



RECOLECCIÓN DE FRUTA Y CAMPAÑA DE LA VENDIMIA 2025

HOJA INFORMATIVA

**MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL
MINISTERIO DE INCLUSIÓN, SEGURIDAD SOCIAL Y MIGRACIONES
CONSEJERÍA DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL
EN FRANCIA**

Este es un documento informativo y no tendrá efectos vinculantes para la Administración

Actualizado a fecha 26 de junio de 2025

ÍNDICE

- 1. Antes de salir de España.**
- 2. Trabajo de temporero en agricultura.**
- 3. Búsqueda de empleo.**
- 4. Condiciones de trabajo.**
- 5. Alta del trabajador en la Seguridad Social y cobertura sanitaria**
- 6. En caso de baja por enfermedad o accidente de trabajo.**
- 7. Direcciones de las instituciones de la Seguridad Social agrícola.**
- 8. Los subsidios familiares.**
- 9. Al finalizar el contrato de trabajo.**
- 10. Los derechos a la formación profesional.**
- 11. Buenas prácticas de seguridad e higiene.**
- 12. Más información. Instituciones españolas en Francia.**
- 13. Números de teléfonos de urgencia y direcciones de la Inspección de Trabajo francesa.**

ANEXO: Salarios de vendimias por categorías y departamentos en Francia.

RECOLECCIÓN DE FRUTA Y CAMPAÑA DE LA VENDIMIA 2025

Para trabajar en la vendimia o en cualquier actividad de temporada en condiciones normales, resulta conveniente 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.

Es muy importante determinar con el empleador las condiciones del contrato: sueldo, días y horas de trabajo, condiciones de seguridad en el trabajo, seguro de salud complementario, así como el periodo de prueba. Igualmente hay que aclarar si el alojamiento está o no incluido y estimar los costes del transporte hasta el lugar de trabajo y de vuelta a España.

1. ANTES DE SALIR DE ESPAÑA

Es necesario estar provistos de la siguiente documentación:

- Documento Nacional de Identidad 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.
- 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).
- Libro de vacunas y carné de conducir.
- Seguro voluntario de repatriación (opcional)

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.

2. TRABAJO DE TEMPORERO EN LA AGRICULTURA

Según France Travail (es el Servicio Público estatal de empleo en Francia, que desarrolla funciones similares al español y dispone de una red de oficinas en toda Francia) el trabajo de temporero supone más de 800 000 contratos en Francia. Si bien el periodo de los contratos es variable según la región y el cultivo a recolectar, es principalmente de abril a octubre con un pico de actividad en verano.

Según la Asociación Nacional para el Empleo y la Formación en la Agricultura (Anefa) la vendimia representa un 45 % del empleo de temporero, con 336.000 contratos firmados.

El trabajo temporero es muy variado y se puede llevar a cabo en:

- Una 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.

Puestos de trabajo:

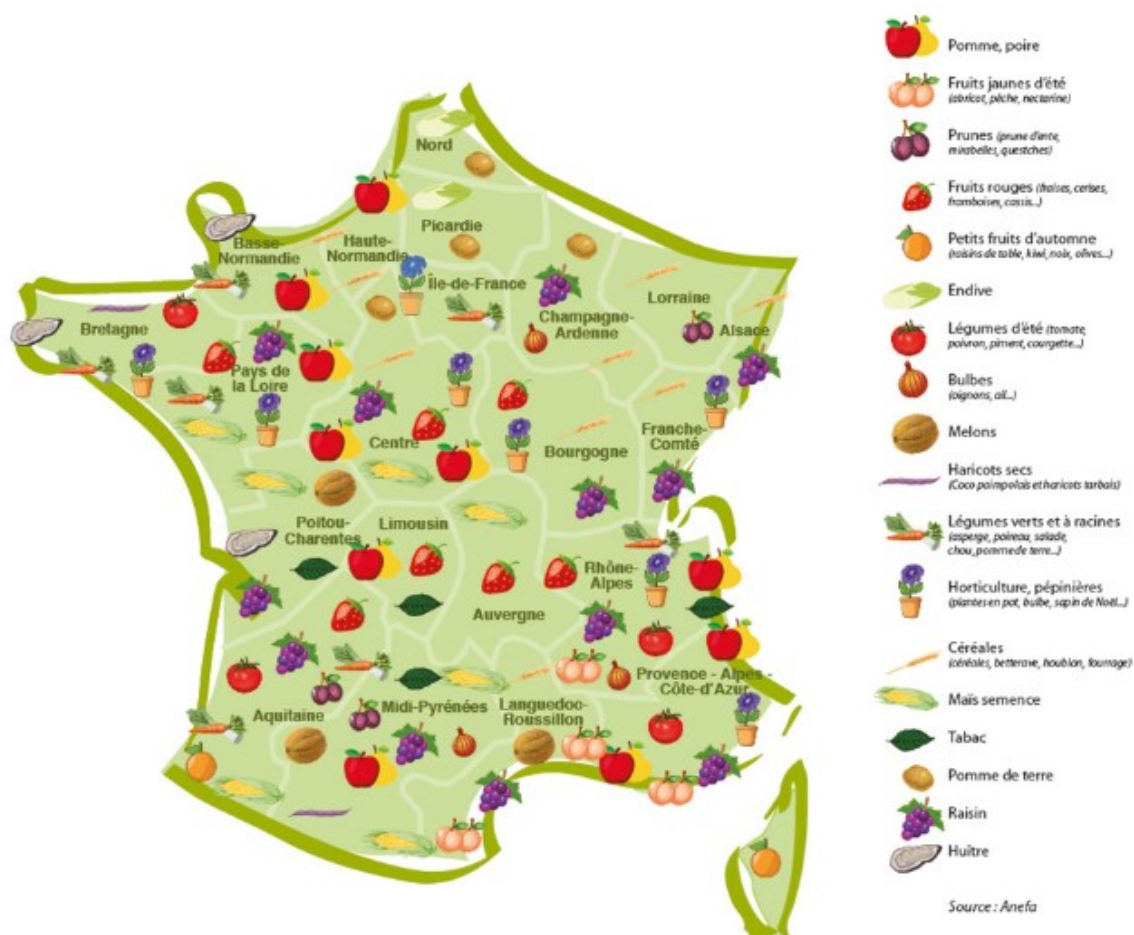
Las actividades de temporero son numerosas: la poda, la recolección, la vendimia, el tratamiento, el acondicionamiento etc.

El trabajo se realiza generalmente en equipo. En algunos casos como la vendimia o la recolección son decenas de temporeros los que trabajan en la misma explotación.

Pero puede ocurrir que se realicen tareas más solitarias como por ejemplo la poda de las viñas. Es un trabajo esencialmente manual, ligado estrechamente a las estaciones anuales y limitado en el tiempo.

En la vendimia la mayoría de los puestos ofertados corresponde a la categoría de cortador/a y porteador/a y en menor medida: vaciador/a, puestos de conductor/a de máquinas y personal para la clasificación.

Dónde llevar a cabo una actividad de temporero y cuáles son los empleos de temporeros del momento



- **Bulbos**
- Ajo
- **Cereales, grandes cultivos**
- Remolacha
- Cereales
- Forrajes
- Lúpulo
- **Endivias**
- Endivia
- **Frutas amarillas de verano**
- Albaricoque
- Nectarina
- Melocotón
- **Frutos rojos**
- Cereza
- Frambuesa
- Mora
- Arándano
- Fresa
- **Legumbre seca**
- Coco de Paimpol
- Judía de Tarbes
- **Horticultura, viveros**
- Bulbo
- Lavanda
- Lirio de los valles
- Viveros
- Planta en tiesto
- Árbol de navidad
- Tulipanes
- **Ostras**
- Ostras
- **Jardín, espacios verdes**
- Jardines, espacios verdes
- **Verdura de verano**
- Berenjena
- Pepino
- Pepinillo
- Calabacín
- Berros
- Chile
- Plantas aromáticas
- Pimiento
- Tomate
- **Verduras verdes y de raíz**
- Alcachofa
- Espárragos
- Brócoli
- Zanahoria
- Apio
- Repollo
- Coliflor
- Espinacas
- Judías verdes
- Canónigos
- Nabo
- Puerro
- Patata primeriza
- Rábano
- Lechuga
- **Maíz**
- Maíz semilla
- **Melón**
- Melón
- Sandía
- **Frutas pequeñas de otoño**
- Castañas
- Clementina
- Higo
- Kiwi
- Nueces
- Aceitunas
- Uvas de mesa
- **Patatas**
- Patatas
- **Peras**
- Peras
- Manzanas
- **Albaricoques**
- Ciruela
- Ciruela de Ente
- Questche
- **Tabaco**
- Tabaco
- **Viticultura**
- Uva de vino

En la página web de la [Asociación Nacional para el Empleo y la Formación en la Agricultura](#) (Anefa) se puede encontrar donde se cultiva cada producto y los contactos para buscar empleo.

CALENDARIO DE LOS DIFERENTES TRABAJOS DE TEMPORERO EN AGRICULTURA

FRUTAS

F R U T A S		ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPT	OCTUBRE	NOV	DICIEMBRE
	MANZANA	TALLA						ACLAREO		RECOLECCION			TALLA
	PERA									RECOLECCION			
	ALBARICOQUE			ACLAREO				RECOLECCION					
	MELOCOTON	TALLA				ACLAREO	RECOLECCION Y ACONDICIONAMIENTO					TALLA	
	NECTARINA	TALLA						RECOLECCION					
	CIRUELA	TALLA						RECOLECCION					TALLA
	FRUTOS ROJOS				RECOLECCION								
	UVA DE MESA					EMPALIZAMIENTO DESHOJADO				RECOLECCION			
	KIWI	TALLA			ATADO						RECOLECCION		TALLA
	ACEITUNA	RECOLECCION											RECOLECCION
	CLEMENTINA	COLECCI											RECOLECCION
NUEZ CASTAÑA										RECOLECCION			

VERDURAS

		ENERO		FEBRERO		MARZO		ABRIL		MAYO		JUNIO		JULIO		AGOSTO		SEPT.		OCTUBRE		NOV.		DICIEMBRE					
VERDURAS	ENDIVIA	CORTE Y ACONDICIONAMIENTO																			ARRANQUE PUESTA EN CAJAS								
	TOMATE							TALLA, DESHOJADO, RECOLECCION Y ACONDICIONAMIENTO																					
	MELON						SIEMBRA							RECOLECCION															
	PATATA TEMPRANA										REC ACONDICIONAMIENTO																		
	JUDIAS SECAS (PAIMPOL Y														RECOLECCION														
	ESPARRAGOS						RECOLECCION																						
	COL BROCOLI	MANTENIMIENTO Y RECOLECCION																											
	ALCACHOFA	MANTENIMIENTO Y RECOLECCION																											
	ZANAHORIA	RECOLECCION																	RECOLECCION										
	NABO APIO	RECOLECCION																											
	LECHUGA							RECOLECCION																					
	PUERRO	RECOLECCION Y ACONDICIONAMIENTO																		RECOLECCION Y ACONDICIONAMIENTO									
	AJO CEBOLLA							SIEMBRA								REECOLECCION CONDICIONAMIENTO													
	ECHALOTE	RECOLECCION Y ACONDICIONAMINETO																											
	PEPINO	RECOLECCION Y ACONDICIONAMINETO																											
	PEPINILLO	RECOLECCION Y ACONDICIONAMINETO																											
PIMIENTO							MANTENIMINETO RECOLECCION Y ACONDICIONAMIENTO																						
BERENJENA							MANTENIMINETO RECOLECCION Y ACONDICIONAMIENTO																						
CALABACIN							MANTENIMINETO RECOLECCION Y ACONDICIONAMIENTO																						

GRANDES CULTIVOS

		ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPT.	OCTUBRE	NOV.	DICIEMBRE
GRANDES CULTIVOS	CEREALES												
	FORRAJE												
	PATATAS DE CONSERVACION												
	LUPULO												
	REMOLACHA												
	SEMILLA MAIZ												
	TABACO												

VIÑEDOS

		ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPT.	OCTUBRE	NOV.	DICIEMBRE
VIÑEDOS	VID												

OSTRICULTURA

		ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPT.	OCTUBRE	NOV.	DICIEMBRE
OSTRICULTURA	OSTRAS												

Fuente: <https://www.aneфа.org/wp-content/uploads/2021/03/afficher-calendrier-travaux-aneфа.pdf>

3. BÚSQUEDA DE EMPLEO

3.1 FRANCE TRAVAIL

Para poder buscar ofertas de empleo pueden dirigirse a la [página de Internet de France Travail](#), el equivalente al SEPE (Servicio de Empleo Público Estatal) en España.

El procedimiento es sencillo:

La casilla **Métier, compétence** (Empleo buscado), indicar

- Ouvrier viticole o aide viticole (Obrero en viticultura)
- Vendangeur (Vendimiador)
- Cueilleur (recogida de fruta)

En la casilla **Lieu de Travail** "Lugar de trabajo" indicar "France", también se puede elegir una región o un departamento geográfico concreto (un clic en la "lupa" lanza la búsqueda).

En resumen:

- La casilla “Répondre” significa interesarse a dicha oferta. A veces se 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 France Travail tiene una [página web](#) dedicada al trabajo de temporero “saisonnier”

3.2 ANEFA

También se pueden buscar [ofertas de empleo en el portal](#) de la «Association Nationale pour l’emploi et la Formation en l’Agriculture».

Este organismo propone:

1. **Una bolsa de empleo** a la que se puede acceder en el enlace <https://www.lagriculture-recrute.org/>
2. En la web de ANEFA hay un [enlace directo al empleo de temporero “Jobs saisonniers”](#) y se puede acceder a las guías de contactos que identifican por departamentos y regiones las estructuras locales que gestionan los empleos de temporeros en la agricultura.
3. También en algunos departamentos la ANEFA **elabora un listado de ofertas “Livrets” de empleos de temporeros** en agricultura. Estos libros recogen, de manera no exhaustiva, los puestos según la producción, características, periodo, competencias demandadas, así como el contacto con el empleador.
 - <https://www.aneфа.org/aneфа-en-region/>
 - <https://www.aneфа.org/wp-content/uploads/2021/02/livret-saisonnier-vf7-a5-intranet-es-1.pdf>

Listado de ofertas “Livrets” de empleos para temporeros 2025

POITOU MARITIME

ANEFA POITOU MARITIME (Vienne, Deux-Sèvres et Charente-Maritime)

- <https://www.aneфа.org/poitoumaritime/>
- poitoumaritime@aneфа.org
- 05.49.44.75.25

CHARENTE

El listado “Livret” puede solicitarse:

- <https://www.anefa.org/charente/>
- Françoise JEAN – Consejera de Empleo/Formación
Servicios de contratación, asesoramiento, información y orientación
09 70 37 99 63 – anefa-charente@anefa.org
- Sandrine BOINOT – Directora: charente@anefa.org

LOIRE - ATLANTIQUE

- Puede consultar en el siguiente enlace <https://www.anefa.org/pays-de-la-loire/lagriculture-en-pays-de-la-loire/emploi-saisonnier/>

MAINE-ET-LOIRE

- Puede consultarse en la web de [Saisons en Anjou](#)

VENDEE

Puede consultar en el siguiente enlace: <https://www.anefa.org/vendee/saisonniers/le-livret-demploi-des-saisonniers-de-vendee/>

3.3 AGENCIAS DE TRABAJO TEMPORAL

Empresas de trabajo temporal en Francia

Otra posibilidad 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, Kelly Services, etc. Contáctelas de forma regular, físicamente o por teléfono (si no es posible puede hacerse por email, aunque resulta un procedimiento 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 fruta y vendimia a través de empresas de trabajo temporal en España que desplazan trabajadores a Francia. Además de darle de alta en la Seguridad Social española, en el caso de **empresas que desplazan trabajadores desde España**,¹ la empresa debe de comunicar, antes del comienzo del contrato, el desplazamiento de cada trabajador a la Seguridad Social española para la obtención de los documentos

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

necesarios y a la [DREETS](#) (que realiza tareas similares a las de la Inspección de Trabajo española) del departamento donde vaya a trabajar.

La empresa que desplaza trabajadores debe respetar la legislación francesa en lo que se refiere a las condiciones de trabajo, remuneración, vacaciones y condiciones de alojamiento (cuando el empleador lo facilita). Más información, pulsando sobre [este enlace](#).

Infórmese bien de las condiciones de trabajo: sueldo, horas de trabajo semanales garantizadas, periodo de prueba si lo hubiese, coste y financiación del viaje España-Francia/ Francia-España y desplazamientos en Francia, **seguro médico complementario**² y alojamiento.

Un aspecto importante cuando se viene desde España es intentar llegar en grupo y no solo, sobre todo si es la primera vez que se viene.

3.4 OTRAS DIRECCIONES EN INTERNET

- <https://www.indeed.fr/emplois?q=saisonnier+agricole&l=>
- <https://www.indeed.fr/Emplois-Vendanges>
- <https://www.vitijob.com/>
- <https://www.leboncoin.fr/>
- <https://www.agriaffaires.com/occasion/1/emploi-stage.html>

3.5 ATENCIÓN A LOS FRAUDES

En ocasiones las ofertas de trabajo para la vendimia y la recogida de fruta y verdura son fraudulentas. Generalmente la estafa tiene su origen en un anuncio colgado en páginas de internet, incluso en France Travail. El anunciante suele pedir cuadrillas completas, ofrece unas buenas condiciones de trabajo y **solicita una cantidad de dinero** que puede ser para el transporte o para la traducción de documentos, cobra el dinero y no hay trabajo.

También se han detectado fraudes que solicitan **el envío de tarjetas de prepago**, para cubrir gastos de instalación o por otro motivo. En otras ocasiones le piden un pago al trabajador a cambio de cheques siendo imposible cobrar los mismos por ser estos robados.

La clave para detectar éste y cualquier engaño es **que nunca se debe pagar por una oferta de trabajo**, aunque sea una cantidad pequeña. Es importante saber que **es raro que no haya un contacto previo con el empleador, salvo que sea a través alguien de confianza que ya haya trabajado para la misma explotación agrícola o empresa**.

² La tarjeta sanitaria europea no cubre todos los gastos médicos en Francia ya que hay copago médico y este puede ser muy elevado, sobre todo en caso de hospitalización. Por ello, es importante informar a los trabajadores tanto con Seguridad Social española como con seguridad social francesa, en caso de contrato francés de esta situación de forma explícita: existencia de copago y los costes posibles y sobre la conveniencia de la contratación de un seguro de salud complementario “Mutuelle Complémentaire de Santé”.

Si tuviese alguna duda puede contactar con la Consejería de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social en París o con las Oficinas de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social en Francia. Sus direcciones y los medios para contactar aparecen al final de este documento.

Puede obtener más información de cómo evitar los fraudes en el documento elaborado por Eures a través de [este enlace](#).

4. CONDICIONES DE TRABAJO

4.1 DOCUMENTOS QUE SE DEBEN DE PRESENTAR AL EMPLEADOR

- Si ya se tiene un número de Seguridad Social francesa: el justificativo de afiliación.
- Si se es ciudadano de la Unión Europea: carné de identidad o pasaporte.
- Para el alta de la Seguridad Social francesa una copia integral plurilingüe del acta de nacimiento.
- Certificación de identificación de la cuenta bancaria con los códigos BIC e IBAN.

Además, puede ser necesario:

- Permiso de conducir, si se tiene.
- Cartilla de vacunación.

4.2 EDAD MÍNIMA PARA TRABAJAR Y CONDICIONES DE TRABAJO PARA LOS MENORES DE 18 AÑOS

Para trabajar en Francia hay que tener al menos 16 años. El trabajo de los jóvenes de 14 a 16 años es posible durante las vacaciones escolares, de al menos 7 días, si se cuenta con la 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 **los menores de 18** está sometido a algunas disposiciones particulares:

- Una duración máxima de trabajo de 8 horas diarias, o 35 horas a la semana.
- Los menores de 16 años pueden trabajar 7 horas al día y 35 horas por semana.
- Los menores de 15 un máximo de 32 horas a la semana.
- Prohibición del trabajo nocturno.
- Prohibición de algunas tareas (lista de trabajos prohibidos del Código de Trabajo) o tareas sometidas a una especial regulación.
- Un salario mínimo (SMIC) que puede ser minorado en función de la edad.
- Una indemnización del 10 % de la totalidad de los salarios percibidos en concepto de vacaciones.
- Sin embargo, no hay indemnización o prima de precariedad al igual que con el resto de los temporeros.
- Es necesaria una autorización por escrito del representante del menor.

Más información sobre el trabajo de los menores a través de [este enlace](#):

4.3 EL 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 trata de una relación laboral de duración indefinida.

El contrato debe:

- Ser firmado por el empleador y el trabajador.
- Mencionar el número de Seguridad Social y el nombre del empleador.
- Referir la fecha de inicio y de fin del contrato, si esta es conocida, en su defecto la duración mínima del contrato, precisar el periodo de prueba (el periodo de prueba no es obligatorio).
- La naturaleza del trabajo (vendimia o trabajos agrícolas).
- Indicar la posición en la escala de clasificación o el coeficiente aplicable al puesto.
- Mencionar el montante de la remuneración bruta.
- Precisar el convenio colectivo en vigor.
- Precisar el nombre y la dirección de la mutua complementaria de asistencia sanitaria y de la jubilación complementaria.
- Se le debe de dar un ejemplar firmado al trabajador.

Contrato de Temporada

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

Se rige por el [artículo 1242-2 del Código de Trabajo](#). Es un contrato de duración determinada que puede no 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 el mismo trabajador, si su objeto es el de proveer realmente 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 período de doce meses consecutivos (véase más abajo la duración del contrato de vendimia).

El contrato de temporada puede ser un contrato temporal clásico [con días de recuperación de tiempo de trabajo o con modulación de horas](#).

- **Días de descanso.**

Es un contrato que permite el disfrute de los días de descanso legalmente previstos durante su vigencia.

- **Modulaciones/compensación exceso de jornada.**

Es un contrato de trabajo en el que las horas efectuadas por encima de 35 semanales deben de ser compensadas por horas de descanso que se pueden tomar durante la vigencia del mismo. Si estas horas se toman antes del final del contrato se sigue recibiendo la remuneración y se tiene la posibilidad de trabajar en otro sitio.

- **Volumen de horas.**

Es un contrato con una duración precisa (se conoce la fecha del fin del contrato) en el que se fija el volumen de horas necesario para la realización de este. Si el trabajo se ha realizado antes del final del contrato, se sigue recibiendo la remuneración teniendo posibilidad de trabajar en otro sitio.

Más información sobre los contratos de trabajo temporal [en este enlace](#).

Contrato de Vendimia

Este contrato se creó mediante el artículo 8 de la ley n.º 1246, de 21 de diciembre 2001, de financiación de la Seguridad Social para 2002. Está regulado en el [Código Rural en los artículos L. 718-4 a L. 718-6](#).

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 o con varios empleadores **sin que la duración de todos los contratos suscritos pueda ser superior a 2 meses en el año**.

Título de 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 de Empleo Simplificado Agrícola](#). Dicho documento simplifica los trámites en el momento de la contratación y al finalizar la relación laboral.

4.4 LA NÓMINA

La **nómina que se debe de entregar al trabajador** debe de recoger:

- El nombre y apellido del trabajador.
- 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 del trabajador.
- Si hubiese otras retenciones sobre salarios como anticipos, manutención, alojamiento, etc.

4.5 EL SALARIO

El salario mínimo, que en Francia se denomina Salario Mínimo Interprofesional de Crecimiento (SMIC), [desde el 1 de noviembre de 2024](#) **no puede ser inferior a 11,88 euros brutos por hora trabajada**. Sobre este salario bruto, se realizan una serie de descuentos: las cotizaciones por desempleo, por enfermedad, para la jubilación de base y la complementaria. El salario mínimo neto es de 9,40 euros por hora. No obstante, en los diferentes Departamentos **pueden existir acuerdos con salarios superiores al SMIC**, dependiendo de los distintos escalafones. Véase el final del documento.

En el caso de la vendimia se puede referenciar «à la tache» (a destajo) por ejemplo, poniendo un precio por kilo recogido.

4.6 LA JORNADA

- Tiempo máximo diario

El tiempo de trabajo efectivo no debe ser superior a 10 horas al día. De manera excepcional, puede llegar a las 12 horas en los casos siguientes:

- A demanda del empleador, previa autorización de la Inspección de Trabajo.
- En caso de urgencia ligada a un aumento temporal de la actividad.
- Si un convenio o un acuerdo de empresa o de establecimiento (o en su defecto de la convención o un acuerdo de rama) 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 horario semanal legal es de 35 horas. En cualquier caso, si a petición del patrón se ampliase la actividad, 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 excepción, el tiempo máximo en una semana puede aumentarse, en circunstancias excepcionales, hasta 60 horas máximo (con autorización de la Inspección 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 un convenio o un acuerdo de empresa o de establecimiento (o en su defecto un convenio o un acuerdo de ramo) lo prevé.
- En defecto de convenio o de acuerdo tras autorización de la Inspección de Trabajo.

El trabajador debe poder disfrutar de un descanso mínimo de 11 horas consecutivas entre dos días de trabajo (igualmente, salvo excepción) 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 excepción).

4.7 LA RETRIBUCIÓN DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS

La retribución de las horas extraordinarias se lleva a cabo a partir de la realización de una jornada semanal superior a 35 horas; si el trabajador es pagado por horas, éstas se contabilizan según la organización del tiempo **de trabajo establecido en el contrato**.

La regla general es:

- 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 %.

Sin embargo, un convenio, un acuerdo de ramo o de establecimiento puede fijar un incremento diferente (**este incremento no puede ser inferior al 10 %**).

El pago de las horas extraordinarias puede ser reemplazado por un tiempo de descanso equivalente en función del incremento estipulado (por ejemplo, una hora suplementaria que deba de ser pagada con un 25% adicional dará lugar a una 1h 15 de tiempo de descanso compensatorio).

4.8 EL PAGO DE LAS VACACIONES («CONGÉS PAYÉS»)

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

4.9 LAS MEJORAS EN ESPECIE

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

La 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.

El alojamiento

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

Si el alojamiento estuviera contemplado en el contrato, éste deberá corresponder a las disposiciones legales recogidas en el Reglamento de la Prefectura 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 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 este debe figurar en la nómina.

Para los vendimiadores, el precio del alojamiento varía en función de si el vendimiador dispone de una habitación individual o 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.

Ejemplo de condiciones de alojamiento en la región de [Nouvelle Aquitaine](#).

MUY IMPORTANTE

Desde el año 2020, existe **una ayuda específica para el alojamiento de los trabajadores temporeros agrícolas**. [Action Logement](#) apoya a las empresas agrícolas y el empleo de sus temporeros ofreciendo una ayuda de hasta 600 euros para contribuir a sus gastos de alojamiento.

Puede optar a la subvención, siempre que cumpla los requisitos, cualquier trabajador de una empresa agrícola que ejerza una actividad estacional, sea cual sea el tamaño de la empresa y la naturaleza del contrato de trabajo.

El importe a tanto alzado de la ayuda es de 150 euros al mes, renovable hasta un máximo de tres veces hasta un máximo de 600 euros por hogar. La ayuda podrá solicitarse hasta seis meses después del inicio del contrato de temporada agrícola.

La solicitud puede [descargarse a través de este enlace](#). Una vez cumplimentada y firmada, debe enviarse, acompañada de los justificantes requeridos a más tardar en los seis meses siguientes al inicio del trabajo estacional. Una vez aprobada, Action Logement le pagará la cantidad a la que tenga derecho. Más información en el portal <https://www.actionlogement.fr/> y en el de la [ANEFA](#).

4.10 LA CLIMATOLOGÍA ADVERSA Y LAS INTEMPERIES EXCEPCIONALES

Al temporero se le presentan dos situaciones:

- El empleador abona la integridad del sueldo.

En caso de suspensión colectiva del trabajo debido a las intemperies, el empleador abona la integridad del sueldo. Las horas no trabajadas se pueden recuperar según lo estipulado en el Código de Trabajo y en los convenios colectivos 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.

El patrón debe avisar a la Inspección de Trabajo (DREETS). Se trata de recuperar horas ya pagadas, con lo cual no se considerarán como horas suplementarias.

En caso de que la DREETS apruebe una situación de paro parcial, el Estado compensa al empleador abonándole una parte del sueldo por hora no trabajada. La indemnización de la actividad parcial pagada por el empleador al trabajador es del 60 % de la remuneración horaria bruta.

Dichas horas no trabajadas e indemnizadas no podrán ser recuperadas ni exigidas al trabajador por el empleador en las siguientes semanas. En cuanto a la «actividad parcial», «paro parcial» o «paro técnico», es de interés [conocer esta información](#).

4.11 LA EXONERACIÓN DEL PAGO DE IMPUESTOS DIRECTOS

Para los trabajadores que no tienen su domicilio fiscal en Francia, no se deduce del salario 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 la jubilación y a la Seguridad Social.

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

4.12 LA RESIDENCIA FISCAL DE LOS TEMPOREROS

Si usted trabaja y vive más de seis meses al año en Francia, pueden considerarle como residente fiscal en este país y su nómina sufrirá la correspondiente retención fiscal.

5. EL ALTA DEL TRABAJADOR EN LA SEGURIDAD SOCIAL Y COBERTURA SANITARIA

5.1 EL 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 (declaración de contratación).

Ello no obsta para que resulte recomendable que el propio trabajador verifique su alta para acelerar la obtención del número definitivo de afiliación, cuando es la primera vez que trabaja en Francia y disponga de 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, certificado de identificación de la cuenta bancaria (en Francia conocido como el **RIB**) con los datos del IBAN y del BIC, así como el certificado de la empresa o del arrendador con el domicilio temporal del interesado.

5.2 LA COBERTURA SANITARIA

El seguro sanitario francés cubre el 80 % del gasto de hospitalización (quedando a cargo del paciente un 20 %, además de un *forfait* o cantidad fija diaria por hospitalización) y **el 70 % de los gastos médicos** de la tarifa establecida por la seguridad social. Para cubrir el resto de los gastos es importante tener un seguro complementario a través de una mutua sanitaria («mutuelle de santé»).

En el caso de accidente de trabajo y para ciertas afecciones reconocidas de larga duración, la cobertura sanitaria de la seguridad social cubre el 100 % de los gastos sanitarios, de acuerdo con las tarifas de la Seguridad Social.

Los empleadores tienen la obligación de proponer a todos los trabajadores un seguro complementario de salud («mutuelle de santé») y de sufragar, al menos, el 50 % de su coste. Todos los trabajadores, independientemente de su antigüedad en la empresa, deben de estar cubiertos por el régimen complementario y colectivo de salud.

Cuando los trabajadores tienen un contrato temporal o de interino de una duración de hasta tres meses o un contrato a tiempo parcial de menos de 15 horas por semana, los empleadores pueden, en vez de proponer un seguro complementario, recurrir al «versement santé» para cumplir con esta obligación.

En este caso, el empleador da una cantidad de dinero en función del número de horas a trabajar y del coste del seguro de base. Con este pago el empleador participa financieramente en el contrato individual que tiene que contratar, en este caso, el propio trabajador en una «mutuelle de santé». El trabajador debe de ser informado al respecto desde el momento de su contratación.

Más información en el siguiente [enlace](#) y en la página web de la [MSA](#).

Además, siempre es conveniente contar con un “Seguro de Repatriación” en caso de accidente (contratado opcionalmente en España por el trabajador).

6. EN CASO DE BAJA POR ENFERMEDAD O ACCIDENTE DE TRABAJO

6.1 TRABAJADORES CON UN CONTRATO DE TRABAJO FRANCÉS

BAJA POR ENFERMEDAD

Cuando el estado de salud no le permite trabajar, se debe enviar la baja por enfermedad, «arrêt de travail», expedido por el médico (este parte puede ser expedido por cualquier médico) al empleador y a la Seguridad Social francesa, en su caso a la MSA, en un plazo de dos días. Si se prorrogase la baja se deberá enviar la prórroga. [Este enlace](#) lleva al portal de la MSA.

La Indemnización diaria por enfermedad

Durante la baja laboral, su contrato de trabajo se suspende y usted ya no recibe su salario, excepto en el caso de disposiciones especiales establecidas por su empresa. La indemnización de baja por enfermedad compensará la pérdida de salario causada por el paro laboral.

Las condiciones para cobrar la indemnización

Las condiciones para recibir prestaciones diarias por enfermedad varían según la duración de la baja por enfermedad.

Si su baja por enfermedad es menor o igual a 6 meses

Debe, en la fecha de comienzo de la baja:

- Haber cotizado durante los 6 meses anteriores a la baja por un salario al menos igual a 1.015 veces el importe del salario mínimo por hora;
- o haber trabajado al menos 150 horas en los 3 meses o 90 días anteriores a la baja.

Si la baja es de más de 6 meses

Debe:

- Haber cotizado durante 12 meses en la MSA y/o en otro régimen de seguro de salud;
- y haber cotizado por un salario al menos igual a 2.030 veces la cantidad del SMIC horario durante los 12 meses anteriores a la baja;
- o haber trabajado al menos 600 horas en los 12 meses o 365 días anteriores a la fecha de la baja.

El caso especial de los empleados que ejercen una ocupación estacional o discontinua

Si no cumple con el monto de la cotización o las condiciones de tiempo de trabajo como se describe anteriormente, debe:

- haber cotizado por un salario al menos igual a 2.030 veces la cantidad del salario mínimo por hora durante los 12 meses naturales anteriores a la baja;
- o haber trabajado por lo menos 600 horas en los 12 meses civiles o 365 días consecutivos anteriores a la baja.

El cálculo de la indemnización diaria

La cuantía de la indemnización diaria se calcula sobre el promedio de los salarios brutos de los tres meses anteriores a la fecha en que se dejó de trabajar (o de los doce últimos meses en caso de actividad estacional o discontinua), hasta un determinado límite. Por lo tanto, esta cantidad es variable.

Naturaleza de la indemnización diaria	% del salario diario de base	Importe máximo
Indemnización diaria por enfermedad	50 %	<u>41,47 euros brutos</u>

La indemnización diaria se paga por la MSA cada 14 días después del periodo de carencia de tres días. Este periodo de carencia puede ser compensado por el empleador.

LOS ACCIDENTES DE TRABAJO

Las gestiones necesarias

Dentro de las 24 horas siguientes al accidente, usted o un tercero debe notificar a su empleador o jefe de establecimiento el accidente de trabajo, salvo fuerza mayor, y él deberá hacer la declaración a la MSA.

El médico que le examine debe, si encuentra que padece una lesión, expedir un certificado médico por duplicado, que describa la naturaleza de ésta y las posibles consecuencias del accidente. El médico debe enviar uno de estos dos ejemplares a la MSA. Tras la recepción de esos ejemplares, la MSA tiene 3 meses para pronunciarse.

Si está trabajando en Francia y tiene un accidente de trabajo, debe de ir a un médico en Francia, para que le atiendan y dejar constancia del **accidente. Debe evitarse volver a España sin haber realizado los trámites y contar con las autorizaciones necesarias** ya que se pueden perder los derechos, dificultar el cobro de la baja y la realización de la prueba de las lesiones. En ocasiones se invita al trabajador a volver a España de forma inmediata. No lo haga sin tener los papeles y los certificados necesarios (autorización médica y autorización administrativa de la MSA, que se explica más abajo).

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

La cobertura médica y la indemnización diaria

En caso de accidente de trabajo están cubiertos los gastos médicos y farmacéuticos al 100 %, excepto la franquicia médica y la farmacéutica (1 euro) que quedan a cargo del trabajador. Esos gastos están cubiertos con el límite de las tarifas de la seguridad social.

Para no tener que adelantar el pago de los gastos médicos, es necesario **presentar el [parte de accidente de trabajo](#), que le entregará el empleador y que, al mismo tiempo, establece la declaración de accidente de trabajo**, a los profesionales sanitarios (médico, enfermero, fisioterapeuta, farmacéutico, etc.). La hoja es válida y debe conservarse, al menos, hasta el fin del tratamiento.

[A través de este enlace](#) pueden obtenerse los certificados y justificantes relacionados con los accidentes de trabajo y con las enfermedades profesionales.

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

Las indemnizaciones diarias en caso de baja por accidente de trabajo

Las indemnizaciones diarias se recibirán desde el día siguiente a la suspensión del trabajo. El empleador deberá abonarle el sueldo correspondiente a la jornada del accidente. El importe de la indemnización se calcula, en principio, sobre la base del sueldo del mes anterior al accidente de trabajo:

- Los primeros 28 días, un 60 % del salario base. Con un límite máximo de [235,69 euros diarios](#).
- El 80 % del salario base a partir del día 29. Con un límite máximo de [314,25 euros por día](#).

Para cobrar la indemnización diaria:

- Debe de estar presente en su domicilio y en reposo de 9 a 11 horas y de 14 a 16 horas, y abstenerse de cualquier actividad sin el permiso de su médico.
- Someterse a los controles efectuados por la MSA o su empleador.

Más información en el siguiente [enlace](#).

Una indemnización en caso de incapacidad permanente

Cuando se produzca una incapacidad puede recibir

- Una indemnización “a tanto alzado” por una incapacidad permanente parcial inferior a 10 %
- Una **renta vitalicia** 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.

MUY IMPORTANTE

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 su médico y de la Mutualité Sociale Agricole (MSA), que deberá remitirle el formulario correspondiente:

- [S2](#), antiguo E 112, en caso de [enfermedad](#).
- [DA1](#), que ha sustituido al E 123, en caso de [accidente de trabajo](#).

A su llegada a España, deberá presentar el formulario correspondiente en 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.

• La protección social complementaria

Además de las prestaciones obligatorias de la MSA, los trabajadores se benefician de prestaciones complementarias. Para ello, es necesario cotizar para adquirir derechos en materia de jubilación complementaria y, eventualmente, a prestaciones de previsión complementaria en caso de enfermedad o deceso.

AGRICA, HUMANIS, ANIPS y UNPMF son las interlocutoras habituales de los trabajadores de la agricultura para:

- La prevención complementaria: muerte, incapacidad temporal y/o permanente, gastos sanitarios, etc.
- Acción social: ayudas a los viudos, a los huérfanos, a familiares y a los parados.

6.2 PARA TRABAJADORES DESPLAZADOS DESDE ESPAÑA (contratados por una empresa española)

Los trabajadores desplazados en el extranjero y asegurados en España, es decir, cotizando a la Seguridad Social española, tienen los mismos derechos a las prestaciones de la Seguridad Social francesa y los mismos requisitos de acceso. La Dirección Provincial del INSS de la provincia en la que esté dado de alta el trabajador será la que valore la documentación y partes médicos del proceso.

De esta forma, para el supuesto concreto de trabajadores asegurados en España que realizan su actividad en Francia, serán de aplicación los reglamentos comunitarios (CE) nro. 883/04 y nro. 987/09. Lo importante es que estos trabajadores estén, efectivamente, dados de alta en el código de cuenta de cotización (CCC) de la empresa española para tener derecho a la IT.

Los requisitos, los efectos económicos y la cuantía

Tienen la consideración de situaciones de incapacidad temporal las debidas a enfermedad común, accidente no laboral (contingencias comunes), enfermedad profesional y accidente de trabajo (contingencias profesionales), mientras el trabajador reciba asistencia sanitaria de la Seguridad Social en Francia (o en España si le han autorizado a retornar) y esté impedido para el trabajo.

Los requisitos:

Serán beneficiarios los trabajadores que se encuentren afiliados en España 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 periodo previo de cotización.

Los efectos económicos y la cuantía de la prestación

Las contingencias comunes.

Los efectos económicos serán a partir del cuarto día a contar desde la fecha de la baja y la 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.³
- Desde el vigésimo primer día de la baja en adelante: 75 % de la base reguladora³.

³La base reguladora es el resultado de dividir el importe de la base de cotización por contingencias comunes del mes inmediatamente anterior a aquél en que se produce la baja médica por el número de días a que corresponde tal cotización. Para los trabajadores contratados 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.

⁴La 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 los trabajadores contratados 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.

Las contingencias profesionales.

Los efectos económicos serán desde el día siguiente al de la baja, estando a cargo de la empresa el salario del día de la baja. La cuantía de la prestación es del 75 % de la base reguladora⁴

El procedimiento: toda la información se puede encontrar en el siguiente [enlace](#):

- La persona trabajadora deberá de acudir a su facultativo u hospital de la red sanitaria del país.
- Dicho facultativo le emitirá un **certificado médico legible** que acredite su situación de incapacidad temporal, en el que deberá figurar:
 - ✓ Datos del trabajador (nombre, apellidos, fecha de nacimiento).
 - ✓ Fechas del proceso o duración prevista.
 - ✓ Código diagnóstico en CIE-10 (ICD-10 Code) o en su defecto con la descripción del diagnóstico.
 - ✓ Firma y sello del facultativo.

El certificado deberá emitirse en el modelo oficial establecido para ese país en el caso de existir.

- **Modelo oficial:** la mayoría de los países cuenta con modelos oficiales para sus certificados médicos, aunque también hay países de la UE y del EEE que carecen de ellos.
- **Legalización de documentos:** en los países en que son de aplicación los Reglamentos Comunitarios (RRCC) no será necesaria la legalización ni la traducción de los documentos. No obstante, si existen dudas razonables acerca de la veracidad de los documentos, el INSS podrá solicitar del otro Estado Miembro (EM) su verificación conforme a lo dispuesto en el art. 5 del Reglamento 987/2009. Además, en estos casos, existe también la posibilidad de que el interesado opte voluntariamente por su legalización vía diplomática o apostilla del Convenio de la Haya, si lo considera un procedimiento más ágil.
- La persona trabajadora remitirá **en el plazo de 10 días el certificado médico a la Dirección Provincial del INSS de la provincia en la que figure en alta el trabajador, esto es, según el Código Cuenta de Cotización de su empresa**, así como sus datos personales completos (nombre y apellidos, DNI o NIE, domicilio, teléfono de contacto y dirección de correo electrónico). No obstante, de manera excepcional, únicamente cuando el trabajador, debido a causas justificadas, no pueda remitir directamente la documentación detallada, la empresa podrá hacerlo en su nombre, con la debida autorización por parte del trabajador. Dicha documentación se deberá remitir a través de los siguientes medios:
 - a) **Plataforma sin certificado:** permite el acceso sin certificado digital. La documentación podrá remitirse haciendo constar en las observaciones que solicita el

reconocimiento de una baja médica emitida en el extranjero. [Informes médicos | Plataforma de servicios al ciudadano \(seg-social.es\)](#)

b) **Sede electrónica:** permite el acceso con certificado digital. Igualmente, podrá remitirse haciendo constar en las observaciones que solicita el reconocimiento de una baja médica emitida en el extranjero. [Ciudadanos \(seg-social.gob.es\)](#)

c) **Correo ordinario:** remitido a la Dirección Provincial del INSS que corresponda. En el siguiente enlace se podrá acceder a las direcciones postales de las diferentes Direcciones Provinciales, para ello se deberá seleccionar “Tipo de Centro” (“INSS”), luego “Dirección Provincial”, y la provincia que desee consultar en el menú “Localización”, para finalizar se deberá pulsar en “aplicar filtros”. <http://run.gob.es/se0025>

No será admisible la documentación remitida por correo electrónico.

- Para el **reconocimiento de la baja médica**, la persona trabajadora deberá remitir, en el plazo de 10 días indicado, a la Dirección Provincial del INSS el **certificado/informe médico** en el que el facultativo deberá hacer constar la situación de incapacidad temporal, así como el **diagnóstico y la duración** probable de esta. En el caso de que la documentación aportada reúna los requisitos anteriormente indicados, la Dirección Provincial del INSS procederá a **reconocer la baja médica**, emitiendo la comunicación correspondiente e informando del proceso a la empresa por medios electrónicos a través del Fichero INSS EMPRESAS (FIE) y el servicio FIER para las empresas que utilicen el sistema red directo. La prestación se abonará en la misma modalidad que correspondería si se tratara de una IT de carácter nacional.
- Para el **mantenimiento de la baja médica**, la persona trabajadora deberá enviar al INSS en el plazo anteriormente señalado los **sucesivos partes de confirmación o los informes médicos necesarios**, según el diagnóstico y la fecha próxima de revisión, el INSS procederá a suspender el pago de la prestación por falta de justificación de la situación de incapacidad temporal.
- **Una vez cumplidos los 365 días del proceso de IT**, la Dirección Provincial del INSS correspondiente, a través de su **inspección médica**, será la única competente para emitir el alta médica por curación, por mejoría que permita la reincorporación al trabajo, con propuesta de incapacidad permanente o por incomparecencia injustificada a los reconocimientos médicos convocados por dicha entidad gestora. De igual modo, la citada inspección médica será la única competente para emitir una nueva baja médica en la situación de incapacidad temporal producida, por la misma o similar patología, en los ciento ochenta días naturales posteriores a la citada alta médica.

La falta de alta médica, una vez agotado el plazo máximo de 365 días, supondrá que el trabajador se encuentra en la situación de prórroga de incapacidad temporal a que se refiere el artículo 169.1.a) TRLGSS por presumirse que, dentro del período subsiguiente de ciento ochenta días, aquel puede ser dado de alta médica por curación o mejoría.

- **Finalizado el proceso de incapacidad temporal**, la persona trabajadora deberá comunicar, en el plazo de 10 días, a la Dirección Provincial del INSS el **parte de alta** que le haya proporcionado el facultativo u hospital en la red sanitaria del país. Cuando se trate de un país que no expide parte de alta, la persona trabajadora deberá comunicar el certificado de incorporación a su puesto de trabajo. Todo ello, para evitar que se produzca el cobro de prestaciones indebidas por parte del trabajador, así como la aplicación de deducciones indebidas por parte de la empresa.
- 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.

7. LAS DIRECCIONES DE LAS INSTITUCIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL AGRÍCOLA

Los interesados pueden consultar las direcciones de las diferentes MSA en todos los departamentos franceses, [a través de este enlace](#).

8. 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.

Los más importantes son las «allocations familiales» que se conceden a partir del segundo hijo a cargo y también si hay un solo hijo, pero a condición de que este tenga menos de tres años. El solicitante debe acreditar el número de hijos aportando una fotocopia compulsada del Libro de Familia.

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

Se toman en cuenta en 2025 los ingresos de 2023.			
Límites máximos en vigor del 1 de enero al 31 de diciembre de 2025.			
Hijos a cargo	Tramo 1	Tramo 2	Tramo 3
2	Ingresos < o = 78.565 euros	Ingresos < o = 104.719 euros	Ingresos superiores a 104.719 euros
3	< o = 85.111 euros	< o = 111.265 euros	> 111.265 euros
4	< o = 91.657 euros	< o = 117.811 euros	> 117.811 euros

Por niño adicional	+ 6.546 euros	+ 6.546 euros	+ 6.546 €
--------------------	---------------	---------------	-----------

Importe en vigor del 1 de abril de 2025 al 31 de marzo de 2026			
2	151,05 euros	75,53 euros	37,77 euros
3	344,56 euros	172,29 euros	86,14 euros
Por niño adicional	193,52 euros	96,77 euros	48,38 euros
Aumento para niños a partir de 14 años	75,53 euros	37,77 euros	18,88 euros
Asignación a tanto alzado	95,51 euros	47,76 euros	23,88 euros
Información proveniente del siguiente enlace .			

Condiciones y solicitud

Hay que acreditar una actividad y la afiliación a la Seguridad Social francesa

Se tiene 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 los vendimiadores que trabajan solo en el primer mes de su llegada a Francia pueden no acceder a este derecho).

El derecho finalizará al vencimiento del mismo mes en el que acaba la actividad laboral:

- En el caso que el país competente para el pago de las prestaciones familiares solo sea Francia las prestaciones se pagarán hasta el final del mes trabajado (si acaba el día 15 se pagará hasta el día 30 de ese mismo mes).
- Sin embargo, **si ya existe una prestación familiar inferior pagada por España, Francia paga solo la diferencia. La ayuda francesa se parará al día siguiente del fin del contrato**, puesto que sigue la continuidad del pago de la prestación del país de origen.

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 al lugar de trabajo o del domicilio.

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

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

Además de los subsidios familiares, existe la posibilidad de beneficiarse de otras ayudas incluidas en la Prestación de Acogida a los Niños (Paje), 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 Trabajo, Migraciones y Seguridad Social o [consultar este portal de Internet](#).

9. AL FINALIZAR EL CONTRATO DE TRABAJO

El trabajador debe recibir:

- 1.- El saldo de los salarios y de las horas extraordinarias.
- 2.- La indemnización compensatoria de vacaciones cuyo importe es una décima 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. **Se recomienda conservar las nóminas hasta la jubilación.**
- 5.- Si se trata de un contrato de trabajo de temporada, **no se aplica la indemnización de precariedad que se abona al término de un contrato de duración determinada.**
- 6.- Certificado del Centro de Empleo francés (Attestation France Travail).
Además, el trabajador debe solicitar y obtener de France Travail (véase dirección más abajo) el Formulario U1 (E 301) para hacer valer ante el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) los periodos trabajados en Francia, ya que estos se tienen en cuenta para el cálculo del tiempo trabajado en caso de desempleo posterior en España.

¿Dónde puedo obtener el formulario U1?: [Modelo U1 - Períodos a tener en cuenta para la concesión de prestaciones por desempleo \(cleiss.fr\)](#)

Si ha trabajado en Francia y desea solicitar su derecho de desempleo en otro Estado miembro de la Unión Europea, del Espacio Económico Europeo o de Suiza, debe solicitar su formulario U1 de forma telemática desde la plataforma segura:

<https://www.demarches-simplifiees.fr/commencer/demande-de-formulaire-U1>

Al crear un espacio personal, podrá acceder al formulario de solicitud, enviar sus documentos de respaldo, realizar un seguimiento de su solicitud en tiempo real e intercambiar con el asesor a cargo de su solicitud.

Organismo competente para la tramitación de su expediente:
Service de Mobilité Internationale - France Travail Services

Tel: 01 46 52 97 00 Línea general
: 39 49 (o +33 1 77 86 39 49 desde el extranjero)

[Sitio web de France Travail \(Pôle emploi\) dedicado a la movilidad internacional](#)

Es muy importante que el trabajador **conserv**e toda la documentación entregada por las **empresas francesas**. Además, debe solicitar a la empresa que expida el Certificado de France Travail (Attestation France Travail) para conseguir rápidamente en Francia el formulario U1 citado en el párrafo anterior. Desde el 1 de junio de 2021, el Centro de Empleo sólo aceptará certificados empresariales válidos. Se rechazarán los certificados sobre modelos antiguos. Para estar seguro de estar al día, el Centro de Empleo [recomienda que las empresas lo hagan a través de la vía desmaterializada](#) (Internet).

10. LOS DERECHOS A LA FORMACION PROFESIONAL

Como todo trabajador, se tiene derecho a la orientación y a la formación profesional.

- A la Cuenta Personal de Formación.
- Al CIF- CDD.
- A la preparación operacional al empleo (POE)
- A la licencia por Balance de Competencias.
- Al [Consejo en Evolución Profesional](#).

11. LAS BUENAS PRÁCTICAS DE SEGURIDAD E HIGIENE

Para evitar problemas de salud es importante respetar los consejos dados y tener las posturas adecuadas. Es importante igualmente verificar estar vacunado, especialmente contra el tétanos. A continuación, se exponen algunos consejos de buenas prácticas en materia de Seguridad y Salud Laboral.

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 especialmente ante ambientes húmedos.

Aparatos en movimiento:

- No se debe de utilizar las maquinas sin el permiso del empleador o de su responsable técnico.
- Parar las máquinas (tornillo sin fin, prensa, bombas o cualquier mecanismo desconocido o no conocido lo suficiente) si hubiese una anomalía.
- Antes de cualquier intervención respetar las instrucciones de puesta en marcha; trabajar con las protecciones instaladas; saber parar una máquina en caso de urgencia, comunicar cualquier anomalía o disfuncionamiento.
- Para conducir algunas máquinas es necesario una autorización específica de su empleador. El permiso para la conducción puede requerir haber seguido una formación.

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, debe evitarse el trabajo cara a cara con otro vendimiador para no herirse.

- Protegerse del sol.
- Protegerse de los insectos, en especial de las garrapatas.
- No abusar del alcohol.
- Respetar un mínimo de disciplina.

Transporte en remolque:

- El conductor tiene que tener 18 años.
- 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).

A la luz de los consejos anteriormente citados, partiendo de la referida Directiva Marco, la 89/391/CEE, del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo, las distintas legislaciones se homogeneizan y se aproximan mucho y, en consecuencia, las empresas deben seguir las siguientes pautas preventivas:

1. evitar los riesgos;
2. evaluar los riesgos que no podrán evitarse;
3. combatir los riesgos en su origen;
4. adaptar el trabajo al hombre, en particular en lo relativo a la concepción de puestos de trabajo, así como la elección de equipamientos de trabajo y métodos de trabajo y producción que limiten el trabajo monótono y repetitivo y reducir los efectos negativos de estos sobre la salud;
5. tener en cuenta el estado de evolución de la técnica;
6. sustituir lo que es peligroso por lo que no lo es o por lo que es menos peligroso;
7. planificar la prevención, incluyendo, en un conjunto coherente, la técnica, la organización del trabajo, las condiciones laborales, las relaciones sociales y la influencia de factores medioambientales, principalmente los riesgos ligados al acoso moral;
8. tomar medidas de protección colectiva, considerándolas prioritarias a las medidas de protección individual;
9. dar las instrucciones apropiadas a los trabajadores

Por último, por lo que respecta a esta cuestión, tanto en Francia como en España la Evaluación de Riesgos, en Francia es el llamado Document Unique d’Evaluation des Risques Professionnels (DUERP) [artículo L4121-3-1 del Código de Trabajo](#), es el punto de partida para la adopción de medidas preventivas y sigue etapas similares:

- Preparar la evaluación de los riesgos.
- Identificar los riesgos.
- Clasificar los riesgos.
- Proponer acciones de prevención.

12. MÁS INFORMACIÓN

Si tuviera dificultades para comunicarse en francés con el posible empleador o con France Travail, solicite la mediación de las Oficinas de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social cuyas direcciones y teléfonos se indican en esta Hoja Informativa.

CONSEJERÍA DE TRABAJO MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL EN PARÍS

6, Rue Greuze

75116 PARIS

Teléfono: 00 33 (0) 153 70 05 20

Correo electrónico: francia@mites.gob.es

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

OFICINA TRABAJO MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL DE PAU

Dirección: 6, place Royale. 64000 PAU

Teléfono directo: 00 33 (0) 5 59 98 77 38

Teléfono Consulado: 00 33 (0) 559 27 32 40

Correo electrónico: pau@mites.gob.es

OFICINA DE TRABAJO MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL DE TOULOUSE

Dirección : 16, rue Sainte Anne. 31000 Toulouse

Teléfono: 00 33 (0) 562 26 78 98

Fax: 00 33 (0) 33 562 26 00 63

Correo electrónico: toulouse@mites.gob.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

E-mail: cog.bayona@maec.es

Internet : <http://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 : <http://www.exteriores.gob.es/consulados/burdeos>

CONSULADO GENERAL DE ESPAÑA EN ESTRASBURGO

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 : <https://www.exteriores.gob.es/Consulados/estrasburgo/es/Paginas/index.aspx>

CONSULADO GENERAL DE ESPAÑA EN LYON

1, rue Louis Guérin

69100 VILLEURBANNE

Tel.: 00 33 (0) 478 89 64 15

Fax : 00 33 (0) 4 78 89 89 25

E-mail : cog.lyon@maec.es

Internet : <http://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 : <https://www.exteriores.gob.es/Consulados/marsella/es/Paginas/index.aspx>

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 : <https://www.exteriores.gob.es/Consulados/montpellier/es/Paginas/index.aspx>

CONSULADO GENERAL DE ESPAÑA EN PAU

6, Place Royale

64000 PAU

Tel.: 00 33 (0) 5 59 27 32 40

E-mail: cog.pau@maec.es

Internet : <http://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 : <http://www.exteriores.gob.es/Consulados/Toulouse>

13. LOS NÚMEROS DE TELÉFONO DE URGENCIAS

- **SAMU (Servicio de Asistencia Médica de Urgencias): 15**
- **POLICIA: 17**
- **BOMBEROS: 18**
- **URGENCIAS: 112**
- **URGENCIA SOCIAL: 115**

14. LA INSPECCIÓN DE TRABAJO EN FRANCIA

- <https://drees.gouv.fr/>

Fuentes: [Servicio Público](#) francés y la [Guía de temporeros de ANEFA](#).

ANEXO

SALARIOS DE VENDIMIAS POR CATEGORIAS Y DEPARTAMENTOS EN FRANCIA 2025

AVISO

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

Aunque estos convenios se suelen negociar anualmente, en ocasiones no se llega a un acuerdo y es necesario actualizar al salario mínimo anual y, en algunos casos, es necesario actualizar los demás salarios en función de cada convenio. Para los departamentos en los que no tengamos un convenio colectivo o acuerdo del año en curso, se incrementan los salarios mínimos al nivel de SMIC (es posible que las categorías superiores a la mínima tengan un salario superior al mínimo por convenio). La relación de convenios colectivos se puede encontrar [a través de este enlace](#).

Los convenios se publican en una gran parte de los casos en los [portales de la Dreets](#) de la Región a la que pertenece el Departamento en cuestión.

A continuación se indican los datos de los salarios de las vendimias en los diferentes Departamentos, según las informaciones obtenidas por las Oficinas de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social en Francia. En cualquier caso, téngase en cuenta que **esta información no es de carácter vinculante para esta Administración**.

El salario indicado es bruto y sobre el mismo se realizan una serie de descuentos por desempleo, enfermedad, jubilación, etc.

En el [Convenio Colectivo Nacional de Producción Agrícola y CUMA](#) (Cooperativas de Utilización de Material Agrícola, IDCC 7024), de fecha 15 de septiembre de 2020, sindicatos y empresarios acordaron que los asalariados empleados en actividades de vendimia y de recolección de frutas y verduras se atenderán a dicho convenio colectivo. [La revalorización del SMIC el 1 de noviembre de 2024](#) tiene una consecuencia directa en la escala salarial aplicable a todas las empresas de producción agraria y CUMA desde el 1 de noviembre de 2024.

De hecho, [los empleados no pueden recibir una remuneración mensual bruta inferior al valor del SMIC](#). Si el mínimo acordado colectivamente es inferior al salario mínimo, el empresario paga un complemento salarial para alcanzar el salario mínimo. Si el mínimo acordado es superior al salario mínimo, el empresario paga lo previsto en el convenio colectivo. [El empresario](#) puede ser multado con 1 500 euros si paga al empleado menos del salario mínimo y condenado a pagar los salarios atrasados de los últimos 3 años. En caso de conflicto con el empleador podrá iniciar

el correspondiente procedimiento ante [«Le conseil de prud'hommes»](#). También se puede recurrir al servicio de salud laboral y/o a la Inspección de Trabajo para tratar los problemas relacionados con las condiciones de trabajo.

Teniendo en cuenta la última modificación del salario mínimo interprofesional (Smic) el 1 de noviembre de 2024, los interlocutores sociales han decidido modificar el Anexo 1 (Escala salarial) del Convenio Colectivo Nacional de Producción Agrícola y CUMA de 15 de septiembre de 2020.

Acuerdo salarial: [Enmienda nº 9 del 12 de marzo de 2025](#).

Nivel	Remuneración bruta por hora, en euros
1	11,88€
2	11,97€
3	12,14€
4	12,40€
5	12,93€
6	13,54€
7	14,33€
8	15,32€
9	16,58€
10	18,36€
11	20,90€
12	23,88€

En relación con los Convenios Colectivos agrícolas de cada uno de los distintos departamentos y que a continuación se expondrán, se sigue comprobando, año tras año, que los mismos han dejado de actualizarse con enmiendas sobre salarios específicos para vendimiadores.

El Convenio Colectivo Nacional de Producción Agrícola y CUMA (Cooperativas de Utilización de Material Agrícola, IDCC 7024), parece haber eximido a las partes de las actualizaciones de estos antiguos Convenios Colectivos agrícolas departamentales, que por lo tanto van dejando de ser más ventajosos en materia salarial.

1) [SEDE PARIS](#)

Departamento del **AISNE**. [Convenio colectivo 9021](#). [Enmienda nº 132 de 10 de julio de 2023](#)

Coeficientes		Salario por hora
Trabajos técnicos		
Trabajos técnicos	1	11,52
	2	11,79

Trabajos especializados	1	11,97
	2	12,08
Trabajos cualificados	1	12,32
	2	12,60
Trabajos altamente cualificados	1	13,04
	2	13,61
Supervisor técnico - 1	1	14,30
	2	15,08
Supervisor técnico - 2	1	15,78
	2	16,53
Directivos 1		18,45
Directivos 2		21,86
Trabajos administrativos		
Trabajos administrativos	1	11,52
	2	11,80
Trabajos cualificados	1	12,18
	2	12,46
Trabajos altamente cualificados	1	12,90
	2	13,41
Técnico administrativo y contable	1	14,13
	2	14,91
Directivos 1		18,45
Directivos 2		21,86

Departamento de **ALSACIA**. [Convenio colectivo 8422](#). [Enmienda n.º 16 de 17 de enero 2020](#).

- Nivel 1 escala 1 10,15 €/hora
- Nivel 1 escala 2 10,22 €/hora
- Nivel 1 escala 3 10,33 €/hora
- Nivel 2 escala 1 10,42 €/hora
- Nivel 2 escala 2 10,53 €/hora
- Nivel 3 escala 1 10,60 €/hora
- Nivel 3 escala 2 10,82 €/hora
- Nivel 4 escala 1 11,09 €/hora
- Nivel 4 escala 2 11,68 €/hora
- Nivel 5 escala 1 12,38 €/hora
- Nivel 5 escala 2 13,48 €/hora

Departamento de **CHARENTE**. [Convenio colectivo 9161](#). [Enmienda n.º 128 du 24 enero 2020](#).

- Nivel 1 Coeficiente 100 10,15 €/hora
- Nivel 2 Coeficiente 201 10,52 €/hora
- Nivel 2 Coeficiente 202 10,69 €/hora
- Nivel 3 Coeficiente 301 10,83 €/hora
- Nivel 3 Coeficiente 302 10,90 €/hora

- Nivel 4 Coeficiente 401 11,52 €/hora
- Nivel 4 Coeficiente 402 12,05 €/hora

Departamento de **ALTA NORMANDÍA** [Convenio colectivo 8233](#). [Enmienda nº 63 de febrero de 2023](#).

- Nivel 1 escala 1 11,27 €/hora
- Nivel 1 escala 2 11,43 €/hora
- Nivel 2 escala 1 11,55 €/hora
- Nivel 2 escala 2 11,83 €/hora
- Nivel 3 escala 1 12,09 €/hora
- Nivel 3 escala 2 12,41 €/hora
- Nivel 4 escala 1 12,73 €/hora
- Nivel 4 escala 2 13,03 €/hora
- Nivel 5 escala 1 13,75 €/hora
- Nivel 5 escala 2 14,47 €/hora

Departamento de **BAJA NORMANDÍA** [Convenio colectivo 8252](#). [Enmienda nº 72 de 1 febrero de 2023](#).

- Nivel 1 escala 1 11,27 €/hora
- Nivel 1 escala 2 11,43 €/hora
- Nivel 2 escala 1 11,55 €/hora
- Nivel 2 escala 2 11,83 €/hora
- Nivel 3 escala 1 12,09 €/hora
- Nivel 3 escala 2 12,41 €/hora
- Nivel 4 escala 1 12,73 €/hora
- Nivel 4 escala 2 13,03 €/hora
- Nivel 5 escala 1 13,75 €/hora
- Nivel 5 escala 2 14, 47 €/hora

Departamento de **DORDOGNE**: [Convenio colectivo 9241](#). [Enmienda n.º 4 de 14 de enero 2020](#).

- Coeficiente 101 10,15 €/hora
- Coeficiente 102 10,25 €/hora
- Coeficiente 201 10,32 €/hora
- Coeficiente 202 10,49 €/hora
- Coeficiente 301 10,65 €/hora
- Coeficiente 302 10,86 €/hora
- Coeficiente 401 11,05 €/hora

- Coeficiente 402 11,35 €/hora

Departamento de **CHARENTE MARITIME**. [Convenio colectivo 9171](#). [Enmienda n.º 40 de 15 de enero 2020](#).

- Nivel 1 escala 1 (100) 10,15 €/hora
- Nivel 2 escala 1 (201) 10,52 €/hora
- Nivel 2 escala 2 (202) 10,57 €/hora
- Nivel 3 escala 1 (301) 10,83 €/hora
- Nivel 3 escala 2 (302) 10,90 €/hora
- Nivel 4 escala 1 (401) 11,52 €/hora
- Nivel 4 escala 2 (402) 12,05 €/hora

Departamentos de **COTE D'OR, NIEVRE ET YONNE**. [Convenio colectivo 8262](#). [Enmienda n.º 64 de 9 enero 2020](#).

- Nivel 1 escala 1 10,15 €/hora
- Nivel 1 escala 2 10,33 €/hora
- Nivel 2 escala 1 10,52 €/hora
- Nivel 2 escala 2 10,72 €/hora
- Nivel 3 escala 1 11,21 €/hora
- Nivel 3 escala 2 11,51 €/hora
- Nivel 4 escala 1 11,90 €/hora
- Nivel 4 escala 2 12,49 €/hora

Departamentos de **CHAMPAGNE DELIMITADA**. [Convenio colectivo 8216](#). [Enmienda n.º 216 de 16 de febrero 2021](#).

- Nivel A escala 1 (101) 10,25 €/hora
- Nivel A escala 2 (102) 10,35 €/hora
- Nivel B escala 1 (201) 10,47 €/hora
- Nivel B escala 2 (202) 10,82 €/hora
- Nivel C escala 1 (301) 12,20 €/hora
- Nivel C escala 2 (302) 13,11 €/hora
- Nivel D escala 1 (401) 13,74 €/hora
- Nivel D escala 2 (302) 14,59 €/hora

CHAMPAGNE DELIMITÉE: Acuerdo Tripartito de 5 de marzo 2020.

- Coeficiente 120 10,36 €/hora

▪ Coeficiente 130	10,89 €/hora
▪ Coeficiente 140	11,42 €/hora
▪ Coeficiente 150	11,96 €/hora
▪ Coeficiente 160	12,49 €/hora
▪ Coeficiente 170	13,03 €/hora
▪ Coeficiente 175	13,29 €/hora
▪ Coeficiente 180	13,56 €/hora
▪ Coeficiente 190	14,09 €/hora
▪ Coeficiente 195	14,36 €/hora

Departamento de **ARDÈCHE (07)** [Convenio colectivo 9071](#). [Enmienda n.º 65 de 10 de mayo de 2019](#). La Cámara de Agricultura de ARDECHE ha concluido que el Convenio Colectivo Nacional de Producción Agrícola y CUMA (Cooperativas de Utilización de Material Agrícola, IDCC 7024), sustituye al Convenio Colectivo agrario de Ardèche. Por lo tanto, procede aplicar la [Enmienda n.º 8 de 18 de enero de 2024](#).

Departamento del **AIN (01)** [Convenio colectivo 9011](#). [Enmienda n.º 24 de 15 de septiembre de 2020](#).

▪ Nivel 1 escala 1	10,15 €/hora
▪ Nivel 1 escala 2	10,23 €/hora
▪ Nivel 2 escala 1	10,39 €/hora
▪ Nivel 2 escala 2	10,62 €/hora
▪ Nivel 3 escala 1	10,87 €/hora
▪ Nivel 3 escala 2	11,08 €/hora

Departamento de **SAÔNE ET LOIRE (71)** [Convenio colectivo 9712](#). [Enmienda n.º 144 de 15 de enero de 2020](#). De acuerdo con la Dirección Regional de Economía, Empleo, Trabajo y Solidaridad (DREETS) de este departamento, los empresarios de Saône-et-Loire velarán por aplicar, en su caso, la tarifa horaria más favorable entre la del Convenio Colectivo nacional y la del último convenio departamental (2020).

▪ Nivel 1	10,15 €/hora
▪ Nivel 2	10,40 €/hora
▪ Nivel 3 escala 1	10,60 €/hora
▪ Nivel 3 escala 2	10,75 €/hora

Departamento del **RÓDANO (69)** [Convenio colectivo 9691](#). [Enmienda n.º 30 de 2 de marzo 2020](#).

▪ Nivel 1 escala 1	10,15 €/hora
▪ Nivel 1 escala 2	10,24 €/hora
▪ Nivel 2 escala 1	10,33 €/hora
▪ Nivel 2 escala 2	10,46 €/hora

Departamento de **HAUTE LOIRE ET LOZERE (43)** [Convenio colectivo 8832](#). [Enmienda n.º 87 de 10 de febrero 2022](#).

Departamento de la **DRÔME (26)**: [Convenio Colectivo 9261](#). [Enmienda n.º 128 de 18 de febrero 2020](#).

▪ Nivel 1 escala 1	10,15 €/hora
▪ Nivel 1 escala 2	10,24 €/hora
▪ Nivel 2 escala 1	10,30 €/hora
▪ Nivel 2 escala 2	10,43 €/hora

Departamento de **ISERE (38)**: [Convenio colectivo 9383](#). [Enmienda n.º 8 de 17 de enero 2020](#).

▪ Nivel 1 escala 1	10,15 €/h
▪ Nivel 1 escala 2	10,22 €/h
▪ Nivel 2 escala 1	10,27 €/h
▪ Nivel 2 escala 2	10,35 €/h

Departamento de **PUY DE DÔME (63)**: [Convenio colectivo 9631](#) . [Enmienda n.º 101 de 13 de enero 2020](#).

▪ Nivel 1 escala 1	10,15 €/h
▪ Nivel 1 escala 2	10,30 €/h
▪ Nivel 2 escala 1	10,37 €/h
▪ Nivel 2 escala 2	10,68 €/h

Departamento **HAUTES-ALPES** [Convenio Colectivo 9051](#). [Enmienda n.º 67 de 17 de enero de 2020](#).

▪ Nivel 1 escala 1	10,15 €/hora
▪ Nivel 1 escala 2	10,26 €/hora
▪ Nivel 2 escala 1	10,31 €/hora
▪ Nivel 2 escala 2	10,36 €/hora
▪ Nivel 3 escala 1	10,42 €/hora
▪ Nivel 3 escala 2	10,55 €/hora
▪ Nivel 4 escala 1	10,77 €/hora
▪ Nivel 4 escala 2	11,02 €/hora

Departamento de **HERAULT**. [Convenio colectivo 9341](#). [Enmienda n.º 185 de 23 enero 2020](#).

▪ Coeficiente 135	10,15 €/hora
▪ Coeficiente 140	10,28 €/hora

▪ Coeficiente 145	10,40 €/hora
▪ Coeficiente 150	10,76 €/hora
▪ Coeficiente 155	11,06 €/hora
▪ Coeficiente 160	11,40 €/hora
▪ Coeficiente 170	12,10 €/hora

Si bien el Departamento de Herault tampoco tiene parrilla una específica de salarios de la vendimia y la recogida de fruta, por lo que le es de aplicación lo establecido en [el Convenio Colectivo Nacional](#), conviene señalar dos particularidades:

- En el caso de un contrato de trabajo a tiempo completo (35 horas semanales) para las horas trabajadas más allá de los 35 semanales, el importe horario de la parrilla nacional debe incrementarse en:
 - 25 % entre la hora 36 y la 43 trabajadas a la semana.
 - 50 % a partir de la hora 44 trabajada en la semana.
- Por el contrario, en el caso de un contrato de trabajo a tiempo parcial (menos de 35 horas semanales de trabajo), el incremento de las horas complementarias será de un 10 % para cada hora cumplida de más en relación con el contrato, con el límite de 10 horas, y de un 25 % para cada hora cumplida entre la 10 y 1/3 de las horas previstas en el contrato de trabajo.

Département de **BOUCHES DU RHONE**. [Convenio Colectivo 9131](#). [Enmienda n.º 54 de 27 febrero 2020](#).

▪ Nivel 1 escala 1:	10,15 €/hora
▪ Nivel 1 escala 2:	10,31 €/hora
▪ Nivel 2 escala 1:	10,41 €/hora
▪ Nivel 2 escala 2:	10,53 €/hora
▪ Nivel 3 escala 1	10,63 €/hora
▪ Nivel 3 escala 2	10,84 €/hora
▪ Nivel 4 escala 1	11,10 €/hora
▪ Nivel 4 escala 2	11,54 €/hora

Departamento de **VAUCLUSE**: [Convenio Colectivo 9841](#). [Enmienda n.º 97 de 9 de febrero de 2018](#).

▪ Nivel 1 grado 1	9,88 €/hora
-------------------	-------------

▪ Nivel 1 grado 2	10,08 €/hora
▪ Nivel 2 grado 1	10,23 €/hora
▪ Nivel 2 grado 2	10,47 €/hora
▪ Nivel 3 grado 1	10,77 €/hora
▪ Nivel 3 grado 2	11,15 €/hora
▪ Nivel 4 grado 1	11,30 €/hora
▪ Nivel 4 grado 2	11,45 €/hora

Departamento de **PIRINEOS ORIENTALES**: [Convenio Colectivo 9661](#). [Enmienda n.º 186 de 28 de enero de 2020](#).

▪ Coeficiente 100	10,15 € /hora
▪ Coeficiente 125	10,16 € /hora
▪ Coeficiente 135	10,18 € /hora
▪ Coeficiente 140	10,40 € /hora
▪ Coeficiente 150	10,47 € /hora
▪ Coeficiente 160	10,90 € /hora
▪ Coeficiente 170	11,28 € /hora

Departamento del **AUDE**. [Convenio colectivo vitícola 9112](#) [Enmienda n.º 53 de 30 de enero 2020](#).

▪ Nivel 1 grado 1	10,15 €/hora
▪ Nivel 1 grado 1	10,20 €/hora
▪ Nivel 2 grado 2	10,25 €/hora
▪ Nivel 3 grado 1	10,40 €/hora
▪ Nivel 3 grado 2	10,71 €/hora
▪ Nivel 4 grado 1	11,13 €/hora
▪ Nivel 4 grado 2	11,89 €/hora

Departamento de **GARD** [Convenio Colectivo 9301](#). [Enmienda n.º 26 de 16 de enero 2020](#).

▪ Coeficiente 115	10,15 €/hora
▪ Coeficiente 125	10,55 €/hora
▪ Coeficiente 135	10,64 €/hora
▪ Coeficiente 140	10,77 €/hora
▪ Coeficiente 145	11,06 €/hora
▪ Coeficiente 150	11,37 €/hora
▪ Coeficiente 160	11,99 €/hora

Departamento de **VAR** [Convenio colectivo 9831](#). [Enmienda n.º 123 de 12 de marzo de 2021](#).

▪ Nivel 1 grado 1	10,25 €/hora
▪ Nivel 1 grado 2	10,63 €/hora
▪ Nivel 2 grado 1	10,79 €/hora
▪ Nivel 2 grado 2	10,91 €/hora
▪ Nivel 3 grado 1	11,16 €/hora
▪ Nivel 3 grado 2	11,27 €/hora
▪ Nivel 4 grado 1	11,43 €/hora
▪ Nivel 4 grado 2	11,67 €/hora

2) OFICINA DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL DE PAU:

Departamento de **PIRINEOS ATLÁNTICOS**. [Convenio Colectivo 9641](#). No existe ningún acuerdo salarial departamental. Por lo tanto, es [el Convenio Colectivo Nacional](#) el que se aplica.

Departamento de **ALTOS PIRINEOS 2020**. [Convenio Colectivo 9651](#). No existe ningún acuerdo salarial departamental. Por lo tanto, es el [Convenio Colectivo Nacional](#) el que se aplica.

Departamento del **GERS**. [Convenio Colectivo 9321](#). No existe ningún acuerdo salarial departamental. Por lo tanto, es el [Convenio Colectivo Nacional](#) el que se aplica.

Departamento de **LAS LANDAS**. El departamento de las Landas no tiene una cláusula salarial específica para los vendimiadores. Por lo tanto, procede aplicar las disposiciones del Convenio Colectivo Nacional de la producción agrícola y de las CUMA (IDCC 7024), es decir, la [Enmienda nº 8 de 18 de enero de 2024](#).

3) OFICINA DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL DE TOULOUSE

Departamento de **TARN**. [Convenio colectivo 9811](#). [Enmienda n.º 50 de 14 de enero 2020](#).

▪ Nivel 1 escala 1	10,15 €/hora
▪ Nivel 1 escala 2	10,20 €/hora
▪ Nivel 2 escala 1	10,25 €/hora
▪ Nivel 2 escala 2	10,33 €/hora
▪ Nivel 3 escala 1	10,43 €/hora
▪ Nivel 3 grado 2	10,64 €/hora
▪ Nivel 4 grado 1	11,01 €/hora
▪ Nivel 4 grado 2	11,43 €/hora

Departamento de **HAUTE GARONNE** [Convenio colectivo 9311](#). [Enmienda n.º 7 de 28 de enero 2020](#).

▪ Nivel 1 escala 1	Coeficiente	100	10,21 €/hora
▪ Nivel 1 escala 2	Coeficiente	110	10,56 €/hora
▪ Nivel 2 escala 1	Coeficiente	130	10,73 €/hora
▪ Nivel 2 escala 2	Coeficiente	145	10,90 €/hora
▪ Nivel 3 escala 1	Coeficiente	160	11,11 €/hora
▪ Nivel 3 grado 2	Coeficiente	180	11,34 €/hora
▪ Nivel 4 grado 1	Coeficiente	200	11,60 €/hora
▪ Nivel 4 grado 2	Coeficiente	220	11,83 €/hora

Departamento de TARN ET GARONNE [Convenio colectivo 9821](#). [Enmienda n.º 95 de 6 de marzo de 2020](#).

▪ Nivel 1 escala 1:	Coeficiente	100	10,15 €/hora
▪ Nivel 1 escala 2:	Coeficiente	110	10,22 €/hora
▪ Nivel 2 escala única	Coeficiente	130	10,37 €/hora
▪ Nivel 3 escala 1:	Coeficiente	150	10,55 €/hora
▪ Nivel 3 escala 2:	Coeficiente	165	10,90 €/hora
▪ Nivel 4 grado 1:	Coeficiente	180	11,24 €/hora
▪ Nivel 4 grado 2:	Coeficiente	190	11,66 €/hora