

# INFORMACIÓN BÁSICA SOBRE LA CAMPAÑA VENDIMIA FRANCIA 2023



## 1. Características de la campaña

Según la Asociación Nacional por el Empleo y Formación en Agricultura (ANEFA), la vendimia representa el 45% del empleo de personal temporero en Francia.

El 90% de las personas contratadas han estado en campañas con anterioridad.

De España saldrán unas 15.000 personas de diferentes Comunidades Autónomas, principalmente Andalucía, Castilla la Mancha, Comunidad Valenciana y Murcia

Contratos temporeros firmados



## 2. ¿Qué hay que saber del proceso de contratación?

La contratación la realiza directamente el patrón o patrona francesa. Las vacantes en una cuadrilla o colla son cubiertas, normalmente, por personas conocidas, familiares o del mismo entorno.

Los trabajos más desarrolladas en la campaña de la vendimia son:

- Acondicionamiento del embalaje.
- En una estación frutícola para la recolección.
- En una explotación agrícola, en un vivero arborícola o vitivinícola.
- Tareas de recolección en la vendimia.
- Tareas de bodega para la vinificación.



## 3. Recomendaciones de CCOO

Reserva de manera anticipada tu viaje de ida y vuelta en transportes autorizados.

No viajes sin contrato. El contrato es seguridad de empleo. Sin contrato, una vez en Francia, es muy difícil encontrar empleo y obtener ayudas.

El acceso a ofertas laborales es gratuito. Denuncia el fraude en el caso de que detectes que se obliga a pagar a una persona por una oferta de empleo.

Descárgate la guía completa



## 4. Condiciones laborales 2023

### Contrato



- Exige que te lo envíen. Debe estar firmado antes de iniciar el trabajo.
- Fíjate en las condiciones generales

### Finalización del contrato

Solicita a la empresa:



- El saldo de los salarios y de las horas extraordinarias.
- El pago de la parte proporcional de las vacaciones que asciende a una décima parte del salario bruto total.
- Certificado de trabajo con indicación del período de las jornadas trabajadas.
- En el Boletín de salario deben figurar: número de horas trabajadas, el salario aplicable, las cotizaciones a la Seguridad Social, parte proporcional de las vacaciones pagadas, la dirección y firma del empleador/a.
- Certificado de Pole de Emploi (Attestation Pole Emploi).

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

Se recomienda conservar los boletines de salario hasta la jubilación.

### Nómina

Debe recoger:

- El nombre y apellido de la persona trabajadora.
- El periodo de trabajo.
- El número de horas trabajadas.
- El importe bruto y neto de la remuneración.
- El importe neto que se tiene que declarar en los im puestos.
- Las cotizaciones patronales y de la persona trabajadora.
- Si hubiese otras retenciones sobre salarios como anti cijos, etc.

### Jornada

Máxima diaria:  
10 horas, 12 en casos excepcionales.

Máxima semanal:  
35 horas como norma general.



### Salario

Se fija según departamentos y categorías, nunca inferior al SMIC.

1.709,28 €  
brutos/mes

1.383,08 €  
netos/mes

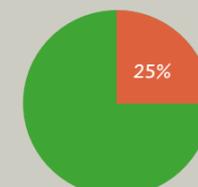
11,52 euros  
brutos/hora.

Salario neto:  
9,11 euros/hora.

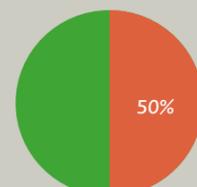


Consulta el anexo de nuestra guía.

### Horas extras



+ de 36 y hasta  
43 h semana  
mejora 25%



+ de 44 a la  
semana  
mejora del 50%

- Se puede establecer en una convención o acuerdo de ramo un incremento diferente pero no inferior al 10%.
- El pago de horas extraordinarias puede ser reemplazado por tiempo de descanso equivalente en función del incremento estipulado.

## 5. Subsidios o prestaciones familiares

En Francia generan derecho a las prestaciones familiares los hijos/as a partir del momento en que están a cargo del beneficiario/a.

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

Existe un tope de edad fijado en 20 años para todos los hijos/as que no ejercen actividad o con una remuneración mensual inferior al 55% del salario mínimo interprofesional.

Consulta las cuantías en la guía.



## 6. Alojamientos

Los precios mensuales de los alojamientos oscilan según el departamento y sus características. Suelen variar según los convenios colectivos de los diferentes departamentos.

Tanto si se trata de una aportación complementaria como de una deducción del salario, debe reflejarse en la nómina.

- Deben reunir condiciones dignas y decentes de habitabilidad, tanto si son colectivos como habitaciones individuales

- Desde el año 2020 existe una ayuda específica para el alojamiento de las personas trabajadoras temporeras agrícolas: <https://www.actionlogement.fr/aide-logement-gratuite-saisonniers-agricoles>



## 7. En caso de enfermedad o accidente de trabajo

El parte de baja por enfermedad común puede darlo cualquier médico/a. La persona trabajadora está obligada a comunicarlo a la Seguridad Social Francesa o en su caso a la Mutualité Sociale Agricole (MSA), en un plazo de 2 días, y entregar el formulario a la persona empleadora.

Si tienes un accidente, debes ir a un médico/a en Francia, para que te atiendan y quede constancia del accidente para volver a España con las autorizaciones necesarias.

- La persona empleadora debe comunicar el accidente en el plazo máximo de 24 horas a la MSA (Mutualité Sociale Agricole).

