



**MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL
CONSEJERÍA DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL
FRANCIA**

HOJA INFORMATIVA

**RECOLECCIÓN DE FRUTA
Y
CAMPAÑA DE LA VENDIMIA
2015**

ÍNDICE

- ✚ **Períodos de recolección.**
- ✚ **Antes de salir de España.**
- ✚ **Búsqueda de empleo.**
- ✚ **Condiciones de trabajo.**
- ✚ **En caso de baja por enfermedad o accidente de trabajo.**
- ✚ **Direcciones de las instituciones de la Seguridad Social agrícola.**
- ✚ **Buenas prácticas de seguridad e higiene.**
- ✚ **Los subsidios familiares.**
- ✚ **Al finalizar el contrato de trabajo.**
- ✚ **Para más información.**
- ✚ **Direcciones de consulados.**
- ✚ **Números de teléfonos de urgencias.**

ANEXO: Salarios de vendimias por categorías y departamentos en Francia

RECOLECCIÓN DE FRUTA Y CAMPAÑA DE LA VENDIMIA 2015

Para trabajar en la vendimia o en cualquier actividad de temporada en condiciones normales, la mejor solución es haber recibido, previamente a su desplazamiento, un contrato de un empleador francés con el que se haya trabajado en campañas anteriores o con el que se ha establecido el contacto a través de otro trabajador o por otro medio.

Aquellos trabajadores que sin un contrato previo deciden desplazarse a Francia para realizar estos trabajos, corren el riesgo de no ser contratados una vez que estén en este país.

Además, en algunas regiones de Francia, con la mecanización de las vendimias, puede resultar difícil encontrar ofertas de trabajo.

PERÍODOS DE RECOLECCIÓN

Dependiendo de la región en la que se trabaje, el período de vendimia comienza a mediados de Agosto y termina a finales de Octubre, si bien su comienzo se puede retrasar en algunas regiones debido a las condiciones climatológicas.

El período de recolección de frutas y verduras es variable según la región y la especie a recolectar.

ANTES DE SALIR DE ESPAÑA

Es necesario estar provistos de la siguiente documentación:

- **Documento Nacional de Identidad.**
- **Tarjeta Sanitaria Europea o Certificado provisional Sustitutorio.**
- **Extracto de la partida de nacimiento en modelo plurilingüe.**
- **Certificación de identificación de la cuenta bancaria española con los códigos BIC e IBAN (documento necesario para el pago de prestaciones por enfermedad o accidente de trabajo y sin el cual no puede haber alta en la Seguridad Social francesa).**

Además, es recomendable tener previsto un alojamiento y un medio de locomoción debido a que, generalmente, los empleadores no garantizan alojamiento, comida ni el transporte hasta el lugar de trabajo.

BÚSQUEDA DE EMPLEO

Para poder buscar ofertas de empleo deben dirigirse a la página de Internet de Pôle Emploi, el equivalente al S.E.P.E. en España:

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

El procedimiento es sencillo:

- En la casilla: “**Emploi recherché**” (empleo buscado), indicar:
 - o “ouvrier viticole”
 - o “aide viticole”
 - o “vendangeur” (vendimiador)
 - o “cueilleur” (recogida de fruta).
- En la casilla: “**Lieu de travail**” (lugar de trabajo), indicar:
 - o “**la France entière**”, o elegir una región o **departamento geográfico** concreto.
- En la casilla: “**Type de contrat**” (tipo de contrato), indicar:
 - o “**contrat de travail saisonnier**” (contrato de trabajo temporal para temporeros o vendimiedores).
- Finalmente, pinchar en la casilla “**Lancer la recherche**” (Iniciar la búsqueda).

También se pueden buscar ofertas de empleo en la siguiente dirección de Internet, perteneciente a la Association Nationale pour l'Emploi et la Formation en Agricultura:

<http://www.anefa.org>

Otras direcciones de Internet:

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

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

CONDICIONES DE TRABAJO

➤ Contrato de trabajo

Los contratos de trabajo se realizan por escrito. El empleador debe remitirlo al trabajador en el plazo de dos días siguientes a la contratación. En caso de que no se haya realizado así, por escrito, se supone que se trataría de una relación laboral de duración indefinida.

El contrato deberá indicar la naturaleza del trabajo (vendimia o trabajos agrícolas), el salario, la duración mínima del contrato, la duración, en su caso, del período de prueba, el convenio colectivo o acuerdo de aplicación y la institución de retiro complementario.

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

✓ **Contrato de Temporada**

Es un contrato de duración determinada que puede no mencionar una fecha fija de terminación. Se rige por el Artículo 1242-2 del Código de trabajo.

En este caso el contrato debe indicar que se celebra para la duración de la temporada y prever una duración mínima de empleo. Dicho contrato puede renovarse con el mismo trabajador si su objeto es de proveer realmente un puesto de trabajo de carácter temporal. No se consideran de temporada los contratos cuya duración coincide con el período de apertura o de funcionamiento de la empresa.

El contrato de temporada puede incluir una cláusula de reconducción de una temporada a otra.

La cláusula no debe convertir la reconducción en automática ya que en este caso el contrato se podría calificar de duración indefinida. La cláusula debe únicamente prever una prioridad de contratación a favor del asalariado.

La duración máxima de un contrato de temporada es de 6 meses.

Excepcionalmente, su duración puede ser de 8 meses en un período de doce meses consecutivos (Ley 24 de julio 2006).

✓ **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.

Es una modalidad del contrato de temporada y se rige por un régimen particular, cuya 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). No obstante, sólo es posible utilizar el TESA si su duración no va a ser superior a 3 meses. Dicho documento simplifica los trámites en el momento de la contratación y al finalizar la relación laboral.

➤ **Puestos de trabajo**

La mayoría de los puestos ofertados corresponde a la categoría de cortador/a, vaciador/a y porteador/a. También puede haber, en menor medida, puestos de conductor/a de máquinas y personal para clasificación.

➤ **Salario**

El Salario Mínimo, que en Francia se denomina Salario Mínimo Interprofesional de Crecimiento (SMIC), vigente durante 2015 no puede ser inferior a 9,61 € por hora trabajada. No obstante, en cada Departamento pueden existir acuerdos para vendimiar con salarios superiores al SMIC, dependiendo de los distintos escalafones.

Sobre este salario bruto, se realizan una serie de descuentos, como desempleo, enfermedad, jubilación y retiro complementario.

➤ **Jornada**

La duración legal del trabajo es de 35 horas semanales.

No obstante, la duración máxima diaria de la jornada de trabajo efectivo puede ser de 10 horas y la duración máxima de la jornada semanal de 48 horas. En caso de que el patrón desee superar estos horarios tiene que solicitar permiso a la Inspección de Trabajo (en la "Direccte" correspondiente). El trabajo realizado en domingos y festivos supone una mejora salarial del 50%.

Ningún asalariado puede trabajar más de seis días consecutivos.

El trabajador debe poder disfrutar de un descanso mínimo de 11 horas consecutivas entre dos días de trabajo 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.

La mejora salarial de las horas extraordinarias es la siguiente:

A partir de 36 horas por semana y hasta 43 horas por semana: mejora de un 25%

A partir de 44 horas por semana: mejora de un 50%

➤ **Alta del trabajador en la Seguridad Social**

El empleador debe dar de alta al trabajador en la institución de la seguridad social agrícola, la Mutualité Sociale Agricole (MSA), antes de la contratación, mediante la "Déclaration d'Embauche".

El trabajador, por su parte, también debe solicitar su alta la primera vez que viene a trabajar en Francia. En este caso, es necesario aportar la siguiente documentación: DNI, partida de nacimiento plurilingüe, contrato de trabajo y nóminas de salario y certificación de identificación de la cuenta bancaria así como certificado de la empresa con el domicilio del interesado

➤ **Pago vacaciones (Congés Payés)**

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

➤ **Exoneración del pago de impuestos directos**

Para los trabajadores que no tienen su domicilio fiscal en Francia, como es el caso de los vendimiadores españoles, tampoco se deduce la denominada Contribución Social Generalizada (CSG), ni la Contribución del Reembolso de la Deuda Social (CRDS). La exoneración total supone un incremento salarial importante sin que se pierdan los derechos a jubilación y seguridad social.

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

➤ **Temporeros**

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

➤ **Mejoras en especie**

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

✓ **Manutención**

Se deduce del salario neto por día el equivalente a 2 comidas y media, por las tres comidas diarias, incluyendo la bebida. También se puede practicar la deducción sólo por la comida del mediodía.

Esta deducción varía según los convenios que rigen en los diferentes Departamentos.

✓ **Alojamiento**

Como norma general, para los puestos de trabajo recogidos en la página web de Pôle Emploi, el empleador ya indica que no ofrece alojamiento.

Si el alojamiento estuviera contemplado en el contrato, éste deberá corresponder a las disposiciones legales recogidas en el “Reglamento Prefectoral” y reunir las condiciones de habitabilidad, higiene, sanitarias y equipamiento establecidas.

El precio mensual de estos alojamientos varía en función del tipo de alojamiento y del Departamento francés de que se trate.

Para los temporeros, el precio mensual estimado de estos alojamientos varía en función del tipo de alojamiento, del número de personas que lo ocupa y del salario mensual. También puede variar según los convenios que rigen en los diferentes Departamentos. En cualquier caso, tanto si se trata de una aportación complementaria, como de una deducción del salario, en ambos casos debe figurar en la nómina.

Para los vendimiadores, el precio puede incrementarse si el vendimiador dispone de una habitación individual. Si sólo ofrecen una cama en un espacio compartido, pero que reúne las condiciones de habitabilidad, el empleador puede pedir una participación que oscila, según los distintos Departamentos franceses.

➤ Climatología adversa

En caso de mal tiempo, que impida el desarrollo normal de las labores agrícolas, al trabajador temporero se le presentan dos situaciones:

En el caso de los trabajadores temporeros se pueden presentar dos situaciones:

- El empleador abona la integridad del sueldo.

El Artículo L 713-4 del Código Rural prevé, en caso de suspensión colectiva del trabajo debido a las intemperies, que se recupere un máximo de 8 horas en cada una de las siguientes 26 semanas. Esta solución puede adoptarse si los contratos son de temporada de larga duración.

- El empleador abona una parte del sueldo, según la cuantía fijada por los reglamentos y que corresponde en 2015 a una cuantía no inferior a 7,74 € por hora no trabajada.

En este caso el patrón solicita un expediente de “Paro Parcial” a la DIRECCTE.

El Artículo 5122-1 del Código de Trabajo establece que el empleador paga por adelantado la indemnización horaria fijada y solicita le devuelvan a él las cantidades adelantadas. En las hojas de paga mencionará las horas efectivamente trabajadas y las horas de paro por intemperie excepcional que han dado lugar al abono de la indemnización.

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

EN CASO DE BAJA POR ENFERMEDAD O ACCIDENTE DE TRABAJO

En el caso de baja por enfermedad común (el parte de baja puede ser expedido por cualquier médico), el trabajador está obligado a comunicarlo a la seguridad social francesa o en su caso a la Mutualité Sociale Agricole (MSA) y a entregar el formulario correspondiente al patrón.

En el caso de accidente de trabajo, es el empleador el que debe informar en el plazo máximo de 48 horas a la MSA. Si el accidente de trabajo originase una baja médica, el empleador deberá remitir a la Mutualité Sociale Agricole (MSA), un impreso con los datos necesarios para el cálculo de la indemnización. El empleador debe remitir al trabajador una “hoja de accidente”, denominada tríptico u hoja de cuidados, que le permite evitar el adelanto del importe de los cuidados. Dicho impreso comprende tres hojas: una para el trabajador, una para el médico y una para el farmacéutico.

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

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 la Mutualité Sociale Agricole (MSA), que deberá remitirle el formulario correspondiente:**

- E-112-FR (o S2) en caso de enfermedad.
- E-123-FR (o DA1) en caso de accidente de trabajo.

A su llegada a España, deberá presentar el formulario correspondiente a la Dirección Provincial del Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), de su lugar de residencia, para obtener los correspondientes beneficios de las prestaciones en especie (asistencia sanitaria), debiendo enviar regularmente al organismo francés competente los partes de prórroga de baja, para seguir percibiendo las prestaciones en metálico (indemnizaciones diarias) francesas y deberá pasar las visitas y controles médicos en España que exija la MSA para mantener dichos derechos.

DIRECCIONES DE LAS INSTITUCIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL AGRÍCOLA

Los interesados pueden dirigirse a las Secciones de Empleo y Seguridad Social para solicitar la dirección de las MUTUALITÉS SOCIALES AGRICOLES (MSA), más próximas a su lugar de trabajo o bien 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

BUENAS PRÁCTICAS DE SEGURIDAD E HIGIENE

A continuación se exponen algunos consejos de buenas prácticas en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

El dolor de espalda:

- En el trabajo se debe mantener la espalda lo más recta posible.
- Es conveniente cambiar a menudo de posición.
- Evitar las cargas demasiado pesadas

Las caídas:

- Pueden ser provocadas por un suelo o una escalera resbaladiza, una escalera que se vuelca, el cansancio, la improvisación, una carga demasiado pesada, un alumbrado insuficiente o una trampilla no protegida.
- Se debe utilizar zapatos adecuados, utilizar escaleras en buen estado y sujetarlas.
- Subir y bajar las escaleras de mano de cara al material.
- Vigilar al bajar del tractor.
- Ser ordenado y organizado.

La electricidad:

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

Aparatos en movimiento:

Parar las máquinas (tornillo sin fin, prensa, bombas o cualquier mecanismo desconocido o no conocido lo suficiente), antes de cualquier intervención respetar las instrucciones de puesta en marcha; trabajar con las protecciones instaladas; saber parar una máquina en caso de urgencia.

La asfixia y la limpieza:

Informarse sobre el peligro del gas carbónico que desprende la fermentación de la uva: dicho gas es inodoro, incoloro y mortal.

Otros riesgos:

- En la labor de corte de la uva, evitar el trabajo cara a cara con otro vendimiador para no herirse.
- No abusar del alcohol.
- Respetar un mínimo de disciplina.

Transporte en remolque:

- El conductor tiene que tener 18 años.
- El número máximo de pasajeros será de ocho más el conductor.
- Todos los pasajeros deben viajar sentados.
- Los pasajeros deben estar aislados de cualquier objeto o animal que pueda incidir en la seguridad.
- Las herramientas de trabajo deben estar cerradas y ordenadas (las podaderas y tijeras no deben ponerse en los bolsillos).

LOS SUBSIDIOS FAMILIARES

Asignación por hijo a cargo: De acuerdo con la legislación francesa, generan derecho a las prestaciones familiares los hijos legítimos, naturales, adoptivos y acogidos, a partir del momento en que están a cargo del beneficiario.

Dichas prestaciones se conceden a partir del segundo hijo a cargo y también si hay un solo hijo, pero a condición de que tenga menos de tres años.

El concepto de hijo a cargo se determina a partir de la situación de hecho, pero con un límite de edad fijado en 20 años para todos los hijos que no ejercen una actividad o con una remuneración mensual inferior al 55% del salario mínimo interprofesional.

Importes establecidos el 1 de abril 2015

2 hijos a cargo 129,35 Euros

3 hijos a cargo 295,05 Euros

4 hijos a cargo 460,77 Euros

Por cada hijo a cargo a partir del 5º, se aumentan en 165,72 Euros

NOTA: *Las familias con ingresos entre 67.141€/año a 89.490€/año el importe de los subsidios se divide por dos. Y para las familias con ingresos superiores a 89.490€/año, el importe de los subsidios se divide por cuatro.*

Condiciones y solicitud

Es aconsejable presentar la solicitud en la Mutualité Sociale Agricole (MSA), para trabajos agrícolas, o en la Caisse d'Allocations Familiales, para trabajos no agrícolas, correspondiente a su lugar de trabajo o domicilio.

Si no fuera posible presentar la solicitud en Francia, se puede presentar al regresar a España en las Direcciones Provinciales del Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS).

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

El solicitante debe poder justificar una actividad igual o superior a 18 días de trabajo o 120 horas en el mes o 200 horas en el trimestre. Esos días u horas pueden totalizarse con los períodos cotizados a la Seguridad Social en España. El solicitante debe acreditar el número de hijos aportando una fotocopia compulsada del Libro de Familia.

Además de los subsidios familiares, existe la posibilidad de beneficiarse de otras ayudas incluidas en la Prestación de Acogida a los Niños (Paje) en sus siglas en francés, como la prima al nacimiento o la asignación básica para el nacimiento, siempre y cuando se reúnan una serie de requisitos.

Para más información, pueden dirigirse a las Secciones de Empleo y Seguridad Social o a la siguiente dirección de Internet:

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

AL TÉRMINO DEL CONTRATO DE TRABAJO

El trabajador debe recibir:

- 1.- El saldo de los salarios
- 2.- La indemnización compensatoria de vacaciones cuyo importe es 1/10 de la remuneración bruta total.
- 3.- Un certificado de trabajo con indicación del período y de las jornadas trabajadas.
- 4.- En el boletín de salario deben figurar: el número de horas trabajadas, el salario aplicable, las cotizaciones a la seguridad social, la parte proporcional de las vacaciones pagadas, la dirección y firma del empleador.
- 5.- Si se trata de un contrato de trabajo para trabajador temporero, no se aplica la indemnización de precariedad que se abona al término de un contrato de duración determinada.
- 6.- Conservar los boletines de salario hasta la jubilación.
- 7.- Certificado de Pôle-Emploi (Attestation Pôle Emploi).

Además, el trabajador debe solicitar, directamente o a través de la correspondiente Sección de Empleo y Seguridad Social de la demarcación en la que haya trabajando, y obtener el Formulario U1 (E 301) ante la Unité Territoriale de la DIRECCTE correspondiente al domicilio del empleador; a los efectos de hacer valer ante el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), los derechos a la cobertura del desempleo, adquiridos en Francia. El trabajador deberá aportar fotocopias del DNI, del contrato de trabajo y de los boletines de salario.

Es muy importante que el trabajador conserve cuidadosamente toda la documentación entregada por las empresas francesas. Además, debe solicitar a la empresa que expida el Certificado de Pôle-Emploi (Attestation Pôle Emploi), documento necesario para solicitar el desempleo a su vuelta a España.

PARA MÁS INFORMACIÓN

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

Para demandar información sobre la zona de Marsella, deberán contactar con la Sección de Empleo y Seguridad Social de Montpellier.

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@meyss.es

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

SECCIÓN DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL DE BURDEOS

Dirección: 1, rue de Notre Dame. 33000 BORDEAUX.

Teléfono: +33 533 05 00 25

Fax Consulado: +33 556 81 88 43

Correo electrónico: burdeos@meyss.es

SECCIÓN 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@meyss.es

SECCIÓN 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@meyss.es

SECCIÓN DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL DE PAU

Dirección: 6, place Royale. 64000 PAU

Teléfono directo: + 33 5 05 59 26 81

Teléfono Consulado: + 33 559 27 91 94

Fax Consulado: +33 559 27 62 65

Correo electrónico: pau@meyss.es

SECCIÓN DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL DE PERPIÑÁN

Dirección: 12, rue Franklin. 66000 Perpiñan

Teléfono: +33 468 51 08 08

Fax: +33 468 35 04 22

Correo electrónico: perpignan@meyss.es

SECCIÓN DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL DE TOULOUSE

Dirección: 16, rue Sainte Anne. 31000 Toulouse

Telefono: +33 562 26 78 98

Fax: +33 562 26 00 63

Correo electrónico: toulouse@meyss.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.estrasburgo@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

NUMEROS DE TELÉFONO DE URGENCIAS:

SAMU (Servicio de Asistencia Médica de Urgencias): 15

POLICIA: 17

BOMBEROS: 18

URGENCIA SOCIAL: 115



ANEXO:

SALARIOS DE VENDIMIAS POR CATEGORIAS Y DEPARTAMENTOS EN FRANCIA 2015

Advertencia.

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

Según las informaciones facilitadas por las Secciones de empleo y seguridad social en Francia los datos de los salarios de las vendimias en los diferentes departamentos son los siguientes.

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

1) SECCION DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL DE BURDEOS.

Departamentos de **CHARENTE, CHARENTE MARITIME Y DORDOGNE**, no se han obtenido los salarios por categorías. Solo se nos ha comunicado un salario mínimo de 9,61 euros/hora.

Departamento de **LA GIRONDE**, los salarios por categorías son los siguientes:

- Cortador 9,61 euros/hora
- Porteador 9,61 euros/hora
- Conductor 10,12 euros/hora
- Vaciador 9,61 euros/hora

2) SECCION DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL DE LYON.

Departamento del **RHONE** los salarios comunicados para las dos categorías de cortador y porteador son los siguientes:

- Cortador 9,61 euros/hora
- Portador 10,04 euros/hora

Departamento de **SAÔNE ET LOIRE**

- Cortador 9,85 euros/hora
- Portador 10,23 euros/hora



Departamento de **CÔTE D'OR**

- Cortador 9,61 euros/hora
- Portador 9,80 euros/hora

En el resto de departamentos **AIN, ARDÈCHE, DRÔME, ISÈRE, LOIRE, SAVOIE, HAUTE SAVOIE** no existen disposiciones específicas para las vendimias, rige el convenio colectivo agrícola de cada departamento.

La Sección de Lyon nos comunica: *"De las informaciones recogidas de las Inspecciones de Trabajo, "FDSEA y portal de " Pôle Emploi", se desprende que la evolución de la oferta de empleo en las vendimias ya no requiere estipulaciones y enmiendas específicas para las Vendimias a los Convenios Colectivos, por lo que los criterios en materia de salarios no se determinan, en esta zona, en función de lo que era la norma en épocas de las pasadas "Campañas de Vendimias".*

3) SECCION DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL DE MONTPELLIER:

En los departamentos incluidos en la demarcación de Montpellier, tampoco se han negociado acuerdos específicos para las vendimias, por lo que se aplican los coeficientes previstos en los convenios colectivos agrícolas aplicables en el departamento.

La Sección de Montpellier ha realizado una **equivalencia aproximativa** entre los coeficientes establecidos en los convenios y las categorías profesionales:

Departamento **HERAULT**

- Coeficiente 135: 9,61 €/hora (aplicable al cortador)
- Coeficiente 140: 9,75 €/hora (que puede aplicarse al vaciador)
- Coeficiente 145: 9,90 €/hora
- Coeficiente 150: 10,24 €/hora (que puede aplicarse al portador)

Departamento **GARD**

- Coeficiente 115: 9,61 €/hora (aplicable al cortador)
- Coeficiente 125: 10,01 €/hora (que puede aplicarse también al cortador)
- Coeficiente 135: 10,07 €/hora (que puede aplicarse al vaciador)
- Coeficiente 140: 10,21 €/hora
- Coeficiente 145: 10,49 €/hora
- Coeficiente 150: 10,79 €/hora (que puede aplicarse al portador)
- Coeficiente 160: 11,36 €/hora

Departamento **BOUCHES DU RHONE**

- Coeficiente 100: 9,61 €/hora (aplicable al cortador)
- Coeficiente 115: 9,67 €/hora (puede ser aplicable al portador)
- Coeficiente 135: 9,90 €/hora (puede ser aplicable al vaciador)
- Coeficiente 155: 10,13 €/hora



Departamento VAR

- Coeficiente 100: 9,61 €/hora (aplicable al cortador)
- Coeficiente 105: 9,87 €/hora
- Coeficiente 110: 10,03 €/hora (puede ser aplicable al portador)
- Coeficiente 120: 10,08 €/hora (puede ser aplicable al vaciador)
- Coeficiente 130 : 10,37 €/hora
- Coeficiente 140 : 10,47 €/hora
- Coeficiente 150 : 10,63 €/hora
- Coeficiente 160 : 10,84 €/hora

Departamento VAUCLUSE

- Coeficiente 100 o N1 E1: 9,61 €/hora (aplicables al cortador)
- Coeficiente 120 o N1 E2: 9,68 €/hora (puede ser aplicable al portador)
- Coeficiente 130: 9,83 €/hora
- Coeficiente 145 o N2 E2: 10,06 €/hora (puede ser aplicable al vaciador)
- Coeficiente 165: 10,36 €/hora
- Coeficiente 190: 10,73 €/hora
- Coeficiente 210: 11,03 €/hora

4) SECCION DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL DE PERPIGNAN:

La Sección de Empleo y Seguridad Social de Perpiñan comunica los siguientes datos:

Departamento de **PIRINEOS ORIENTALES**: (*Se trata de una recomendación patronal ya que no hubo acuerdo*)

- Cortador: 9,61€la hora + 2 litros de vino por 8 horas de trabajo
- Vaciador: 9,68€la hora + 2 litros de vino por 8 horas de trabajo
- Porteador: 9,80€la hora + 3 litros de vino por 8 horas de trabajo

Departamento del **AUDE** si se han negociado y fijado salarios para 2015:

- Cortador: 9,61€la hora + 1,5 litro de vino por 8 horas de trabajo.
- Vaciador: 9,71€la hora + 1,5 litro de vino por 8 horas de trabajo
- Porteador: 9,75€la hora + 1,5 litro de vino por 8 horas de trabajo

5) SECCION DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL DE PAU:

Departamento de **PIRINEOS ATLANTICOS**

- Cortador: 9,61 euros/ hora (Nivel –Escala 1- coeficiente 100)
- Portador: 9,84 euros/ hora (Nivel III escala 1- coeficiente 160)
- Conductor: 10,27 euros/ hora (Nivel IV escala 1- coeficiente 200)
- Vaciador: No consta en convenio



Departamento de **ALTOS PIRINEOS**

- Cortador: 9,61 euros/ hora (Nivel 1 –Escala 1- coeficiente 100)
- Portador: 10,02 euros/ hora (Nivel II escala 1- coeficiente 160)
- Conductor: 10,02 euros/ hora (Nivel II escala 1)
10,95 euros/hora (Nivel IV- Escala1)
11,26 euros/hora (Nivel IV- Escala2)
- Vaciador: No consta en convenio

Departamento del **GERS**

- Cortador: 9,61 euros/ hora (Nivel 1–Escala 1- coeficiente 100)
- Portador: 9,81 euros/ hora (Nivel III escala 1- coeficiente 160)
- Conductor : 10,30 euros/ hora (Nivel IV escala 2- coeficiente 200)
- Vaciador: No consta en convenio

Departamento de **LAS LANDAS**

- Cortador: 9,61 euros/ hora Nivel –Escala 1- coeficiente 110
- Portador: Solo existe una categoría para los vendimiadores con coeficiente 110.
Zona poco vitícola
- Conductor : Solo existe una categoría para los vendimiadores con coeficiente 110.
Zona poco vitícola
- Vaciador: Solo existe una categoría para los vendimiadores con coeficiente 110.
Zona poco vitícola

París, 24 de julio de 2015