



**MINISTÈRE  
DU TRAVAIL,  
DE L'EMPLOI  
ET DE L'INSERTION**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

## ***¿Cómo conocer y hacer que se respeten sus derechos?***

► Contactar con la Inspección de Trabajo: <http://directe.gouv.fr>

La inspección de trabajo se encarga de controlar la aplicación del derecho del trabajo y de constatar las infracciones, así como de facilitar el diálogo y la conciliación entre el empleador y el trabajador, para prevenir o solucionar un conflicto.

► Recurrir a las organizaciones sindicales representativas a escala nacional e interprofesional, y que pueden emprender acciones judiciales en su nombre

- CFTD (Confederación Francesa Democrática del Trabajo) del sector de la construcción y la madera: <https://www.cfdt-construction-bois.fr/contact.html>
- Federación Nacional de Trabajadores de la Construcción, la Madera y el Mobiliario (CGT – Confederación General del Trabajo): <http://construction.cgt.fr/contact/>
- Fuerza Obrera de la Construcción: <http://www.foconstruction.com>
- CFE-CGC BTP (Confederación Francesa de la Dirección - Confederación General de Directivos Construcción y Obras Públicas): <http://www.cfecgcbtp.com/fr/sections-sentations/vos-contats-en-region.html>
- CFTC BATI-MAT-TP (Confederación Francesa de Empresas de la Construcción y las Obras Públicas): <http://www.batimattp-cftc.fr/contact.html>

► Recurrir a la Magistratura de Trabajo:

<http://www.annuaires.justice.gouv.fr/annuaires-12162/annuaire-des-conseils-de-prudhommes-21779.html>

La Magistratura de Trabajo es la jurisdicción francesa especializada que resuelve los litigios entre los trabajadores y sus empleadores. Más información: <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2360>

► Recurrir a la jurisdicción competente de su país

***Si usted es un trabajador desplazado, gozará de los mismos derechos de protección que los trabajadores de las empresas francesas, durante todo el período de actividad que desempeñe en Francia, principalmente en los siguientes ámbitos :***

- Libertades individuales y colectivas ;
- Discriminaciones e igualdad profesional entre hombres y mujeres ;
- Protección de la maternidad ;
- Condiciones de contrato temporal y garantías adecuadas para los asalariados por parte de las empresas que ejerzan una actividad de trabajo temporal ;
- Derecho a la huelga ;
- Jornada laboral, días festivos, vacaciones anuales pagadas, permisos por asuntos propios, caja de vacaciones y de paro por intemperie ;
- Remuneración que incluye el aumento de las horas extra ;
- Salud y seguridad en el trabajo ;
- Pago de sus gastos profesionales durante el cumplimiento de su labor, en materia de transporte y alojamiento.

## LA JORNADA LABORAL

La jornada laboral legal en Francia se encuentra establecida en **35 horas semanales**. Usted puede hacer horas extra, pero no podrá trabajar más de 10 horas diarias, ni más de 48 horas semanales, salvo en el caso de una exención concedida por la Inspección de Trabajo.

Tiene derecho a un tiempo de descanso, al **descanso diario** (11 horas consecutivas entre dos períodos de trabajo) y a un **descanso semanal** de 35 horas (que por lo general incluye el domingo). **Atención**, si trabaja **de noche (entre las 21h y las 6h)** se aplicarán reglas especiales para proteger su salud y su seguridad.

## SU RETRIBUCIÓN

Su **salario base** debe ser igual al salario mínimo convencional del convenio colectivo aplicable teniendo en cuenta que la actividad que usted efectúa durante su prestación en Francia, y no situarse nunca por debajo del "SMIC" (consulte aquí el importe del SMIC). También pueden pagarse determinadas primas conforme a las condiciones establecidas por el convenio colectivo (prima por vacaciones, primas asociadas a condiciones especiales de trabajo: trabajos penosos, insalubridad, molestias...).

El **pago de los gastos profesionales** al trabajador en materia de transporte, comida o alojamiento es obligatoria, desde el 30 de julio de 2020, si disposiciones legales o convencionales así lo prevén y si usted debe desplazarse desde o hasta su lugar de trabajo habitual en Francia o que su empleador lo envíe temporalmente de ese lugar a otro;

**Las horas extra** son aquellas realizadas aparte de las 35 horas de trabajo semanales. Si las realiza, tiene derecho a un incremento de la retribución de al menos el 25 %, salvo si un acuerdo colectivo de rama ampliado que establece una subida convencional inferior (pero que en todos los casos debe ser como mínimo igual al 10 %), se le aplicará. Su empleador podrá decidir compensarse con un tiempo de descanso en lugar de con un aumento del salario; este tiempo de descanso se aplicará durante sus horas de trabajo habituales y usted será pagado como si trabajase.

En caso de que el tiempo de su desplazamiento a Francia fuese superior a un mes, su empleador deberá establecer una nómina salarial. Por un período inferior a un mes, deberá establecer un documento que demuestre el cumplimiento del pago de la retribución mínima.

## LAS VACACIONES Y LOS DÍAS FESTIVOS

Cualquier trabajador tendrá derecho a **2,5 días de vacaciones pagadas por mes de trabajo efectivo**. Si usted trabaja menos de un mes, este derecho a vacaciones se calculará conforme al número de días trabajados. Usted tiene derecho a una indemnización por vacaciones pagadas que asciende al 10% de la retribución percibida durante el período de su desplazamiento.

**Este documento le presenta sus derechos esenciales. Para obtener más información**, puede consultar las páginas web :

- del Ministerio de Trabajo : <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/detachement-des-salaries>
- de la Federación Europea de Trabajadores de la Construcción y la Madera : <http://www.constructionworkers.eu/fr>

**Atención** : *Puede haber disposiciones convencionales que contemplen medidas más favorables para la rama correspondiente a la actividad del trabajador desplazado en Francia.. Puede encontrar más información en las páginas web que figuran en la última página de este documento.*

Direction générale du travail. RT1. 12/1/2021

En Francia se definen 11 fechas legales como días festivos. Solamente el 1 de mayo es obligatoriamente festivo (salvo decisión justificada del empleador si por su naturaleza la actividad no puede ser interrumpida). El pago de los días festivos se deberá hacer a los trabajadores desplazados, en el momento en que la duración del desplazamiento sea superior a un mes y que su antigüedad en la empresa que los emplea sea superior a tres meses, salvo para los asalariados desplazados que trabajen desde casa y los discontinuos y a los asalariados desplazados a los que se aplique una convención o acuerdo colectivo que prevea la indemnización de días festivos por debajo del límite de tres meses anteriormente citado.

En caso de **nacimiento**, las mujeres disfrutarán de una baja por maternidad de un mínimo de 16 semanas (así como de otras reglas protectoras) y los hombres de una baja por paternidad de 11 días consecutivos (18 en el caso de nacimientos múltiples). También existen otros días de permiso por asuntos propios (por ejemplo, boda o fallecimiento).

## SU SALUD, SU SEGURIDAD

Su **empleador (y la empresa usuaria en el caso de los trabajadores interinos) es responsable** de la protección de su salud y de su seguridad. Éste debe tomar medidas y proporcionarle los medios adaptados a los riesgos a los que usted puede exponerse (por ejemplo: trabajador en altura, productos peligrosos, exposición al ruido, utilización de máquinas, aparatos y maquinaria de obra...).

Usted recibirá un curso sobre seguridad y deberá respetar las protecciones colectivas instaladas así como utilizar los equipos de protección individual que facilite el empleador. En caso de peligro grave e inminente que ponga en peligro su seguridad, deberá **avisar** al responsable y podrá dejar de trabajar.

En caso de **accidente laboral**, el empleador (o la empresa usuaria) enviará una declaración a la Inspección de Trabajo del lugar de este accidente, en el plazo de 48 horas. Si éste no declaró el accidente de trabajo, usted o uno de sus colegas podrá hacer esta declaración.

## TRABAJADORES INTERINOS

Si usted es un trabajador interino desplazado a Francia, gozará **de los mismos derechos que los demás trabajadores** contratados por la empresa usuaria, tanto en lo referente a la jornada laboral, como a los equipos colectivos y a la retribución (ésta deberá ser como mínimo igual a la que percibiría un trabajador de la empresa usuaria con una cualificación y un puesto equivalentes). Usted disfrutará de una **indemnización de fin de misión**, salvo si es titular de un contrato indefinido en su país de origen.