

EDICIÓN 2019



**GUIA INFORMATIVA SOBRE EL
TRABAJO Y LA BÚSQUEDA DE
EMPLEO EN LA VENDIMIA
FRANCESA**

CCOO
industria

INDICE

INTRODUCCIÓN	4
CON CARÁCTER GENERAL ANTES DE SALIR DE ESPAÑA HAY QUE LLEVAR	4
CÓMO ENCONTRAR TRABAJO EN LA VENDIMIA FRANCIA 2019	6
LIBROS DE EMPLEOS TEMPOREROS DURANTE 2019	7
EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL.....	7
PARA ASESORARTE ANTE PROBLEMAS QUE SURGEN UNA VEZ QUE ESTÁS TRABAJANDO EN FRANCIA.....	7
DOCUMENTACIÓN BÁSICA NECESARIA	8
INFORMACION GENERAL	9
CONDICIONES SOCIOLABORALES.....	10
CONTRATO DE TRABAJO	10
CONTRATO DE VENDIMIA.....	11
NÓMINA.....	11
EDAD MÍNIMA PARA TRABAJAR Y CONDICIONES DE TRABAJO PARA LOS MENORES DE 18 AÑOS	12
DAR DE ALTA DEL TRABAJADOR EN LA SEGURIDAD SOCIAL.....	12
EL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL (SMIC)	13
JORNADA LABORAL	13
DERECHOS DE FORMACIÓN PROFESIONAL:.....	17
EN CASO DE BAJA POR ENFERMEDAD O ACCIDENTE	18
SUBSIDIOS FAMILIARES 2019	21
CCOO- INDUSTRIA RECOMIENDA:	23
INFORMACIÓN DE CONSEJERÍAs, CONSULADOS Y OFICINAS DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL EN FRANCIA:	24
CONSEJERÍA DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL EN PARÍS	24
OFICINA DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL DE LYON.....	24
OFICINA DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL DE MONTPELLIER.....	24
OFICINA DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL DE PAU.....	25
OFICINA DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL DE TOULOUSE.....	25
DIRECCIONES DE CONSULADOS.....	26
CONSULADO GENERAL DE ESPAÑA EN BAYONA.....	26
CONSULADO GENERAL DE ESPAÑA EN BURDEOS	26
CONSULADO GENERAL DE ESPAÑA EN ESTRASBURGO.....	26
CONSULADO GENERAL DE ESPAÑA EN LYON.....	27
CONSULADO GENERAL DE ESPAÑA EN MARSELLA	27
CONSULADO GENERAL DE ESPAÑA EN MONTPELLIER.....	27

CONSULADO GENERAL DE ESPAÑA EN PAU	28
CONSULADO GENERAL DE ESPAÑA EN PERPIÑÁN	28
CONSULADO GENERAL DE ESPAÑA EN TOULOUSE.....	28
TELÉFONOS DE URGENCIAS Y DIRECCIONES DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO EN FRANCIA	29

INTRODUCCIÓN

El trabajo de personas temporeras en Francia, supone la contratación de cerca de 800.000 personas. La campaña de trabajo y por tanto la contratación varía según el departamento o la región y el producto a recolectar, aunque las mayores contrataciones en la agricultura se dan entre los meses de abril a octubre, con una punta de gran contratación en los meses de verano.

Los trabajos más desarrollados por las personas temporeras son:

- **Tareas de 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.**
- **Tareas de recolección en la vendimia.**

Con carácter general antes de salir de España hay que llevar

DNI o Pasaporte en vigor.

Tarjeta Sanitaria Europea o Certificado Provisional Sustitutorio.

Extracto de la partida de nacimiento en modelo plurilingüe.

Certificado de identificación de la cuenta bancaria española con los códigos de BIC e IBAN (documento necesario para el pago de prestaciones por enfermedad o accidente de trabajo y sin el cual no puede haber alta en la Seguridad Social francesa).

Libro de vacunas y carnet de conducir.

Como todos los años se acerca la campaña de la vendimia en Francia 2019, nuestro reto es llegar al conjunto de las personas que se desplazan a trabajar a Francia para

informarles de las condiciones sociales y laborales necesarias para hacerle más llevadero su trabajo en el país vecino. En esta línea volvemos a actualizar todos los datos en nuestra **Guía Informativa Laboral sobre la Vendimia Francia 2019** que ponemos a disposición de las personas vendimiadores en nuestra página web (www.industria.ccoo.es), además de la atención telefónica y en nuestras locales en las diferentes Comunidades Autónomas y provincias.

Para CCOO-Industria la alternativa **más segura y única** que sugerimos a los trabajadores/as españoles/as es, que antes de viajar, disponer de un contrato u oferta de empleo verificada y no salir a la aventura, pues te será casi imposible encontrar empleo.

Esta recomendación es importantísima para evitar hechos repudiables como los ocurridos en la Vendimia a Francia en 2017, donde cerca de 300 personas fueron estafadas con falsas ofertas de empleo para ir a la vendimia en Francia, por las cuales le solicitaron unas cuantías de euros, resultaron que eran falsas. Para más información en el siguiente enlace:

http://www.empleo.gob.es/es/mundo/consejerias/archivoscomunes/Consejos_para_evitar_fraudes.pdf

Por tanto volvemos a REITERARLO: NO ACEPTAR NINGUNA OFERTA DE EMPLEO PARA TRABAJAR QUE OS SOLICITEN PAGAR, SI CONOCEÍS DE ELLO INFORMARNOS PARA PONERLO EN NOMBRE DE LAS AUTORIDADES Y DENUNCIARLO.

CCOO de Industria **NO SOMOS UNA AGENCIA DE COLOCACION, NO** realizamos tareas de **INTERMEDIACIÓN LABORAL** es decir, no tenemos bolsa de empleo, ni contratos, ni ofertas laborales concretas, ni ponemos en contacto a empresarios con las personas trabajadoras, nos dedicamos a **INFORMAR Y ASESORAR** sobre todo a resolver problemas de las personas trabajadoras que participan en la Vendimia Francia 2019.

Cómo encontrar trabajo en la Vendimia Francia 2019

Utilizando la **webs** en francés: (se recomienda utilizar un traductor para verlas en español).

Servicio de Empleo Público francés:

www.pole-emploi.fr

La casilla Métier compétence (Empleo buscado), indicar **Ouvrier viticole** o **aide viticole** (Obrero en viticultura).

Vendageur (**Vendimiador**).

En la casilla Lieu de Travail (Lugar de trabajo) indicar **"France"** o elegir una región o un departamento geográfico concreto.

Clic en la "lupa" lanza la búsqueda.

En resumen:

La casilla "Répondre" significa **interesarse a dicha oferta**.

La casilla "Postuler en ligne" significa **solicitar** puesto a través de internet.

La casilla "Lancer la recherche » significa **"iniciar búsqueda"**.

La casilla "Valider" significa **"aceptar"**

ANEFA:

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

Guía de contactos por departamentos, regiones y localidades:

<http://anefa.org/saisonniers/contacts>

EURES:

<https://ec.europa.eu/eures/public/es/homepage>

Otras direcciones Internet:

<http://www.njobs.fr/emploi-vendanges.htm>

<http://www.indeed.fr/emplois?q=vendanges&1>

Libros de Empleos temporeros durante 2019

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

Departamento de Charente Maritime

<http://poitoumaritime.anefa.org/>

Departamento Loire – Atlantique

https://agri44.fr/V4/bibliotheque_pdf/Divers/20190110_Livretempoissaisonniers2019.pdf

Vendée

http://vendee.anefa.org/sites/default/files/domaines/vendee_ppr_anefa_org/Livret%202019%20des%20emplois%20saisonniers%20agricoles%20de%20la%20Vendée.pdf

Empresas de trabajo temporal

Otra posibilidad que **CCOO Industria no recomendamos**, 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, Kell Services, etc. La forma de contactar será de manera presencial o por teléfono (si no es posible puede ser por email aunque menos eficaz) para que puedan apreciar su disponibilidad y su motivación.

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

Para asesorarte ante problemas que surgen una vez que estás trabajando en Francia

Para ello contactar con:

CCOO de Industria: Teléfono: 00 34 915409266/18

Enlace web CCOO Industria:

<http://industria.ccoo.es/cms.php?cd cms pag=14274&opc id=73e82ab7cb314bae25362395e197fecf&opc id prin=927d55ebb40f50fc5af91c6415057ba1>

Consejería de Empleo y Seguridad Social

en París: (00 33 153700520)

Correo electrónico: francia@mitramiss.es

Página web:

<http://www.mitramiss.gob.es/es/mundo/consejerias/francia/index.htm>

Documentación básica necesaria

Antes de salir:

DNI/NIE/Pasaporte y Tarjeta Sanitaria Europea, precontrato u oferta laboral escrita, tarjeta bancaria de crédito.

Al volver a España:

Copia de contrato y nóminas.

Para **consultas laborales y sindicales** le atenderemos en las Uniones Territoriales y locales de las Federaciones de Industria de CCOO.

Y nuestra web: www.industria.ccoo.es

INFORMACION GENERAL

La Vendimia Francesa, generalmente, se inicia la última semana de Agosto y finaliza terminando el mes de Octubre, si bien, su inicio suele variar según las condiciones climatológicas.

La mayoría de las ofertas agrícolas son temporales no llegan a anunciarse en las páginas webs, oficinas de empleo o redes sociales. Lo normal es que los empresarios franceses remitan el contrato de trabajo a las personas trabajadoras, que la inmensa mayoría son repetidoras de otros años y así se configuran las cuadrillas o collas de familiares, amigos y conocidos de la misma zona o localidad.

Esto configura el perfil mayoritario de las personas vendimiadoras que suelen repetir los años anteriores a la presente campaña de recolección.

Es por tanto un perfil muy característico, de mucha experiencia y profesionalidad de los vendimiadores/as españoles que hacen la campaña Vendimia en Francia, año tras año.

Este sistema limita el acceso a vendimiadores nuevos a la campaña lo que configura un circuito muy cerrado lo que dificulta acceder por primera vez al empleo en la Vendimia de Francia.

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

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

La **vendimia en Francia está muy mecanizada y tecnificada** por lo que ha descendido la mano de obra que se contrata y la duración de los contratos. **La media de días de contratación es de 15 a 20 días** y dependiendo de las

condiciones climatológicas, de la cosecha de cada año y del departamento donde se trabaje.

Este hecho, unido a la escasez de ofertas que ofrecen alojamiento y comida, hace que hoy día en la gran mayoría de los casos **no resulte rentable como lo era antes**, desplazarse a Francia para la Campaña de la Vendimia en solitario.

CONDICIONES SOCIOLABORALES

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 el caso de que no se haya realizado así, por escrito, se supone que se trataría de una relación laboral de duración indefinida.

Para que el contrato esté correcto:

Debe Ser firmado por el patrón y el trabajador.

Mencionar el nº de Seguridad Social y nombre del empleador.

La fecha de inicio y fin del contrato si esta es conocida, en su defecto la duración mínima del contrato, precisar el periodo de prueba si el empleador/a desea una (el periodo de prueba no es obligatorio).

La naturaleza del trabajo (vendimia o trabajos agrícolas).

Indicar la posición de la escala de clasificación o coeficiente aplicable al puesto de trabajo.

Contener la cuantía de la remuneración bruta.

Precisar el convenio colectivo en vigor.

Precisar el nombre y dirección de la caja de previsión y de la jubilación complementaria.

Se le debe de dar un ejemplar firmado al trabajador/a.

Los trabajadores/as contratados para realizar tareas de temporada pueden serlo mediante contratos de duración determinada (CDD), con un término preciso, o no. El contrato de la

vendimia es una modalidad de contrato de temporada y se rige por un régimen particular (Art. 1242-2 del código de Trabajo), que no puede 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 la misma persona su objeto es el proveer un puesto de trabajo de carácter temporal.

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.

Nómina

Información que debe contener:

- 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.

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 jóvenes de 14 a 16 años es posible durante las vacaciones escolares si se cuenta con autorización de la Inspección de Trabajo y siempre que sean contratos de una duración inferior a la mitad de las vacaciones escolares.

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

Una duración máxima de trabajo, de 8 horas o 35 a la semana.

Prohibición del trabajo de noche.

Prohibición de realizar algunas tareas prohibidos por el Código Laboral o sometidas a una serie de normas.

Una remuneración mínima del SMIC que puede ser minorada según la edad.

Una indemnización del 10% de la totalidad de los salarios percibidos en concepto de vacaciones, sin embargo no hay indemnizaciones o prima de precariedad al igual que el resto de los temporeros.

Dar de Alta del trabajador en la Seguridad Social

El empleador debe de dar de alta al trabajador o trabajadora en la Seguridad Social Agraria Mutualité Sociales Agricole (MSA), antes de la contratación, mediante la "Déclaration d'Embauche".

Aconsejamos al trabajador temporero que verifique, por su parte, el alta en Seguridad Social para acelerar la obtención del número definitivo de afiliación a la Seguridad Social por primera vez que vaya a trabajar en Francia. En este caso debe aportar:

DNI

Partida nacimiento plurilingüe.

Contrato de trabajo.

Nóminas y salario y certificación de identificación de la cuenta bancaria.

Así como certificado de la empresa con el domicilio del trabajador.

Desde enero de 2.016 los empleadores tienen la obligación de proponer a todos los trabajadores/as un seguro complementario de salud.

El Salario Mínimo Interprofesional (SMIC)

En el año 2019 no puede ser inferior a **10,03€/hora trabajada (neto 8,09€/h) por 35 horas semanales**. No obstante, en cada Departamento pueden existir acuerdos con salarios superiores al SMIC, dependiendo de las distintas categorías o escalafones.

En el caso de la vendimia se puede pagado a "la tache", es decir, precio por kilo recogido.

Sobre este salario se realizan los descuentos, desempleo, enfermedad, jubilación y retiro complementario. La duración máxima de la jornada laboral de trabajo efectivo puede ser de 10 horas y la duración máxima de la jornada semanal de 48 horas. En caso de que el empresario o patrón quiera superar estos horarios debe de solicitar permiso a la Inspección de Trabajo. **Ningún asalariado puede trabajar más de seis días consecutivos.**

Jornada laboral

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 una convención 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 una convención o un acuerdo de empresa o de establecimiento (o en su defecto una convención o un acuerdo de ramo) lo prevé.
- En defecto de convención 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).

Precio de las horas extraordinarias:

La retribución de las horas extraordinarias se lleva a cabo a partir de las 35 horas semanales si el trabajador está pagado por horas, las horas se contabilizan según la organización del tiempo de trabajo establecido en el contrato.

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

Se pueden establecer en una convención o acuerdo de ramo fijar un incremento diferente pero no puede ser inferior al 10%. El pago de horas extraordinarias puede ser reemplazado por tiempo de trabajo equivalente en función del incremento estipulado (Ejemplo una hora suplementaria al 25% adicional daría lugar a 1 hora y 15 minutos de tiempo de descanso).

Pago de vacaciones (Congés Payés).

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

Normalmente no figura el alojamiento: Los precios mensuales de éstos oscilan según departamento y características del mismo. También suele variar según los convenios colectivos de los diferentes departamentos. **En cualquier caso, tanto si se trata de una aportación complementaria, como de una deducción del salario, en ambos casos debe reflejarse en la nómina.**

El precio puede incrementarse si el vendimiador supone de una habitación individual.

Exoneración del pago de impuestos directos:

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

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

Fiscalidad de los temporeros:

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

Incidencias Climatológicas.

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

El empleador abona la integridad del salario.

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 las convenciones colectivas aplicables. La regla general en agricultura es en caso de suspensión colectiva del trabajo debido a las intemperies, que se recuperen un máximo de 8 horas en cada una de las siguientes 26 semanas.

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 que la situación dé lugar a “Paro parcial”

Aprobada por la “Direccte” el Estado da una ayuda a la empresa del empleador abona una parte del sueldo, 7,74 € por hora no trabajada (empresas de 1 a 250 trabajadores) y de 7,23€ (empresas de más de 250 trabajadores).

La indemnización de la actividad parcial pagada por el empleador 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.

Finalización del contrato de trabajo.

El trabajador debe recibir:

El saldo de los salarios y de las horas extraordinarias.

El pago de la parte proporcional de las vacaciones que asciende al 1/10 de salario bruto total.

Certificado de trabajo con indicación del período de las jornadas trabajadas.

Boletín de salario debe de figurar: nº 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 los boletines de salario hasta la jubilación.

Certificado de Pole de Emploi (Attestation Pole Emploi).

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

Para solicitar el documento U1 es necesario completar el documento que puede conseguir en esta dirección: **Demande personnelle de formulaire U1 /E301** y enviarlo a la dirección:

Pôle emploi services
Service mobilité internationale
TSA 10107

92891 NANTERRE CEDEX 9
europe.exchange@pole-emploi.fr

El trabajador deberá aportar a la DIRECCTE, fotocopias del DNI, del contrato de trabajo y de los boletines de salario.

Derechos de Formación Profesional:

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

Cuenta personal de formación.

Al CIF-CDD.

Permiso de formación “profesionalizante”

A la preparación operacional al empleo (POE)

Permiso balance de competencias.

Al consejo en evolución profesional.

En caso de baja por enfermedad o accidente

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

En caso de accidente de trabajo el trabajador debe informar, él o a través un tercero, al empleador del accidente de trabajo el mismo día donde se produce, a más tardar en las 24 horas que siguen, salvo en caso de fuerza mayor

Gestiones a realizar.

Dentro de las 24 horas, usted debe notificar a su empleador o jefe de establecimiento el accidente de trabajo, 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 la misma 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.

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

Enfermedad Común.

El parte de baja por enfermedad común (el parte de baja puede darlo cualquier médico), el trabajador está obligado a comunicarlo a la **Seguridad Social Francesa o en su caso a la Mutualité Sociale Agricole (MSA) y entregar el formulario al patrón. Dicho**

impreso cuenta con tres hojas una para el trabajador, una para el médico y una para el farmacéutico.

El empresario o empresaria deber remitir al trabajador/a una hoja de accidente denominada tríplico u hoja de cuidados, que permite el adelanto del importe de los cuidados médicos y farmacéuticos.

Accidente de Trabajo.

En el caso de Accidente de trabajo, es el patrón o empleador el debe comunicarlo **en el plazo máximo de 24 horas que siguen a la MSA.**

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

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

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.

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>

Indemnizaciones diarias en caso de baja por enfermedad.

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

Un 60% del salario base los primeros 28 días.

Y el 80% del salario base a partir del 29 día.

Para cobrar la indemnización diaria:

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

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

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

Una indemnización en caso de incapacidad permanente

Cuando se produce una incapacidad se puede percibir:

- 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.

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

DIRECCIONES DE LA INSTITUCIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL AGRICOLA

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

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

SUBSIDIOS FAMILIARES 2019

Asignación por hijo a cargo: En Francia 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**, dichas prestaciones 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 concepto de hijo a cargo se determina a partir de la situación de hecho, pero con un tope de edad fijado en 20 años para todos los hijos que no ejercen actividad o con una remuneración mensual inferior al 55% del salario mínimo interprofesional.

Para las familias con ingresos inferiores a 68.217 €/año, el importe de los subsidios será el siguiente:

Se toman en cuenta en 2019 los ingresos de 2017.

Desde el día 1 de Abril de 2019 los topes e importes hasta el 31 Marzo de 2020 son los siguientes:

Hijos a cargo	Ingresos inferiores a	Ingresos entre	Ingresos superiores a
2	68.217€	682.17€ y 90.926€	90.926€
	Prestación 131,55€	Prestación 65,78€	Prestación 32,89€
3	73.901€	73.170€ y 96.610€	96.610€
	Prestación 300,10€	Prestación 150,05€	Prestación 75,03€
4	79,585€	78.798€-102.294€	101.282€
	468,66€	Prestación 233,63€	Prestación 116,81€
	Prestación 467,20€		

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

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

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

El derecho a percibir estas prestaciones prescribe a los 2 años.

Más información sobre el tema en:

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

Salarios de Vendimia Francia 2019 en los diferentes departamentos y para las diferentes categorías enlace:

<http://www.industria.ccoo.es/39075d8b5e184a63e0d786525c5e47b5000060.pdf>

CCOO- INDUSTRIA RECOMIENDA:

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

Por ello CCOO INDUSTRIA sugiere a las personas trabajadores que pretendan desplazarse a la **Vendimia Francesa 2019, NO VIAJAR si no se tiene contrato o empleo asegurado** una vez en Francia es muy difícil encontrar empleo y no tendrás ayudas.

Guía de Buenas Prácticas y recomendaciones en materia de Seguridad e Higiene en campañas agrícolas y Vendimia Francia 2019. Acceder al enlace:

http://www.industria.ccoo.es/Publicaciones/Migraciones/Campa%C3%B1as_agr%C3%ADcolas&14918

INFORMACIÓN DE CONSEJERÍAS, CONSULADOS Y OFICINAS DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL EN FRANCIA:

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

CONSEJERÍA DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL EN PARÍS

6, Rue Greuze

75116 PARIS

Teléfono: + 33 153 70 05 20

Fax: + 33 153 70 05 30

Correo electrónico: francia@mitramiss.es

Página Web:

<http://www.empleo.gob.es/es/mundo/consejerias/francia/index.htm>

OFICINA DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL DE LYON

Dirección: 1 Rue Louis Guerin. 69100 VILLEURBANNE.

Teléfono directo: +33 427 11 86 96

Fax: +33 427 11 86 99

Correo electrónico: lyon@mitramiss.es

OFICINA DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL DE MONTPELLIER

Dirección: 24, rue Marceau. 34000 Montpellier

Teléfono directo: + 33 647 72 52 05

Teléfono Consulado: +33 467 58 20 21

Fax: +33 467 58 32 10

Correo electrónico: montpellier@mitramiss.es

OFICINA DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL DE PAU

Dirección: 6, place Royale. 64000 PAU

Teléfono directo: + 33 5 59 05 26 81

Teléfono Consulado: + 33 559 27 91 94

Fax Consulado: +33 559 27 62 65

Correo electrónico: pau@mitramiss.es

OFICINA DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL DE TOULOUSE

Dirección: 16, rue Sainte Anne. 31000 Toulouse

Teléfono: +33 562 26 78 98

Fax: +33 562 26 00 63

Correo electrónico: toulouse@mitramiss.es

DIRECCIONES DE CONSULADOS

CONSULADO GENERAL DE ESPAÑA EN BAYONA

Résidence du Parc 4, Av. du B.A.B.

64100 BAYONNE

Tel: 00 33 (0) 5 59 59 03 91/05 59 59 38 91

Fax: 00 33 (0) 5 59 25 73 09

E-mail: cog.bayona@maec.es

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

CONSULADO GENERAL DE ESPAÑA EN BURDEOS

1, rue de Notre Dame

33000 BORDEAUX

Tel.: 00 33 (0) 5 56 52 80 20

Fax: 00 33 (0) 5 56 81 88 43

E-mail: cog.burdeos@maec.es

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

CONSULADO GENERAL DE ESPAÑA EN ESTRASBURGO

B.P. 26/R 1

13, Quai Kléber

67001 STRASBOURG CEDEX

Tel.: 00 33 (0) 3 88 32 67 27

Fax: 00 33 (0) 3 88 23 07 17

E-mail: cog.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 64 15

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

E-mail: cog.lyon@maec.es

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

CONSULADO GENERAL DE ESPAÑA EN MARSELLA

38, rue Edouard Delanglade

13006 MARSEILLE

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

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

E-mail: cog.marsella@maec.es

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

CONSULADO GENERAL DE ESPAÑA EN MONTPELLIER

24, rue Marceau

34000 MONTPELLIER

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

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

E-mail: cog.montpellier@maec.es

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

CONSULADO GENERAL DE ESPAÑA EN PAU

6, Place Royale

64000 PAU

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

Fax: 00 33 (0) 5 59 83 86 31

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

TELÉFONOS DE URGENCIAS Y DIRECCIONES DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO EN FRANCIA

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

INSPECCION DE TRABAJO Y SEG. SOCIAL EN FRANCIA:

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

Madrid 23 Julio de 2019

Fuente: Consejería de Empleo y Seguridad Social en Francia.

