



www.simap.es www.simap-pas.es

25 de mayo de 2018



ELECCIONES SINDICALES DE PERSONAL ESTATUTARIO Y FUNCIONARIO DE LA CONSELLERIA DE SANITAT.

6 DE JUNIO DE 2018 DE 7,15 A 23 HORAS

SIMAP-PAS: HEMOS PRESENTADO CANDIDATURA

Este es el momento fundamental en el que cada sindicato consigue el aval de los trabajadores a los que representa y el peso y la fuerza con el que va a poder defender sus reivindicaciones ante la Conselleria.



Para versión en **valencià** clica [aquí](#)

VOTAR A SIMAP-PAS GARANTIZA INDEPENDENCIA, UNA BASE DE TRABAJO REALIZADO Y PROYECTO ESTRUCTURADO.

154 escritos registrados de reclamaciones realizadas en estos últimos 4 años ante la Conselleria

NUESTRO PROGRAMA ELECTORAL: QUEREMOS QUE SEA AQUELLO A LO QUE ASPIRAS.

Estimad@s amig@s: como SIMAP-PAS HEMOS PRESENTADO CANDIDATURA PARA JUNTAS DE PERSONAL en los Departamentos de Castellón, La Plana, Sagunto, Valencia Clínico-Malvarrosa, Valencia Arnau de Vilanova-Lliria, Valencia La Fe, Valencia Dr. Peset, Manises, Requena, La Ribera, Xàtiva-Ontinyent, Gandia, Dénia, Alcoy, La Marina Baixa, Alicante-San Juan, Elche-Hospital General.

En los COMITÉS DE EMPRESA (laborales como MIR) de Valencia y Alicante.

Es la vez que hemos conseguido presentar candidaturas en un número tan amplio de departamentos de salud, sin estar en coalición con otros sindicatos.

Tras la experiencia de estos años en coalición, se decidió valorar la independencia y nuestra forma congruente de trabajar, lejos de estereotipos, y con la que nos encontramos más cómodos: trabajo, sencillez y sinceridad. Pero, ante todo, compromiso hasta el final en las acciones emprendidas.

Confiamos en que en las próximas elecciones, dentro de 4 años, llegaremos a todos los departamentos de salud y los comités de empresa.

Estamos realmente contentos con este nuevo rumbo que toma el sindicato y esperamos que vosotros también lo estéis.

Ahora confiamos en vuestro apoyo, **en vuestro voto**, en que nos ayudéis a darnos a conocer a l@s compañer@s que trabajan con vosotr@s, a l@s amig@s, etc. Este es un proyecto de todos y ahora **vosotr@s sois la fuerza que necesitamos para arrancar.**

AHORA SOMOS MÁS Y SOMOS SIMAP-PAS



SIMAP-PAS

SINDICATO DE FACULTATIVOS Y PROFESIONALES DE LA SANIDAD PUBLICA



A lo largo de los años, **SIMAP** se ha consolidado como el sindicato más comprometido e independiente en la defensa de una sanidad pública universal donde las personas que trabajan en ella son la fuerza imprescindible para conseguir una asistencia sanitaria eficiente y humana.

SIMAP-PAS, es un sindicato nacido a partir de la experiencia conseguida tras más de 25 años de trabajo del **SIMAP**. De una forma natural, nuestra organización había ido creciendo e incorporando a compañeros de la sanidad pública de todas las categorías profesionales, a los que ha protegido y defendido tanto a nivel individual como colectivo.

Con ese espíritu integrador había llegado el momento adecuado de dar un paso adelante y que el nombre del sindicato reflejara lo que era ya una realidad, que **todos tenemos un lugar en el SIMAP**. Así, este nuevo sindicato, **SIMAP-PAS, es de todos y defiende a todos**, porque en la sanidad pública todos somos compañeros necesarios.

El **SIMAP** ha demostrado a lo largo de los años su espíritu combativo y comprometido, su independencia frente a líneas políticas o ideológicas, su capacidad de trabajo y conocimiento de los temas que nos afectan. Y todo ello con el trato cercano y personal de todos los que han querido o necesitado esa “protección” y defensa de la justicia, que es lo que mejor hacemos y seguiremos haciendo como **SIMAP-PAS**.

LAS ELECCIONES SINDICALES representan el momento fundamental en el que cada sindicato consigue el **aval de los trabajadores a los que representa y el peso y la “fuerza” con el que va a poder defender sus reivindicaciones ante la Conselleria**.

La **Conselleria valora a cada sindicato en función del número de trabajadores a los que representamos**. No nos considera en función de que tengamos buenas ideas o seamos muy combativos.

Por otro lado, **cuando se vota a un sindicato lo que espera de él es que nos defienda, que pelee por mejorar nuestras condiciones laborales,**

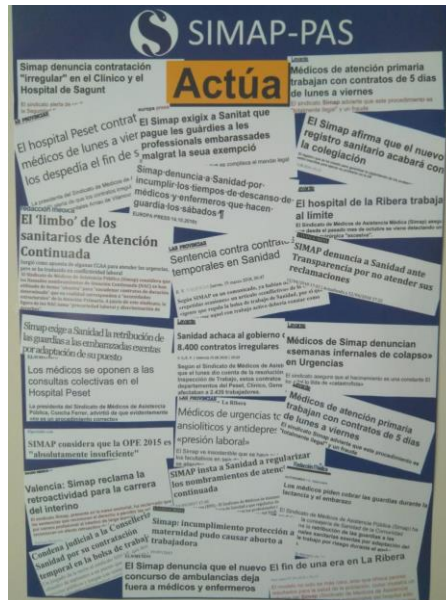
retributivas, etc. Por eso **es fundamental la independencia política para que no existan discrepancias entre lo que promete y lo que luego va a realizar**. Sería ingenuo no intuir hasta dónde llegaría su oposición y su defensa de los trabajadores en el momento de discrepancias con la Administración o con las líneas políticas marcadas. Un sindicato no debe ser nunca una herramienta de la empresa o la Administración, ya que su esencia, como sindicato, quedaría absolutamente desvirtuada.

También es importante, a la hora de votar **valorar el trabajo que ha realizado un determinado sindicato, revisar los años previos a la campaña electoral y no sólo lo que afirma en la propaganda o lo que ha realizado/iniciado las semanas previas a las elecciones**. Ver si realmente hay un trabajo detrás y **un proyecto, mínimamente estructurado, para los próximos 4 años**.

VOTAR A SIMAP-PAS GARANTIZA INDEPENDENCIA, UNA BASE DE TRABAJO REALIZADO Y PROYECTO ESTRUCTURADO.

Nuestra acción sindical tiene una base sólida por el trabajo de los delegados sindicales del **SIMAP** y por el de nuestra asesoría jurídica, tanto interna como externa. La estructura y las líneas de trabajo sindical del **SIMAP-PAS** serán las mismas que hasta ahora ha realizado **SIMAP**, haciendo visibles y aumentando los esfuerzos en todas las categorías profesionales por igual, con el objetivo de un trato equitativo y justo de todos los trabajadores, que es la condición necesaria para obtener un clima laboral saludable y que todos nos sintamos realizados en nuestro puesto de trabajo.

La **INDEPENDENCIA y la INTENSIDAD REIVINDICATIVA del SIMAP-PAS (SIMAP) y el TRABAJO REALIZADO en todos estos años nos resulta fácil de acreditar** porque os hemos ido informando puntualmente todo este tiempo, con nuestros correos periódicos y por todo el contenido de nuestra página web que ha ido reflejando el trabajo realizado en cada campo de trabajo. Están también como prueba los **154 escritos registrados de reclamaciones realizadas en estos últimos 4 años ante la Conselleria**, la Inspección de Trabajo, el Síndic de Greuges, la Conselleria de Transparencia y la defensa en Mesa Sectorial de todos ellos. Pero también tenemos la prueba de las numerosas notas de prensa que se han publicado destacando nuestra denuncias y actuaciones en los diferentes asuntos laborales y retributivos que nos afectan y que hemos recogido en un collage llamado **“MALDITA HEMEROTECA”**



También podemos acreditar las líneas de reclamaciones administrativas y demandas judiciales emprendidas y ganadas tanto como sindicato como en defensa de nuestros afiliados. **SIMAP ha conseguido demostrar la ilegalidad de miles de contrataciones irregulares**, en todas las categorías profesionales, llevadas a cabo por la Conselleria de Sanitat con nombramientos de días sueltos o de lunes a viernes cesando en festivos y fines de semana tras una demanda multitudinaria ante la Inspección de Trabajo y la Tesorería de la S.S., que ha obligado a la Conselleria a regular las cotizaciones de miles de trabajadores y a demostrar que esos contratos son ilegales. Seguimos denunciando estas situaciones, ya que se siguen produciendo, aunque en menos número.

SIMAP ha conseguido también **introducir en la Ley de acompañamiento unas disposiciones adicionales que obligan a negociar y solucionar el agravio y los problemas laborales y retributivos de los nombramientos de Atención Continuada** y también la obligación legal de la que la Conselleria **retribuya las guardias durante el periodo de exención de guardias por riesgo durante el embarazo y la lactancia** con partida presupuestaria en los presupuestos Capítulo I reservada para estos fines. Tema que habrá que seguir defendiendo porque ya están incumpliendo la ley.

Este enorme trabajo realizado por SIMAP supera con creces, en calidad, temas abordados y cuantía de acciones, al resto de sindicatos que concurren a las elecciones a pesar de ser el sindicato con recursos más reducidos. Estamos orgullosos, siendo conscientes en este momento, y mirando tan sólo estos 4 últimos años, del enorme trabajo llevado a cabo y esperamos que vosotros también lo sintáis así.

NUESTRO PROGRAMA ELECTORAL:
QUEREMOS QUE SEA AQUELLO A LO QUE ASPIRAS

LUGARES DE TRABAJO: adecuados tanto en ubicación como en características para el correcto desempeño del mismo y ofreciendo la necesaria protección del trabajador

MEDIOS DE TRABAJO: poder disponer de todos los medios para la realización de nuestro trabajo y el tiempo necesario para realizarlo de forma adecuada es algo irrenunciable. El vehículo adecuado con conductor para los desplazamientos fuera del centro en Atención Primaria no se debe forzar a utilizar medios particulares.

COLEGIACIÓN FACULTATIVOS/AS: seguiremos luchando por la colegiación voluntaria. Mientras esta sea obligatoria y un requisito necesario para poder realizar nuestro trabajo, la Conselleria debe hacerse cargo de las cuotas de colegiación.

RELACIONES LABORALES: implantar y fomentar los procedimientos de buenas prácticas, potenciar de forma activa climas saludables de trabajo, donde cada uno se vea reconocido y respetado. Democratizar el funcionamiento de los servicios, que los puestos de jefaturas y puestos intermedios tengan definidas sus funciones y se realicen las evaluaciones periódicas, que existan cauces correctos y regulados para que se puedan transmitir y defender opiniones de todos los componentes de los servicios o centros de trabajo. En necesario cambiar de la mentalidad autoritaria y jerárquica a una mentalidad de equipo, donde el liderazgo sea por capacidad organizativa y de cohesión.

ADECUACIÓN DE PLANTILLAS: los problemas económicos no pueden seguir siendo la excusa para no adecuar las plantillas y sobreexplotar al personal. Necesitamos conocer la situación de ratios de cada departamento de salud y ver necesidades. Es necesario que se efectúe la inversión económica precisa en el capítulo de recursos humanos. La sustitución del personal que se ausente por cualquier motivo debe estar garantizada.

CARGAS Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO: son en general excesivas debido a la falta de personal, pero también hay problemas organizativos crónicos que restan eficiencia y multiplican el esfuerzo. Se suma las exigencias crecientes y falta de autonomía de los trabajadores para organizarnos, para aportar mejoras en lo que conocemos y realizamos a diario. Las consecuencias son en muchos casos estrés, frustración, síndrome de trabajador quemado y problemas graves de salud laboral. **La planificación anual del trabajo es fundamental** y necesaria para garantizar la conciliación.

HORARIOS DE TRABAJO: son rígidos y muy prolongados. Se han elaborado para conseguir la máxima rentabilidad con el mínimo personal y deben ser revisados, ya que la complejidad de las funciones a realizar y las cargas de

trabajo hacen que en muchos casos sean perjudiciales tanto para la salud del trabajador como para la calidad del trabajo realizado.

Hay que sumar las **ilegalidades que contienen las normas que regulan las guardias**, tanto de presencia física como localizadas, en relación con los descansos obligatorios y la limitación de la jornada máxima. Ejemplos de irregularidades serían el **descanso semanal establecido tras la guardia de sábado**, falta de un límite definido con claridad del número de guardias obligatorias, localizadas y de presencia física, las excepciones se convierten en la regla.

Defendemos el derecho de la libranza de las guardias como exención remunerada y no recuperable del tiempo de trabajo en aplicación de jurisprudencia europea reciente, tanto de presencia física como localizadas.

Son necesarias también mejoras que nacen de la correcta interpretación y aplicación de derechos de los trabajadores como la **flexibilidad en horarios de guardias**, como máximo obligatorio 12 horas de trabajo continuo y mantener de forma voluntaria las guardias de 17 horas en laboral y 24 en festivos. Recuperación de los 14 festivos (12 nacionales y 2 autonómicos) cuando se trabaja como guardia/atención continuada. Los cambios de turno suponen un aumento significativo de la jornada anual que no están reconocidos ni retribuidos.

MEDIDAS DE CONCILIACIÓN: son fundamentales para nuestra sociedad y para el futuro de todos, hay que cuidar de los nuestros, de los que son más vulnerables, de los niños, los mayores y los enfermos. Las medidas que favorezcan la conciliación deben ser una prioridad y abarcan tanto inversiones como la existencia de guarderías en los centros de trabajo con apertura mientras el centro esté abierto, como la flexibilidad de horarios y de reducciones de jornada y determinados permisos.

A estas medidas debe añadirse la garantía de sustitución adecuada para que no supongan un incremento de las cargas de trabajo al resto del equipo. Es importante **recuperar las 35 horas de trabajo semanal**, ya que el trabajo en sanidad comporta una carga de estrés y desgaste mayor que en otros sectores.

Se debe aumentar los supuestos de exención de guardias a motivos de conciliación por hijos menores de 16 años, por cuidado de familiares hasta de 2 grado o de más grado si se demuestra que están a nuestro cargo. Ampliar los supuestos de acceso a los módulos compensatorios por la exención de guardias a los motivos de conciliación.

FORMACIÓN: es un derecho de los trabajadores públicos y debe ser accesible para todas las categorías, dirigida a mejorar las competencias y la progresión profesional. Debe ser responsabilidad de la propia Conselleria, desligada de financiación privada que selecciona los temas y los trabajadores que le resultan más rentables para la introducción de sus productos en la sanidad, por lo que rompe la equidad de la oferta. Hay que conseguir una formación de calidad y

adaptada a las funciones a realizar, pública y dentro del tiempo de trabajo efectivo en jornada laboral.

FORMACIÓN ESPECÍFICA EN PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE LAS AGRESIONES, TEÓRICA Y PRÁCTICA. Nos vemos en la necesidad de afrontar situaciones complicadas y debemos tener la formación y los medios para resolverlas de forma adecuada.

ESTABILIDAD LABORAL: **Es necesario acabar con la tasa de reposición.** El abuso de la temporalidad que existe en la actualidad es ilegal y así lo han declarado en la UE y en múltiples sentencias.

La posibilidad de reparar este daño es complicada pero no lo está consiguiendo la Conselleria, tal y como lo está llevando a cabo: pocas plazas, temarios abultadísimos y fuera de toda lógica, preguntas excesivamente complejas, y absoluta falta de transparencia y con dudas fundadas de la correcta custodia de las preguntas y de la posible baremación de méritos. La sensación de que nada ha cambiado, o quizá el cambio ha sido a peor. Es necesario cambiar el enfoque de forma absoluta.

La importante masa crítica de interinos de larga duración, equiparable a la que existía cuando se realizó una OPE de consolidación, **debería hacer que esta posibilidad estuviera contemplada** con seriedad en una mesa de negociación y realizar los cambios normativos necesarios para llevarla a cabo.

MOVILIDAD VOLUNTARIA: ofertas y periodicidad en los concursos de traslados que permitan ejercer de forma real el derecho a la movilidad voluntaria del personal fijo.

EMPLEO TEMPORAL: de calidad con acceso a través del Bolsa de Trabajo con apertura y actualización permanente. Acabar con cualquier tipo de empleo precario. Duración limitada en el tiempo y por motivos específicos sin que se utilice para cubrir necesidades estructurales.

PROGRESIÓN PROFESIONAL: absolutamente limitada, condicionada en gran medida por el lugar de trabajo, creando una gran inequidad en las oportunidades de unos y otros según el departamento y el centro de trabajo. No hay ninguna regulación, ni proyecto al que se puedan sumar las personas interesadas. La selección muchas veces está en manos de la industria farmacéutica, sesgo que finalmente repercute en toda la sociedad, más allá del tema profesional.

En función administrativa y otras categorías, la progresión profesional está absolutamente limitada por la naturaleza de las plazas creadas, por el abuso al atribuir funciones de grupos superiores sin posibilidad de alcanzar el nombramiento adecuado a las funciones a realizar, por la limitación en la oferta de nuevas plazas, aunque sean en promoción interna. Por el criterio de la Conselleria de sacar a turno libre todas las plazas de OPE de estabilización.

La carrera y el desarrollo profesional deben tener un desarrollo y aplicación en las áreas que contenga que permitan el crecimiento profesional real y las mejoras en las capacidades de las/os trabajadoras/es, más allá del complemento retributivo.

RETRIBUCIONES: es necesario una revisión profunda de las retribuciones en cantidad y en conceptos. Desde el punto de vista cualitativo, existen diferencias injustificables en los complementos retributivos de regulación autonómica (específico, destino, etc.) entre categorías de igual grado, titulación y funciones que deben repararse y pese a las reclamaciones de los últimos años no se ha realizado.

La retribución de la hora de guardias debe ser como mínimo igual que la ordinaria, y ya se comprometió la Conselleria en el 2008 y hasta la fecha sin cumplir.

La productividad debe ser una cantidad que realmente premie el esfuerzo realizado en cumplir con los acuerdos de gestión del año. Los acuerdos de gestión deben ser pactados por el equipo dentro de las líneas marcadas por la Conselleria y deben buscar la eficiencia y no sólo el ahorro económico.

Regular la equidad retributiva en el complemento de carrera/desarrollo profesional entre fijos y temporales. Recuperar la disminución salarial que se nos impuso con la excusa de la crisis económica.

El sector sanitario es el que más ha perdido en cuanto a salarios entre 2008 y 2016, once puntos menos según el INE, que junto con la subida de impuestos ha podido alcanzar un nivel superior al 20% de reducción en las retribuciones en relación a las de principios de 2010. Recuperar el 100% de las retribuciones en situaciones de IT de cualquier origen.

PROTECCIÓN DE LA SALUD Y SITUACIONES ESPECIALES: protección real y adecuada de la maternidad. Protección al trabajador sensible y adaptación adecuada de su puesto de trabajo para su correcta integración y desarrollo profesional. Es necesario el establecimiento de hábitos de trabajo saludables.

Conceder la exención de guardias por motivos de salud, como prevención primaria de patologías, y no sólo cuando ya se ha producido la enfermedad manifiesta. No condicionar la exención de guardias por edad a las necesidades del servicio y que se pueda solicitar a partir de haber cumplido los 45 años con silencio positivo al mes de la solicitud.

Ampliar los supuestos de acceso a los módulos compensatorios por la exención de guardias a los motivos de salud y de edad y establecer programas asistenciales para desarrollar en estos módulos.

CONCORDANCIA ENTRE FUNCIONES Y NOMBRAMIENTOS: clara delimitación de nuestras funciones y responsabilidades. Acabar con la arbitrariedad en la asignación de tareas, turnos, etc. Ajuste del nombramiento y retribuciones a las funciones implícitas al mismo. Realización urgente de un

catálogo de puestos de trabajo basado en las funciones desempeñadas dentro del plan de ordenación de RRHH.

REGULACIÓN DE LA JUBILACIÓN ANTICIPADA INCENTIVADA Y LA JUBILACIÓN PARCIAL PREFERENTE para trabajadores de Sanidad. Somos profesionales durante nuestra vida laboral hemos desempeñado un trabajo con importantes cargas físicas y mentales, con horarios prolongados y con turnos y nocturnidad que suponen un desgaste mayor que en otro tipo de trabajos dentro de la Administración Pública.

FINANCIACIÓN ADECUADA DE LA SANIDAD: reducción brutal de financiación de la sanidad pública. Desde 2011 (6.5% del PIB en Sanidad), el porcentaje de inversión ha ido disminuyendo año a año (excepto 2015) y las previsiones del actual Gobierno son reducirlo aún más hasta 2020 con un porcentaje del 5.6%, sobre todo en Atención Primaria. Financiación adecuada y finalista de la sanidad pública que no debería ser inferior al 7%. Es necesario un cambio del modelo actual que garantice la suficiencia, la equidad entre las CCAA y la sostenibilidad del sistema sanitario público.

SANIDAD PUBLICA 100 %: recuperar la gestión pública directa de todos los departamentos de salud y todos aquellos servicios que se han externalizado. Recuperar las categorías profesionales que fueron extinguidas con motivo de la privatización de estos servicios.

Una Sanidad Pública de calidad es imposible de alcanzar sin contar con los trabajadores. Debemos concienciar a la Conselleria de que unas condiciones laborales y retributivas adecuadas son la base de la búsqueda eficiencia del sistema sanitario.

Todos estos temas, reflejan problemas crónicos que condicionan nuestro día a día, y que no podemos renunciar a solucionar. Nuestro compromiso, con vosotr@s, es a no dejar de trabajar por ninguno de ellos, porque sólo se pierde aquello que se abandona, y nosotros nunca nos rendimos ni dejamos nada por imposible.

“LO QUE PARECE IMPOSIBLE, SÓLO TARDA UN POCO MÁS”

ESE ES NUESTRO ESPÍRITU.

¡VÓTANOS!



SIMAP-PAS

SINDICATO DE FACULTATIVOS Y PROFESIONALES DE LA SANIDAD PUBLICA

TODOS SOMOS SIMAP-PAS

Para cualquier aclaración que necesitéis podéis dirigiros a los delegados asignados a los diferentes departamentos de salud.

NO HACE FALTA SER MUCHOS PARA HACER LAS COSAS BIEN, PERO CUANTOS MÁS SEAMOS MÁS COSAS ALCANZAREMOS.

ÚNETE A NOSOTROS



SIMAP-PAS SOMOS COMPAÑEROS

Toda la información que os enviamos la encontrareis en la **web del SIMAP** junto con la actualidad sobre normativa laboral, acción sindical y política sanitaria: www.simap.es

Departamento	Teléfono	E-mail	Responsables
SIMAP SEDE	96 193 07 23 601 149 426	simap_administracion@simap.es simap_consultas@simap.es simap_documentacion@simap.es	
PREVENCION DE RIESGOS LABORALES	96 193 07 23 601 149 426	simap_prl@simap.es	
CURSOS OPE	96 193 07 23 601 149 426	simap_cursosope@simap.es	
JUNTA DIRECTIVA SIMAP-PAS	96 193 07 23 601 149 426	simap-pas@simap.es	Concha Ferrer Pilar Martí Vicent Tur Mariela Lucas Miguel Pastor Ximo Michavila
JUNTA DIRECTIVA SIMAP	96 193 07 23 601 149 426	simap_presidencia@simap.es simap_vicepresidencia@simap.es simap_secretaria@simap.es simap_tesoreria@simap.es	Concha Ferrer Ximo Michavila Pilar Martí Miguel Pastor
RESIDENTES	96 193 07 23 601 149 426	simap_residentes@simap.es	Ximo Michavila Miguel Pastor Celia Monleón
Castellón Vinaroz	96 233 93 87	simap_castello@simap.es simap_vinaroz@simap.es	Ximo Michavila
La Plana	96 233 93 87	simap_laplana@simap.es	Luisa González 601 354 812 Mª Angeles Tárraga 640 096 393
Sagunto	96 233 93 87	simap_sagunto@simap.es	Ximo Michavila Marien Vilanova 603 112 418
Valencia Clínico-Malvarrosa	96 197 36 40 Ext 436 184 Fax 96 197 36 41	simap_clinico@simap.es	Celia Monleón 622 868 333 Carlos Alcoriza 683 282 633 Mª Angeles Tárraga 640 096 393
Valencia Arnau de Vilanova-Lliria	96 197 61 01	simap_arnau@simap.es	Carmen Martín 601 155 574 Carlos Alcoriza 683 282 633
Valencia La Fe	96 124 61 27 Ext 246 127 Ext 412 447	simap_lafe@simap.es	Carmen Álvarez 611 351 783 Mª Cruz Ferrando 611 351 076 Miguel Pastor
Requena	96 233 92 81 Corporativo 442 032	simap_requena@simap.es	Bias Bernácer Alpera
Consorcio Hospital General de Valencia	96 313 18 00 Ext 437 485	simap_consorciohgeneral@simap.es	Edmundo Febré Moya
Hospital General de Valencia (estatutarios)	96 193 07 23 601 149 426	simap_hgeneralvalencia@simap.es	Mª Enriqueta Burchés 640 096 389 Mercedes Barranco
Manises	96 193 07 23 601 149 426	simap_manises@simap.es	Mª Enriqueta Burchés 640 096 389
Valencia Dr. Peset	96 162 23 32	simap_peset@simap.es	Amparo Cuesta 603 106 771 Ana Sánchez
Alzira Ribera Salud	96 245 81 00 Ext 83 82 y 70 46	simap_laribera@simap.es simap2@hospital-ribera.com	Rosario Muñoz Pedro Durán
Alzira Estatutarios	96 193 07 23 601 149 426	simap_alzira@simap.es	Juan Carlos Julia Pedro Durán
Xàtiva	96 284 95 00 Ext 435 478	simap_xativa@simap.es	Vicente Orengo Fayos 682 081 940 Noemi Alentado 611 350 820
Gandía Alcoy	96 284 95 00 Ext 435 478	simap_gandia@simap.es simap_alcoy@simap.es	Noemi Alentado 611 350 820 Vicent Tur 682 893 989 Carles Valor 682 076 471
Denia - Marina Salud	96 557 97 59	simap_denia@simap.es simap_denia@marinasalud.es	Miguel A. Burguera Mercedes Salcedo
Denia Estatutarios	96 193 07 23 601 149 426	simap_lapedrera@simap.es simaplapedrera@gmail.com	Pedro López Sánchez Pepa Bodí
San Juan	96 193 07 23	simap_sanjuan@simap.es	Angela Aguilera Zamora 611 350 631 Teresa Gávila 699 729 679
Vilajoiosa	96 193 07 23 601 149 426	simap_lavila@simap.es	José Monferrer 659 648 338
Orihuela Elche	601 215 205	simap_orihuela@simap.es simap_elche@simap.es	Victoria Antequera 601 215 205
Servicios Centrales, Salud Pública e Inspección	96 192 83 15	simap_servcentrales.sp.inspecc@simap.es	Carlos López Piñol
Elda Torrevieja Elx-Vinalopó H.General de Alicante	96 193 07 23 601 149 426 96 233 93 87	simap_elda@simap.es simap_torrevieja@simap.es simap_vinalopo@simap.es simap_hgalicante@simap.es	Ximo Michavila

Le informamos que su dirección de correo electrónico, así como el resto de los datos de carácter personal de su tarjeta de visita que nos facilite, serán objeto de tratamiento automatizado en nuestros ficheros, con la finalidad de gestionar la agenda de contactos de nuestra organización, para poder atender a sus peticiones de consulta por vía electrónica. Vd. podrá en cualquier momento ejercer el derecho de acceso, rectificación, cancelación y oposición en los términos establecidos en la **Ley Orgánica 15/1999** mediante notificación escrita a info@simap.es. La información incluida en este e-mail es CONFIDENCIAL, siendo para uso exclusivo del destinatario arriba mencionado. Si Usted lee este mensaje y no es el destinatario indicado, le informamos que está totalmente prohibida cualquier utilización, divulgación, distribución y/o reproducción de esta comunicación sin autorización expresa en virtud de la legislación vigente. Si ha recibido este mensaje por error, le rogamos nos lo notifique inmediatamente por esta misma vía y proceda a su eliminación.