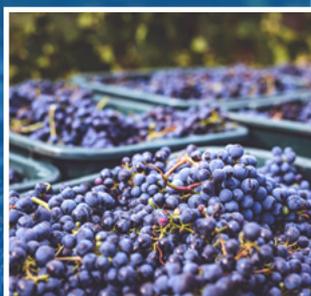


GUIA INFORMATIVA LABORAL SOBRE LA VENDIMIA FRANCIA 2020



TU CONVENIO TUS DERECHOS

INFÓRMATE
ASESÓRATE
PROTÉGETE

AFÍLIATE

CCOO
industria

Año 2020, un año excepcional:

El COVID-19 y las condiciones sanitarias que Francia aprobó en el estado de alarma por la crisis sanitaria, desde 22 de marzo hasta el 10 de julio, han condicionado la actividad agrícola. Sin embargo, con motivo de esta crisis sanitaria, Francia restableció el control de fronteras con la prohibición de entrar a trabajar en el país, con la excepción de los transportistas de mercancías y personal sanitario para la lucha contra el COVID-19. El 20 de mayo, una instrucción del primer ministro, amplió las excepciones e incluyó la posibilidad de entrada en Francia de las personas trabajadoras temporeras agrícolas y el desplazamiento de personas con ciertos requisitos.

Estas restricciones se han mantenido para España hasta el 21 de junio por reciprocidad a las medidas tomadas por España. Sin perjuicio de nuevas medidas en la actualidad, no hay ninguna restricción para la entrada en territorio francés ni condiciones de cuarentena.

La agricultura es considerada como un sector esencial y, en marzo de este año, debido a las circunstancias excepcionales y al cierre de las fronteras que impedía la contratación de personas temporeras, se calculó que iban a ser necesarios 200.000 personas temporales en la agricultura para poder cubrir las necesidades y poder asegurar la oferta alimenticia.

Las campañas 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 francesa se dan entre los meses de abril a octubre, con una punta de gran contratación en los meses de verano.

1.-Trabajo de personas temporeras en la Agricultura:

Según los Servicios de Empleo de Francia, el trabajo de temporero supone más de 800.000 contratos en Francia. Los contratos son variables según la región y la especie a recolectar, y el periodo más alto es de abril a octubre, con un fuerte pico de contratación en los meses de verano. Según ANEFA, la vendimia representa un 45% del empleo de temporero, con 336.000 contratos firmados.

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. Si ya ha trabajado en Francia, el justificante de alta en la Seguridad Social.
- 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 Seg. Social francesa).
- Libro de vacunas y carnet de conducir.

Como todos los años se acerca la campaña de la vendimia en Francia 2020. Nuestro interés es llegar al conjunto de las personas trabajadoras que se desplazan a trabajar a Francia para informarles de las condiciones sociales y laborales necesarias, para así facilitarles su trabajo en el país vecino. En esta línea volvemos a actualizar todos los datos en nuestra **Guía Informativa Laboral sobre la Vendimia Francia 2020** que ponemos a disposición de las personas vendimiadores en nuestra página web (www.industria.ccoo.es), además de la atención telefónica y en sedes y locales, y en los teléfonos de nuestros referentes sindicales en las diferentes Comunidades Autónomas y provincias.

Para **CCOO de Industria** es imprescindible y necesario que antes de viajar, las personas trabajadoras dispongan de **un contrato u oferta de empleo verificada** y no salgan a la aventura, pues les resultará casi imposible encontrar empleo.

Esta recomendación es la única manera de evitar hechos lamentables como los ocurridos en la Vendimia a Francia en 2018, donde cerca de 300 personas fueron estafadas con falsas ofertas de empleo, por las cuales les solicitaron cuantías económicas. Ofertas de empleo que posteriormente resultaron ser 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 reiterar: **NO SE DEBE ACEPTAR NINGUNA OFERTA DE EMPLEO PARA TRABAJAR DONDE SE SOLICITE PAGAR. SI TENÉIS CONOCIMIENTO 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 personas empresarias con las personas trabajadoras, sino que nos dedicamos a **informar y asesorar** y, sobre todo, a resolver problemas de las personas trabajadoras que participan en la Vendimia Francia 2020.

■ **Cómo encontrar trabajo** en la **Vendimia Francia 2020** utilizando la **web** en francés: *(se recomienda utilizar un traductor para verlas en español)*

-Servicio de Empleo Público francés: www.pole-emploi.fr

■ **PROCEDIMIENTO PARA LA BÚSQUEDA DE EMPLEO:**

- 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.



➔ VOLVER AL INDICE

■ **En resumen:**

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

<https://www.pole-emploi.fr/actualites/cap-sur-les-offres-d-emploi-saisonniers--@/article.jspz?id=61439>

- **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 2020**

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

- **Departamento de POITOU MARITIME**

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

05-49 44 75 25

- **Departamento de CHARENTE**

El libro puede consultarse en el siguiente enlace

Livret emploi saisonnier de la Charente

adefa-charente@anefa.org

05.45.61.90.37

- **Departamento Loire – Atlantique**

https://agri44.fr/V4/bibliotheque_pdf/Divers/20190110_Livretemploissaisonniers2020.pdf

- **Vendée**

avefa-vendee@anfefa.org

Empresas de trabajo temporal en Francia

otra posibilidad que **CCOO de 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. Contáctelas de forma regular físicamente 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/>

Empresas de trabajo temporal en España

También es posible encontrar trabajo en la recogida de la vendimia a través de empresas de trabajo temporal en España que desplazan personas trabajadoras a Francia. Además de darle de alta en la Seguridad Social española en el **caso de empresas que desplazan personas trabajadoras desde España**, la empresa (1) debe de comunicar, antes del comienzo del contrato, el desplazamiento de cada persona trabajadora 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 personas trabajadoras 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/a.

(1) *El personal es contratado en España con contrato español y cotizaciones sociales en España y se envía posteriormente a trabajar a Francia.*

■ **PARA ASESORARTE ante problemas** que surgen una vez que estás trabajando en **FRANCIA** contactar con:

- **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

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

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 temporales no llegan a anunciarse en las páginas webs, oficinas de empleo o redes sociales. Lo normal es que las personas empresarias francesas remitan el contrato de trabajo a las personas trabajadoras, donde 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.

Por tanto, las personas vendimiadoras españolas que hacen esta campaña año tras año, tienen un perfil muy característico, con mucha experiencia y profesionalidad.

Este sistema limita el acceso a las personas vendimiadoras nuevas a la campaña, lo que configura un circuito muy cerrado que dificulta acceder por primera vez al empleo en la Vendimia de Francia.

1. Las ofertas las remite 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/as.

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

3. La vendimia en Francia tiene un alto grado de tecnificación, por lo que ha descendido mucho 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,** 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 en solitario a Francia para la Campaña de la Vendimia.

CONDICIONES SOCIOLABORALES

■ Contrato de Trabajo:

Los contratos de trabajo se realizan por escrito. El empleador/a debe remitirlo a la persona trabajadora 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.

El contrato debe:

- Ser firmado por el patrón/a y la persona trabajadora.
- Mencionar el nº de Seguridad Social y nombre del empleador/a.
- 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.
- La persona trabajadora debe recibir un ejemplar firmado.

■ Contrato de Temporada

Las personas trabajadoras contratadas 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, con el objetivo de proveer 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 periodo de doce meses consecutivos.

■ **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/a o con varias personas empleadoras, 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/a 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.

- El nombre y apellido de la persona trabajadora.
- 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 de la persona trabajadora.
- Si hubiese otras retenciones sobre salarios como anticipos etc.

■ **Edad mínima para trabajar y condiciones de trabajo para las personas menores de 18 años**

Para trabajar hay que tener por lo menos 16 años. El trabajo de personas 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 las personas menores de 18 años está sometido a las disposiciones siguientes:

- Una duración máxima de trabajo, de 8 horas o 35 a la semana.
- Las personas menores de 16 años pueden trabajar 7 horas al día y 35h semana. Las personas menores de 15 años, un 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.
- 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 las personas temporeras.
- Necesario acuerdo por escrito de la persona representante de la persona menor.

1.- Dar de alta a la persona trabajadora en la Seguridad Social.

La persona empleadora debe dar de alta al trabajador o trabajadora en la **Seguridad Social Agraria Mutualité Sociales Agricole (MSA)**, antes de la contratación, mediante la **“Declaración d’ Embauche”**

Aconsejamos a la persona temporera que por primera vez vaya a trabajar a Francia, verifique el alta en Seguridad Social para acelerar la obtención del número definitivo de afiliación a la Seguridad Social. 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 de la persona trabajadora.

Desde enero de 2016 las personas empleadoras tienen la obligación de proponer a todas las personas trabajadoras un seguro complementario.

2.- El Salario Mínimo Interprofesional Crecimiento (SMIC).

En el año 2020 no puede ser inferior a **(10,15€/ bruto hora trabajada)** 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 puede ser pagado a “la tache”, por ejemplo, precio por kilo recogido.

Sobre este salario se realizan los descuentos, desempleo, enfermedad, jubilación y retiro complementario **(8,03€ neto)**. 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/a quiera superar estos horarios debe de solicitar permiso a la Inspección de Trabajo.

Ninguna persona asalariada puede trabajar más de seis días consecutivos.

3.- 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 de la persona empleadora, 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.

La persona trabajadora 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.- Precio de las horas extraordinarias es el siguiente:

La retribución de las horas extraordinarias se lleva a cabo a partir de las 35 horas semanales. Si la persona trabajadora está pagada 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 puede 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).

5.- Pago de vacaciones (Congés Payés).

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

6.- 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/a dispone de una habitación individual.

7.- Exoneración del pago de impuestos directos:

A las personas trabajadoras 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.

La persona empleadora debe solicitar obligatoriamente dicha exoneración al dar de alta al vendimiador/a en la **Mutualité Sociale Agricole (MSA)**.

8.- Fiscalidad de las personas temporeras:

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

9.- 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:

9.1. La persona empleadora abona la integridad del salario

En caso de suspensión colectiva del trabajo debido a las intemperies, la persona empleadora 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.

👉 VOLVER AL INDICE

La persona empleadora debe avisar a la Inspección de Trabajo (Direccte). Se trata de recuperar horas ya pagadas, con lo cual no se considerarán como horas suplementarias.

9.2 En el caso de que la situación dé lugar a “Paro parcial”

Aprobada por la Direccte, el Estado da una ayuda a la empresa de la persona empleadora, abonando una parte del sueldo: 7,74€ por hora no trabajada (empresas de 1 a 250 personas trabajadoras) y de 7,23€ (empresas de más de 250 personas trabajadoras).

La indemnización de la actividad parcial pagada por la persona empleadora es del 70% de la remuneración horaria bruta. En este caso, dichas horas no podrán ser recuperadas ni exigidas a la persona trabajadora por el empleador/a en las siguientes semanas.

10.- Finalización del contrato de trabajo.

La persona trabajadora 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.
- En el Boletín de salario deben figurar: nº de horas trabajadas, el salario aplicable, las cotizaciones a la Seg. Social, la parte proporcional de las vacaciones pagadas, la dirección y firma del empleador/a.
- Conservar los boletines de salario hasta la jubilación.
- Certificado de Pole de Emploi (Attestation Pole Emploi).

Es importante que la persona trabajadora 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 de la persona empleadora; 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

La persona trabajadora deberá aportar a la DIRECCTE, fotocopias del DNI, del contrato de trabajo y de los boletines de salario.

11. Derechos de Formación Profesional

Toda persona trabajadora 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. (<http://www.mon-cep.org/>)

12. 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/a (este parte debe ser expedido por cualquier médico) a la persona empleadora 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, la persona trabajadora debe informar directamente o a través un tercero, a la persona empleadora del accidente de trabajo el mismo día donde se produce, a más tardar en las 24 horas posteriores, salvo en caso de fuerza mayor.

12.1. Gestiones a realizar:

A más tardar dentro de las 24 horas, usted debe notificar a la persona empleadora o jefe/a del establecimiento el accidente de trabajo, para que realice la declaración a la MSA.

El médico o la médica que le examine debe, si encuentra que padece una lesión (lesiones, daños psicológicos, etc.), establecer por duplicado un certificado médico que describa la naturaleza de la misma y las posibles consecuencias del accidente. También deberá 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 o con la Gendarmería.

12.2.- Enfermedad Común.

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), y entregar el formulario a la persona empleadora. Dicho impreso cuenta con tres hojas: una para la persona trabajadora, una para el médico/a y una para el farmacéutico/a.**

La persona 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.

12.3.- Accidente de Trabajo.

En el caso de Accidente de trabajo, es la persona empleadora quien debe comunicarlo **en el plazo máximo de 24 horas que siguen a la MSA.**

El médico/a 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/a 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 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.**

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

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

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

12.4.- 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 de la persona trabajadora. 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: médico/a, enfermero/a, fisioterapeuta, farmacéutico/a, 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>

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

12.5.- 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 respetar la presencia en su hogar de 9 a 11h y de 14 a 16h, y abstenerse de cualquier actividad sin el permiso de su médico/a.

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

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

12.6.-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.

Para no perder el beneficio de las correspondientes prestaciones, en ningún caso la persona trabajadora puede regresar a España sin el acuerdo y la autorización previa de su médico/a 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.

12.7.- PARA PERSONAS TRABAJADORAS DESPLAZADAS DESDE ESPAÑA

Las personas trabajadoras desplazadas en el extranjero aseguradas 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 la persona trabajadora será la que valore la documentación y partes médicos del proceso.

De esta forma, para el supuesto concreto de personas trabajadoras aseguradas en España que realizan su actividad en Francia, serán de aplicación los Reglamentos Comunitarios (CE) nº 883/04 y nº987/09. Lo importante es que estas personas 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), enfermedades profesionales y accidente de trabajo (contingencias profesionales), mientras la persona trabajadora reciba asistencia sanitaria de la Seguridad Social y esté impedida para el trabajo (contingencias profesionales), y mientras la persona trabajadora reciba asistencia sanitaria de la Seguridad Social y esté impedida para el trabajo.

Requisitos:

Serán beneficiarias las personas trabajadoras que se encuentren afiliadas 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 reguladora

Procedimiento:

1. La persona trabajadora acudirá al médico u hospital con su certificado de derecho (TSE, CPS, E-106-ES, E-123, E-112).
2. Solicitará al médico/a 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.
3. 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 la persona trabaja por cuenta ajena, también a su empresa. Además, durante la situación de incapacidad temporal seguirá enviando a la citada Dirección Provincial y, si es la persona trabaja por cuenta ajena, a la empresa, los certificados de confirmación de la baja y el de alta que le emita el médico/a que le atiende.
4. La empresa deberá presentar el parte de baja en la Dirección Provincial del INSS
5. correspondiente al domicilio donde esté dado de alta laboral la persona trabajadora 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/a que atiende a la persona trabajadora, 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.
6. 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.
7. 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.
8. La base reguladora es el resultado de dividir el importe de la base de cotización por contingencias comunes del mes inmediatamente anterior a aquel en que se produce la baja médica por el número de días a que corresponde tal cotización. Para las personas trabajadoras contratadas a tiempo parcial, es el resultado

➔ VOLVER AL INDICE

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.

9. 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 las personas trabajadoras contratadas 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.

12.8.- 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. 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.



12.9.- Enfermedad por la COVID-19:

Condiciones específicas de bajas por enfermedad en tiempos de coronavirus

CASO	FORMALIDAD	INDEMNIZACIONES DIARIAS SEGURIDAD SOCIAL	INDEMNIZACION COMPLEMENTARIA DEL EMPLEADOR/A SALVO CONDICIONES MÁS FAVORABLES POR EL CONVENIO
Trabajador/a 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/a enfermo, pero en contacto con trabajador enfermo/a 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 2 020 ⁽¹⁾	SI Sin periodo de carencia ⁽⁶⁾ Sin condición de antigüedad ⁽⁵⁾ A partir del 12 de marzo del 2020

13. DIRECCIONES DE LA INSTITUCIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL AGRÍCOLA

Para solicitar la dirección de la **MUTUALITES SOCIALES AGRICOLES (MSA)** más próximas a su lugar de trabajo consultar las direcciones de la 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.

14. SUBSIDIOS FAMILIARES 2020

Asignación por hijo/a a cargo: En Francia generan derecho a las prestaciones familiares los hijos/as legítimos, naturales, adoptivos y acogidos, 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, pero a condición de que este/a tenga menos de tres años. La persona solicitante debe acreditar el número de hijos/as aportando una fotocopia compulsada del Libro de Familia.

El concepto de hijo/a 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/as que no ejercen actividad o con una remuneración mensual inferior al 55% del salario mínimo interprofesional.

Se toman en cuenta en 2020 los ingresos de 2018

Topes en vigor desde el 1 de Enero de 2020 hasta el 31 Diciembre de 2020

(Importes vigentes desde el día 1 de Abril de 2020 los topes e importes hasta el 31 Marzo 2021) son:

Hijos/as cargo	Ingresos inferiores a	Ingresos entre	Ingresos superiores a
2	69.309€ Prestación 131,95€	69.309€ y 93.389€ Prestación 65,98€	92.389€ Prestación 32,99 €
3	75.084 € Prestación 300,10€	75.084€ y 98.156€ Prestación 150,05€	98.156€ Prestación 75,26€
4	80.859 € Prestación 470,06€	80.859 €- 103.931€ Prestación 234,82€	103.931€ Prestación 117,53€
Incremento hijo mayor 14 años	65,97€	32,99€	16,50€

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

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 las personas vendimiadoras 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, solo la “diferencia”, la ayuda francesa se parará al día siguiente del fin del con el fin del contrato, puesto que sigue la continuidad del pago de la prestación del país de origen.

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>

CCOO de INDUSTRIA RECOMIENDA:

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

Por ello, CCOO de Industria advierte a las personas trabajadoras que pretendan desplazarse a la **Vendimia Francesa 2020 que no viajen si no se tiene contrato o empleo asegurado, ya que una en vez en Francia es muy difícil encontrar empleo y obtener 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 CONSEJERÍA, OFICINAS DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL Y CONSULADOS EN FRANCIA:

En caso de dificultad para comunicar en francés con el posible empleador/a 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.mitramiss.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 98 77 38

Teléfono Consulado: + 33 559 27 91 94

Fax Consulado: +33 559 27 62 65

Correo electrónico: pau@mitramiss.es

➔ VOLVER AL INDICE

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@mitramiss.es

■ DIRECCIONES DE LOS CONSULADOS

CONSULADO GENERAL DE ESPAÑA EN BAYONA

Résidence du Parc 4, Av. du B.A.B.
 64100 BAYONNE
 Tel: 00 33 (0) 5 59 59 03 91/05 59 59 38 91
 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 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.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 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

■ **Teléfonos de Urgencias, direcciones de la INSPECCIÓN DE TRABAJO EN FRANCIA de interés :**

SAMU (Servicio de Asistencia Médica de Urgencia) : 15

POLICÍA : 17

BOMBEROS : 18

URGENCIA : 112

URGENCIA SOCIAL : 115

INSPECCIÓN DE TRABAJOY SEG. SOCIAL EN FRANCIA: <http://direccte.gouv.fr/>

*Fuentes: Consejería de Trabajo Migraciones y Seguridad Social en Francia.
Guía Temporeros de ANEFA.*

GUÍA BÁSICA DE BUENAS PRÁCTICAS EN MATERIA DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO DE LA VENDIMIA FRANCIA 2020

■ RECOMENDACIONES ESENCIALES

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

Algunos consejos de buenas prácticas en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo Agrario:

■ El dolor de espalda:

- En el trabajo es conveniente 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 el suelo o una escalera resbaladiza, una escalera que se vuelca, el cansancio, la improvisación, una carga demasiado pesada, un alumbrado insuficiente o una trampilla 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 una persona ordenada y organizada.

■ La electricidad:

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

■ Aparatos en movimiento:

- No se debe utilizar las máquinas sin el permiso del empleador/a o patrón/a o de su responsable técnico.
- Para las máquinas (tornillo sin fin, prensa, bombas o cualquier mecanismo desconocido o no conocido suficientemente) si hubiese una anomalía.
- Antes de cualquier intervención respetar las instrucciones de puesta en marcha, trabajar con las protecciones instaladas; saber para una máquina en caso de urgencia, comunicar cualquier anomalía o mal funcionamiento.
- Para conducir algunas máquinas es necesario una autorización específica de la persona empresaria. El permiso para la conducción puede requerir haber realizado una formación para su utilización.

■ La asfixia y la limpieza:

- Informarse sobre el peligro del gas carbónico que se desprende de la fermentación de la uva: dicho gas es inodoro, incoloro y mortal porque no se detecta sin los aparatos de medición y es mortal.

■ Otros riesgos:

- En la labor de corte de la uva, evitar el trabajo cara a cara con otra persona vendimiadora para no herirse.
- Protegerse del sol y de los insectos. Ojo a los golpes de calor.
- No abusar del alcohol.
- Respetar una disciplina adecuada.

■ Transporte en remolque:

- El conductor/a tiene que tener al menos 18 años.
- El máximo de pasajeros/as será de ocho más el conductor/a.
- Todos los pasajeros/as deben ir sentados.
- Los pasajeros/as deben estar aislados de cualquier objeto o animal que puede incidir en la seguridad.
- Las herramientas de trabajo deben estar cerradas y ordenadas (las podaderas y tijeras deben de ponerse en los bolsillos).

■ Guías COVID-19 para la Agricultura

<https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/coronavirus-covid-travailleurs-les-emplois-les-savoir-faire-et-les-competences/proteger-les1-9/proteger-lestravailleurs/article/fiches-conseils-metiers-et-guides-pour-les-salaries-et-lesemployeurs#problematiques>

Madrid, 23 Julio 2020

Fuente: Consejería de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social en Francia

SALARIOS VENDIMIA FRANCIA 2020

DEPARTAMENTOS	Nivel 1 Escal 1	Nivel 1 Escal 2	Nivel 1 Escal 3	Nivel 2 Escal 1	Nivel 2 Escal 2	Nivel 3 Escal 1	Nivel 3 Escal 2	Nivel 3 Escal 3	Nivel 4 Escal 1	Nivel 4 Escal 2	Nivel 5 Escala 1	Nivel 5 Escala 2
ALSACIA	10,15€/hora	10,15€/hora	10,20€/hora	10,27€/hora	10,37€/hora	10,44€/hora	10,69€/hora		10,96€/hora	11,54€/hora	12,23€/hora	13,32€/hora
CHARENTE	10,15€/hora			10,35€/hora	10,52€/hora	10,66€/hora	10,73€/hora		11,34€/hora	11,86€/hora		
CHAMPAGNE DELIMITEE		10,36€/hora	10,89€/hora	11,42€/hora	11,96€/hora	12,49€/hora	13,03€/hora		13,29€/hora	13,56€/hora	14,09€/hora	14,36€/hora
DOROGNE	10,15€/hora	10,15€/hora		10,20€/hora	10,37€/hora	10,52€/hora	10,70€/hora		10,89€/hora			
CHARENTE MARITIME	10,15€/hora			10,35€/hora	10,40€/hora	10,66€/hora	10,73€/hora		11,34€/hora	11,86€/hora		
COTE'DOR,NIEVE ET YONNE	10,15€/hora	10,15€/hora		10,26€/hora	10,45€/hora	10,91€/hora	11,19€/hora		11,56€/hora	12,02€/hora		
AISNE	10,15€/hora	10,28€/hora		10,42€/hora	10,67€/hora	11,09€/hora	11,53€/hora		12,01€/hora	12,63€/hora		
SAONET ET LOIRE	10,15€/hora			10,40€/hora		10,60€/hora	10,75€/hora					
HERAULT	10,15€/hora		10,28€/hora	10,40€/hora	10,76€/hora	11,06€/hora			11,40€/hora	12,10€/hora		
BOUCHES DU RHONE	10,15€/hora	10,16€/hora		10,23€/hora	10,36€/hora	10,43€/hora	10,67€/hora		10,91€/hora	11,34€/hora		
VAUCLUSE	10,15€/hora	10,15€/hora		10,23€/hora	10,47€/hora	10,77€/hora	11,15€/hora		11,30€/hora	11,45€/hora		
PIRINEOS ORIENTALES (*)	10,15€/hora	10,15€/hora		10,25€/hora								
AUDE	10,15€/hora	10,15€/hora			10,15€/hora	10,28€/hora	10,64€/hora		11,05€/hora	11,81€/hora		
GARD	10,15€/hora	10,41€/hora	10,48€/hora	10,63€/hora	10,92€/hora	11,22€/hora				11,84€/hora		
PIRINEOS ATLANTICOS	10,15€/hora	10,21€/hora		10,26€/hora					10,98€/hora			
GERS	10,15€/hora	10,41€/hora			10,54€/hora	10,70€/hora	10,81€/hora		11,04€/hora	11,44€/hora		
LAS LANDAS	10,15€/hora	10,15€/hora		10,19€/hora	10,25€/hora							
TARN	10,15€/hora	10,20€/hora		10,25€/hora	10,33€/hora	10,43€/hora	10,64€/hora		11,01€/hora	11,43€/hora		
HAUTE GARONNE	10,21€/hora	10,56€/hora		10,73€/hora	10,90€/hora	11,11€/hora	11,34€/hora		11,60€/hora	11,83€/hora		
ALTOS PIRINEOS	10,17€/hora			10,62€/hora								
TARN ET GARONNE	10,15€/hora	10,22€/hora		10,37€/hora		10,55€/hora	10,90€/hora		11,24€/hora	11,66€/hora		
ARDECHE	10,15€/hora			10,18€/hora								
DROME	10,15€/hora	10,24€/hora		10,30€/hora	10,43€/hora							
ISERE	10,15€/hora	10,22€/hora		10,27€/hora	10,35€/hora							
HAUTE-ALPES	10,15€/hora	10,26€/hora		10,31€/hora	10,36€/hora	10,42€/hora	10,55€/hora		10,77€/hora	11,02€/hora		
HAUTE LOIRE	10,15€/hora	10,17€/hora		10,30€/hora	10,40€/hora							
CHAMPAGNE DELIMITADA	10,15€/hora	10,21€/hora		10,37€/hora	10,71€/hora	12,08€/hora	12,98€/hora		13,60€/hora	14,45€/hora		
RODANO	10,15€/hora	10,24€/hora		10,33€/hora	10,46€/hora							
VAR	10,15€/hora	10,31€/hora		10,47€/hora	10,59€/hora	10,83€/hora	10,94€/hora		11,10€/hora	11,32€/hora		
ALTA NORMANDIA	10,15€/hora	10,29€/hora		10,39€/hora	10,57€/hora	11,01€/hora	11,70€/hora		11,90€/hora	12,25€/hora	13,28€/hora	13,84€/hora
AIN	10,15€/hora				10,50€/hora							
PUY DE DOME	10,15€/hora	10,30€/hora		10,37€/hora	10,68€/hora							
LOZERE	10,15€/hora	10,15€/hora		10,18€/hora	10,32€/hora							

*1.- En especie 2 litros vino al día / *2.- En especie 2 litros vino al día / *3.- En especie 3 litros vino al día