



RECOLECCIÓN DE FRUTA Y CAMPAÑA DE LA VENDIMIA

2016

HOJA INFORMATIVA

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

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 2016

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 (en regla)**
- **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 SEPE (Servicio de Empleo Público Estatal) en España:

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

El procedimiento es sencillo:

- La casilla: “**Emploi recherché**” (empleo buscado), indicar:
 - “ouvrier viticole” ○ “aide viticole” (obrero en viticultura)
 - “vendangeur”(vendimiador)
 - “cueilleur” (recogida de fruta).
- En la casilla " lugar de trabajo", indicar: “**la France entière**”,
- o elegir una región o un **departamento geográfico** concreto.
- En la casilla: “**Type de contrat**” (tipo de contrato) si aparece, indicar:
 - “**contrat de travail saisonnier**” (contrato de trabajo temporal para temporeros o vendimiadores).

En resumen:

- La casilla “**Lancer la recherche**” significa "Iniciar la búsqueda".
- la casilla "**Valider**" significa "aceptar"

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 l’Agriculture:

<http://www.anefa.org> (abrir la pestaña "emplois") <http://www.anefa-emploi.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 (en su caso, la duración 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 el 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 y porteador/a. También puede haber, en menor medida, vaciador/a, 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 2016 no puede ser inferior a 9,67 € 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".

Aconsejamos sin embargo al trabajador "temporero", que por su parte, también verifique su alta para acelerar la obtención del número definitivo de afiliación la primera vez que viene a trabajar en Francia cuando ya tenga en mano su primera nómina mensual. En este caso, es necesario aportar la siguiente documentación a la MSA más próxima: DNI, partida de nacimiento plurilingüe, contrato de trabajo, nóminas de salario, certificación de identificación de la cuenta bancaria así como certificado de la empresa o del arrendador con el domicilio temporal 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 vendimiador en la Mutualité Sociale Agricole (MSA).

➤ **Temporeros**

Si usted 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 sanitarias establecidas de habitabilidad, higiene y equipamiento.

Para los temporeros, el precio mensual estimado de estos alojamientos varía en función del tipo de alojamiento, del número de personas que lo ocupa y del salario mensual. 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 varía, según los distintos Departamentos franceses.

➤ **Climatología adversa en caso de intemperies excepcionales**

En caso de mal tiempo, que impida el desarrollo normal de las labores agrícolas, al trabajador temporero se le presentan 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 2016 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 que 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 médicos y farmacéuticos. 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 Oficinas de Empleo y Seguridad Social para solicitar la dirección de la MUTUALITÉ SOCIALE AGRICOLE (MSA), más próxima a su lugar de trabajo o bien consultar las direcciones de las diferentes MSA en todos los departamentos franceses, en el siguiente enlace:

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



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 2016

Toman en cuenta en 2016 los ingresos de 2014 (topes en vigor del 01/01/2016 hasta el 31/12/ 2016)			
Hijos a cargo	Ingresos inferiores a	Ingresos entre	Ingresos superiores a
2	67.408 € (Prestación 129,47 €)	67.408 € y 89.847 € (Prestación 64,73 €)	89.847 € (Prestación 32,37 €)
3	73.025 € (Prestación 295,35 €)	73.025€ y 93.464 € (Prestación 147,67 €)	93.464€ (Prestación 73,84 €)
Por cada hijo suplementario	+5.617 € (Suplemento 165,88 €)	+5.617 € (Suplemento 82,95 €)	+5.617 € (Suplemento 41,48 €)

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

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 Oficinas de Empleo y Seguridad Social o a la siguiente dirección de Internet:

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

AL FINALIZAR EL CONTRATO DE TRABAJO

El trabajador debe recibir:

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

Además, el trabajador debe solicitar, directamente o a través de la correspondiente Oficina 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 a la DIRECCTE fotocopias del DNI, del contrato de trabajo y de los boletines de salario.



Nota:

Es muy importante que el trabajador conserve cuidadosamente toda la documentación entregada por las empresas francesas. Además, debe solicitar a la empresa que expida el Certificado de Pôle-Emploi (Attestation Pôle Emploi), para conseguir rápidamente en Francia el formulario U1 en la DIRECCTE -documento necesario para solicitar el desempleo a su vuelta a España.

NUMEROS DE TELÉFONO DE URGENCIAS:

SAMU (Servicio de Asistencia Médica de Urgencias):	15
POLICIA:	17
BOMBEROS:	18
URGENCIA SOCIAL:	115



PARA MÁS INFORMACIÓN

En caso de dificultad para comunicar en francés con el posible empleador o con Pôle Emploi, solicite la mediación de las Oficinas de 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 Oficina 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>

OFICINA 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

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@meyss.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@meyss.es

OFICINA 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



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@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 27 62 65
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



ANEXO:

SALARIOS DE VENDIMIAS POR CATEGORIAS Y DEPARTAMENTOS EN FRANCIA 2016

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 Oficinas 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) OFICINA DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL DE BURDEOS.

Departamentos de **CHARENTE:**

- Coef 100 9,67 euros hora
- Coef 201 9,93 euros hora
- Coef 202 10,10 euros hora

DORDOGNE, no han contestado

Departamento de **CHARENTE MARITIME:**

- Coef. 100 9,67 euros hora
- Coef. 201 9,86 euros hora
- Coef. 301 10,13 euros hora

Departamento de **LA GIRONDE:**

- Cortador 9,68 euros hora
- Porteador 9,80 euros hora
- Conductor 10,20 euros hora



2) OFICINA DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL DE LYON.

Departamento del **RHONE**:

- Cortador 9,67 euros/hora
- Portador 10,04 euros/hora

Departamento de **SAÔNE ET LOIRE** :

- Cortador 9,91 euros/hora
- Portador 10,21 euros/hora

Departamento de **CÔTE D'OR** :

- Cortador 9,67 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 Oficina 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. OFICINA 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 Oficina de Montpellier ha realizado una **equivalencia aproximativa** entre los coeficientes establecidos en los convenios y las categorías profesionales:

Departamento **HERAULT**

Salario mensual (base 151,67 horas)

- Coeficiente 135: 9,67 €/hora (aplicable al cortador)
- Coeficiente 140: 9,82 €/hora (que puede aplicarse al vaciador)
- Coeficiente 145: 9,96 €/hora
- Coeficiente 150: 10,31 €/hora (que puede aplicarse al portador)
- Coeficiente 160: 10,99 €/hora
- Coeficiente 170 11,68 €/hora



Departamento **GARD**

- Coeficiente 115: 9,67 €/hora (aplicable al cortador)
- Coeficiente 125: 10,07 €/hora (que puede aplicarse también al cortador)
- Coeficiente 135: 10,13 €/hora (que puede aplicarse al vaciador)
- Coeficiente 140: 10,27 €/hora
- Coeficiente 145: 10,55 €/hora
- Coeficiente 150: 10,85 €/hora (que puede aplicarse al portador)
- Coeficiente 160: 11,44 €/hora

Departamento **BOUCHES DU RHONE**

- Coeficiente 100: 9,67 €/hora (aplicable al cortador)
- Coeficiente 115: 9,82 €/hora (que puede aplicarse también al cortador)
- Coeficiente 135: 10,05 €/hora (que puede aplicarse al vaciador)
- Coeficiente 155: 10,28 €/hora
- Coeficiente 200: 10,81 €/hora

Departamento **VAR**

- Nivel 1 grado 1 9,67 €/hora
- Nivel 1 grado 2 10,07 €/hora
- Nivel 2 grado 1 10,23 €/hora
- Nivel 2 grado 2 10,35 €/hora
- Nivel 3 grado 1: 10,58 €/hora (que puede aplicarse al vaciador)
- Nivel 3 grado 2: 10,68 €/hora
- Nivel 4 grado 1: 10,84 €/hora
- Nivel 4 grado 2: 11,06 €/hora

Departamento **VAUCLUSE**

- Nivel 1 grado 1 9,67 €/hora
- Nivel 1 grado 2 9,87 €/hora
- Nivel 2 grado 1 10,03 €/hora
- Nivel 2 grado 2 10,26 €/hora
- Nivel 3 grado 1: 10,56 €/hora
- Nivel 3 grado 2: 10,93 €/hora
- Nivel 4 grado 1: 11,08 €/hora
- Nivel 4 grado 2: 11,23 €/hora



Departamento de **PIRINEOS ORIENTALES:**

- Cortador: 9,67€ la hora (+ 2 litros de vino/día).
- Vaciador: 9,74 € la hora (+ 2 litros de vino / día).
- Porteador: 9,88€ la hora (+ 3 litros de vino /día).

Departamento del **AUDE**

- Cortador: 9,67€ la hora (+ 1,5 litro de vino por 8 horas de trabajo)
- Vaciador: 9,77€ la hora (+ 1,5 litro de vino por 8 horas de trabajo)
- Porteador: 9,82€ la hora (+ 1,5 litro de vino por 8 horas de trabajo)

OFICINA DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL DE PAU:

Departamento de **PIRINEOS ATLANTICOS**

- Cortador: 9,67 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)
- Especialista:
- Vaciador: No consta en convenio

Departamento de **ALTOS PIRINEOS** No han contestado

- SMIC: 9,67 euros/ hora (Nivel 1 –Escala 1- coeficiente 100)

Departamento del **GERS**

- Cortador: 9,67 euros/ hora (Nivel 1–Escala 1- coeficiente 100)
- Portador: 10.16 euros/ hora (Nivel III escala 1- coeficiente 160)
- Conductor : 10.67 euros/ hora (Nivel IV escala 2- coeficiente 200)
- Vaciador: No consta en convenio

Departamento de **LAS LANDAS**

- **Cortador:** 9,67 euros/ hora Nivel –Escala 1- coeficiente 110
- **Portador:** Solo existe una categoría para los vendimiadores con coeficiente 110.
- **Conductor :** 9.67 euros Nivel - II Escala 1 - Coeficiente 210
9,73 euros Nivel II – Escala 2 – Coeficiente 220
- **Vaciador:** Solo existe una categoría para los vendimiadores con coeficiente 110.



OFICINA DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL DE TOULOUSE

Departamento de Tarn et Garonne. Explotación agrícola. (Se aplica a la vendimia)

- Coeficiente 100 o N1 E1: 9,67 €/hora
- Coeficiente 110 o N1 E2: 9,74 €/hora
- Coeficiente 130 o NII EU 9,89 €/hora
- Coeficiente 150 o NII EI: 10,05 €/hora
- Coeficiente 165 o NIII E2 10,38 €/hora
- Coeficiente 180 o NIV E1 10,71 €/hora
- Coeficiente 190 o NIV E2 11.11 €/hora

Departamento de Tarn. Explotación agrícola. (Se aplica a la vendimia)

- Nivel 1 escala 1 Coef 11 9,67 €/hora
- Nivel 1 escala 2 Coef 12 9,69 €/hora
- Nivel 2 escala 1 Coef 21 9,75 €/hora
- Nivel 2 escala 2 Coef 22 9,86 €/hora
- Nivel 3 escala 1: Coef 31 9,96 €/hora
- Nivel 3 grado 2: Coef 32 10,16 €/hora
- Nivel 4 grado 1: Coef 41 10,51 €/hora
- Nivel 4 grado 2: Coef 42 10,92 €/hora

Departamento de Lot et Garonne Explotación agrícola. (Se aplica a la vendimia)

- Nivel 1 escala única 9,67 €/hora
- Nivel 2 escala 1 9,67 €/hora
- Nivel 2 escala 2 9,67 €/hora
- Nivel 3 escala 1: 9,67 €/hora
- Nivel 3 grado 2: 9,67 €/hora
- Nivel 4 grado 1: 9,67 €/hora