



**MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL
CONSEJERÍA DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL
FRANCIA**

HOJA INFORMATIVA

**RECOLECCIÓN DE FRUTA
Y
CAMPAÑA DE LA VENDIMIA
2014**

ÍNDICE

- ✚ **Períodos de recolección.**

- ✚ **Antes de salir de España.**

- ✚ **Búsqueda de empleo.**

- ✚ **Condiciones de trabajo.**

- ✚ **En caso de baja por enfermedad o accidente de trabajo.**

- ✚ **Direcciones de las instituciones de la Seguridad Social agrícola.**

- ✚ **Buenas prácticas de seguridad e higiene.**

- ✚ **Los subsidios familiares.**

- ✚ **Al finalizar el contrato de trabajo.**

- ✚ **Para más información.**

- ✚ **Direcciones de interés.**

- ✚ **Números de teléfonos de urgencias.**

RECOLECCIÓN DE FRUTA Y CAMPAÑA DE LA VENDIMIA 2014

Para trabajar en la vendimia o en cualquier actividad de temporada en condiciones normales, la mejor solución es haber recibido, previamente a su desplazamiento, un contrato de un empleador francés con el que se haya trabajado en campañas anteriores o con el que se ha establecido el contacto a través de otro trabajador o por otro medio.

Aquellos trabajadores que sin un contrato previo deciden desplazarse para realizar estos trabajos a Francia, tienen el riesgo de no ser contratados una vez que estén en Francia.

Además, en algunas regiones de Francia, con la mecanización de la vendimias, puede resultar difícil encontrar ofertas de trabajo.

PERÍODOS DE RECOLECCIÓN

Dependiendo de la región en la que se trabaje, el período de vendimia comienza a mediados de Agosto y termina a finales de Octubre, si bien su comienzo se puede retrasar en algunas regiones debido a las condiciones climatológicas.

El período de recolección de frutas y verduras es variable según la región y la especie a recolectar.

ANTES DE SALIR DE ESPAÑA

Es necesario estar provistos de la siguiente documentación:

- Documento Nacional de Identidad
- Tarjeta Sanitaria Europea o Certificado provisional Sustitutorio
- Extracto de la partida de nacimiento en modelo plurilingüe

Además, es recomendable tener previsto un alojamiento y un medio de locomoción debido a que, generalmente, los empleadores no garantizan alojamiento, comida ni el transporte hasta el lugar de trabajo.

BÚSQUEDA DE EMPLEO

Para poder buscar ofertas de empleo deben dirigirse a la página de Internet de Pôle Emploi, el equivalente al INEM en España:

<http://www.pole-emploi.fr/accueil/>

El procedimiento es sencillo:

- En la casilla: “**Emploi recherché**” (empleo buscado), indicar:
 - o “ouvrier viticole”
 - o “aide viticole”
 - o “vendangeur” (vendimiador)
 - o “cueilleur” (recogida de fruta).
- En la casilla: “**Lieu de travail**” (lugar de trabajo), indicar:
 - o “**la France entière**”, o elegir una región o **departamento geográfico** concreto.
- En la casilla: “**Type de contrat**” (tipo de contrato), indicar:
 - o “**contrat de travail saisonnier**” (contrato de trabajo temporal para temporeros o vendimiadores).
- Finalmente, pinchar en la casilla “**Lancer la recherche**” (Iniciar la búsqueda).

También se pueden buscar ofertas de empleo en la siguiente dirección de Internet, perteneciente a la Association Nationale pour l'Emploi et la Formation en Agricultura:

<http://www.anefa.org/saisonniers/offres-demploi>

Otras direcciones de Internet interesantes:

<http://www.vinomedia.fr/vendanges>

<http://www.njobs.fr/emploi-vendanges.htm>

<http://www.indeed.fr/emplois?q=vendanges&l=>

CONDICIONES DE TRABAJO

El contrato para vendimiar es un contrato privado. Su duración no puede ser superior a un mes. Sin embargo, el trabajador puede realizar varios contratos consecutivos (con el mismo o con distinto empleador), siempre que no supere 2 meses al año.

➤ **Contrato de trabajo**

Los contratos de trabajo se realizan por escrito. El empleador debe remitirlo al trabajador en el plazo de dos días siguientes a la contratación. En caso de que no se haya realizado así, por escrito, se supone que se trataría de una relación laboral de duración indefinida.

El contrato deberá indicar la naturaleza del trabajo, el salario, la duración mínima del contrato, la duración, en su caso, del período de prueba, el convenio colectivo o acuerdo de aplicación y la institución de retiro complementario.

Los trabajadores contratados para realizar tareas de temporada pueden serlo mediante contratos de duración determinada, con un término preciso o no.

✓ **Contrato de Temporada**

Es un contrato de duración determinada que puede no mencionar una fecha fija de terminación. Se rige por el Artículo 1242-2 del Código de trabajo.

En este caso el contrato debe indicar que se celebra para la duración de la temporada y prever una duración mínima de empleo. Dicho contrato puede renovarse con el mismo trabajador si su objeto es de proveer realmente un puesto de trabajo de carácter temporal. No se consideran de temporada los contratos cuya duración coincide con el período de apertura o de funcionamiento de la empresa.

El contrato de temporada puede incluir una cláusula de reconducción de una temporada a otra. La cláusula no debe convertir la reconducción en automática ya que en este caso el contrato se podría calificar de duración indefinida. La cláusula debe únicamente prever una prioridad de contratación a favor del asalariado.

La duración máxima de un contrato de temporada es de 6 meses.

Excepcionalmente, su duración puede ser de 8 meses en un período de doce meses consecutivos (Ley 24 de julio 2006).

✓ **Contrato de Vendimia**

Este contrato se creó mediante el artículo 8 de la Ley 1246 de 21 de diciembre 2001, de financiación de la Seguridad Social para 2002.

Es una modalidad del contrato de temporada y se rige por un régimen particular, cuya duración máxima es de un mes y no puede incluir una cláusula de reconducción, pero se puede renovar varias veces de manera sucesiva con el mismo empleador o con varios empleadores sin que la duración de todos los contratos suscritos pueda ser superior a 2 meses en el año.

✓ **Título Empleo Simplificado Agrícola (Titre Emploi Simplifié Agricole – TESA)**

Además del modelo de contrato de temporada y de vendimia, como soportes escritos, el empleador puede utilizar, para ambas modalidades de contratación, el denominado Título Empleo Simplificado Agrícola (TESA en sus siglas en francés). No obstante, sólo es posible utilizar el TESA si su duración no va a ser superior a 3 meses. Dicho documento simplifica los trámites en el momento de la contratación y al finalizar la relación laboral.

➤ **Puestos de trabajo**

La mayoría de los puestos ofertados corresponde a la categoría de cortador/a, vaciador/a y porteador/a. También puede haber, en menor medida, puestos de conductor/a de máquinas y personal para clasificación.

➤ **Salario**

El Salario Mínimo, que en Francia se denomina Salario Mínimo Interprofesional de Crecimiento (SMIC), vigente durante 2014 no puede ser inferior a 9,53 € por hora trabajada. No obstante, en cada Departamento pueden existir acuerdos para vendimiar con salarios superiores al SMIC, dependiendo de los distintos escalafones.

Sobre este salario bruto, se realizan una serie de descuentos, como desempleo, enfermedad, jubilación y retiro complementario.

En Francia, en algunos trabajos de temporada, como es el caso para las vendimias, el trabajador está exonerado de los descuentos por enfermedad y jubilación (excepto retiro complementario). Hay que tener en cuenta que esta exoneración supone un ahorro para el trabajador de un 12,35 %, y no acarrea ninguna pérdida de derechos sociales. En los contratos celebrados mediante el modelo TESA, hay que verificar que en la “línea G” aparece esta deducción. Este descuento no se aplica a los otros contratos de temporeros, únicamente a los vendimiadores.

Por otra parte, los salarios inferiores a 1.187,00 € netos mensuales están exonerados del impuesto sobre la renta. En cambio, los que sobrepasan dicha cantidad, están sometidos a retención.

➤ **Jornada**

La duración legal del trabajo es de 35 horas por semanales.

No obstante, la duración máxima diaria de la jornada de trabajo efectivo puede ser de 10 horas y la duración máxima de la jornada semanal de 48 horas. El trabajo realizado en domingos y festivos supone una mejora salarial del 50%.

Ningún asalariado puede trabajar más de seis días consecutivos.

El trabajador debe poder disfrutar de un descanso mínimo de 11 horas consecutivas entre dos días de trabajo y de un descanso semanal de un mínimo de 35 horas o por lo menos de un día entero de descanso una vez por semana.

La mejora salarial de las horas extraordinarias es el siguiente:

Más de 35 horas por semana y hasta 43 horas por semana: mejora de 25%

Más de 43 horas por semana: mejora de 50%

➤ **Alta del trabajador en la Seguridad Social**

El empleador debe dar de alta al trabajador en la institución de la seguridad social agrícola, la Mutualité Sociale Agricole (MSA), antes de la contratación, mediante la “Déclaration d’Embauche”.

➤ **Exoneración de las cuotas salariales**

Para los contratos de vendimia, la legislación francesa que regula el contrato, prevé la exoneración de las cuotas de seguridad social del asalariado.

➤ **Exoneración del pago de impuestos directos**

Para los trabajadores que no tienen su domicilio fiscal en Francia, como es el caso de los vendimiadores españoles, tampoco se deduce la denominada Contribución Social Generalizada (CSG), ni la Contribución del Reembolso de la Deuda Social (CRDS). La exoneración total supone un incremento salarial importante sin que se pierdan los derechos a jubilación y seguridad social.

El empleador debe solicitar obligatoriamente dicha exoneración al dar de alta al trabajador en la Mutualité Sociale Agricole (MSA).

➤ **Mejoras en especie**

Según el convenio o acuerdo colectivo o el contrato, se puede deducir del salario la manutención y el alojamiento.

✓ **Manutención**

Se deduce del salario neto por día el equivalente a 2 horas y media, por las tres comidas diarias, incluyendo la bebida. También se puede practicar la deducción sólo por la comida del mediodía. Esta deducción varía según los convenios que rigen en los diferentes Departamentos.

✓ **Alojamiento**

Como norma general, para los puestos de trabajo recogidos en la página web de Pôle Emploi, el empleador ya indica que no ofrece alojamiento.

Si el alojamiento estuviera contemplado en el contrato, éste deberá corresponder a las disposiciones legales recogidas en el “Reglamento Prefectoral” y reunir las condiciones de habitabilidad, higiene, sanitarias y equipamiento establecidas.

El precio mensual de estos alojamientos varía en función del tipo de alojamiento y su precio puede oscilar entre los 15,00 € y los 30,00 €

El precio mensual estimado de estos alojamientos varía en función del tipo de alojamiento, del número de personas que lo ocupa y del salario mensual. También puede variar según los convenios que rigen en los diferentes Departamentos. En cualquier caso, tanto si se trata de una aportación complementaria, como de una deducción del salario, en ambos casos debe figurar en la nómina.

Si solo ofrecen una cama en un espacio compartido, pero que reúne las condiciones de habitabilidad, el empleador puede pedir una participación que oscila, según los distintos Departamentos, entre 1,52 € por día o 47,65 € por mes.

En el caso de los trabajadores temporeros se pueden presentar dos situaciones:

- El empleador abona la integridad del sueldo.

El Artículo L 713-4 del Código Rural prevé, en caso de suspensión colectiva del trabajo debido a las intemperies, que se recupere un máximo de 8 horas en cada una de las siguientes 26 semanas. Esta solución puede adoptarse si los contratos son de temporada de larga duración.

- El empleador abona una parte del sueldo, según la cuantía fijada por los reglamentos y que corresponde en 2014 a 7,74 € por hora no trabajada.

En este caso el patrón solicita un expediente de “Paro Parcial” a la DIRECCTE.

El Artículo 5122-1 del Código de Trabajo establece que el empleador paga por adelantado la indemnización horaria fijada (7,74€) y solicita le devuelvan a él las cantidades adelantadas. En las hojas de paga mencionará las horas efectivamente trabajadas y las horas de paro por intemperie excepcional que han dado lugar al abono de los 7,74€

En este caso, dichas horas no podrán ser recuperadas ni exigidas al trabajador por el empleador en las siguientes semanas.

EN CASO DE BAJA POR ENFERMEDAD O ACCIDENTE DE TRABAJO

En el caso de baja por enfermedad común (el parte de baja puede ser expedido por cualquier médico), el trabajador está obligado a comunicarlo a la seguridad social francesa o en su caso a la Mutualité Sociale Agricole (MSA).

En el caso de accidente de trabajo, es el empleador el que debe informar en el plazo máximo de 48 horas a la MSA. Si el accidente de trabajo originase una baja médica, el empleador deberá remitir a la Mutualité Sociale Agricole (MSA), un impreso con los datos necesarios para el cálculo de la indemnización. El empleador debe remitir al trabajador una “hoja de accidente”, denominada tríptico u hoja de cuidados, que le permite evitar el adelanto del importe de los cuidados. Dicho impreso comprende tres hojas: una para el trabajador, una para el médico y una para el farmacéutico.

Es importante tener en cuenta que la víctima del accidente de trabajo dispone de 2 años para proceder él mismo a la declaración a la Mutualité Sociale Agricole (MSA), si el empleador no realizase dicha declaración.

Para no perder el beneficio de las correspondientes prestaciones, en ningún caso el trabajador puede regresar a España sin el acuerdo y la autorización previa de la Mutualité Sociale Agricole (MSA), que deberá remitirle el formulario correspondiente:

- **E-112-FR (o S2) en caso de enfermedad.**
- **E-123-FR (o DA1) en caso de accidente de trabajo.**

A su llegada a España, deberá presentar el formulario correspondiente a la Dirección Provincial del Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), de su lugar de residencia, para obtener los correspondientes beneficios de las prestaciones en especie (asistencia sanitaria), debiendo enviar regularmente al organismo francés competente los partes de prórroga de baja, para seguir percibiendo las prestaciones en metálico (indemnizaciones diarias) francesas y deberá pasar las visitas y controles médicos en España que exija la MSA para mantener dichos derechos.

DIRECCIONES DE LAS INSTITUCIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL AGRÍCOLA

Los interesados pueden dirigirse a las Secciones de Empleo y Seguridad Social para solicitar la dirección de las MUTUALITÉS SOCIALES AGRICOLES (MSA), más próximas a su lugar de trabajo o bien consultar las direcciones de la MSA en todos los departamentos franceses, en el siguiente enlace:

www.msa-ardeche-drome-loire.fr/lfr/web/msa-ardeche-drome-loire/les-coordonnees-de-votre-msa

BUENAS PRÁCTICAS DE SEGURIDAD E HIGIENE

A continuación se exponen algunos consejos de buenas prácticas en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

El dolor de espalda:

- En el trabajo se debe mantener la espalda lo más recta posible.
- Es conveniente cambiar a menudo de posición.
- Evitar las cargas demasiado pesadas

Las caídas:

- Pueden ser provocadas por un suelo o una escalera resbaladiza, una escalera que se vuelca, el cansancio, la improvisación, una carga demasiado pesada, un alumbrado insuficiente o una trampa no protegida.
- Se debe utilizar calzado adecuado, utilizar escaleras en buen estado y sujetarlas.
- Subir y bajar las escaleras de mano de cara al material.
- Vigilar al bajar del tractor.
- Ser ordenado y organizado.

La electricidad:

Hay que tener cuidado con las tomas defectuosas y las alargaderas inadecuadas; el contacto con el agua o la humedad al manipular los hilos de electricidad.

Aparatos en movimiento:

Parar las máquinas (tornillo sin fin, prensa, bombas o cualquier mecanismo desconocido o no conocido lo suficiente), antes de cualquier intervención respetar las instrucciones de puesta en marcha; trabajar con las protecciones instaladas; saber parar una máquina en caso de urgencia.

La asfixia y la limpieza:

Informarse sobre el peligro del gas carbónico que desprende la fermentación de la uva: dicho gas es inodoro, incoloro y mortal.

Otros riesgos:

- En la labor de corte de la uva, evitar el trabajo cara a cara con otro vendimiador para no herirse.
- No abusar del alcohol.
- Respetar un mínimo de disciplina.

Transporte en remolque:

- El conductor tiene que tener 18 años.
- El número máximo de pasajeros será de ocho más el conductor.
- Todos los pasajeros deben viajar sentados.
- Los pasajeros deben estar aislados de cualquier objeto o animal que pueda incidir en la seguridad.
- Las herramientas de trabajo deben estar cerradas y ordenadas (las podaderas y tijeras no deben ponerse en los bolsillos).

LOS SUBSIDIOS FAMILIARES

Asignación por hijo a cargo: De acuerdo con la legislación francesa, generan derecho a las prestaciones familiares los hijos legítimos, naturales, adoptivos y acogidos, a partir del momento en que están a cargo del beneficiario.

Dichas prestaciones se conceden a partir del segundo hijo a cargo.

El concepto de hijo a cargo se determina a partir de la situación de hecho, pero con un límite de edad fijado en 20 años para todos los hijos que no ejercen una actividad o con una remuneración mensual inferior al 55% del salario mínimo interprofesional.

Los importes establecidos actualmente son los siguientes:

2 hijos a cargo 129,35 Euros

3 hijos a cargo 295,05 Euros

4 hijos a cargo 460,77 Euros

Por cada hijo a cargo a partir del 5º, se aumentan en 165,72 Euros

Condiciones y solicitud

Es aconsejable presentar la solicitud en la Mutualité Sociale Agricole (MSA), para trabajos agrícolas, o en la Caisse d'Allocations Familiales, para trabajos no agrícolas, correspondiente a su lugar de trabajo o domicilio.

Si no fuera posible presentar la solicitud en Francia, se puede presentarse al regresar a España en las Direcciones Provinciales del Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS).

El derecho a percibir estas prestaciones prescribe a los dos años.

El solicitante debe poder justificar una actividad igual o superior a 18 días de trabajo o 120 horas en el mes o 200 horas en el trimestre. Esos días u horas pueden totalizarse con los períodos cotizados a la Seguridad Social en España. El solicitante debe acreditar el número de hijos aportando una fotocopia compulsada del Libro de Familia.

Además de los subsidios familiares, existe la posibilidad de beneficiarse de otras ayudas incluidas en la Prestación de Acogida a los Niños (Paje) en sus siglas en francés, como la prima al nacimiento o la asignación básica para el nacimiento, siempre y cuando se reúnan una serie de requisitos.

Para más información, pueden dirigirse a las Secciones de Empleo y Seguridad Social o a la siguiente dirección de Internet:

<http://vosdroits.service-public.fr/particuliers/N156.xhtml>

AL FINALIZAR EL CONTRATO DE TRABAJO

Al finalizar el contrato de trabajo, el trabajador debe recibir la siguiente documentación:

- 1.- El saldo de los salarios
- 2.- La indemnización compensatoria de vacaciones cuyo importe es 1/10 de la remuneración bruta total
- 3.- Un certificado de trabajo con indicación del período y de las jornadas trabajadas.
- 4.- En el boletín de salario deben figurar los siguientes datos: el número de horas trabajadas, el salario aplicable, las cotizaciones a la seguridad social, la parte proporcional de las vacaciones pagadas, la dirección y firma del empleador.
- 5.- Si se trata de un contrato de trabajo para trabajador temporero, no se aplica la indemnización de precariedad que se abona al término de un contrato de duración determinada.
- 6.- Conservar los boletines de salario hasta la jubilación.

Además, el trabajador debe solicitar, directamente o a través de la correspondiente Sección de Empleo y Seguridad Social de la demarcación en la que haya trabajando, y obtener el Formulario U1 (E 301) ante la Unité Territoriale de la DIRECCTE correspondiente al domicilio del empleador, a los efectos de hacer valer ante el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), los derechos a la cobertura del desempleo, adquiridos en Francia. El trabajador deberá aportar fotocopias del DNI, del contrato de trabajo y de los boletines de salario.

[PARA MÁS INFORMACIÓN](#)

En caso de dificultad para comunicar en francés con el posible empleador o con Pôle Emploi, solicite la mediación de las Secciones de Empleo y Seguridad Social cuyas direcciones y teléfonos se indican en esta Hoja Informativa.

Sección de Empleo y Seguridad Social de Burdeos

1 rue Notre Dame
33000 - BORDEAUX
Teléfono: + 33 5 33 05 00 25
Fax: + 33 5 56 81 88 43
Correo electrónico: burdeos@meyss.es

Sección de Empleo y Seguridad Social de Lyon

1 rue Louis Guerin
69100 – VILLEURBANNE
Teléfono: + 33 4 27 11 86 96
Fax: + 33 4 27 11 86 99
Correo electrónico: lyon@meyss.es

Sección de Empleo y Seguridad Social de Montpellier

24 rue Marceau
34000 - MONTPELLIER
Teléfono: + 33 4 67 58 20 21
Fax: + 33 4 67 58 32 10
Correo electrónico: montpellier@meyss.es

Sección de Empleo y Seguridad Social de Pau

6 place Royale
64000 - PAU
Teléfono: + 33 5 59 27 91 94
Fax: + 33 5 59 27 62 65
Correo electrónico: pau@meyss.es

Sección de Empleo y Seguridad Social de Perpiñán

12 rue Franklin
66000 - PERPIGNAN
Teléfono: + 33 4 68 51 08 08
Fax: + 33 4 68 35 04 22
Correo electrónico: perpignan@meyss.es

Sección de Empleo y Seguridad Social de Toulouse

16 rue Sainte Anne
31000 - TOULOUSE
Teléfono: + 33 5 62 26 78 98
Fax: + 33 5 62 26 00 63
Correo electrónico: toulouse@meyss.es

DIRECCIONES DE INTERÉS

CONSEJERÍA DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

6, Rue Greuze

75116 PARIS

Teléfono: + 33 153 70 05 20

Fax: + 33 153 70 05 30

Correo electrónico: francia@meyss.es

Página Web: <http://www.empleo.gob.es/es/mundo/consejerias/francia/index.htm>

CONSULADO GENERAL DE ESPAÑA EN BAYONA

Résidence du Parc

4, Av. du B.A.B.

64100 BAYONNE

Tel: 00 33 (0) 5 59 59 03 91/05 59 59 38 91

Fax: 00 33 (0) 5 59 25 73 09

E-mail: cog.bayona@maec.es

Internet: www.exteriores.gob.es/Consulados/Bayona

CONSULADO GENERAL DE ESPAÑA EN BURDEOS

1, rue de Notre Dame

33000 BORDEAUX

Tel.: 00 33 (0) 5 56 52 80 20

Fax: 00 33 (0) 5 56 81 88 43

E-mail: cog.burdeos@maec.es

Internet: www.exteriores.gob.es/Consulados/Burdeos

CONSULADO GENERAL DE ESPAÑA EN ESTRASBURGO

B.P. 26/R 1

13, Quai Kléber

67001 STRASBOURG CEDEX

Tel.: 00 33 (0) 3 88 32 67 27

Fax: 00 33 (0) 3 88 23 07 17

E-mail: cog.strasburgo@maec.es

Internet: www.exteriores.gob.es/Consulados/Estrasburgo

CONSULADO GENERAL DE ESPAÑA EN LYON

1, rue Louis Guérin

69100 VILLEURBANNE

Tel.: 00 33 (0) 4 78 89 64 15

Fax: 00 33 (0) 4 78 89 89 25

E-mail: cog.lyon@maec.es

Internet: www.exteriores.gob.es/Consulados/Lyon

CONSULADO GENERAL DE ESPAÑA EN MARSELLA

38, rue Edouard Delanglade

13006 MARSEILLE

Tel.: 00 33 (0) 4 91 00 32 70

Fax: 00 33 (0) 4 91 37 91 64

E-mail: cog.marsella@maec.es

Internet: www.exteriores.gob.es/Consulados/Marsella

CONSULADO GENERAL DE ESPAÑA EN MONTPELLIER

24, rue Marceau

34000 MONTPELLIER

Tel.: 00 33 (0) 4 67 58 20 21

Fax: 00 33 (0) 4 67 58 32 10

E-mail: cog.montpellier@maec.es

Internet: www.exteriores.gob.es/Consulados/Montpellier

CONSULADO GENERAL DE ESPAÑA EN PAU

6, Place Royale

64000 PAU

Tel.: 00 33 (0) 5 59 27 32 40

Fax: 00 33 (0) 5 59 83 86 31

E-mail: cog.pau@maec.es

Internet: www.exteriores.gob.es/Consulados/Pau

CONSULADO GENERAL DE ESPAÑA EN PERPIÑÁN

12, Rue Franklin

66000 PERPIGNAN

Tel.: 00 33 (0) 4 68 34 33 78

Fax: 00 33 (0) 4 68 34 79 39

E-mail: cog.perpinan@maec.es

Internet: www.exteriores.gob.es/Consulados/Perpinan

CONSULADO GENERAL DE ESPAÑA EN TOULOUSE

16, rue Sainte Anne

31008 TOULOUSE

Tel.: 00 33 (0) 5 34 31 96 60

Fax: 00 33 (0) 5 61 25 42 52

E-mail: cog.toulouse@maec.es

Internet: www.exteriores.gob.es/Consulados/Toulouse

NUMEROS DE TELÉFONO DE URGENCIAS:

SAMU (Servicio de Asistencia Médica de Urgencias): 15

POLICIA: 17

BOMBEROS: 18

URGENCIA SOCIAL: 115