



## ELECCIONS SINDICALS DE PERSONAL ESTATUTARI I FUNCIONARI DE LA CONSELLERIA DE SANITAT.

6 DE JUNY DE 2018 DE 7,15 A 23 HORES

### SIMAP-PAS: HEM PRESENTAT CANDIDATURA

**Aquest és el moment fonamental en el qual cada sindicat  
aconsegueix l'aval dels treballadors als quals representa i el  
pes i la força amb el qual va a poder defensar les seues  
reivindicacions davant la Conselleria.**



**VOTAR A SIMAP-PAS GARANTEIX INDEPENDÈNCIA, UNA BASE DE TREBALL  
REALITZAT I PROJECTE ESTRUCTURAT.**

154 escrits registrats de reclamacions realitzades en aquests últims 4 anys davant la Conselleria

EL NOSTRE PROGRAMA ELECTORAL: VOLEM QUE SIGA ALLÒ AL QUE ASPIRES.

**Estimats/des amics/gues: com SIMAP-PAS HEM PRESENTAT CANDIDATURA PER A JUNTES DE PERSONAL en els Departaments de Castelló, La Plana, Sagunt, València Clínic-Malvarrosa, València Arnau de Vilanova-Lliria, València La Fe, València Dr. Peset, Manises, Requena, La Ribera, Xàtiva-Ontinyent, Gandia, Dénia, Alcoi, La Marina Baixa, Alacant-Sant Joan, Elx-Hospital General.**

**En els COMITÈS D'empresa (laborals com MIR) de València i Alacant.**

És la vegada que hem aconseguit presentar candidatures en un nombre tan ampli de departaments de salut, sense estar en coalició amb altres sindicats.

Després de l'experiència d'aquests anys en coalició, es va decidir valorar la independència i la nostra forma congruent de treballar, lluny d'estereotips, i amb la qual ens trobem més còmodes: treball, senzillesa i sinceritat. Però, abans de res, compromís fins al final en les accions empreses.

Confiem que en les pròximes eleccions, dins de 4 anys, arribarem a tots els departaments de salut i els comitès d'empresa.

Estem realment contents amb aquest nou rumb que pren el sindicat i esperem que vosaltres també ho estigueu.

Ara confiem en el vostre suport, en el vostre vot, en què ens ajudeu a donar-nos a conèixer a l@s compañer@s que treballen amb vosotr@s, a l@s amig@s, etc. Est és un projecte de tots i ara vosotr@s sou la força que necessitem per a arrancar.

**ARA SOM MÉS I SOM SIMAP-PAS**





Al llarg dels anys, SIMAP s'ha consolidat com el sindicat més compromès i independent en la defensa d'una sanitat pública universal on les persones que treballen en ella són la força imprescindible per a aconseguir una assistència sanitària eficient i humana.

SIMAP-PAS, és un sindicat nascut a partir de l'experiència aconseguida després de més de 25 anys de treball del SIMAP. D'una forma natural, la nostra organització havia anat creixent i incorporant a companys de la sanitat pública de totes les categories professionals, als quals ha protegit i defensat tant a nivell individual com a col·lectiu.

Amb aqueix esperit integrador havia arribat el moment adequat de fer un pas avant i que el nom del sindicat reflectira el que era ja una realitat, que tots tenim un lloc en el SIMAP. Així, aquest nou sindicat, SIMAP-PAS, és de tots i tots i defensa a tots, perquè en la sanitat pública tots som companys necessaris.

El SIMAP ha demostrat al llarg dels anys el seu esperit combatiu i compromès, la seua independència enfront de línies polítiques o ideològiques, la seua capacitat de treball i coneixement dels temes que ens afecten. I tot açò amb el tracte proper i personal de tots els que han volgut o necessitat aqueixa protecció i defensa de la justícia, que és el que millor fem i seguirem fent com SIMAP-PAS.

**LES ELECCIONS SINDICALS representen el moment fonamental en el qual cada sindicat aconsegueix l'aval dels treballadors als quals representa i el pes i la força amb la qual va a poder defensar les seues reivindicacions davant la Conselleria.**

La Conselleria valora a cada sindicat en funció del nombre de treballadors als quals representem. No ens considera en funció que tinguem bones idees o siguem molt combatius.

D'altra banda, quan es vota a un sindicat el que espera d'ell és que ens defense, que baralle per millorar les nostres condicions laborals, retributives, etc.

Per açò **és fonamental la independència política perquè no existisquen discrepàncies entre el que promet i el que després va a realitzar**. Seria ingenu no intuir fins a on arribaria la seua oposició i la seua defensa dels treballadors en el moment de discrepàncies amb l'Administració o amb les línies polítiques marcades. Un sindicat no ha de ser mai una eina de l'empresa o l'Administració, ja que la seua essència, com a sindicat, quedaria absolutament desvirtuada.

També és important, a l'hora de votar valorar el treball que ha realitzat un determinat sindicat, **revisar els anys previs a la campanya electoral i no solament el que afirma en la propaganda** o el que ha realitzat/iniciat les setmanes prèvies a les eleccions. Veure si realment hi ha un treball darrere i un projecte, mínimament estructurat, per als pròxims 4 anys.

#### VOTAR A SIMAP-PAS GARANTEIX INDEPENDÈNCIA, UNA BASE DE TREBALL REALITZAT I PROJECTE ESTRUCTURAT

La nostra acció sindical té una base sòlida pel treball dels delegats sindicals del SIMAP i pel de la nostra assessoria jurídica, tant interna com a externa. L'estructura i les línies de treball sindical del SIMAP-PAS seran les mateixes que fins ara ha realitzat SIMAP, fent visibles i augmentant els esforços en totes les categories professionals per igual, amb l'objectiu d'un tracte equitatiu i just de tots els treballadors, que és la condició necessària per a obtenir un clima laboral saludable i que tots ens sentim realitzats en el nostre lloc de treball.

**La INDEPENDÈNCIA i la INTENSITAT REIVINDICATIVA del SIMAP-PAS (SIMAP) i el TREBALL REALITZAT en tots aquests anys ens resulta fàcil d'acreditar** perquè us hem anat informant puntualment tot aquest temps, amb els nostres correus periòdics i per tot el contingut de la nostra pàgina web que ha anat reflectint el treball realitzat en cada camp de treball. Estan també com a prova els 154 escrits registrats de reclamacions realitzades en aquests últims 4 anys davant la Conselleria, la Inspecció de Treball, el Síndic de Greuges, la Conselleria de Transparència i la defensa en Taula Sectorial de tots ells. Però també tenim la prova de les nombroses notes de premsa que s'han publicat destacant la nostra denúncies i actuacions en els diferents assumptes laborals i retributius que ens afecten i que hem arreplegat en un collage anomenat "MALEÏDA HEMEROTECA"



**LLOCS DE TREBALL:** adequats tant en ubicació com en característiques per al correcte acompliment del mateix i oferint la necessària protecció del treballador

**MITJANS DE TREBALL:** poder disposar de tots els mitjans per a la realització del nostre treball i el temps necessari per a realitzar-ho de forma adequada és alguna cosa irrenunciable. El vehicle adequat amb conductor per als desplaçaments fóra del centre en Atenció Primària no s'ha de forçar a utilitzar mitjans particulars.

**COL.LEGIACIÓ FACULTATIUS/VES:** seguirem lluitant per la col.legiació voluntària. Mentre aquesta siga obligatòria i un requisit necessari per a poder realitzar el nostre treball, la Conselleria ha de fer-se càrrec de les quotes de col.legiació.

**RELACIONS LABORALS:** implantar i fomentar els procediments de bones pràctiques, potenciar de forma activa climes saludables de treball, on cadascun es veja reconegut i respectat. Democratitzar el funcionament dels serveis, que els llocs de prefectures i llocs intermedis tinguin definides les seues funcions i es realitzen les avaluacions periòdiques, que existisquen lleres correctes i regulats perquè es puguin transmetre i defensar opinions de tots els components dels serveis o centres de treball. En necessari canviar de la mentalitat autoritària i jeràrquica a una mentalitat d'equip, on el lideratge siga per capacitat organitzativa i de cohesió.

**ADEQUACIÓ DE PLANTILLES:** els problemes econòmics no poden seguir sent l'excusa per a no adequar les plantilles i sobreexplotar al personal. Necessitem conèixer la situació de ràtios de cada departament de salut i veure necessitats. És necessari que s'efectue la inversió econòmica precisa en el capítol de recursos humans. La substitució del personal que s'absent per qualsevol motiu ha d'estar garantida.

**CÀRREGUES I ORGANITZACIÓ DEL TREBALL:** són en general excessives a causa de la falta de personal, però també hi ha problemes organitzatius crònics que resten eficiència i multipliquen l'esforç. Se sumisca les exigències creixents i falta d'autonomia dels treballadors per a organitzar-nos, per a aportar millores en el que coneixem i realitzem diàriament. Les conseqüències són en molts casos estrès, frustració, síndrome de treballador cremat i problemes greus de salut laboral. **La planificació anual del treball és fonamental** i necessària per a garantir la conciliació.

**HORARIS DE TREBALL:** són rígids i molt perllongats. S'han elaborat per a aconseguir la màxima rendibilitat amb el mínim personal i han de ser revisats, ja que la complexitat de les funcions a realitzar i les càrregues de treball fan que en molts casos siguen perjudicials tant per a la salut del treballador com per a la qualitat del treball realitzat.

**Cal sumar les il·legalitats que contenen les normes que regules les guàrdies,** tant de presència física com localitzades, en relació amb els



descansos obligatoris i la limitació de la jornada màxima. **Exemples d'irregularitats serien el descans setmanal establert després de la guàrdia de dissabte**, falta d'un límit definit amb claredat del nombre de guàrdies obligatòries, localitzades i de presència física, les excepcions es converteixen en la regla.

Defensem **el dret de la libranza de les guàrdies com a exempció remunerada i no recuperable del temps de treball** en aplicació de jurisprudència europea recent, tant de presència física com localitzades.

Són necessàries també millores que naixen de la correcta interpretació i aplicació de drets dels treballadors com la flexibilitat en horaris de guàrdies, com a màxim obligatori 12 hores de treball continu i mantenir de forma voluntària les guàrdies de 17 hores en laboral i 24 en festius. Recuperació dels 14 festius (12 nacionals i 2 autonòmics) quan es treballa com a guàrdia/atenció continuada. Els canvis de torn suposen un augment significatiu de la jornada anual que no estan reconeguts ni retribuïts.

**MESURES DE CONCILIACIÓ**: són fonamentals per a la nostra societat i per al futur de tots, cal cuidar dels nostres, dels quals són més vulnerables, dels xiquets, els majors i els malalts. Les mesures que afavorisquen la conciliació han de ser una prioritat i abasten tant inversions com l'existència de guarderies en els centres de treball amb obertura mentre el centre estiga obert, com la flexibilitat d'horaris i de reduccions de jornada i determinats permisos.

A aquestes mesures ha d'afegir-se la garantia de substitució adequada perquè no suposen un increment de les càrregues de treball a la resta de l'equip. És important **recuperar les 35 hores de treball setmanal**, ja que el treball en sanitat comporta una càrrega d'estrès i desgast major que en altres sectors.

**S'ha d'augmentar els supòsits d'exempció de guàrdies a motius de conciliació** per fills menors de 16 anys, per cura de familiars fins a de 2 grau o de més grau si es demostra que estan al nostre càrrec. Ampliar els supòsits d'accés als mòduls compensatoris per l'exempció de guàrdies als motius de conciliació.

**FORMACIÓ**: és un dret dels treballadors públics i ha de ser accessible per a totes les categories, dirigida a millorar les competències i la progressió professional. Ha de ser responsabilitat de la pròpia Conselleria, deslligada de finançament privat que selecciona els temes i els treballadors que li resulten més rendibles per a la introducció dels seus productes en la sanitat, per la qual cosa trenca l'equitat de l'oferta. Cal aconseguir una formació de qualitat i adaptada a les funcions a realitzar, pública i dins del temps de treball efectiu en jornada laboral.

**FORMACIÓ ESPECÍFICA EN PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT LES AGRESSIONS, TEÒRICA I PRÀCTICA**. Ens veiem en la necessitat d'afrontar situacions complicades i hem de tenir la formació i els mitjans per a resoldre-les de forma adequada.

**ESTABILITAT LABORAL:** És necessari acabar amb la taxa de reposició. L'abús de la temporalitat que existeix en l'actualitat és il·legal i així ho han declarat en la UE i en múltiples sentències.

La possibilitat de reparar aquest dany és complicada però no ho està aconseguint la Conselleria, tal com ho està duent a terme: poques places, temaris abultadíssims i fora de tota lògica, preguntes excessivament complexes, i absoluta falta de transparència i amb dubtes fundats de la correcta custòdia de les preguntes i de la possible baremación de mèrits. La sensació de que res ha canviat, o potser el canvi ha sigut a pitjor. És necessari canviar l'enfocament de forma absoluta.

La important massa crítica d'interins de llarga durada, equiparable a la qual existia quan es va realitzar una OPE de consolidació, hauria de fer que aquesta possibilitat estiguera contemplada amb serietat en una taula de negociació i realitzar els canvis normatius necessaris per a dur-la a terme.

**MOBILITAT VOLUNTÀRIA:** ofertes i periodicitat en els concursos de trasllats que permeten exercir de forma real el dret a la mobilitat voluntària del personal fix.

**OCUPACIÓ TEMPORAL:** de qualitat amb accés a través del Borsa de Treball amb obertura i actualització permanent. Acabar amb qualsevol tipus d'ocupació precària. Durada limitada en el temps i per motius específics sense que s'utilitze per a cobrir necessitats estructurals.

**PROGRESSIÓ PROFESSIONAL:** absolutament limitada, condicionada en gran mesura pel lloc de treball, creant una gran inequidat en les oportunitats dels uns i els altres segons el departament i el centre de treball. No hi ha cap regulació, ni projecte al que es puguin sumar les persones interessades. La selecció moltes vegades està en mans de la indústria farmacèutica, biaix que finalment repercuteix en tota la societat, més enllà del tema professional.

**En funció administrativa i altres categories,** la progressió professional està absolutament limitada per la naturalesa de les places creades, per l'abús en atribuir funcions de grups superiors sense possibilitat d'aconseguir el nomenament adequat a les funcions a realitzar, per la limitació en l'oferta de noves places encara que siguen en promoció interna. Pel criteri de la Conselleria de traure a torn lliure totes les places d'OPE d'estabilització.

La carrera i el desenvolupament professional han de tenir un desenvolupament i aplicació en les àrees que conté que permeten el creixement professional real i les millores en les capacitats de les/us treballadores/és, més enllà del complement retributiu.

**RETRIBUCIONS:** és necessari una revisió profunda de les retribucions en quantitat i en conceptes. Des del punt de vista qualitatiu, existeixen diferències injustificables en els complements retributius de regulació autonòmica (específic, destinació, etc.) entre categories d'igual grau, titulació i funcions que han de reparar i malgrat les reclamacions dels últims anys no s'ha realitzat.



La retribució de l'hora de guàrdies ha de ser com a mínim igual que l'ordinària, i ja es va comprometre la Conselleria en el 2008 i fins avui sense complir.

La productivitat ha de ser una quantitat que realment premie l'esforç realitzat a complir amb els acords de gestió de l'any. Els acords de gestió han de ser pactats per l'equip dins de les línies marcades per la Conselleria i han de cercar l'eficiència i no solament l'estalvi econòmic.

Regular l'equitat retributiva en el complement de carrera/desenvolupament professional entre fixos i temporals. Recuperar la disminució salarial que se'ns va imposar amb l'excusa de la crisi econòmica.

El sector sanitari és el que més ha perdut quant a salaris entre 2008 i 2016, onze punts menys segons l'INE, que juntament amb la pujada d'impostos ha pogut aconseguir un nivell superior al 20% de reducció en les retribucions en relació a les de principis de 2010. Recuperar el 100% de les retribucions en situacions d'IT de qualsevol origen.

**PROTECCIÓ DE LA SALUT I SITUACIONS ESPECIALS:** protecció real i adequada de la maternitat. Protecció al treballador sensible i adaptació adequada del seu lloc de treball per a la seua correcta integració i desenvolupament professional. És necessari l'establiment d'hàbits de treball saludables.

Concedir l'exempció de guàrdies per motius de salut, com a prevenció primària de patologies, i no solament quan ja s'ha produït la malaltia manifesta. No condicionar l'exempció de guàrdies per edat a les necessitats del servei i que es pugui sol·licitar a partir d'haver complert els 45 anys amb silenci positiu al mes de la sol·licitud.

Ampliar els supòsits d'accés als mòduls compensatoris per l'exempció de guàrdies als motius de salut i d'edat i establir programes assistencials per a desenvolupar en aquests mòduls.

**CONCORDANÇA ENTRE FUNCIONS I NOMENAMENTS:** clara delimitació de les nostres funcions i responsabilitats. Acabar amb l'arbitrarietat en l'assignació de tasques, torns, etc. Ajust del nomenament i retribucions a les funcions implícites al mateix. Realització urgent d'un catàleg de llocs de treball basat en les funcions exercides dins del pla d'ordenació de RRHH.

**REGULACIÓ DE LA JUBILACIÓ ANTICIPADA INCENTIVADA I LA JUBILACIÓ PARCIAL PREFERENT** per a treballadors de Sanitat. Som professionals durant la nostra vida laboral hem exercit un treball amb importants càrregues físiques i mentals, amb horaris perllongats i amb turnos i nocturnitat que suposen un desgast major que en un altre tipus de treballs dins de l'Administració Pública.

**FINANÇAMENT ADEQUAT DE LA SANITAT:** reducció brutal de finançament de la sanitat pública. Des de 2011 (6.5% del PIB en Sanitat), el percentatge d'inversió ha anat disminuint any a any (excepte 2015) i les previsions de

l'actual Govern són reduir-ho encara més fins a 2020 amb un percentatge del 5.6%, sobretot en Atenció Primària. Finançament adequat i finalista de la sanitat pública que no hauria de ser inferior al 7%. És necessari un canvi del model actual que garantisca la suficiència, l'equitat entre les CCAA i la sostenibilitat del sistema sanitari públic.

**SANITAT PÚBLICA 100 %:** recuperar la gestió pública directa de tots els departaments de salut i tots aquells serveis que s'han externalitzat. Recuperar les categories professionals que van ser extingides amb motiu de la privatització d'aquests serveis.

Una Sanitat Pública de qualitat és impossible d'aconseguir sense comptar amb els treballadors. Hem de conscienciar a la Conselleria que unes condicions laborals i retributives adequades són la base de la cercada eficiència del sistema sanitari.

Tots aquests temes, reflecteixen problemes crònics que condicionen el nostre dia a dia, i que no podem renunciar a solucionar. El nostre compromís, amb vosotr@s, és a no deixar de treballar per cap d'ells, perquè només es perd allò que s'abandona, i nosaltres mai ens rendim ni deixem gens per impossible.

**EL QUE SEMBLA IMPOSSIBLE, NOMÉS TARDA UNA MICA MÉS**

**EIXE ÉS EL NOSTRE ESPERIT.**

**VOTA'NS!**



**TOTS SOM SIMAP-PAS**

Per a qualsevol aclaració que necessiteu podeu dirigir-vos als delegats assignats als diferents departaments de salut.

**NO CAL SER MOLTS PER FER LES COSES BÉ, PERÒ QUANTS MÉS SIGUEM MÉS COSES ACONSEGUIREM.**

**UNEIX-TE A NOSALTRES**



Tota la informació que us enviem la trobareu a la **web del SIMAP** junt amb l'actualitat sobre normativa laboral, acció sindical i política sanitària: [www.simap.es](http://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	Blas 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

Li informem que la seva adreça de correu electrònic, així com la resta de les dades de caràcter personal de la seva targeta de visita que ens faciliti, seran objecte de tractament automatitzat en els nostres fitxers, amb la finalitat de gestionar l'agenda de contactes de la nostra organització, per a poder atendre a les seves peticions de consulta pe via electrònica. Vè. podrà a qualsevol moment exercir el dret d'accés, rectificació, cancel·lació i oposició en els termes establerts en la Llei Orgànica 15/1999 mitjançant notificació escrita a [info@simap.es](mailto:info@simap.es). La informació inclosa en aquest e-mail és CONFIDENCIAL, sent para ús exclusiu del destinatari a dalt esmentat. Si Vostè llegeix aquest missatge i no és el destinatari indicat, li informem que està totalment prohibida qualsevol utilització, divulgació, distribució i/o reproducció d'aquesta comunicació sense autorització expressa en virtut de la legislació vigent. Si ha rebut aquest missatge per error, li preguem ens ho notifiqui immediatament per aquesta mateixa via i procedeixi a la seva eliminació.