

Trabajadores temporeros en agricultura o agroalimentación: cuáles son sus derechos básicos

EN FRANCIA TODOS LOS TRABAJADORES TIENEN LOS MISMOS DERECHOS BÁSICOS

Todas las personas que trabajan en Francia, ya sea con empleador francés, ya sea con empleador establecido en el extranjero (en este caso tu serías un trabajador desplazado, *travailleur détaché*), tanto si se tiene, o no, un contrato legal, o si se trata de un contrato de duración determinada o de un *contrat saisonnier* (contrato de temporero), tienen los mismos derechos que los trabajadores franceses en lo que respecta a jornada laboral, remuneración, salud, seguridad y equipos de protección. Incluso si usted no ha sido declarado por su empleador y/o no tienes permiso de trabajo o residencia en Francia gozas de los derechos relativos a tu trabajo.

Si su empleador está establecido en Francia, la empresa debe inscribirle en la seguridad social francesa (Mutualité Sociale Agricole, MSA, régimen agrario). También debe enviarle su número de registro en la seguridad social (número de la *sécurité sociale*), que se compone de 15 dígitos.

Las normas jurídicas para la celebración y extinción del contrato de trabajo son diferentes según se trate de una empresa francesa o de una empresa extranjera. Antes de firmar un contrato o presentar su dimisión, para proteger al máximo sus derechos previstos por la legislación francesa, póngase en contacto con un sindicato para obtener asesoramiento. Los trabajadores *saisonniers* (temporeros) se benefician adicionalmente de los derechos previstos por el convenio colectivo aplicable (*Convention collective*) a los trabajadores *saisonniers*.

Si su empleador es una empresa francesa, deberá hacerte firmar un Contrato de Duración Determinada de Temporada (CDD Saisonnier). El empleador debe darle, antes de un máximo 48 horas tras el inicio del trabajo, un contrato escrito en el que se indique el nombre del puesto, las tareas a realizar, la duración mínima del contrato, el convenio colectivo aplicable, el salario, el duración del período de prueba (1 día/semana trabajada, máximo 2 semanas para contratos de 6 meses o menos).

Al finalizar el periodo de trabajo, el empleador deberá proporcionar:

→ un certificado de trabajo (*certificat de travail*), fechado y firmado por el empleador, que indique el período que has trabajado)

→ un recibo del saldo de todas las cuentas (*solde de tout compte*) que resume las cantidades adeudadas por el empleador y lo que ha ya pagado. Si no está de acuerdo con lo que le paga el empleador, puede negarse a firmar el saldo en su totalidad, lo que le dará más tiempo para reclamar más adelante el salario que cree que le deben más adelante. Incluso si usted se niega a firmar, el empleador deberá pagarle todo el dinero indicado.

→ Un certificado (*Attestation*) “France Travail” (la antigua *attestation Pôle Emploi*; muy importante para tener derecho al desempleo)

EN FRANCIA EL TRABAJO A JORNADA COMPLETA ES DE 35 HORAS SEMANALES. MÁS ALLÁ, SON HORAS EXTRAS

Para todos los trabajadores en Francia, la jornada laboral legal es de 35 horas por semana (7

horas al día, con un máximo de 10 horas de trabajo por día, y 48 horas por semana, a menos que existen excepciones legales). Puedes trabajar horas extras (*heures supplémentaires, heures sup'*).

Usted tiene derecho a - al menos- a una pausa de 20 minutos cada 6 horas trabajadas. Tiene derecho a un período de descanso de al menos 11 horas consecutivas entre dos jornadas de trabajo (por ejemplo entre dos días laborables) y un período de descanso de 35 horas consecutivas cada semana. Si trabaja por la noche (entre las 21.00. y las 6.00), se aplican normas especiales para proteger su salud y seguridad.

Si todos los trabajadores no tienen el mismo horario, su empleador deberá llevar un registro individual en el que se indiquen el inicio, el final y la duración de su jornada laboral diaria (*feuille d'heures*). En cualquier caso, anote usted mismo sus horas y las tareas realizadas; esto será necesario si el jefe no quiere pagarle todas sus horas trabajadas, ni sus horas extras. Puede descargar un modelo de hoja de registro de horas aquí: <http://cnt-ait.info/2024/07/09/tta-es/>

TODAS LAS HORAS DE TRABAJO DEBEN PAGARSE O COMPENSARSE

El salario bruto se compone de dos partes: una parte que se paga directamente al trabajador (el salario neto) y la parte de las cotizaciones sociales, que son contribuciones a los seguros sociales obligatorios (seguridad social, accidentes de trabajo, desempleo, jubilación). Si trabaja con un contrato de trabajo legal y paga las cotizaciones sociales, tiene derecho a la seguridad social (Hay otras reglas para los trabajadores extracomunitarios). Para un trabajador, tener un contrato de trabajo legal - y no trabajar ilegalmente- juega en su propio beneficio.

Su remuneración esta 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 (SMIC) (en 2024, importe bruto horario: 11,65 € ; importe horario neto : 9,23 €) ;
2. el pago de las vacaciones retribuidas (*prime congés payés*), del 10% del salario bruto, que corresponden al salario de 2,5 días por mes trabajado);
3. incrementos salariales si trabajó horas extras, trabajo nocturno o si trabajó en un día festivo. Las horas extraordinarias son aquellas trabajadas más de 35 horas semanales. A menos que el convenio colectivo aplicable de su contrato establezca un tipo inferior, según la Convention Collective Production Agricole et Cuma usted tiene derecho a un incremento salarial de al menos el 25% por las primeras 8 horas extras -en una misma semana- y 50% para las siguientes. Su empleador puede decidir sustituir este incremento por un periodo de descanso adicional remunerado;
4. si procede, determinadas primas previstas en el convenio colectivo (condiciones de trabajo particulares: penosidad, insalubridad, molestias, etc.).

Además, si usted es trabajador temporal con contrato *CDD no saisonnier*, se beneficia de una indemnización por fin de misión, salvo que tenga un contrato temporal de duración indefinida intermitente. (CDI intermittent)

Al final de su trabajo, su empleador debe entregarle una nómina (*bulletin de salaire*) que contenga la siguiente información: salario de base bruto (*Salaires de base*), tarifa por hora (*taux horaire*), nombre o código del convenio colectivo, número de horas trabajadas, horas extras y posibles bonificaciones, y posibles primas.

LAS HORAS PERDIDAS POR MAL TIEMPO O REDUCCIÓN DE TRABAJO SE PUEDEN RECUPERAR PERO SE DEBEN PAGAR

Las horas perdidas por malas condiciones meteorológicas podrán recuperarse, pero en ningún caso deberán suponer una reducción de la retribución mensual. De manera más general, el empleador debe pagar una remuneración conforme al número de horas estipuladas en el contrato. A menudo vemos a los empresarios pedir a los empleados en el último momento que no vengán a trabajar en un día concreto durante la ejecución de su contrato debido a las condiciones climáticas, una reducción de necesidad de trabajo, etc. Los empleados permanecen en el alojamiento, a veces esperando varios días... entonces el empleador las señala como ausencia injustificada (y por lo tanto no les paga) aunque sea él quien los dispensó de trabajar. Es una práctica muy extendida para mantener a los empleados (muy a menudo extranjeros) disponibles permanentemente durante varias semanas y pagarles sólo cuando sea necesario.... Si el jefe le pide que no venga a trabajar, exija que se lo comunique por escrito (carta, whatsapp, SMS ...).

LOS GASTOS PROFESIONALES NO SE PUEDEN DEDUCIR DE TU SALARIO

El reembolso de los gastos profesionales se añade al pago de su remuneración. Si usted es contratado directamente por una empresa establecida en Francia, su empleador deberá reembolsarle sus gastos profesionales en las mismas condiciones que a los trabajadores franceses. En caso de tu eres trabajador desplazado (*travailleur détaché*), 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 retribuidas por mes de trabajo real. Si trabajas menos de un mes, sus vacaciones se calcularán en función del número de días trabajados. Si no ha disfrutado de sus vacaciones, se le deberá abonar en forma de compensación por vacaciones retribuidas equivalente al 10% de la remuneración total percibida (incluidas las horas extraordinarias). Los días festivos no laborables se pagan con arreglo a lo dispuesto en el convenio colectivo. También están previstos otros días de permiso por motivos familiares (por ejemplo, nacimiento o muerte).

SU SALUD Y SEGURIDAD, ANTE TODO

Su empleador (y la empresa francesa en la que trabaja) es responsable de proteger su salud y su seguridad. Tiene derecho a un examen médico de salud ocupacional (*médecine du travail*) a petición tuya, de forma gratuita y sin necesidad del acuerdo de su empleador.

Su jefe debe tomar medidas y proporcionarle equipos de protección adecuados a los riesgos a los que pueda estar expuesto (trabajos en altura, productos peligrosos, utilización de maquinaria, equipos y maquinaria agrícolas, etc.). Su empleador debe brindarle formación en seguridad y explicarle cómo usar herramientas y equipo de protección personal. Debe respetar las protecciones colectivas instaladas y llevar el equipo de protección individual proporcionado por el empleador. En caso de peligro grave e inminente que ponga en peligro su seguridad, debe avisar a la persona responsable y puede parar de trabajar.

En caso de calor extremo, su empleador debe proteger a los trabajadores más expuestos (proporcionar agua potable, adaptar el horario de trabajo, etc.). Signos que deben alertarle:

dolores de cabeza, sensación de fatiga inusual, mareos, malestar general, pérdida del equilibrio, desorientación, habla incoherente, pérdida del conocimiento. Las acciones de primeros auxilios a realizar: llamar a los servicios de emergencia (número de emergencia: 15), detener toda la actividad de la persona afectada, refrescarla llevándola a la sombra o a un lugar fresco, refrescar su cuerpo con agua, darle agua y alertar al empleador por escrito (carta, Whatsapp, SMS). Si considera que la situación es peligrosa, tiene derecho a ejercer su derecho de desistimiento (*droit de retrait*): deberá avisar inmediatamente a su empleador (preferiblemente por escrito: carta, whatsapp, o por SMS) de que abandona el trabajo debido a un peligro grave e inminente. El empleador no puede pedirle que regrese a su puesto mientras persista este peligro. No podrá imponerse ninguna sanción o retención de salario al trabajador que ejerza su derecho de desistimiento.

En caso de accidente de trabajo, aunque seas extranjero, tienes derecho a una indemnización y el tratamiento es gratuito. Su jefe está obligado a informar del accidente a la inspección del trabajo en un plazo de 48 horas, pero también tiene que hacer una declaración al organismo de la seguridad social competente (MSA en el régimen agrícola). Leer aquí el procedimiento que tiene que seguir el trabajador para declarar el accidente : <https://tinyurl.com/ssuuxetz>

SU ALOJAMIENTO DEBE SER DIGNO

Su empleador no está obligado a proporcionarle alojamiento. Pero, si lo hace, este alojamiento debe cumplir con los requisitos de seguridad y salubridad: el alojamiento no podrá encontrarse en un sótano ni consistir en tiendas de campaña (a menos que tengan un permiso especial extraordinario), con un máximo de 6 trabajadores por dormitorio no mixto, prohibición de las camas en literas, al menos 6 m² por ocupante, sin temperaturas excesivas en el alojamiento; una ducha para cada 6 personas, un lavabo para cada 3 personas, 1 aseo para cada 6 personas.

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

USTED TIENE DERECHO A HUELGA Y EL JEFE NO PUEDE DESPEDIRLE POR ESO

Si ha padecido unas condiciones laborales abusivas o tratos degradantes o inhumanos, puede presentar una denuncia por escrito ante la Inspección de Trabajo (<https://drets.gouv.fr>). Para ayudarle a que se reconozcan sus derechos, puede ponerse en contacto con el Tribunal Laboral, que en Francia es el “Conseil des Prud’hommes” Sin embargo, debe saber que los procedimientos legales ante el Tribunal Laboral son largos y no siempre resultan a favor de los trabajadores. Y el Tribunal no podrá darle más de lo que establece la Ley, y a menudo (si usted ganara) le dará menos.

La mejor defensa para garantizar que se respete su dignidad es la acción directa y colectiva. Discuta con sus compañeros, organice reuniones de grupo, anote problemas en un cuaderno. En Francia, para hacer huelga legalmente sólo se necesitan dos trabajadores. No hay necesidad de un sindicato. No hay obligación de informar al jefe que van a hacer huelga, es mejor mantener el factor sorpresa informándole al jefe por escrito (carta, whatsapp, SMS) al inicio de la huelga que, a partir de ahora, ustedes van a parar el trabajo, hasta que se cumplan sus demandas. Estas demandas deben estar relacionadas con las condiciones laborales (remuneración, seguridad, jornada laboral, etc.)

No dude en contactarnos: contact@cnt-ait.info

CNT-AIT (Asociación Internacional de los Trabajadores)