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.

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, de seguridad, de 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, diríjanse a las organizaciones de la CGT más cercanas:

Union Locale (UL), Union Departimentale (UD), Union Syndicale de la Construction (USC) 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.

Infórmese, Afíliese

Fédération Nationale des Salariés de la Construction du Bois et de l'Ameublement - CGT

Case 413 • 263, rue de Paris - 93100 Montreuil
Tél. : 01 48 18 81 60 • Fax : 01 48 59 10 37

FNSCBA - CGT

Fédération Nationale des Salariés de la Construction du Bois et de l'Ameublement - CGT

Los mismos derechos para todos

Construcción y Obras Públicas

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

Materiales de Construcción

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

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, pero las horas extraordinarias deben abonarse acorde a la legislación vigente.

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
- 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.

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

En las obras públicas:

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.

La CGT ha impugnado este convenio.

Existe un salario mínimo anual por debajo del cual un trabajador a tiempo completo no puede ser remunerado.

Desplazamientos

Hay dos tipos de desplazamientos:

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

Temporales/CPF

La ley prevé la recalificación de los contratos precarios en Contratos Indefinidos.

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

Jubilación

Es posible jubilarse 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

Todos los trabajadores de una empresa deben estar afiliados a la Seguridad Social. 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.