

Cambios en las normas de desplazamiento a Francia

Información general

El 5 de junio de 2019, las autoridades francesas [publicaron](#) un nuevo decreto y una nueva orden ministerial que modifican las normas sobre el desplazamiento de trabajadores. Las diferentes disposiciones entrarán en vigor gradualmente hasta el 1 de julio de 2019.

Estos nuevos textos incluyen buenas noticias para los artistas, pero los técnicos seguirán sujetos a las normas de declaración previa.

Los cambios serán los siguientes:

- Los **artistas** (en el contexto de una actuación en directo) desplazados durante un período inferior a 90 días, en un período de 12 meses, **están exentos de las obligaciones administrativas**, lo que significa que hay:
 - Exención de la declaración de desplazamiento previo (SIPSI).
 - Exención del nombramiento de un representante en Francia.
 - Simplificación de los documentos que el organizador (festival) debe conservar en el lugar de la reunión, los cuales deben ser entregados por la compañía que viaja al lugar de la celebración.

Sin embargo:

- Los **técnicos y trabajadores administrativos** siguen estando sujetos a las obligaciones administrativas. Las organizaciones profesionales francesas pidieron a su Gobierno que incluyera a técnicos y trabajadores administrativos, pero esto aún no ha sido aceptado.

Resumen de las declaraciones que deben efectuarse en el momento del desplazamiento a Francia

Declaración Preliminar desplazamiento para técnicos y personal administrativo https://www.sipsi.travail.gouv.fr/auth/login Nota: un nuevo portal estará disponible pronto con información en los siguientes idiomas: francés, inglés, alemán, italiano, español.	Declaración de actuación en vivo (sin cambios en las reglas) https://mesdemarches.culture.gouv.fr
<ul style="list-style-type: none"> - Nombre, dirección, número de teléfono, forma jurídica, identificación fiscal y número de IVA + nombre, fecha y lugar o de nacimiento de los directivos. - Fechas y lugares de la actuación(s) - Nombre, dirección, etc., del representante en Francia. - Equipos de trabajo peligrosos o procedimientos utilizados. - Nombre y número de identificación del establecimiento o festival. - Nombre, fecha y lugar de nacimiento, dirección y nacionalidad de cada uno de los trabajadores desplazados, fecha del contrato, puesto de trabajo, cualificación profesional, importe del salario, fechas del desplazamiento. - Tiempos de trabajo y descanso. - Trámites del empleador para cubrir los gastos de viaje, alimentación y, en su caso, alojamiento. - Estado de la seguridad social de cada trabajador y, en su caso, A1 demandada. - Nuevo: datos sobre la tarifa horaria del salario (en lugar del salario bruto mensual). 	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre, forma jurídica, dirección del domicilio social o sede social, número de identificación y número de IVA, objeto social + nombre, fecha de nacimiento, nacionalidad y domicilio del representante legal. - Nombre, dirección y número de licencia del lugar o festival. - Número de trabajadores contratados y número de trabajadores desplazados, distinguiendo entre trabajadores artísticos, técnicos y administrativos y artistas declarados autónomos. - El aforo de la(s) sala(s) donde se celebran las actuaciones, los ingresos esperados y el precio medio de la entrada propuesta, por representación.

Recordamos el requisito de disponer de un representante del empleador durante el período de desplazamiento en Francia.

Remuneración según los convenios colectivos franceses

Recordamos que las obligaciones de los empleadores al desplazar trabajadores a Francia o a cualquier otro Estado miembro de la Unión Europea son respetar la legislación laboral y, más concretamente, el aspecto de la remuneración.

Esto significa, aplicar la remuneración según los convenios colectivos universales aplicables en el sector (si no es el caso, respetar los salarios mínimos) y poder presentar información sobre la tarifa salarial horaria del trabajador desplazado (artista, técnico u otro).

Existen dos convenios colectivos principales aplicables en el ámbito de las artes en vivo en Francia, uno para el sector público y otro para el privado. Los textos generales y el contenido de los convenios colectivos se encuentran [aquí](#).

Es aconsejable ponerse en contacto con el organizador local, que puede ayudar a proporcionar las escalas salariales más recientes de los convenios colectivos del sector público o privado, para poder realizar sus cálculos.

Documentos en el lugar de celebración

El organizador, el festival y el establecimiento que acoge al grupo extranjero están obligados a conservar los documentos en el lugar de trabajo y a ponerlos a disposición inmediatamente cuando la inspección de trabajo los solicite. Ahora esto ha cambiado para ciertos casos. En caso de prestación de servicios a corto plazo (por ejemplo, para una actuación en directo), será posible presentar los documentos en un plazo más largo de 15 días.

Sanciones

El nuevo decreto francés también ha aumentado las sanciones para las infracciones de las normas de desplazamiento de trabajadores y de las competencias de la inspección de trabajo francesa. Esto podría incluir la suspensión de las actividades en Francia durante un cierto período de hasta 2 meses.

Información complementaria

- Desplazamiento a otros países: https://europa.eu/youreurope/business/human-resources/posted-workers/posting-staffabroad/index_en.htm
- Breves notas de Pearle* sobre los salarios mínimos estatutarios, en la carpeta [Dropbox](#) de Pearle*.