

Ficha del convenio colectivo de las empresas de trabajo temporal

Empleados temporales

Empleados a los que va dirigido:	Trabajadores cuya actividad esté contemplada en el campo de aplicación de los acuerdos colectivos nacionales de empresas de trabajo temporal (IDCC 2378)
Acuerdos aplicables:	<p>Acuerdo sectorial relativo a la aplicación de la modificación de la reducción del tiempo de trabajo a empleados temporales del 27 de marzo de 2000</p> <p>Acuerdo sectorial relativo a las modalidades de pago de descanso compensatorio por trabajo nocturno realizado por empleados temporales del 24 de julio de 2002</p> <p>Acuerdo sectorial relativo a la salud y la seguridad en el trabajo en trabajos temporales del 3 de marzo de 2017</p>

Si desea una presentación general de las disposiciones legales aplicables a las diferentes temáticas tratadas en esta ficha, entre en: <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/detachement-des-salaries/el-desplazamiento-de-los-trabajadores/article/derechos-de-los-trabajadores-desplazados>

REMUNERACIÓN

Salario mínimo (clasificación/salario mínimo correspondiente):	Aplicación de las disposiciones convencionales aplicables en la empresa usuaria (disposiciones legales L. 1251-43 y L. 1251-16 CT), como el importe de la remuneración con sus diferentes componentes, que incluye, en el caso de que las haya, las primas y retribuciones adicionales que percibiría en la empresa usuaria, tras el periodo de prueba, un empleado de cualificación profesional equivalente que ocupe el mismo puesto de trabajo.
Aumentos ligados a la duración del trabajo (se remiten igualmente a la duración del trabajo):	<p>Aplicación de las disposiciones legales o convencionales aplicables en la empresa usuaria (disposición legal L. 1251-21 CT).</p> <p>Aplicación del acuerdo sectorial relativo a la aplicación de la modificación de la reducción del tiempo de trabajo a trabajadores temporales del 27 de marzo de 2000:</p> <ul style="list-style-type: none"> - posibilidad de que un empleado temporal trabaje solamente 35 horas incluso si la empresa usuaria tiene una duración colectiva superior, - modalidades de aplicación del descanso compensatorio de sustitución: el derecho a descanso compensatorio estará disponible cuando la duración del descanso llegue a 7 horas; el empleado podrá elegir tomarlo como una jornada completa o una media jornada. En caso de que sea imposible tomar el descanso durante el servicio, se le deberá pagar al empleado una indemnización compensatoria que corresponda a los derechos adquiridos, - modalidades de aplicación del régimen de modulación: no aplicación de los acuerdos de modulación para los contratos inferiores a 4 semanas para los acuerdos manifestados anteriormente en la ley del 20 de agosto de 2008), - modalidades de aplicación de los días de descanso ligados a la reducción del tiempo de trabajo (JRRT): posibilidad de pagar una indemnización compensatoria de los JRRT no tomados según la tasa normal al final del servicio acorde a la base del cálculo de la indemnización de fin de servicio y de la indemnización compensatoria de vacaciones pagadas. <p>En caso de aplicación de un descanso compensatorio por horas extra en la empresa usuaria, aplicación del acuerdo de interpretación relativo a las modalidades de pago de descanso compensatorio del 18 de enero de 1984 (el antiguo descanso compensatorio legal superior a 41 horas sostenido por ciertos acuerdos colectivos): deberá pagarse al empleado que no haya disfrutado de su descanso durante el servicio una indemnización compensatoria total que corresponda a los derechos adquiridos.</p>
Primas e indemnizaciones	<p>Aplicación de las disposiciones convencionales aplicables en la empresa usuaria (disposiciones legales L. 1251-43 y L. 1251-16 CT), como el importe de la remuneración con sus diferentes componentes, que incluye, en el caso de que las haya, las primas y retribuciones adicionales que percibiría en la empresa usuaria, tras el periodo de prueba, un empleado de cualificación profesional equivalente que ocupe el mismo puesto de trabajo.</p> <p>Aplicación del artículo L. 1251-32 CT sobre la indemnización de fin de servicio que</p>

Ficha del convenio colectivo de las empresas de trabajo temporal

	<p>se les debe a los empleados temporales, destinada a compensar la precariedad de su situación. Esta indemnización es igual al 10 % de la remuneración total bruta que se le debe al empleado.</p>
--	---

Ficha del convenio colectivo de las empresas de trabajo temporal

<p>Pago del salario (modalidades de pago)</p>	<p>Aplicación del artículo L. 1251-16, 3° CT: las modalidades de remuneración que se le deben al empleado, que comprendan aquellas de la indemnización de fin de servicio prevista en el artículo L. 1251-32 CT son de mención obligatoria en el contrato de servicio.</p> <p>Acuerdo de interpretación del 18 de enero de 1984 relativo a la remuneración de empleados temporales: recordatorio de la obligación de tratar con igualdad y mención en el contrato de trabajo y el contrato temporal. Los contratos deben mencionar la remuneración de referencia comunicada por la empresa usuaria y la remuneración asignada a su empleado por la empresa de trabajo temporal.</p> <p>Acuerdo de interpretación relativo a la hoja de salario del 4 de abril de 1990: iniciación al mantenimiento de la práctica de la hoja de salario y comunicación bajo petición al empleado.</p> <p>Notificación de interpretación del 28 de noviembre de 1990 relativa a las modalidades de pago de la indemnización de fin de servicio: especifica que la indemnización de fin de servicio está excluida de la base impositiva del SMIC y de la remuneración de referencia aplicable en la empresa usuaria.</p> <p>Acuerdo de interpretación relativo al pago de la indemnización de fin de servicio del 9 de junio de 1998: recordatorio de que la indemnización de fin de servicio se aplica a los contratos concluidos por motivo de intervención «trabajo temporal» o «uso constante».</p>
<p>GASTOS PROFESIONALES:</p>	
<p>Condiciones de cobertura, transporte, comida y alojamiento</p>	<p>Aplicación de las disposiciones convencionales en la empresa usuaria (disposiciones legales L. 1251-43 y L. 1251-16 CT), como el importe de la remuneración con sus diferentes componentes, que incluye, en el caso de que las haya, las primas y retribuciones adicionales que percibiría en la empresa usuaria, tras el periodo de prueba, un empleado de cualificación profesional equivalente que ocupe el mismo puesto de trabajo.</p>
<p>DURACIÓN DEL TRABAJO</p>	
<p>Duración del trabajo:</p>	<p>Aplicación de las disposiciones legales o de convenio aplicables en la empresa usuaria (disposición legal L. 1251-21 CT)</p> <p>Aplicación del acuerdo sectorial relativo a la aplicación de la modificación de la reducción del tiempo de trabajo a los trabajadores temporales del 27 de marzo de 2000:</p> <ul style="list-style-type: none"> - posibilidad de que un empleado temporal trabaje solamente 35 horas incluso si la empresa usuaria tiene una duración colectiva superior, - modalidades de aplicación del descanso compensatorio de sustitución: el derecho a descanso compensatorio estará disponible cuando la duración del descanso llegue a 7 horas; el empleado podrá elegir tomarlo como una jornada completa o una media jornada. En caso de que sea imposible tomar el descanso durante el servicio, se le deberá pagar al empleado una indemnización compensatoria que corresponda a los derechos adquiridos, - modalidades de aplicación del régimen de modulación: no se aplicarán los acuerdos de modulación en los contratos inferiores a 4 semanas a los acuerdos manifestados anteriormente en la ley del 20 de agosto de 2008), - modalidades de aplicación de los días de descanso ligados a la reducción del tiempo de trabajo (JRTT) y la posibilidad de pagar una ICJRTT en la tasa normal al final del servicio de acuerdo a la base del cálculo de la indemnización de fin de servicio y de la indemnización compensatoria de vacaciones pagadas.
<p>Trabajo nocturno:</p>	<p>Aplicación del artículo L. 3122-8 del código laboral</p>

Ficha del convenio colectivo de las empresas de trabajo temporal

Vacaciones:	<p>En caso de contrato de trabajo temporal, en aplicación del artículo L. 1251-19 CT, debe pagársele al empleado temporal una indemnización compensatoria de vacaciones pagadas por un total del 10 % de la remuneración bruta, incluida la indemnización de fin de servicio (IFM), sea cual sea la duración del servicio.</p> <p>Aplicación del acuerdo de interpretación relativo a la base impositiva de la indemnización compensatoria de vacaciones pagadas del 18 de enero de 1984: la base impositiva del ICCP está compuesta por la remuneración total bruta del empleado, la indemnización de fin de servicio, la continuación del salario en caso de cese del trabajo comprendido a tiempo de trabajo efectivo por el código laboral y el código de la seguridad social (principalmente interrupción del trabajo por accidente laboral).</p> <p>En caso de contrato indefinido en el país de origen, el empleado temporal se beneficiará de sus vacaciones pagadas según las disposiciones del derecho común (art. L. 1262-4, 6° CT).</p>
Días festivos:	<p>Al aplicar el artículo L. 1251-18 CT, los días festivos que no sean hábiles en la empresa usuaria serán pagados a los empleados temporales sin condición de antigüedad.</p> <p>Aplicación del aviso de interpretación del 4 de abril de 1990 relativo a los días festivos: si el servicio de un empleado temporal cesa la víspera de un día festivo y el servicio se reanuda el próximo día del día festivo, se deberá pagar el día festivo al empleado temporal.</p>
Trabajadores jóvenes (entre 16 y 18 años):	<p>Aplicación de las disposiciones legales o de convenio aplicables en la empresa usuaria (disposición legal L. 1251-21 CT).</p> <p>Se les aplicará la indemnización de fin de servicio (IFM) (cf. Acuerdo de interpretación relativo al pago de la indemnización de fin de servicio del 9 de junio de 1998) a no ser que cuenten con un contrato indefinido en el país de origen.</p>
FORMACIÓN	
PERMISO DE MATERNIDAD:	<p>Aplicación de las disposiciones legales o de convenio aplicables en la empresa usuaria (disposición legal L. 1251-21 CT).</p>
SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	<p>Aplicación de las disposiciones legales o de convenio aplicables en la empresa usuaria (disposición legal L. 1251-21 CT)</p> <p>Aplicación de los artículos L. 1251-22 CT sobre el seguimiento médico y L. 1251-23 CT sobre los equipamientos de protección individual.</p> <p>Aplicación del acuerdo de interpretación relativo al suministro de equipamientos de protección individual a los empleados temporales del 10 de abril de 1996: la empresa de trabajo temporal proveerá los cascos y el calzado, si fuera necesario, si está previsto en el contrato temporal.</p> <p>Aplicación del acuerdo sectorial relativo a la salud y la seguridad en el trabajo en trabajos temporales del 3 de marzo de 2017: recordatorio de que se deberán respetar las medidas de prevención para evitar accidentes laborales en la empresa usuaria y que los empleados temporales pueden ejercer el derecho de alerta y el derecho de retiro.</p>
DISPOSICIONES ESPECÍFICAS DEL SECTOR DE ACTIVIDAD	
(en función de los aspectos específicos identificados)	<p>Obligación de respetar íntegramente las disposiciones relativas al trabajo temporal (art. L. 1262-2, 2° CT) y principalmente guardar una garantía financiera destinada a asegurar el pago de salarios y de cargas sociales correspondientes (art. R. 1262-17 CT).</p> <p>Obligación de ser titular de la tarjeta BTP por parte de los empleados temporales destinados en el sector de la construcción.</p>

Ficha del convenio colectivo de las empresas de trabajo temporal

Para más información:

Punto de contacto con las organizaciones patronales

Mathilde Bonnichon – mbonnichon@prismemploi.eu
+33 (0)1.55.07.85.85

Punto de contacto con las organizaciones sindicales

emploi-garanties-coll@cgt.fr
services@cfdt.fr
fecfo@force-ouvriere.fr
gilles.lecuelle@cfecgc.fr
csfv@csfv.fr
contact.branches@unsa.org