nivel B escala 2 (202) 10,82 €/hora
- Nivel C escala 1 (301) 12,20 €/hora
- Nivel C escala 2 (302) 13,11 €/hora
- Nivel D escala 1 (401) 13,74 €/hora
- Nivel D escala 2 (302) 14,59 €/hora

**CHAMPAGNE DELIMITÉE**: Acuerdo Tripartito de 5 de marzo 2020.

- Coeficiente 120 10,36 €/hora
- Coeficiente 130 10,89 €/hora
- Coeficiente 140 11,42 €/hora
- Coeficiente 150 11,96 €/hora
- Coeficiente 160 12,49 €/hora
- Coeficiente 170 13,03 €/hora
- Coeficiente 175 13,29 €/hora
- Coeficiente 180 13,56 €/hora
- Coeficiente 190 14,09 €/hora
- Coeficiente 195 14,36 €/hora

## 2) OFICINA DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL DE LYON.

Departamento de **ARDECHE (07)** [Convenio colectivo 9071](#). [Enmienda n.º 65 de 10 de mayo de 2019](#).

▪ Nivel 1 escala 1	10,03 €/hora
▪ Nivel 1 escala 2	10,12 €/hora
▪ Nivel 2 escala 1	10,18 €/hora
▪ Nivel 2 escala 2	10,28 €/hora
▪ Nivel 3 escala 1	10,48 €/hora
▪ Nivel 3 escala 2	10,68 €/hora

Departamento del **AIN (01)** [Convenio colectivo 9011](#). [Enmienda n.º 24 de 15 de septiembre de 2020](#).

▪ Nivel 1 escala 1	10,15 €/hora
▪ Nivel 1 escala 2	10,23 €/hora
▪ Nivel 2 escala 1	10,39 €/hora
▪ Nivel 2 escala 2	10,62 €/hora
▪ Nivel 3 escala 1	10,87 €/hora
▪ Nivel 3 escala 2	11,08 €/hora

Departamento de **SAÔNE ET LOIRE (71)** [Convenio colectivo 9712](#). [Enmienda n.º 144 de 15 de enero de 2020](#).

▪ Nivel 1	10,15 €/hora
▪ Nivel 2	10,40 €/hora
▪ Nivel 3 escala 1	10,60 €/hora
▪ Nivel 3 escala 2	10,75 €/hora

Departamento del **RÓDANO (69)** [Convenio colectivo 9691](#). [Enmienda n.º 30 de 2 de marzo 2020](#).

▪ Nivel 1 escala 1	10,15 €/hora
▪ Nivel 1 escala 2	10,24 €/hora
▪ Nivel 2 escala 1	10,33 €/hora
▪ Nivel 2 escala 2	10,46 €/hora

Departamento de **HAUTE LOIRE ET LOZERE (43)** [Convenio colectivo 8832](#). [Enmienda n.º 87 de 10 de febrero 2022](#).

Departamento de la **DRÔME (26)**: [Convenio Colectivo 9261](#). [Enmienda n.º 128 de 18 de febrero 2020](#).

▪ Nivel 1 escala 1	10,15 €/hora
▪ Nivel 1 escala 2	10,24 €/hora

- Nivel 2 escala 1 10,30 €/hora
- Nivel 2 escala 2 10,43 €/hora

Departamento de **ISERE (38)**: [Convenio colectivo 9383](#). [Enmienda n.º 8 de 17 de enero 2020](#).

- Nivel 1 escala 1 10,15 €/h
- Nivel 1 escala 2 10,22 €/h
- Nivel 2 escala 1 10,27 €/h
- Nivel 2 escala 2 10,35 €/h

Departamento de **PUY DE DÔME (63)**: [Convenio colectivo 9631](#) . [Enmienda n.º 101 de 13 de enero 2020](#).

- Nivel 1 escala 1 10,15 €/h
- Nivel 1 escala 2 10,30 €/h
- Nivel 2 escala 1 10,37 €/h
- Nivel 2 escala 2 10,68 €/h

### **3. OFICINA DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL DE MONTPELLIER:**

Departamento **HAUTES-ALPES** [Convenio Colectivo 9051](#). [Enmienda n.º 67 de 17 de enero de 2020](#).

- Nivel 1 escala 1 10,15 €/hora
- Nivel 1 escala 2 10,26 €/hora
- Nivel 2 escala 1 10,31 €/hora
- Nivel 2 escala 2 10,36 €/hora
- Nivel 3 escala 1 10,42 €/hora
- Nivel 3 escala 2 10,55 €/hora
- Nivel 4 escala 1 10,77 €/hora
- Nivel 4 escala 2 11,02 €/hora

Departamento de **HERAULT**. [Convenio colectivo 9341](#). [Enmienda n.º 185 de 23 enero 2020](#).

- Coeficiente 135 10,15 €/hora
- Coeficiente 140 10,28 €/hora
- Coeficiente 145 10,40 €/hora
- Coeficiente 150 10,76 €/hora
- Coeficiente 155 11,06 €/hora
- Coeficiente 160 11,40 €/hora
- Coeficiente 170 12,10 €/hora

Si bien el Departamento de Herault tampoco tiene parrilla una específica de salarios de la vendimia y la recogida de fruta, por lo que le es de aplicación lo establecido en el [Convenio Colectivo Nacional](#), conviene señalar dos particularidades:

- En el caso de un contrato de trabajo a tiempo completo (35 horas semanales) para las horas trabajadas más allá de los 35 semanales, el importe horario de la parrilla nacional debe incrementarse en:
  - 25 % entre la hora 36 y la 43 trabajadas a la semana.
  - 50 % a partir de la hora 44 trabajada en la semana.
- Por el contrario, en el caso de un contrato de trabajo a tiempo parcial (menos de 35 horas semanales de trabajo), el incremento de las horas complementarias será de un 10 % para cada hora cumplida de más en relación con el contrato, con el límite de 10 horas, y de un 25 % para cada hora cumplida entre la 10 y 1/3 de las horas previstas en el contrato de trabajo.

Département de **BOUCHES DU RHONE**. [Convenio Colectivo 9131](#). [Enmienda n.º 54 de 27 febrero 2020](#).

▪ Nivel 1 escala 1:	10,15 €/hora
▪ Nivel 1 escala 2:	10,31 €/hora
▪ Nivel 2 escala 1:	10,41 €/hora
▪ Nivel 2 escala 2:	10,53 €/hora
▪ Nivel 3 escala 1	10,63 €/hora
▪ Nivel 3 escala 2	10,84 €/hora
▪ Nivel 4 escala 1	11,10 €/hora
▪ Nivel 4 escala 2	11,54 €/hora

Departamento de **VAUCLUSE**: [Convenio Colectivo 9841](#). [Enmienda n.º 97 de 9 de febrero de 2018](#).

▪ Nivel 1 grado 1	9,88 €/hora
▪ Nivel 1 grado 2	10,08 €/hora
▪ Nivel 2 grado 1	10,23 €/hora
▪ Nivel 2 grado 2	10,47 €/hora
▪ Nivel 3 grado 1	10,77 €/hora
▪ Nivel 3 grado 2	11,15 €/hora
▪ Nivel 4 grado 1	11,30 €/hora
▪ Nivel 4 grado 2	11,45 €/hora

Departamento de **PIRINEOS ORIENTALES**: [Convenio Colectivo 9661](#). [Enmienda n.º 186 de 28 de enero de 2020](#).

▪ Coeficiente 100	10,15 € /hora
▪ Coeficiente 125	10,16 € /hora
▪ Coeficiente 135	10,18 € /hora
▪ Coeficiente 140	10,40 € /hora
▪ Coeficiente 150	10,47 € /hora
▪ Coeficiente 160	10,90 € /hora
▪ Coeficiente 170	11,28 € /hora

Departamento del **AUDE**. [Convenio colectivo vitícola 9112](#) [Enmienda n.º 53 de 30 de enero 2020](#).

▪ Nivel 1 grado 1	10,15 € /hora
▪ Nivel 1 grado 1	10,20 € /hora
▪ Nivel 2 grado 2	10,25 € /hora
▪ Nivel 3 grado 1	10,40 € /hora
▪ Nivel 3 grado 2	10,71 € /hora
▪ Nivel 4 grado 1	11,13 € /hora
▪ Nivel 4 grado 2	11,89 € /hora

Departamento de **GARD** [Convenio Colectivo 9301](#). [Enmienda n.º 26 de 16 de enero 2020](#).

▪ Coeficiente 115	10,15 € /hora
▪ Coeficiente 125	10,55 € /hora
▪ Coeficiente 135	10,64 € /hora
▪ Coeficiente 140	10,77 € /hora
▪ Coeficiente 145	11,06 € /hora
▪ Coeficiente 150	11,37 € /hora
▪ Coeficiente 160	11,99 € /hora

Departamento de **VAR** [Convenio colectivo 9831](#). [Enmienda n.º 123 de 12 de marzo de 2021](#).

▪ Nivel 1 grado 1	10,25 € /hora
▪ Nivel 1 grado 2	10,63 € /hora
▪ Nivel 2 grado 1	10,79 € /hora
▪ Nivel 2 grado 2	10,91 € /hora
▪ Nivel 3 grado 1	11,16 € /hora

- Nivel 3 grado 2 11,27 €/hora
- Nivel 4 grado 1 11,43 €/hora
- Nivel 4 grado 2 11,67 €/hora

#### 4) OFICINA DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL DE PAU:

Departamento de **PIRINEOS ATLÁNTICOS**. [Convenio Colectivo 9641](#). No existe ningún acuerdo territorial para el año 2022 en el departamento de los Pirineos Atlánticos. Por tanto, [es el convenio colectivo nacional el que se aplica](#).

Departamento de **ALTOS PIRINEOS 2020**. [Convenio colectivo 9651](#). [Enmienda n.º 102 de 10 de enero 2020](#).

- Nivel 1 escala 1 10,17 €/hora
- Nivel 1 escala 2 10,54 €/hora
- Nivel 2 escala 1 10,62 €/hora
- Nivel 2 escala 2 10,67 €/hora
- Nivel 3 escala 1 10,92 €/hora
- Nivel 3 grado 2 11,24 €/hora
- Nivel 4 grado 1 11,65 €/hora
- Nivel 4 grado 2 11,96 €/hora

Departamento del **GERS**. [Convenio colectivo 9321](#). [Enmienda n.º 124 de 29 de enero de 2020](#).

- Nivel 1 escala 1 10,15 €/hora
- Nivel 1 escala 2 10,41 €/hora
- Nivel 2 escala 2 10,54 €/hora
- Nivel 3 escala 1 10,70 €/hora
- Nivel 3 grado 2 10,81 €/hora
- Nivel 4 grado 1 11,04 €/hora
- Nivel 4 grado 2 11,44 €/hora

[Convenio colectivo 9321](#). Enmienda de enero de 2021.

- Coeficiente 100 (cortadores): 10,25 €/hora
- Coeficiente 160 (portadores): 10,70 €/hora
- Coeficiente 200 (conductor máquinas): 11,44 €/hora

Departamento de **LAS LANDAS**. El departamento de las Landas no tiene una cláusula salarial específica para los vendimiadores. Por lo tanto, procede aplicar las disposiciones del convenio

colectivo de la producción agrícola y de las CUMA (IDCC 7024), es decir, la [Enmienda n.º 5 de 15 de junio de 2022](#).

#### 5) OFICINA DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL DE TOULOUSE

Departamento de **TARN**. [Convenio colectivo 9811](#). [Enmienda n.º 50 de 14 de enero 2020](#).

▪ Nivel 1 escala 1	10,15 €/hora
▪ Nivel 1 escala 2	10,20 €/hora
▪ Nivel 2 escala 1	10,25 €/hora
▪ Nivel 2 escala 2	10,33 €/hora
▪ Nivel 3 escala 1	10,43 €/hora
▪ Nivel 3 grado 2	10,64 €/hora
▪ Nivel 4 grado 1	11,01 €/hora
▪ Nivel 4 grado 2	11,43 €/hora

Departamento de **HAUTE GARONNE** [Convenio colectivo 9311](#). [Enmienda n.º 7 de 28 de enero 2020](#).

▪ Nivel 1 escala 1	Coeficiente 100	10,21 €/hora
▪ Nivel 1 escala 2	Coeficiente 110	10,56 €/hora
▪ Nivel 2 escala 1	Coeficiente 130	10,73 €/hora
▪ Nivel 2 escala 2	Coeficiente 145	10,90 €/hora
▪ Nivel 3 escala 1	Coeficiente 160	11,11 €/hora
▪ Nivel 3 grado 2	Coeficiente 180	11,34 €/hora
▪ Nivel 4 grado 1	Coeficiente 200	11,60 €/hora
▪ Nivel 4 grado 2	Coeficiente 220	11,83 €/hora

Departamento de **TARN ET GARONNE** [Convenio colectivo 9821](#). [Enmienda n.º 95 de 6 de marzo de 2020](#).

▪ Nivel 1 escala 1:	Coeficiente 100	10,15 €/hora
▪ Nivel 1 escala 2:	Coeficiente 110	10,22 €/hora
▪ Nivel 2 escala única	Coeficiente 130	10,37 €/hora
▪ Nivel 3 escala 1:	Coeficiente 150	10,55 €/hora
▪ Nivel 3 escala 2:	Coeficiente 165	10,90 €/hora
▪ Nivel 4 grado 1:	Coeficiente 180	11,24 €/hora
▪ Nivel 4 grado 2:	Coeficiente 190	11,66 €/hora