

## Trabajadores de temporada: ¿cuáles son sus derechos?

**Si debe trabajar de forma temporal en Francia en el sector agrícola o agroalimentario, goza de unos derechos que le protegen.**

**Si ha sido contratado por un empleador establecido en Francia:** sea cual sea su contrato, tiene usted los mismos derechos que los trabajadores franceses y, por lo tanto, **se beneficia de la legislación laboral francesa en su totalidad, en particular de las normas que rigen la celebración y la extinción del contrato de trabajo.** Su empleador debe inscribirle en el **sistema francés de seguridad social** (régimen agrario) para poder beneficiarse de la protección social (más información: <https://www.cleiss.fr/particuliers/venir/travailler/expatriation/ue883.html#france>).

**Si ha sido desplazado a Francia por un empleador establecido en el extranjero:** usted **goza de los mismos derechos de protección principales** (jornada de trabajo, remuneración, salud y seguridad) **que los trabajadores de empresas francesas.**

*En el convenio colectivo aplicable a su sector de actividad pueden preverse medidas más favorables. Para más información: <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/detachement-des-salaries/>.*

**Si es usted un trabajador cedido por una empresa de trabajo temporal:** goza de los mismos derechos que los demás trabajadores de la empresa francesa en la que trabaja, tanto por lo que respecta a la jornada de trabajo como a las instalaciones colectivas y la remuneración. Tiene derecho a una indemnización por fin de misión, a menos que tenga un contrato de duración indefinida. También goza de los derechos previstos en el convenio colectivo aplicable a los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal: [https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/fiche\\_convention\\_collective\\_des\\_ettvdef.pdf](https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/fiche_convention_collective_des_ettvdef.pdf)

*En este momento de crisis sanitaria existen disposiciones específicas para la entrada en el territorio nacional: <https://www.interieur.gouv.fr/Actualites/L-actu-du-Ministere/Attestation-de-deplacement-et-de-voyage>; <https://www.diplomatie.gouv.fr/fr/conseils-aux-voyageurs/informations-pratiques/article/coronavirus-covid-19>*

## SU JORNADA DE TRABAJO ESTÁ REGULADA

El horario legal de trabajo es de **35 horas semanales** (con un máximo de 10 horas al día y 48 horas semanales, salvo excepciones). Puede realizar horas extraordinarias.

Tiene derecho a una pausa, a un **descanso** de al menos 11 horas consecutivas entre dos períodos de trabajo (por ejemplo, entre dos días laborables) **y a un período de descanso de 35 horas consecutivas cada semana.** Si trabaja **por la noche (entre las 21.00 y las 6.00 horas)**, se aplican normas especiales para proteger su salud y seguridad.

Si no todos los trabajadores tienen el mismo horario, su empleador debe llevar un registro individual en el que se indiquen el inicio, el final y la duración de su jornada laboral diaria.

## TODAS LAS HORAS DE TRABAJO DEBEN PAGARSE O COMPENSARSE

Su remuneración está integrada por:

1. **el salario base.** Debe ser al menos igual al salario mínimo establecido por el convenio colectivo aplicable **y nunca debe ser inferior al salario mínimo legal (importe bruto por hora en 2021: 10,25 €** <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/la-remuneration/article/le-smic-montants-en-vigueur-a-compter-du-1er-janvier-2021>);
2. el pago de las **vacaciones;**
3. **si procede, diversos incrementos salariales** por horas extraordinarias, trabajo nocturno o en días festivos. Las **horas extraordinarias** son las efectuadas por encima de las 35 horas semanales. A menos que el convenio colectivo aplicable establezca un tipo inferior, tiene derecho a un incremento salarial de al menos el 25 % por las primeras 8 horas extraordinarias de la misma semana y del 50 % por las siguientes. Su empleador puede decidir sustituir este incremento por un período de descanso adicional remunerado;
4. **si procede, determinadas primas** previstas en el convenio colectivo (condiciones particulares de trabajo: penosidad, insalubridad, molestias, etc.).

**Su empleador debe elaborar una nómina.** En caso de desplazamiento por un período inferior a un mes, su empleador debe redactar un documento que acredite el pago del salario mínimo.

## SUS GASTOS PROFESIONALES NO PUEDEN DEDUCIRSE DE SU SALARIO

El reembolso de los gastos profesionales **se añade** al pago de su remuneración. **Si ha sido directamente contratado** por una empresa establecida en Francia, su empleador debe reembolsarle sus gastos profesionales en las mismas condiciones que a los trabajadores franceses. **En caso de desplazamiento**, tiene derecho, en determinadas condiciones, al reembolso de los gastos profesionales relacionados con el transporte, las comidas o el alojamiento.

## TIENE DERECHO A VACACIONES

Cada trabajador tiene derecho a **2,5 días de vacaciones pagadas por mes de trabajo efectivo**. Si trabaja menos de un mes, sus vacaciones se calcularán en función del número de días trabajados. **Tiene derecho a una indemnización de vacaciones equivalente al 10 % de la remuneración percibida durante el período de desplazamiento o de contrato**. Los días festivos no laborables se retribuirán con arreglo a lo dispuesto en el convenio colectivo.

También se prevén días de permiso por motivos familiares (por ejemplo, nacimiento o muerte).

## SU SALUD Y SU SEGURIDAD, ANTE TODO

**Su empleador (y la empresa francesa en la que trabaja) es responsable** de la protección de su salud y su seguridad. Deberá adoptar medidas y proporcionarle un equipo de protección adecuado a los riesgos a los que pueda estar expuesto (trabajos en altura, productos peligrosos, utilización de maquinaria, equipos y maquinaria agrícolas, etc.). En el sitio web del Ministerio de Trabajo están disponibles carteles en su lengua en los que se indican las precauciones que deben tomarse: <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/detachement-des-salaries/detachement-des-salaries/article/ressources-utiles>

Usted tiene derecho a una formación en materia de seguridad y debe respetar los sistemas de protección colectiva instalados y llevar el equipo de protección individual proporcionado por el empleador. Si existe un peligro grave e inminente para su seguridad, debe alertar a la persona responsable y puede parar de trabajar.

**En caso de calor intenso**, su empleador debe proteger a los trabajadores más expuestos (suministro de agua potable y fresca, adaptación del horario de trabajo, etc.). Para más información: <https://travail-emploi.gouv.fr/sante-au->

[travail/prevention-des-risques-pour-la-sante-au-travail/article/chaleur-et-canicule-au-travail-les-precautions-a-prendre](https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/detachement-des-salaries/article/chaleur-et-canicule-au-travail-les-precautions-a-prendre).

En caso de **accidente laboral**, el empleador (o la empresa francesa en la que trabaja) enviará una declaración a la inspección de trabajo del lugar en el que se produjo el accidente en un plazo de 48 horas. Si el empleador no declara el accidente laboral, puede denunciarlo ante la inspección de trabajo.

En el sitio web del Ministerio de Trabajo están disponibles fichas con consejos sobre la COVID-19 para cada profesión: [https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/covid-19\\_saisonnier\\_v06042021.pdf](https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/covid-19_saisonnier_v06042021.pdf)

## SU ALOJAMIENTO DEBE SER DIGNO

Su empleador no está obligado a proporcionarle alojamiento. Si lo hace, el alojamiento deberá cumplir los requisitos de seguridad y salubridad: el alojamiento no podrá encontrarse en un sótano ni consistir en tiendas de campaña, habrá un máximo de seis trabajadores por dormitorio no mixto y están prohibidas las camas en literas. Las **características principales y el equipamiento mínimo de las viviendas pueden consultarse en la siguiente dirección**: <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/detachement-des-salaries/detachement-des-salaries/article/salaries-detaches-vos-droits> .

Los gastos de alojamiento en que incurra el empleador podrán deducirse del salario. Ahora bien, **el salario restante no podrá ser inferior al salario mínimo legal o al previsto en el convenio colectivo aplicable**.

## CUÁLES SON SUS DERECHOS SI NO HA SIDO DECLARADO

**Si no ha sido declarado por su empleador o no tiene derecho a residir o trabajar en Francia**, tiene ciertos derechos derivados de su trabajo. Si puede acreditar su trabajo, recibirá el pago íntegro de la remuneración adeudada en Francia y una asignación a tanto alzado de seis meses de salario. Si ha padecido unas condiciones laborales abusivas o tratos degradantes o inhumanos, puede presentar una denuncia y obtener un permiso de residencia durante el procedimiento. Para ayudarle a que se reconozcan sus derechos remitiendo el asunto a la Magistratura de Trabajo, puede ponerse en contacto con un sindicato, una asociación especializada o la inspección de trabajo.

Para ponerse en contacto con la inspección de trabajo: <https://drets.gouv.fr/> [Añadir los datos de contacto de la UC competente]

Para recurrir a los sindicatos: FNAF — CGT: <http://www.fnafcgt.fr/> FGA – CFDT: <https://fga.cfdt.fr> FGTA – FO: <https://www.fgtafo.fr/> CFTC-AGRI: <https://cftcagri.fr/> FNAA-CFE-CGC: <http://www.cfecqcaagro.org/>

Para remitir el asunto a la Magistratura de Trabajo <http://www.annuaires.justice.gouv.fr/annuaires-12162/annuaire-des-conseils-de-prudhommes-21779.html>.