



RECOLECCIÓN DE FRUTA Y CAMPAÑA DE LA VENDIMIA 2020

HOJA INFORMATIVA

**MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMIA 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

SEPTIEMBRE 2020

ÍNDICE

- 1. Trabajo de temporero en agricultura.**
- 2. Antes de salir de España.**
- 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

2020

Año excepcional

Debido a las condiciones sanitarias por la pandemia de coronavirus Francia aprobó el estado de alerta sanitaria desde 22 de marzo hasta el 10 de julio. Con motivo de esta crisis sanitaria restableció el control de fronteras¹ y **prohibió la entrada de trabajadores con la excepción** de los transportistas de mercancías y del personal sanitario para la lucha contra el COVID 19. El 20 de mayo una instrucción del primer ministro² incluyó la posibilidad de **entrada en Francia de los trabajadores temporeros agrícolas y de trabajadores desplazados** con condiciones. El 21 de junio se levantaron todas las restricciones de circulación a las personas que procedían de España.

En la actualidad no hay control de fronteras ni condiciones de cuarentena para los ciudadanos que vienen de un país de la UE o del espacio Schengen³.

Debido a las circunstancias excepcionales y al cierre de las fronteras que impedía la contratación de temporeros extranjeros en marzo se calculó que iban a ser necesarios 200.000 trabajadores temporales en la agricultura, **considerada como un sector esencial**. Por ello para poder cubrir estos puestos de trabajo y poder asegurar las necesidades para la recolección se lanzaron numerosas iniciativas y se aprobaron medidas excepcionales de las que se pueden destacar la creación de la plataforma ⁴<https://desbraspourtonassiette.wizi.farm/> para contratar trabajadores y posibilidad de compatibilizar la actividad parcial con un trabajo en la agricultura.

En este contexto el ministerio de trabajo, en el marco de un grupo de trabajo liderado por el INTEFP (Instituto Nacional de Trabajo, Empleo y Formación Profesional), con la colaboración de los Ministerios de Agricultura y Economía y otros organismos han elaborado una serie de [fichas de asesoramiento](#) **destinadas a los empleadores, que son los responsables de la salud y la seguridad de sus empleados, pero que también serán útiles para todos los trabajadores, para protegerse del riesgo de contaminación con COVID-19.**

Puede encontrar entre otras las siguientes fichas:

¹ <http://circulaire.legifrance.gouv.fr/index.php?action=afficherCirculaire&hit=1&r=44968>
http://circulaire.legifrance.gouv.fr/pdf/2020/05/cir_44968.pdf

² http://circulaires.legifrance.gouv.fr/pdf/2020/05/cir_44977.pdf
<https://travail-emploi.gouv.fr/actualites/l-actualite-du-ministere/article/covid-19-travailleurs-saisonniers-ou-detaches-une-circulaire-fixe-les>

³ (Información a 9 de septiembre) La información se actualizará durante el periodo de epidemia en <http://www.mites.gob.es/es/mundo/consejerias/francia/webempleo/index.htm> (margen de por lo menos 48 horas días laborables)

⁴ <https://www.editions-legislatives.fr/actualite/coronavirus-mobilisation-pour-soutenir-l-emploi-dans-la-filiere-agricole>

- Ficha "Actividades agrícolas" | [Descargar la ficha \(en español\)](#)
- Ficha "Trabajo de temporada" | [Descargar la ficha \(en español\)](#)
- Ficha "Actividad vitícola o de vinificación" | [Descargar la ficha](#)

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 del 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 vuelta a España.

1. TRABAJO DE TEMPORERO EN LA AGRICULTURA

Según Pôle emploi el trabajo de temporero supone más de 800.000 contratos en Francia. El periodo de los contratos es variable según la región y la especie a recolectar, este 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 se puede llevar a cabo una actividad de temporero? Cuáles son los empleos de temporeros del momento



- **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
- Muguet
- 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
- Mâche
- Nabo
- Puerro
- Patata primeriza
- Rábano

- Lechuga

- **Maíz**

- maíz semence

- **Melón**

- Melón
- Sandia

- **Frutas pequeñas de otoño**

- Castañas
- Clementina
- Higo
- Kiwi
- Nueces
- Aceitunas
- Uvas de mesa

- **Patatas**

- Patatas

- **Patatas, peras**

- Peras
- Manzanas

- **Albaricoques**

- Mirabelle Ciruela
- Prune d'ente
- Questche

- **Tabaco**

- Tabaco

- **Viticultura**

- Uva de vino

Haciendo clic en cada producto puede encontrar donde se cultiva cada y los contactos para buscar empleo. <http://www.anefa.org/emplois-saisonniers>

CALENDARIO DE LOS DIFERENTES TRABAJOS DE TEMPORERO EN AGRICULTURA

FRUTAS

F R U T A S		ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPT	OCTUBRE	NOV	DICIEMBRE	
	MANZANA	TALLA						ACLAREO		RECOLECCION				TALLA
	PERA									RECOLECCION				
	ALBARICOQUE				ACLAREO			RECOLECCION						
	MELOCOTON	TALLA				ACLAREO		RECOLECCION Y ACONDICIONAMIENTO					TALLA	
	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

V E R D U R A S		ENERO		FEBRERO		MARZO		ABRIL		MAYO		JUNIO		JULIO		AGOSTO		SEPT.		OCTUBRE		NOV.		DICIEMBRE							
	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	MANTENIMIENTO Y RECOLECCION																													
	ALCACHOFA	MANTENIMIENTO Y RECOLECCION																													
	ZANAHORIA	RECOLECCION																	RECOLECCION												
	NABO APIO	RECOLECCION																													
	LECHUGA							RECOLECCION																							
	PUERRO	RECOLECCION Y ACONDICIONAMIENTO																		RECOLECCION Y ACONDICIONAMIENTO											
	AJO CEBOLLA							SIEMBRA								REECOLECCION CONDICIONAMIENTO															
	ECHALOTE	RECOLECCION Y ACONDICIONAM INETO																													
	PEPINO	RECOLECCION Y ACONDICIONAM INETO																													
	PEPINILLO	RECOLECCION Y ACONDICIONAM INETO																													
	PIMIENTO							MANTENIM INETO RECOLECCION Y ACONDICIONAMIENTO																							
	BERENJENA							MANTENIM INETO RECOLECCION Y ACONDICIONAMIENTO																							
CALABACIN							MANTENIM INETO RECOLECCION Y ACONDICIONAMIENTO																								

GRANDES CULTIVOS

		ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPT.	OCTUBRE	NOV.	DICIEMBRE
GRANDES CULTIVOS	CEREALES												
	FORRAJE												
	PATATAS DE CONSERVACION												
	LUPULO												
	REMOLACHA												
	SEMILLA MAIZ												
	TABACO												

VIÑEDOS

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

OSTREICULTURA

		ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPT.	OCTUBRE	NOV.	DICIEMBRE
OSTREICULTURA	OSTRAS												

Fuente: ANEFA

2. 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.

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.

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: <http://www.pole-emploi.fr/accueil/>

El procedimiento es sencillo:

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

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

3.2 ANEFA

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 <https://www.lagriculture-recrute.org/>
- 2) En la web de ANEFA hay un enlace directo al **empleo de temporero** "Jobs saisonniers". <http://www.anefa.org/emplois-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 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 el contacto con el empleador.

<http://www.anefa.org/emplois-saisonniers/offres-demploi>

Libros de empleos temporeros 2020

POITOU MARITIME

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

- www.poitoumaritime.anefa.org
- [Livret saisonnier Poitou](#)
- poitoumaritime@anefa.org
- 05.49.44.75.25

CHARENTE

El libro puede consultarse en el siguiente enlace

- Livret emploi saisonnier de la Charente
- adeffa-charente@anefa.org
- 05.45.61.90.37

LOIRE - ATLANTIQUE

- Puede consultar en el siguiente enlace https://www.agri44.fr/bibliotheque_pdf/PDF/PDF-Livret-emploi-saisonniers-2020.pdf

MAINE-ET-LOIRE

- Puede consultarse en le web de [Saisons en Anjou](#)

VENDEE

Puede solicitarlo a AVEFA :

- avefa-vendee@anefa.org

o cargarlo en la web [AVEFA Vendée](#)

3.3 WIZIFARM MISSION

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

3.4 PROGRAMAS ESPECIALES

- <https://desbraspourtonassiette.wizi.farm/>
- <https://mobilisationemploi.gouv.fr/#/rechercher-offre>

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 ser por mail, aunque 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**⁵ 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 DIRECCTE (Inspección de Trabajo francesa) 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 si este fuese dado por el empleador).

- <http://www.mites.gob.es/es/mundo/consejerias/francia/webempleo/es/emprender-negocio/desplazamiento-trab/index.htm>

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**⁶ y alojamiento.

⁵ El personal es contratado en España con contrato español y cotizaciones sociales en España y se envía posteriormente a trabajar a Francia.

⁶ 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

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

3.6 OTRAS DIRECCIONES DE INTERNET:

- <https://www.indeed.fr/emplois?q=saisonnier+agricole&l=>
- <https://www.indeed.fr/Emplois-Vendanges>
- <https://www.vitijob.com/>
- <https://www.leboncoin.fr/> Hay que seleccionar emploi
- <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.

También se han detectado fraudes que solicitan el envío de tarjetas pre-pagadas tipo Transcash 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. (Coordenadas al final de este documento).

Puede obtener más información de cómo evitar los fraudes en el documento elaborado por Eures en el [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.

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 un seguro de salud complementario.

- 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 35h semana, los menores de 15 máximo de 32 horas a la semana,
- Prohibición del trabajo de noche,
- Prohibición de algunas tareas (lista de trabajos prohibidos del Código Laboral) o tareas 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,
- Necesario acuerdo escrito del representante del menor.

Más información sobre el trabajo de los menores:

- <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2216>

4.3 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 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 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 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 horas⁷.

• 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.

⁷ <http://www.agriemploi56.com/bas.php?identexte=203020700&ident1=2&ident2=3>

- **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.

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F36>

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 Título Empleo Simplificado Agrícola (TESA en sus siglas en francés). Dicho documento simplifica los trámites en el momento de la contratación y al finalizar la relación laboral.

4.4 NOMINA

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 etc

4.5 SALARIO

El Salario Mínimo, que en Francia se denomina Salario Mínimo Interprofesional de Crecimiento (SMIC), vigente durante 2020 no puede ser inferior a 10,15 € por hora trabajada. Sobre este salario bruto, se realizan una serie de descuentos por las cotizaciones por desempleo, enfermedad, jubilación y retiro complementario (Neto 8.03€). 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 a “la tache” por ejemplo precio por kilo recogido.

4.6 JORNADA

○ Tiempo máximo diario

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

- A demanda 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 ramo) prevé un tiempo mayor del tiempo de trabajo de 10 horas en caso de un aumento de actividad o por motivos relacionados con la organización de la empresa siempre con un límite de 12 horas de trabajo efectivo.

○ Tiempo máximo semanal

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

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

Por derogación, 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 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).

4.7 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 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, 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 PAGO VACACIONES (CONGÉS PAYÉS)

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

4.9 MEJORAS EN ESPECIE

Según el convenio o por 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 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. Este año se deberá tener especial cuidado al respeto de las normas de higiene en los alojamientos.

Ejemplo de condiciones de alojamiento en la región de Nouvelle Aquitaine

<http://nouvelle-aquitaine.direccte.gouv.fr/Saisonniers-agricoles-informations-pratiques-sur-l-hebergement>

4.10 CLIMATOLOGÍA ADVERSA EN CASO DE 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 (Direccte). Se trata de recuperar horas ya pagadas, con lo cual no se considerarán como horas suplementarias.

- En caso de que la situación de lugar a “Paro parcial” aprobada por la Direccte el Estado da una ayuda a la empresa del empleador abona una parte del sueldo, mínimo 8,03€ por hora no trabajada La indemnización de la actividad parcial pagada por el empleador al trabajador es del 70% de la remuneración horaria bruta.

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

4.11 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).

4.12 TEMPOREROS RESIDENCIA FISCAL

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

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

5.1 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 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, certificado de identificación de la cuenta bancaria IBAN y RIB así como certificado de la empresa o del arrendador con el domicilio temporal del interesado.

5.2 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 “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.

Desde enero de 2016 los empleadores tienen la obligación de proponer a todos los trabajadores un seguro complementario de salud “mutuelle de santé”. 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.

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 de este tema desde el momento de su contratación. **En las circunstancias actuales la contratación de un seguro complementario es muy importante.**

Más información en el siguiente [enlace](#) y en la página web de la [MSA Bourgogne](#). **Además, es conveniente contar con un seguro de repatriación en caso de accidente. (contratado en España).**

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

6.1 CON CONTRATO FRANCES

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. <https://www.msa.fr/lfy/contact/coordonnees-msa>

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.

¿Cuáles son las condiciones para recibirlas?

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, en la fecha de su baja laboral, 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 al paro laboral;
- o haber trabajado al menos 600 horas en los 12 meses o 365 días anteriores a la fecha del paro laboral.

Caso especial para 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 al paro laboral;
- o haber trabajado por lo menos 600 horas en los 12 meses civiles o 365 días consecutivos anteriores a la parada.

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 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 varía de un empleado a otro.

Si tiene al menos 3 hijos a su cargo, recibirá un aumento de la prestación diaria a partir del 31º día en que dejó de trabajar, hasta un cierto límite.

Porcentaje aplicable y techo para el cálculo de la indemnización por enfermedad y límites aplicables

Naturaleza de la indemnización diaria	% del salario diario de base	Importe mínimo	Importe máximo
IJ Enfermedad	50 %	9,39 € diario	45,01 € diario
IJ incrementada por hijos a cargo a partir del 31 de baja por enfermedad	66,66 %	12,52 € diario	60,02 € diario

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.

COVID ARRET MALADIE

Condiciones específicas de bajas por enfermedad en tiempos de coronavirus

Hay que estar muy atento a la evolución legislativa sobre este tema.

CASO	FORMALIDAD	INDEMNIZACIONES DIARIAS SEGURIDAD SOCIAL	INDEMNIZACIÓN COMPLEMENTARIA DEL EMPLEADOR SALVO CONDICIONES MÁS FAVORABLES POR EL CONVENIO
Trabajador enfermo identificado coronavirus Medidas aplicables hasta el 10/10/2020 (7)	Baja por enfermedad clásica	SI Sin periodo de carencia ni antigüedad desde el 2 de febrero 2020 (1)	SI Sin periodo de carencia (6) Sin condición de antigüedad (5) A partir del 12 de marzo del 2020
Trabajador no enfermo, pero en contacto con trabajador enfermo identificado con coronavirus Medida aplicable hasta el 10/10/2020 (7)	Baja laboral derogatoria. dada por la ARS, medico de trabajo etc)	SI Sin periodo de carencia ni antigüedad desde el 2 de febrero 2020 (1)	SI Sin periodo de carencia (6) Sin condición de antigüedad (5) A partir del 12 de marzo del 2020
Trabajador enfermo no identificado con coronavirus	Baja por enfermedad clásica	SI Sin periodo de carencia, pero con condiciones de antigüedad Desde el 24 de marzo hasta el 10 de julio 2020 (7)	SI Sin periodo de carencia desde el 24 de marzo hasta el 10 de julio 2020 y supresión de condición de antigüedad hasta el 31 de 12 de 2020 (7)

(1)D.n°2020-73,31janv.2020:JO,1erfévr.2020

(2)D.n°2020-227,9mars2020:JO,10mars

(3)Amélie.fr

(4)L.n°2020-290,23mars2020:JO,24mars2020

(5)Ord.n°2020-322,25mars2020:JO,26mars2020+Ord.n°2020-428du15avril2020:JO,16avril2020

(6)D.n°2020-434du16avril2020:JO,17avril2020

(7)D.n°2020-637du27mai2020etL.n°2020-546du11mai2020ayantprolongél'étatd'urgencesanitaire

Información sobre el coronavirus y sus síntomas

<https://www.msa.fr/lfy/web/msa/sante/coronavirus>

ACCIDENTE DE TRABAJO:

Gestiones necesarias:

A más tardar dentro de las 24 horas, 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 (lesiones, daños psicológicos...), establecer por duplicado un certificado médico que describa la naturaleza de esta 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 que quede constancia del **accidente y no volver a España sin las autorizaciones necesarias**⁸. Véase más abajo.

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

Cobertura médica e indemnización diaria

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

Para no tener que avanzar el pago de los gastos médicos, es necesario **presentar la hoja de accidentes** a los profesionales sanitarios (medico, enfermero, fisioterapeuta, farmacéutico etc).

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

⁸ No se debe de volver a España sin hacer los trámites necesarios por que se pueden perder los derechos y ser extremadamente difícil el cobro de la baja y la prueba de lesiones. En ocasiones se invita al trabajador a volver a España de forma inmediata. No lo haga sin tener los papeles y los certificados hechos.

Esta hoja es válida hasta el fin del tratamiento.

<http://www.msa.fr/lfy/documents/11566/19528226/Feuille+d%27accident+du+travail+ou+de+maladie+professionnelle.pdf>

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 y el accidente.

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 importe es, en principio, en base al sueldo del mes anterior al accidente de trabajo:

- Un 60% del salario base los primeros 28 días.
- Y el 80% del salario base a partir del 29 día.

Para cobrar la indemnización diaria:

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

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

Una indemnización en caso de incapacidad permanente

Cuando se produce una incapacidad puede recibir

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

ATENCION

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 prevención complementaria: Muerte, incapacidad laboral, complementaria de gastos de salud.
- Acción social: Ayudas a los viudos, huérfanos a la familia y a los parados.

6.2 PARA TRABAJADORES DESPLAZADOS DESDE ESPAÑA

Los trabajadores desplazados en el extranjero asegurados en España, es decir, cotizando a la Seguridad Social española, tienen los mismos derechos a las prestaciones de la Seguridad Social y los mismos requisitos de acceso. La Dirección Provincial del INSS de la provincia en la que esté 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) nº 883/04 y nº 987/09. Lo importante es que estos trabajadores estén, efectivamente, dados de alta en el Código de Cuenta de Cotización (C.C.C.) de la empresa española para tener derecho a la IT.

Requisitos, efectos económicos y 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 y esté impedido para el trabajo.

Requisitos:

Serán beneficiarios los trabajadores que se encuentren afiliados 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.

Efectos económicos y cuantía de la prestación:

Contingencias comunes.

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

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 ⁹.
- Desde el vigésimo primer día de la baja en adelante: 75% de la base reguladora. (10)

Contingencias profesionales.

Los efectos económicos serán desde el día siguiente al de la baja en el trabajo, estando a cargo de la empresa el salario del día de la baja. Cuantía de la prestación: el 75% de la base reguladora¹⁰

Procedimiento

- El trabajador acudirá al médico/hospital con su certificado de derecho (TSE, CPS, E-106-ES, E-123, E-112).
- 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 tendrán el mismo valor legal que un certificado extendido en el Estado miembro competente

⁹ 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.

¹⁰ 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.

- Remitirá dicho certificado, 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 confirmación de la baja y el de alta que le emita el médico que le atiende**.
- La empresa deberá presentar el parte de baja en la Dirección Provincial del INSS correspondiente al domicilio donde esté dado de alta laboral 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 atienda al trabajador se seguirán enviado a la DP correspondiente. Además, esta DP podrá solicitar a la institución del otro Estado miembro cualquier comprobación administrativa o reconocimiento médico que considere necesarios.
- Si la Dirección Provincial del INSS competente deniega la prestación económica de incapacidad temporal, notificará su decisión a la persona asegurada y, simultáneamente a la institución del lugar de estancia/residencia.
- Por lo que respecta a la modalidad de pago de la prestación, será pago delegado por la empresa. Por tanto, no hay exportación de prestaciones. No obstante, en caso de extinción de la relación laboral, la modalidad de pago sería pago directo por la entidad responsable de la cobertura de la contingencia. Si la entidad que debe abonar es el INSS, la solicitud se puede encontrar en la página web de la Seguridad Social y se podrá enviar a través de la sede electrónica

COVID 19

Si fuese un contagio por el virus COVID-19, tendrán derecho a la prestación económica de IT asimilada a accidente de trabajo, de conformidad con el art. 5 del Real Decreto-ley 6/2020. Tal y como establece el artículo 27.8 del Reglamento CE nº 987/09, las indicaciones de los partes de IT sobre la base del diagnóstico del médico o la institución que haya efectuado el reconocimiento que como hemos visto tendrán el mismo valor legal que un certificado extendido en el Estado Miembro competente.

7. DIRECCIONES DE LAS INSTITUCIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL AGRÍCOLA

Los interesados pueden 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

8. 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 familiares” 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 con una remuneración mensual inferior al 55% del salario mínimo interprofesional.

Importes:

Se toman en cuenta en 2020 los ingresos de 2018 (topes en vigor del 01/01/2020 hasta el 31/12/ 2020) IMPORTES EN VIGOR DESDE EL 01/04/2020 HASTA EL 31/03/2021			
Hijos a cargo	Ingresos inferiores a	Ingresos entre	Ingresos superiores a
2	69.309 € (Prestación 131,95 €)	69.309 € y 92.389 € (Prestación 65,98 €)	92.389 € (Prestación 32,99 €)
3	75.084 € (Prestación 301 €)	75.084€ y 98.156 € (Prestación 150,51 €)	98.156€ (Prestación 75,26 €)
4	80.859€ (Prestación 470,06 €)	80.859€ y 103.931€ (Prestación 234,82€)	103.931 € (Prestación 117,53 €)
Incremento por hijo mayor de 14 años	65,97 €	32,99 €	16,50 €

Más información en <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F13213>
<http://www.caf.fr/allocataires/droits-et-prestations/s-informer-sur-les-aides/petite-enfance/les-allocations-familiales-af>

Condiciones y solicitud

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

Se abre el derecho para recibir estas prestaciones **a partir del mes siguiente del inicio de la actividad en Francia, o de su llegada a Francia** (con lo cual 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 acaba la actividad laboral:

- En el caso que el país competente en el pago de las prestaciones familiares solo sea Francia las prestaciones se pagarán hasta el final del mes trabajado (si acaban el día 15 les pagarán hasta el 30 de ese mismo mes)
- Sin embargo, **si ya existe una prestación familiar inferior pagada por España, 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 Trabajo, Migraciones y Seguridad Social o a la siguiente dirección de Internet:

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

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 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 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

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 citado en el párrafo anterior.

10. LOS DERECHOS A LA FORMACION PROFESIONAL

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

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

11. 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
- Protección contra los insectos. Atención a 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).

GUIAS COVID PARA LA AGRICULTURA

<https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-19/proteger-les-travailleurs-les-emplois-les-savoir-faire-et-les-competences/proteger-les-travailleurs/article/fiches-conseils-metiers-et-guides-pour-les-salaries-et-les-employeurs#problematicues>

12. 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 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: + 33 153 70 05 20

Fax: + 33 153 70 05 30

Correo electrónico: francia@mites.es

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

OFICINA DE TRABAJO MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL DE LYON

Dirección : 1 Rue Louis Guerin. 69100 VILLEURBANNE.

Teléfono directo: +33 427 11 86 96

Fax: +33 427 11 86 99

Correo electrónico: lyon@mites.es

OFICINA DE TRABAJO MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL DE MONTPELLIER

Dirección: 24, rue Marceau. 34000 Montpellier

Teléfono directo: + 33 647 72 52 05

Teléfono Consulado: +33 467 58 20 21

Fax: +33 467 58 32 10

Correo electrónico: montpellier@mites.es

OFICINA TRABAJO MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL DE PAU

Dirección: 6, place Royale. 64000 PAU

Teléfono directo: + 33 5 59 98 77 38

Teléfono Consulado: + 33 559 27 32 40

Fax Consulado: +33 559 27 62 65

Correo electrónico: pau@mites.es

OFICINA DE TRABAJO MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL DE TOULOUSE

Dirección : 16, rue Sainte Anne. 31000 Toulouse

Teléfono : +33 562 26 78 98

Fax: +33 562 26 00 63

Correo electrónico: toulouse@mites.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

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.strasburgo@maec.es

Internet : www.exteriores.gob.es/Consulados/Estrasburgo

CONSULADO GENERAL DE ESPAÑA EN LYON

1, rue Louis Guérin

69100 VILLEURBANNE

Tel.: 00 33 (0) 4 78 89 06 12

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

E-mail : cog.lyon@maec.es

Internet : 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.marseille@maec.es

Internet : www.exteriores.gob.es/Consulados/Marseille

CONSULADO GENERAL DE ESPAÑA EN MONTPELLIER

24, rue Marceau

34000 MONTPELLIER

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

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

E-mail: cog.montpellier@maec.es

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

CONSULADO GENERAL DE ESPAÑA EN PAU

6, Place Royale

64000 PAU

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

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

E-mail: cog.pau@maec.es

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

CONSULADO GENERAL DE ESPAÑA EN PERPIÑÁN

12, Rue Franklin

66000 PERPIGNAN

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

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

E-mail: cog.perpinan@maec.es

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

13. NUMEROS DE TELÉFONO DE URGENCIAS

- **SAMU (Servicio de Asistencia Médica de Urgencias): 15**
- **POLICIA: 17**
- **BOMBEROS: 18**
- **URGENCIAS: 112**
- **URGENCIA SOCIAL: 115**
- **INFORMACION CORONAVIRUS 0 800 130 000.**

14. INSPECCION DE TRABAJO EN FRANCIA

- <http://direccte.gouv.fr/>

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 2020

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 a 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 según el caso 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.)

Las relación de convenios colectivos se puede encontrar en el siguiente enlace <https://travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/negociation-collective/article/conventions-collectives-nomenclatures>.

Los convenios se publican en una gran parte de los casos en la web de la Direccte de la región a la que pertenece el departamento en cuestión. <http://direccte.gouv.fr/>

Según las informaciones obtenidas por las Oficinas de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social en Francia los datos de los salarios de las vendimias en los diferentes departamentos son los siguientes:

Esta información no tendrá efectos vinculantes para la Administración

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

1) **CONSEJERIA DE TRABAJO MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL PARIS**

Departamento del **ALSNE**. [Convenio colectivo 9021](#) Acuerdo de 20 de enero 2020

▪ Nivel 1 grado 1	10,15 €/hora
▪ Nivel 1 grado 2	10,28 €/hora
▪ Nivel 2 grado 1	10,42 €/hora
▪ Nivel 2 grado 2	10,67 €/hora
▪ Nivel 3 grado 1	11,09 €/hora
▪ Nivel 3 grado 2	11,53 €/hora
▪ Nivel 4 grado 1	12,01 €/hora
▪ Nivel 4 grado 2	12,63 €/hora

Departamento de **ALSACIA**. [Convenio colectivo 8422](#) . Acuerdo 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° 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](#). Enmienda de 7 de enero 2020.

▪ Nivel 1 escala 1	10,15 €/hora
▪ Nivel 1 escala 2	10,50 €/hora
▪ Nivel 2 escala 1	10,60 €/hora
▪ Nivel 2 escala 2	10,78 €/hora
▪ Nivel 3 escala 1	11,23 €/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](#) Enmienda de 9 de enero 2020.

▪ Nivel 1 escala 1	10,15 €/hora
▪ Nivel 1 escala 2	10,56 €/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	11,73 €/hora
▪ Nivel 4 escala 1	11,91 €/hora
▪ Nivel 4 escala 2	12,32 €/hora
▪ Nivel 5 escala 1	12,69 €/hora
▪ Nivel 5 escala 2	13, 84 €/hora

Departamento de **DORDOGNE**: [Convenio agrícola. 2017 extensión y aplicable para 2018.](#)
[Convenio colectivo 9241](#) Enmienda 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 3, 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 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](#). [Acuerdo 7 febrero 2019 para explotaciones vitícolas](#) Actualizado SMIC.

▪ Nivel A escala 1 (101)	10,15 €/hora
▪ Nivel A escala 2 (102)	10,21 €/hora
▪ Nivel B escala 1 (201)	10,37 €/hora
▪ Nivel B escala 2 (202)	10,71 €/hora
▪ Nivel C escala 1 (301)	12,08 €/hora
▪ Nivel C escala 2 (302)	12,98 €/hora
▪ Nivel D escala 1 (401)	13,60 €/hora
▪ Nivel D escala 2 (302)	14,45 €/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.

Comunicados en 2020 por DIRECCTE

Departamento de **ARDECHE (07)** [Convenio colectivo 9071](#)

▪ Nivel 1 escala 1	10,15€/hora	Cortador
▪ Nivel 2 escala 1	10,18€/hora	Vaciador y Portador

Departamento del **AIN (01)** [Convenio colectivo 9011](#)

▪ Nivel 1 escala 1	10,15€/hora	Cortador y ayudante cocina
▪ Nivel 2 escala 2	10,50€/hora	Portador y cocinero

Departamento de **SAÔNE ET LOIRE (71)** [Convenio colectivo 9712](#). Enmienda de 8 de marzo 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 30, 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

-Remuneración en especie (comidas) equivalente a 17,34 € por día (comida de mediodía: 9,13 €).

Departamento de **HAUTE LOIRE ET LOZERE (43)**: [Convenio colectivo 8832](#) Enmienda del 21 de enero 2020.

▪ Nivel 1 escala 1	10,15 €/hora
▪ Nivel 1 escala 2	10,17 €/hora
▪ Nivel 2 escala 1	10,30 €/hora
▪ Nivel 2 escala 2	10,44 €/hora

Departamento de la **DRÔME (26)**: [Convenio Colectivo 9261](#) Enmienda del 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 17](#). Enmienda 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 de 13 de enero 2020. ^[u1]

▪ 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:

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 **HAUTES-ALPES** [Convenio Colectivo 9051](#). Enmienda 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**. Enmienda de 23 enero 2020

▪ Coeficiente 135	10,15 €/hora (aplicable al cortador)
▪ Coeficiente 140	10, 28 €/hora (que puede aplicarse al vaciador)
▪ Coeficiente 145	10,40 €/hora
▪ Coeficiente 150	10,76 €/hora (que puede aplicarse al portador)
▪ Coeficiente 155	11,06 €/hora
▪ Coeficiente 160	11,40 €/hora
▪ Coeficiente 170	12,10 €/hora

Departamento de **BOUCHES DU RHONE**. [Convenio Colectivo 9131](#). Enmienda 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](#). [Acuerdo agrícola febrero 2018](#)
Se actualiza el SMIC.

▪ Nivel 1 grado 1	10,15 €/hora
▪ Nivel 1 grado 2	10,15 €/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**: [Acuerdo vendimia 22 de enero 2019](#). [Convenio Colectivo 9661](#) Actualizado SMIC.

- Cortador: 10,15 € /hora (+ 2 litros de vino/día).
- Vaciador: 10,15 € /hora (+ 2 litros de vino / día).
- Porteador: 10,25 € / hora (+ 3 litros de vino /día).

Departamento del **AUDE**. [Convenio colectivo vitícola 9112](#) [Acuerdo 53, 20 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 11,03 €/hora
- Nivel 4 grado 2 11,89 €/hora

Departamento de **GARD** [Convenio Colectivo 9301](#). Extensión 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 122 du 5 marzo 2020

- Nivel 1 grado 1 10,15 €/hora
- Nivel 1 grado 2 10,52 €/hora
- Nivel 2 grado 1 10,68 €/hora
- Nivel 2 grado 2 10,80 €/hora
- Nivel 3 grado 1 11,05 €/hora
- Nivel 3 grado 2 11,16 €/hora
- Nivel 4 grado 1 11,32 €/hora

- Nivel 4 grado 2 11,55 €/hora

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

Departamento de **PIRINEOS ATLANTICOS**. [Convenio Colectivo 9641](#). Enmienda 52 de 17/02/2020

- Nivel 1 grado 1 10,15 €/hora Cortador
- Nivel 1 grado 2 10,21 €/hora Cortador
- Nivel 2 grado 1 10,26 €/hora Portador
- Nivel 4 10,98 €/hora Conductor

Departamento de **ALTOS PIRINEOS 2020**. [Convenio colectivo 9651](#) Salarios agrícolas 2020. Acuerdo 10 de enero 2020

- Cortador: 10,17€/ hora (Nivel I–Escala 1)
- Portador: 10,62€/ hora (Nivel II escala 1)
- Vaciador: No consta en convenio

Departamento del **GERS**. [Convenio colectivo 9321](#) Salarios agrícolas: Acuerdo 29 de enero 2020.

- Nivel 1 escala 1 10,15 €/hora Cortador coef 100
- Nivel 1 escala 2 10,41 €/hora
- Nivel 2 escala 2 10,54 €/hora
- Nivel 3 escala 1 10,70 €/hora Portador coef 160
- Nivel 3 grado 2 10,81 €/hora
- Nivel 4 grado 1 11,04 €/hora
- Nivel 4 grado 2 11,44 €/hora Conductor coef 200

Departamento de **LAS LANDAS Salarios vendimia 2020** [Convenio colectivo 9401](#).

(Convenio Colectivo Agrícola – No hay convenio propio para vendimiadores)

- Cortador: 10,15 €/ hora Coeficientes 110 o 120
- Conductor: 10,19 €/hora Coeficiente 210
10,25 €/hora Coeficiente 220
- Vaciador: No consta en convenio

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

Departamento de **TARN. Explotación agrícola. (Se aplica a la vendimia)** [Convenio colectivo 9811](#). Acuerdo 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](#). Acuerdo 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](#). Salario aplicable a partir de marzo 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