

LA INMIGRACIÓN

En Francia, existen derechos sociales y convencionales o convenios de empresa que los empresarios deben respetar.

► **Para trabajar en una empresa en Francia, hay que tener un contrato laboral con:**

+ **El salario** que corresponde a la cualificación mencionada en el contrato, cuya base no puede ser inferior al SMIC (*Salario mínimo en Francia*) o al salario estipulado en el convenio

+ **Las dietas por desplazamiento corto**, almuerzos, trayecto y transporte.

+ **Las dietas por desplazamiento largo**, fpara los trabajadores desplazados.

Todo ello debe estar incluido en la nómina que la empresa debe entregar mensualmente al trabajador.

► **También debe figurar en la nómina:**

El horario laboral mensual (*151,67 horas, festivos incluidos*);

Las vacaciones pagadas adquiridas (*2,5 días por mes trabajado*);

Los importes de las cotizaciones pagadas a los organismos sociales: Seguridad Social, Seguro de desempleo (*ASSEDIC*), jubilación complementaria (*PROBTP*), Caja para las vacaciones pagadas, etc.

► **También hay derechos que hacer respetar en:**

► Condiciones laborales

► Salud, seguridad, higiene

► Servicios de salud laboral (*ejemplo: visita médica previa a la contratación o, a raíz de una enfermedad, visita previa a la reincorporación*).

Deben saber que si se produce un accidente en el lugar de trabajo o de camino al trabajo, deben exigir que se declare el accidente.

Ello les permite disponer de una cobertura en caso de secuelas o de recaída, pero también les permite recibir atención médica sin desembolso por su parte.

Para que se respeten estos derechos, y todos aquellos que no se mencionan, vayan al encuentro de los delegados de la CGT de la empresa, si los hay.

Si no los hay, diríjense a las organizaciones de la CGT más cercanas:

Union Locale (UL),

Union Départementale (UD),

Union Syndicale de la Construction, du Bois et de l'Ameublement (USCBA)

o bien los sindicatos locales.

A lo largo de su historia, la CGT siempre ha defendido a todos los trabajadores y ha reivindicado la igualdad de derechos para todos los trabajadores, sean franceses o inmigrantes.

Lo que hace poderoso un sindicato, es el número de trabajadores que se afilian al mismo y se organizan.

Para informarles y poder defenderles con más eficacia, es mejor afiliarse al sindicato.

INFÓRMASE, AFÍLIESE



FEDERACIÓN NACIONAL DE LOS TRABAJADORES
DE LA CONSTRUCCIÓN CGT
APDO 413 – 263 RUE DE PARIS
93100 MONTREUIL
TEL :01.55.82.85.02 – FAX: 01.48.59.10.37



LOS MISMOS DERECHOS PARA TODOS

Construcción y Obras Públicas

- Albañil
- Chatarrero
- Fontanero
- Chófer
- Maderista
- Electricista
- Yesero
- Nivelador
- Pintor

Materiales de construcción

- Cemento
- Cal
- Industria del Hormigón
- Teja
- Plataforma de venta
- Yeso
- Canteras

Arquitectos, Topógrafos, Aparejadores...

EL DERECHO LABORAL

► El Código del Trabajo define las principales obligaciones sociales, legales y normativas de los empresarios.

► El Convenio Colectivo se negocia por sector y aporta un complemento al Código del Trabajo fijando normas propias del sector como las vacaciones pagadas, los desplazamientos, los salarios mínimos.

► Pero son demasiados los empresarios que no respetan los derechos más elementales; con la CGT Construcción, impongamos los mismos derechos para todos.

HORARIO LABORAL

► Desde el 1 de enero de 2000, la ley prevé que el horario laboral sea de 35 horas semanales.

En algunas empresas, el horario laboral es más largo lo que se traduce en:

Más vacaciones si hay acuerdo, o bien horas extraordinarias con un recargo del 125% las 8 primeras, del 150% las siguientes.

Las horas del sábado dan derecho a una comida pagada del 50%, por ejemplo 4 horas de comidas pagadas por 8 horas de trabajo el sábado.

Las horas en domingo tienen un recargo del 150%.

El trabajo nocturno normalmente se paga con recargo, algunos convenios de empresa prevén una indemnización del 200%.

Pero este derecho a un salario con recargo aún debe imponerse en muchas empresas.

PRIMAS ESPECIALES

► **Por ejemplo:**

- Taladradora
- Suciedad
- Con mascarilla
- Altura
- Alcantarillado

INSTITUCIONES REPRESENTATIVAS

► Delegados de personal desde 11 trabajadores.

Un Comité de Empresa para empresas con más de 50 trabajadores.

Un Comité de Higiene y Seguridad en empresas o centros con más de 50 trabajadores.

SALARIO

► **En la construcción**

Se calcula en función de la cualificación, con un coeficiente jerárquico, que se negocia en el ramo y, normalmente, se mejora en la empresa.

Los obreros profesionales quedan clasificados a partir del coeficiente 185; los jefes de equipo a partir del coeficiente 250.

Existen salarios mínimos para cada escalón que se negocian entre los empresarios y las organizaciones sindicales en cada región.

► **En las obras públicas**

Existe un salario mínimo anual por debajo del cual ningún trabajador a tiempo completo puede ser remunerado.

El salario está anualizado, es decir que se calcula para al año incluyendo la prima por vacaciones y la paga extra del 13er mes cuando existe.

Los obreros profesionales quedan clasificados a partir del coeficiente 185; los jefes de equipo a partir del coeficiente 250.

DESPLAZAMIENTOS

► **Hay dos tipos de desplazamientos:**

- Los desplazamientos cortos ≤ 50 km
- Los desplazamientos largos > 50 km

Para la CGT, los trabajadores desplazados desde el extranjero tienen derecho a las dietas por desplazamiento largo. Éstas equivalen al precio de una pensión.

TEMPORALES CPF

► La ley prevé la recalificación de los contratos precarios en Contratos Indefinidos si aquellos son abusivos.

Para ello es necesario consultar a vuestros delegados CGT o con la Federación.

JUBILACIÓN

► Será posible jubilarse a los 62 años a partir de 2017, es posible a los 60 años bajo ciertas condiciones.

La CGT reivindica el derecho a jubilarse con 55 años para los trabajadores con oficios difíciles.

PROTECCIÓN SOCIAL

► La CGT reivindica que todos los trabajadores de una empresa deben estar afiliados a la Seguridad Social francesa.

Los convenios del sector de la construcción estipulan que el empresario debe mantener el salario del trabajador en caso de accidente o enfermedad según condiciones de antigüedad (*1 a 3 meses*).

Se puede mantener el salario parcialmente (*75%*) o en su totalidad.

Además, es necesario firmar un contrato con una mutua para cubrir la totalidad de los gastos médicos porque la Seguridad Social no reembolsa la totalidad de dichos gastos.

En nuestro sector, PRO BTP cubre la hospitalización y las bajas laborales de los trabajadores por encima de los 90 días. Es también este organismo el que abona la jubilación complementaria.