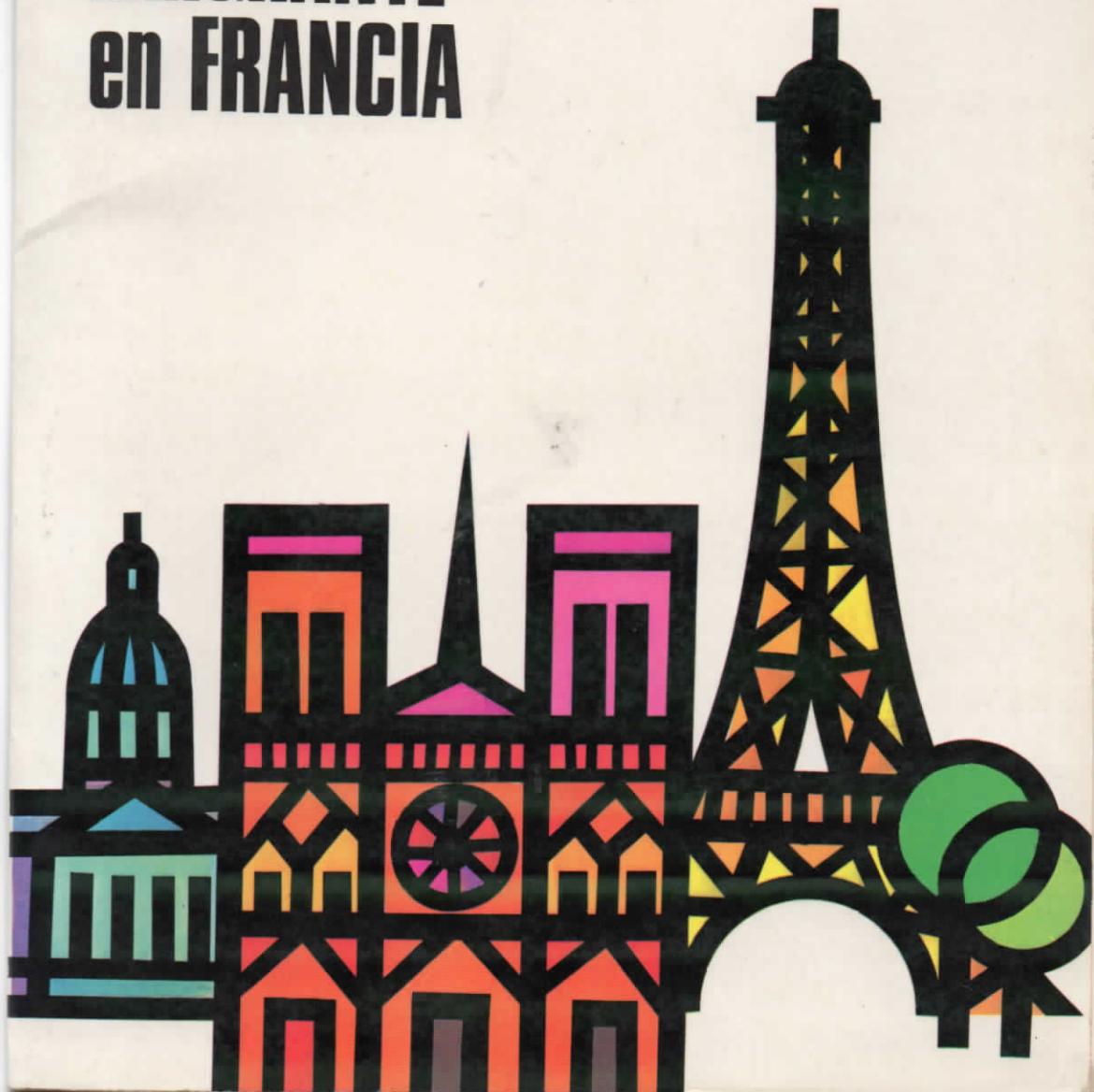


GUIA del EMIGRANTE en FRANCIA



la GUIA EMIGRANTE AL FRANCIA

EDITADA POR EL
**INSTITUTO ESPAÑOL
DE EMIGRACION**

Madrid, 30 septiembre 1971

HEROES, S. A. — MADRID-16 — Depósito legal: M. 22.017 - 1971

EMIGRANTE ESPAÑOL:

La movilidad es un factor del desarrollo de los pueblos. España le apoya en su honrada ambición al decidir marchar a trabajar en Francia, lugar en el que deberá permanecer, al menos, durante el tiempo estipulado en su contrato de trabajo.

Durante esta ausencia transitoria puede tener la seguridad de que España, mediante organismos oficiales, le protegerá y atenderá convenientemente. Siempre podrá contar con la colaboración del Instituto Español de Emigración, que vela por todos los emigrantes españoles y contribuye a que su vida en Francia sea lo más digna y llevadera posible.

El Estado español ha establecido con la República francesa un convenio y numerosos acuerdos relativos a la seguridad social y condiciones de trabajo de nuestros emigrantes en aquel país. Mediante ellos gozará de una consideración y beneficios idénticos a los que tienen los trabajadores franceses.

En las páginas que siguen encontrará una abundante información relativa a los diversos aspectos que pueden interesarle. Todo lo que no figure en la presente GUIA se lo resolverán muy gustosamente en el Consulado español del que dependa o en cualquier Delegación del Instituto Español de Emigración, que siempre está a su total servicio.



**antes de
partir**

DIVERSAS FORMAS DE IR A TRABAJAR A FRANCIA

A Francia puede ir a trabajar en alguna de las siguientes modalidades:

- a) Como residente permanente o temporal.
- b) Como trabajador fronterizo.
- c) Como trabajador de temporada.

a) En el primer caso, es decir cuando marcha a Francia para permanecer por un espacio de tiempo no inferior a un año, deberá proveerse de los siguientes documentos:

- Documento Nacional de Identidad.
- Pasaporte, que será obtenido por el Instituto Español de Emigración mediante la entrega del acta de nacimiento y

* Si es varón, a partir de los diecinueve años, de la autorización militar para salir al extranjero o bien la Cartilla Militar, en la que conste haber cumplido el servicio militar o estar exento del mismo.

* Si es mujer, una certificación de la Sección Femenina de haber cumplido el servicio social o de estar exenta de su realización.

— Contrato de trabajo, suscrito con la empresa francesa correspondiente y que será facilitado por mediación de la Misión de la Oficina Francesa de Inmigración.

b) Cuando desee marchar a Francia para trabajar en régimen de trabajador fronterizo, viviendo en cualquier localidad española próxima a la frontera y acudiendo diariamente al país vecino a trabajar en industrias o explotaciones agrícolas, no distantes de la frontera más de 10 km., deberá disponer de:

- Documento Nacional de Identidad.
- Certificado de compromiso de trabajo, expedido por el empresario francés que desea contratarle.
- Tarjeta de circulación fronteriza (española), que extenderá el Gobernador Civil de la provincia, mediante la entrega de los siguientes certificados: de buena conducta, de domicilio y de un certificado de registro facilitado por la Oficina de Colocación.

— Permiso de trabajo fronterizo, que se obtiene en la Oficina de Mano de Obra del lugar de empleo francés presentando la tarjeta de circulación fronteriza española.

c) En el caso de que desee acudir a Francia para realizar trabajos de temporada, con duración inferior al año, deberá encontrarse en posesión de:

- Contrato de trabajo, de la empresa francesa.
- Pasaporte nacional, con visado francés, que suple al permiso de residencia durante el tiempo estipulado en el contrato de trabajo.

El Instituto Español de Emigración tramitará la obtención de los documentos precisos en cada caso, los cuales serán facilitados gratuitamente. El Instituto organizará su traslado a Francia, viaje que realizará en unión de otros trabajadores en la fecha que oportunamente se le notificará.

Además de los trámites precisos para poder ir a trabajar a Francia, deberá realizar otros relacionados con la Seguridad Social, a fin de normalizar su situación en el vecino país. En el capítulo correspondiente de esta GUIA figuran con detalle dichos trámites.



EL CONTRATO DE TRABAJO

El contrato de trabajo es el documento legal mediante el cual la empresa y el trabajador se comprometen a cumplir una serie de condiciones relativas al trabajo. En él figuran la retribución salarial, el período de contratación y otras circunstancias complementarias de gran interés.

Las partes principales del contrato de trabajo son:

El puesto de trabajo a desempeñar

La actividad que realizará en la empresa será, única y exclusivamente, la que figure en el contrato de trabajo.

Duración del contrato

En el contrato se indica la fecha inicial del trabajo y la que pone término al mismo. A partir de dicha fecha la empresa, o el patrono, no está



obligada a renovárselo, por lo cual desde entonces usted puede encontrarse sin ocupación, aunque en lo referente a condiciones de trabajo y protección laboral tendrá los mismos derechos y trato que cualquier trabajador francés de su empresa.

Condiciones económicas

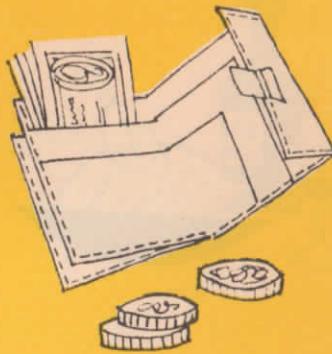
Aun cuando le serán de aplicación las condiciones económicas del convenio colectivo en vigor, el salario bruto que se le pagará aparece en el contrato claramente fijado en francos franceses. Este salario bruto no lo recibirá completo, ya que su empresario tendrá que deducirle los impuestos, las cuotas de la seguridad social y otros capítulos, como pueden ser los de alojamiento y manutención. El salario en mano, o salario neto, que recibirá será, por lo tanto, menor y podrá calcularlo de forma aproximada con arreglo a lo que figura en los capítulos siguientes de la GUIA.

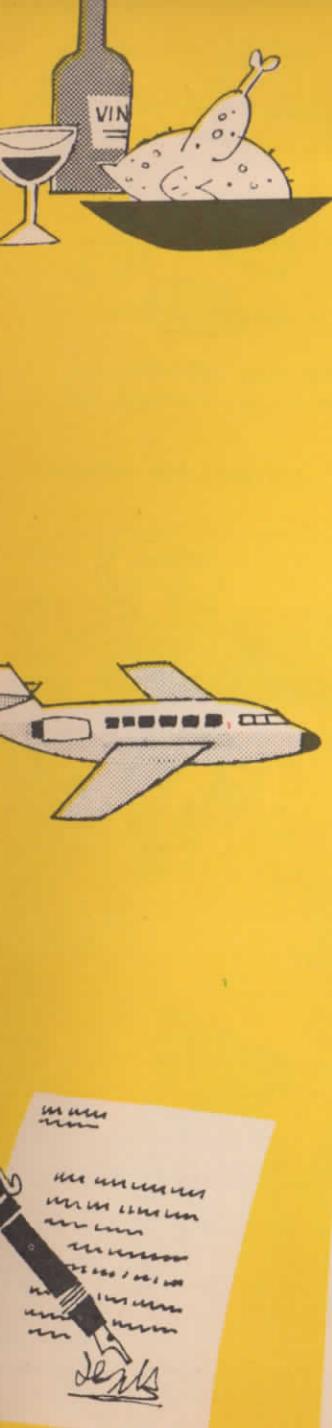
Conviene fijarse bien si el salario concertado lo es por hora de trabajo, día, semana o mes completo, circunstancia que consta en el contrato con toda precisión.

Se incluyen, también, en ciertos casos, algunas modificaciones al salario, como sucede en el caso de horas extraordinarias, trabajo nocturno y aquellos que se realizan a destajo o en días festivos.

Horario de trabajo

Determina el número de horas que tendrá que trabajar al día o a la semana. Con arreglo al salario antes estipulado en las condiciones económicas, podrá conocer los ingresos brutos correspondientes. Tenga en cuenta que la empresa no se compromete a contratarle en horas extraordinarias que no figuren en contrato, por lo cual no podrá exigir nada, aunque otros las realicen.





Alojamiento y manutención

Se establecen en este apartado las condiciones ofrecidas por la empresa en relación con el alojamiento en sus propias dependencias, si es que cuenta con ellas, y las facilidades que proporcionará en cuanto a alimentación se refiere.

De no expresar otra cosa el contrato usted deberá abonar el importe de la comida y el alojamiento que la empresa le facilite. La cantidad a que ascienda se la descontará de su salario.

La alimentación puede establecerse de diversas formas. Cuando es por aprovisionamiento propio usted deberá comprar y preparar su comida. Si en la empresa hay cocina colectiva, normalmente es ella la que se encarga de la manutención, pero el importe debe pagarlo el trabajador y, por lo tanto, se le descontará al cobrar su salario o jornal.

Cuando la empresa no ofrece ni alojamiento ni manutención, ambos extremos también se hacen constar en el contrato.

Vacaciones

Tras cumplir un plazo de trabajo ininterrumpido, podrá disfrutar de vacaciones retribuidas. El número de días que le corresponden por cada mes de trabajo es una de las condiciones que figuran en este apartado. Tenga en cuenta que si viene a España durante las vacaciones tendrá que costearse todos los gastos de forma particular.

Viaje de ida y regreso

Lo normal es que los gastos de ida corran por cuenta de la empresa francesa, aunque en ciertos casos puede figurar alguna condición para el caso de que no se cumpla el contrato íntegramente y en este caso puede obligársele a devolver parte de dicho importe.



En cuanto al viaje de regreso y gastos complementarios, lo normal es que sean por cuenta suya. Si la empresa se compromete a abonárselo, una vez cumplido el contrato, este extremo figura claramente en él.

Cláusulas complementarias

Se refieren a aspectos diversos y constituyen condiciones de gran interés que debe conocer y aceptar tras una lectura detenida.

Firma del contrato

Manifiesta su aceptación total, así como el pleno sometimiento a la legislación vigente, durante el tiempo que dura el contrato, de todo lo que contiene el mismo.

LA FAMILIA Y SUS PROBLEMAS

Antes de decidirse a trabajar fuera de España, lógicamente habrá pensado en los problemas familiares que ello puede traer consigo.

Con independencia de otras circunstancias particulares, los problemas que pueden presentarse a los solteros son mucho menores que a los ca-

sados. A título orientativo se resumen a continuación las ventajas e inconvenientes que presenta, en general, dejar a la familia en España o llevarla, cuando sea posible, a Francia.

El trabajador y su familia marchan a Francia

— Aspectos favorables:

- * La familia permanece unida, ayudándose sus miembros mutuamente.
- * Existe un mayor estímulo al perfeccionamiento profesional, ya que el trabajador se siente más estable en Francia y no tiene otras preocupaciones derivadas de la separación familiar.
- * Resulta más fácil la adaptación al género de vida y costumbres francesas, ya que la ayuda de la esposa y el disponer de cocina casera al estilo español contribuyen a ello en gran parte.
- * Se evitan las preocupaciones derivadas de la enfermedad de familiares a gran distancia.

— Aspectos desfavorables:

- * Dificultad para conseguir una vivienda adecuada y en condiciones económicas aceptables, puesto que los alquileres son caros.
- * La familia gasta más, ya que la vida en Francia es más cara que en España. Como consecuencia, se ahorra menos.
- * El estudio de los hijos plantea serias dificultades. El idioma constituye un obstáculo tan importante que, de no estudiarlo a fondo desde el primer momento, impide todo progreso. Si a todo ello se añade el que usted tampoco domina el idioma francés, la dificultad es todavía mayor. No obstante, le conviene saber desde ahora que si sus hijos no conocen perfectamente el francés difícilmente podrán seguir los planes de estudios franceses.
- * La vida en Francia sólo le compensará económicamente si su mujer trabaja también. Encontrar un trabajo adecuado, que le permita atender a los hijos, no es fácil.

- * Al adaptar la vida familiar al estilo del país e ir solucionando las dificultades que se presenten se irá afincando en Francia, siendo cada vez más difícil e improbable su regreso a la Patria.

El trabajador marcha a Francia y su familia permanece en España

— Aspectos favorables:

- * No se presentan más problemas de alojamiento que los derivados de su necesidad personal. La familia permanece en su domicilio de España.
- * La mujer es probable que pueda trabajar fuera de su domicilio en cometidos que le permitan atender la educación de los hijos.
- * El estudio de los hijos no ofrece dificultades, ya que pueden seguir cursando la enseñanza española normalmente.
- * En caso de enfermedad, su familia estará atendida por la Seguridad Social española, sin que por ello tenga que abonar más cuota que la del seguro francés suyo.
- * Al trabajar con mayor dedicación y gastar menos, en conjunto, es posible que también ahorre más.
- * Al cabo de cierto tiempo es más fácil regresar a España.

— Aspectos desfavorables:

- * La separación será durá y prolongada, tanto para usted como para la familia que queda en España.
- * Al encontrarse fuera del hogar los gastos personales aumentan.
- * Los gastos de traslado a España en vacaciones supondrán un capítulo a tener en cuenta, ya que tratará de unirse con su familia en cuanto sea posible.
- * Puede que no le sea fácil acostumbrarse a la cocina francesa, por ser bastante diferente de la nuestra.

Forma de proceder para la reagrupación familiar

Para poder trasladar a su familia a Francia debe proceder en la forma siguiente:

1. Debe ser trabajador permanente en Francia y tener en regla la carta de trabajo y la carta de residencia. Al hacer la solicitud para el reagrupamiento familiar el contrato de trabajo debe ser válido, al menos, durante tres meses.
2. Deberá justificar ante las autoridades que dispone de vivienda o alojamiento suficiente para instalar a su familia.
3. La reagrupación comprende a la esposa e hijos menores de dieciocho años y, excepcionalmente, a los ascendientes que vivan a expensas del trabajador.
4. Solicitar la introducción de la familia mediante escrito dirigido al Ministerio de la Salud Pública y de la Población (Dirección de la Acción Sanitaria y Social). Dicha solicitud debe ser firmada, además de por usted, por el alcalde de la localidad o por el empresario cuando éste facilite la vivienda.
5. A la anterior solicitud deberá acompañar una carta de llamada, que es una autorización marital o paterna, visada por el Consulado español correspondiente al lugar de residencia del trabajador.
6. Si la solicitud es aprobada por las autoridades francesas se ordena a la Oficina Francesa de Inmigración que lo notifique a la Misión del Office Français d'Immigration en España y al Instituto Español de Emigración para proceder a la obtención del pasaporte o pasaportes necesarios para la familia. Al mismo tiempo se les somete a reconocimiento médico que garantice un buen estado de salud.
7. De esta manera los gastos de transporte, alojamiento y manutención de los miembros de la familia serán abonados, desde la residencia española hasta la población de destino francesa, por el Office National d'Immigration.
8. Una vez en Francia deberá solicitar ayuda para el establecimiento de la familia y adquisición de enseres domésticos, en una cuantía que depende de su salario y del número de hijos. Esta solicitud de ayuda se lleva a cabo en el Office National d'Immigration, pudiendo proveerse del impreso correspondiente en Irún.

Asistencia sanitaria a trabajadores y familias desde que se causa baja en el trabajo para marchar al extranjero

Cuando el trabajador está próximo a emigrar tiene que dejar su empresa laboral española y, entonces, causa baja en la cotización a los seguros sociales. Al no abonar la cuota del Seguro de Enfermedad no tendría derecho a recibir prestaciones hasta que fuera dado de alta en la Seguridad Social francesa.

Con el fin de que tanto él como sus familiares puedan disfrutar de los beneficios de asistencia sanitaria, el Ministerio de Trabajo concede a los emigrantes el que permanezcan en situación asimilada a la de alta, durante un plazo de tiempo tal que les permita su incorporación al trabajo en Francia y darse de alta en la Seguridad Social de aquel país.

- Para asistencia al trabajador: entre noventa días y cincuenta y dos semanas, según los casos.
- Para asistencia a familiares: entre noventa días y treinta y nueve semanas, según los casos.

Durante la permanencia en este régimen especial el emigrante no tiene que cotizar al régimen general de Seguridad Social española, recibiendo toda clase de asistencia de forma gratuita.



CONSEJOS PARA EL VIAJE

- + Aproveche los ratos disponibles para ir conociendo y aprendiendo el idioma francés. A tal fin, en la última parte de esta GUIA encontrará un conjunto de frases prácticas que podrá emplear inmediatamente. Apréndase las más importantes antes de llegar a Francia.
- + No olvide incluir en su equipaje ropa de abrigo, pues el clima francés es más crudo que el nuestro y las lluvias son frecuentes.
- ⊕ Tenga en cuenta que en Irún el Instituto Español de Emigración tiene abierta permanentemente "La casa del trabajador", que, junto a los servicios de alojamiento y alimentación a módicos precios, le ofrece una completa información sobre asistencia social y laboral con carácter gratuito.
- Desde que cruce la frontera española, para adquirir cualquier cosa necesitará moneda francesa, es decir, francos franceses. Es conveniente que conozca el cambio a que está la moneda española y, a ser posible, se provea en Irún de alguna moneda francesa para el viaje.
- Es útil colocar etiquetas con su nombre en cada maleta para su rápida identificación.