



17 de diciembre de 2015

1. RESUMEN 2015 Y PROYECTO DE ACCIÓN SINDICAL PARA 2016
2. RESULTADO ELECCIÓN JUNTA DIRECTIVA.
3. REGULACIÓN EL PERMISO DE LOS TRABAJADORES A FIN DE PODER EJERCER EL DERECHO AL VOTO EL 20/12/2015

Estimados amigos: en el envío informativo de hoy queremos dar cuenta de tres asuntos destacados.

El primer punto consiste en el relato de las acciones realizadas por el **SIMAP** durante 2015 y también la enumeración de los principales temas de acción sindical para 2016, muchos de ellos resultado de continuidad de la acción sindical comenzada en este año que llega a su fin. Esta información transcribe el contenido del informe que la Presidencia del SIMAP ofreció la tarde pasada durante la asamblea ordinaria de nuestro sindicato.

En segundo lugar, informar de la elección **por unanimidad** de la **candidatura** presentada para el nuevo periodo, que viene a confirmar los puestos de la anterior junta: Concha Ferrer como presidenta, Celia Monleón como vicepresidenta, Pilar Martí como secretaria y Miguel Pastor como tesorero.

Por último, ofrecemos un resumen de las normas establecidas para poder ejercer el **derecho al voto** para el personal que trabaje el 20 de diciembre. En el grupo que más nos afecta, a los compañeros que estén de guardia, podrán disfrutar de un **permiso retribuido de cuatro horas**.

1. RESUMEN 2015 Y PROYECTO DE ACCIÓN SINDICAL 2016

El trabajo sindical del SIMAP tiene varias facetas que muchas veces van más allá de la labor sindical estricta, pero a las que dedicamos un gran esfuerzo

porque, bajo las siglas de este sindicato, se agrupan profesionales con inquietudes por realizar bien su trabajo asistencial y por defender la sanidad pública. En el contexto de esta visión del trabajo, dentro del proyecto de acción sindical para el 2016 y que forma un continuo con el de los años anteriores destacamos:

1.- Defensa de unas condiciones de trabajo y retributivas adecuadas, en las que tenga un peso determinante la equidad en la distribución de las cargas de trabajo y la equidad retributiva en base al nivel en que se encuadra cada categoría profesional y la realización de un trabajo de igual valor. En este punto debemos destacar nuestro trabajo por desarrollar un **nuevo decreto de jornada** que establezca unas jornadas de trabajo apropiadas, tanto para asegurar la calidad de nuestro trabajo en el mantenimiento de la salud y el cuidado en la enfermedad de los ciudadanos, como para permitirnos una adecuada salud laboral y conciliación de la vida familiar y laboral. **La integración de los nombramientos de atención continuada** con los mismos derechos que el resto del personal temporal.

2.- Formación continua y sistemática a cargo de la empresa que permita el acceso a la misma en condiciones de igualdad para todos los trabajadores de los diferentes departamentos de salud y que logre la progresión profesional de todos por igual, sin que influya el lugar de trabajo en las posibilidades de formación y avance profesional.

3.- Desarrollo normativo adecuado y aplicación de la ley de Riesgos laborales a los trabajadores de la sanidad Pública.

4.- Acceso al empleo público en las condiciones que marca la ley de publicidad, igualdad, mérito y capacidad: desarrollo del nuevo decreto de selección y provisión y la orden de bolsa. Simplificar los procesos selectivos para que sean los más objetivos, ágiles y transparentes. Periodicidad cada dos años de OPEs y concursos de traslados en el que se oferten el 100% de las vacantes. Apertura continua de la Bolsa de Trabajo y que sea dotada de los recursos materiales y humanos necesarios que garanticen un funcionamiento ágil y garantista en la selección del personal temporal de las Instituciones Sanitarias Públicas.

5.- Modalidades de contratación: se debe fomentar nombramientos de la mayor calidad posible. Evitar todo tipo de contratos precarios que supongan una discriminación en relación a los derechos que tiene el personal fijo de la Conselleria de Sanidad.

7.- Defensa ante la Conselleria de la necesidad de dotar a los profesionales de los medios apropiados para realizar su trabajo, fundamental el tiempo adecuado a cada proceso, pero también, por supuesto, el **transporte en Atención Primaria para urgencias/domicilios fuera del centro, historia clínica**

electrónica, acceso a internet desde todos los ordenadores de los centros de trabajo tanto los públicos como los dispositivos electrónicos de los trabajadores (**wifi**) que permitan acceder a la documentación necesaria para el mejor ejercicio de la actividad asistencial, formación e investigación.

8.- Reivindicar y **trabajar por la potenciación de la Atención Primaria**, como eje del sistema, destacando la importancia de la atención longitudinal, coordinada con los equipos, con tiempo para desarrollar su actividad de asistencia integral: potenciar acción preventiva de la salud de los ciudadanos, de cuidado de pacientes crónicos y pluripatológicos, de coordinación con servicios sociales para la mejor integración en la sociedad de pacientes y ancianos.

9.- Organización asistencial que permita el **acceso a la sanidad de forma equitativa** a todos los ciudadanos evitando la variabilidad clínica en los procesos, asimilando los tiempos de espera y de consulta y los resultados obtenidos en el tratamiento de los diferentes procesos.

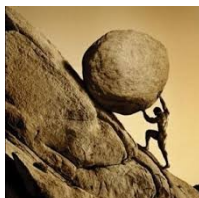
10.- Establecimiento de vías funcionales entre los equipos y servicios de los diferentes departamentos de salud que permitan una **interconexión tanto en temas formativos, de investigación como asistenciales**. De esta forma se conseguirían los objetivos del punto 2 y 8.

11.- Implantación de **sistemas de participación democrática en el funcionamiento en los servicios y equipos**, de manera que existan **reglamentos** de funcionamiento interno consensuados que comprometan tanto a los miembros del servicio, a los residentes como a los jefes y coordinadores. Estos últimos tienen responsabilidades organizativas y de gestión, pero no pueden actuar con arbitrariedad en la toma de decisiones ni en la organización del trabajo. La evaluación y la posibilidad de renovación de estos cargos es una garantía de funcionamiento democrático.

12.- Objetivos de gestión con compromiso de mejora asistencial y trabajo eficiente. Deben ser claros, consensuados y fácilmente evaluables. Se debe evitar el efecto foco y por lo tanto siempre debe existir una evaluación global de parámetros estándar de calidad asistencial que tengan un peso equivalente al de los objetivos de gestión de ese año.

13.- Defensa de los modelos de gestión pública directa de nuestra sanidad, con una gestión adecuada que permita mejorar la organización y los servicios prestados. Consideramos perversos los modelos de concesión administrativa en la forma en que están implantados en nuestra comunidad ya que parasitan el sistema público, tienen una contabilidad opaca y no ha existido un control adecuado que supervisara sus actuaciones tanto a nivel económico, incluyendo en este capítulo la política de recursos humanos de las concesiones,

como a nivel asistencial de la población asignada. No tenemos clara la postura actual del nuevo gobierno al respecto ya que es poca la información dada y nulas sus actuaciones ante los incumplimientos denunciados por plataformas de ciudadanos, sindicatos e incluso por los propios parlamentarios que forman el Pacto del Botánico. Es un tema que nos preocupa mucho y al que nos dedicaremos con intensidad en el año 2016.



RESUMEN AÑO 2015 Y ACCIÓN SINDICAL PARA EL 2016:

1. PACTO UNIÓN CON INTERSINDICAL SALUT PARA CONCURRIR A LAS ELECCIONES SINDICALES.

ELECCIONES EN DEPARTAMENTO VALENCIA HOSPITAL GENERAL
ESTATUTARIOS: **3 DELEGADOS DE JUNTA DE PERSONAL.**

2. ACCIÓN SINDICAL.

A. **MESA SECTORIAL DE SANIDAD:**

- **TEMAS TRATADOS en 2015:**
 - DECRETO SELECCIÓN PROVISIÓN
 - ORDEN DE BOLSA DE TRABAJO
 - COMISIÓN DE IGUALDAD
 - MESAS TÉCNICAS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.
 - OPE 2015

Quedaron sin finalizar antes de las elecciones autonómicas y ahora estamos pendientes de retomarlos.

- **PREACUERDO DE 19 DE NOVIEMBRE DE 2015:** regulación de los días adicionales de asuntos particulares y de vacaciones por antigüedad.

- **SOLICITUD DE MESAS TÉCNICAS POR PARTE SIMAP:**

- 1.- Problemas graves del funcionamiento de atención primaria y soluciones.
- 2.-Nombramientos de atención continuada: integración plena como personal temporal con todos los derechos.
- 3.-Equidad retributiva de la cantidad del complemento específico B/C para todos los facultativos.
- 4.-OPE 2016.
- 5.- Nuevo Decreto de Selección y Provisión.
- 6.- Nueva orden de Bolsa de Trabajo.
- 7.- Nuevo plan de ordenación de recursos humanos.
- 8.- Nuevo decreto de jornada.
- 9.- Acuerdos de gestión
- 10.- Definición de un nuevo complemento retributivo y de antigüedad asimilable a trienios que tenga en cuenta el tiempo se servicios prestados en las concesiones.
- 11.- Regulación de la retribución de la carrera profesional para los temporales.
- 12.- Retirada de las mutuas en la gestión de los accidentes de trabajo/enf profesional.

B. MESA GENERAL DE FUNCIÓN PÚBLICA:

- **Acuerdo de 16 octubre de 2015: regulación devolución de paga extra de 2012 y de los días adicionales de asuntos particulares y de vacaciones por antigüedad.**
- **Solicitud de mesas técnicas por parte SIMAP-INTERSINDICALsalut:** retirada de las mutuas en la gestión de los accidentes de trabajo/enf profesional.
- Recuperación de las retribuciones perdidas por recortes salariales.
- Recuperación del 100% de la mejora de la retribución en las situaciones de it.
- Establecimiento de la jornada laboral de 35 horas semanales.

C. INSPECCIÓN DE TRABAJO

- Denuncias de contratación irregular: actas de liquidación recurridas por Conselleria. Pendientes de resolución.

- Denuncias por incumplimiento de la ley de prevención de riesgos laborales: embarazo y otras.

D. RECLAMACIONES/DEMANDAS ANTE LA CONSELLERIA DE SANITAT

- 1.- Nombramientos de atención continuada: integración plena como personal temporal con todos los derechos.
- 2.-Nombramientos a tiempo parcial con guardias
- 3.- Problemas graves del funcionamiento de Atención Primaria y soluciones.
- 4.- Refuerzos en AP y excesos de cupo.
- 5.- Retribuciones inadecuadas en situaciones de IT.
- 6.- Discriminación retributiva durante baja por embarazo.
- 7.- OPES y traslados: falta de periodicidad legal en las convocatorias. Negociación OPE 2016.
- 8.-Equidad retributiva de la cantidad del complemento específico B/C para todos los facultativos.
- 9.- Nuevo Decreto de Selección y Provisión: tribunales por sorteo, banco de preguntas, simplificar baremos, agilizar proceso convocatorias, toma de posesión en vacantes conocidas de forma previa.
- 10.- Nueva orden de Bolsa: apertura permanente, ágil y transparente. Selección adecuada a la función a realizar con conocimiento previo de requisitos y del baremo por mérito y capacidad, selección de personal en base a ley.
- 11.- Nuevo plan de ordenación de recursos humanos. Necesidad de conocer planificación asistencial y RRHH actuales.
- 12.- Nuevo decreto de jornada. Incorporación de nueva legislación permisos y licencias, redacción clara de tipos de jornada, flexibilidad de horarios, ampliar los supuestos de tiempo de formación, descanso adecuado tras la guardia que permita la recuperación con reducción de jornada anual global.
- 13.- Acuerdos de gestión: con objetivos asistenciales claros y simples de evaluar, evitar efecto foco.

14.- Regularización de las cotizaciones y las retribuciones que se contempla como irregulares la inspección de trabajo en los diferentes departamentos de salud.

15.- Nuevos supuestos de contratación eventual por acúmulo de tareas que aúne las necesidades anuales de sustitución que son previsibles en planilla anual de trabajo: libranzas de guardias, días de permiso por asuntos particulares o formativos, vacaciones, etc. Empleo de mayor calidad que las sustituciones por días sueltos que se ofertan en la actualidad.

16.- Regulación de periodo de prueba y evitar la arbitrariedad actual en su aplicación. Retirar de la ley de acompañamiento el supuesto de que la no superación del periodo de prueba penaliza durante un año el acceso al empleo público en todas las categorías en las que se encuentra inscrito en bolsa.

17.- Definición de un nuevo complemento retributivo y de antigüedad asimilable a trienios que tenga en cuenta el tiempo de servicios prestados en las concesiones.

18.- Dotación de contenido a la carrera profesional. Dotar a la actividad asistencial y docencia investigación de los tiempos adecuados dentro de la jornada laboral.

19.- Regulación de la retribución de la carrera profesional para los temporales.

20.- Retirada de las mutuas en la gestión de los accidentes de trabajo/enf. profesional.

E. DEMANDAS VÍA JUDICIAL

- Reclamación de la carrera profesional para el personal temporal.
- Reclamación de periodicidad de OPEs y traslados
- Reclamación de adecuación a ley de la retribución de embarazadas en adaptación del puesto de trabajo por riesgo durante el embarazo y el periodo de lactancia.

F. GRUPOS PARLAMENTARIOS

1. FALTA DE INVERSIÓN adecuada en la sanidad pública y de un verdadero **PLAN DE RECURSOS HUMANOS** que garantice la asistencia sanitaria a la población.

2. MODELO DE LAS CONCESIONES: más caro, sin transparencia en gestión, con recortes injustificados, priorizando la asistencia a personas fuera del área y

ampliando su cartera de servicios sin garantías, solo con finalidad de ahorro económico.

3. INCUMPLIMIENTO DE LOS PLIEGOS DE CONDICIONES DE LOS CONTRATOS CONCESIONARIOS: venta de acciones sin autorización expresa previa, falta de inversión económica en la construcción de centros en tiempo estipulado, incumplimientos asistenciales que repercuten sobre la salud de la población asignada.

4. LEY DE SALUD DE LA COMUNIDAD VALENCIANA

5. RETRIBUCIÓN POR OBJETIVOS: puntos oscuros

6. ORGANIZACIÓN AP:

- Problemática actual/ futura
- Historia clínica electrónica, algoritmos, cupos pacientes, vehículo, etc.
- Unidades de gestión clínica
- Nombramientos de atención continuada

7. COLEGIACIÓN VOLUNTARIA

8. INTEGRACIÓN DE NOMBRAMIENTOS DE ATENCIÓN CONTINUADA.

9. MODELOS INADECUADOS DE CONTRATACIÓN que vulneran los derechos de los trabajadores: cotizaciones a la SS y merma en retribuciones

G. INSTITUCIONES EUROPEAS:

- Nombramientos de atención continuada.
- Jornada laboral aplicable a los médicos,
- Consideración de las guardias en el Estatuto Marco como obligatorias.
- Correcta aplicación de los descansos.
- Retomar el asunto SIMAP y su correcta aplicación a la normativa nacional.
- Colegiación voluntaria.

3. MIR:

Cumplimiento del decreto jornada y libranza de guardia, supervisión y adquisición progresiva de responsabilidades, adecuadas retribuciones durante las IT contemplando las guardias.

4. CONSORCIO HOSPITAL GENERAL VALENCIA:

- **ELECCIONES SINDICALES AL COMITÉ DE EMPRESA EL 18 FEBRERO 2015: dos delegados** de comité de empresa.
- Bolsa de trabajo con perfiles y baremo que favorece discrecionalidad: **OPOSICIÓN DEL SIMAP.**
- **IRREGULARIDADES EN LA COMPOSICIÓN DE LOS TRIBUNALES DE LOS CONCURSO OPOSICIÓN.**
- **DEFENSA DE LA INTEGRACIÓN PLENA EN LA CONSELLERIA DE SANITAT.**

5. CONCESIONES ADMINISTRATIVAS en la que tenemos representación en los Comités de empresa:

A. DEPARTAMENTO DE SALUD DE DENIA:

1. DENUNCIA DEL CONVENIO COLECTIVO QUE PERJUDICA A MÉDICOS (GUARDIAS).
2. DENUNCIA DE LA MSCT IMPUESTA EN 2012
3. DENUNCIA DE COBRO POR OBJETIVOS EN 2013, 2014.
4. DENUNCIAS ANTE COMISIONADO POR INCUMPLIMIENTO ASISTENCIAL:
 - Cierre centros de urgencias
 - Recortes en personal
 - Falta instauración código ictus
 - Oferta especialidades quirúrgicas sin medios adecuados: neurocirugía, cirugía torácica, cirugía vascular.
 - Salud mental: falta de especialistas en salud mental infantil
 - Retraso en más de 6 meses de los informes de TAC y RNM realizados en unos 1800 pacientes.
 - Falta de supervisión de los MIR de familia en urgencias hospitalaria: actuación de unidad docente.
 - Denuncias por el incumplimiento del pliego de condiciones del contrato en cuanto a la inversión y realización de centros de salud de Denia y Calpe.

B. DEPARTAMENTO DE SALUD DE LA RIBERA:

- Incumplimiento sistemático del pliego de condiciones que obligaría a la reversión de la concesión al sistema de gestión público. Venta accionarial sin autorización expresa previa.
- Incumplimiento asistencial por protocolo de rechazo a los pacientes del área asignada y priorización en la asistencia a los pacientes de fuera del área.
- Negociación del convenio colectivo: mala fe procesal.
- Elecciones sindicales Comité de Empresa 3 de marzo de 2016.

6. SALUD MENTAL

- Defensa integral de los pacientes y luchar contra trato discriminatorio que se ha gestado en estos años..
- Dotación adecuada de recursos humanos y medios materiales.

7. DEFENSA DE LA COLEGIACIÓN VOLUNTARIA

- Denuncia a La comisión y al parlamento europeo por incumplimiento de reino de España de las directivas que lo regulan y por el archivo de la ley de colegios profesionales.
- Pendiente de la respuesta de estas instituciones sobre si la exclusión de profesionales sanitarios y farmacéuticos públicos de la directiva europea de servicios supone que no puede ser obligatoria su colegiación ya que la propia administración realiza la labor asignada a los colegios profesionales.

8. DENUNCIA SISTEMÁTICA ANTE LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN DE TODOS LOS TEMAS DE ACCIÓN SINDICAL.

9.- TRABAJO EN LOS DIFERENTES DEPARTAMENTOS DE SALUD Y TRABAJO DIRECTO A LOS AFILIADOS EN LA RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS CONCRETOS.

2. ELECCIÓN Y APROBACIÓN JUNTA DIRECTIVA.

Se aprobó por unanimidad la única candidatura presentada para la junta directiva del SIMAP para el nuevo periodo, lo que supone un voto de confianza al trabajo realizado durante la última temporada, ya que se confirman en los cargos la junta saliente.

PRESIDENTE: Concha Ferrer Tuset

VICEPRESIDENTE: Celia Monleón Verdés

SECRETARIA: Pilar Martí Barranco

TESORERO: Miguel Pastor Borgoñón

3. REGULACIÓN EL PERMISO DE LOS TRABAJADORES A FIN DE PODER EJERCER EL DERECHO AL VOTO EL 20/12/2015

ORDEN 9/2015, de 25 de noviembre, de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, por la que se regula el permiso de los trabajadores a fin de poder ejercer el derecho al voto en las elecciones del día 20 de diciembre de 2015

http://www.docv.gva.es/datos/2015/11/30/pdf/2015_9703.pdf

Resumen:

La concesión del permiso se ajustará a las siguientes normas:

a) Trabajadores cuyo **horario de trabajo no coincida con el de la apertura de las mesas electorales o lo haga por un periodo inferior a dos horas.**

– En estos supuestos **no tendrán derecho a permiso retribuido.**

b) Trabajadores cuyo horario de trabajo **coincida en dos o más horas y menos de cuatro** con el horario de apertura de las mesas electorales

– Disfrutarán de **permiso retribuido de dos horas.**

c) Trabajadores cuyo horario de trabajo coincida en **cuatro o más horas y menos de seis** con el horario de apertura de las mesas electorales.

– Disfrutarán de **permiso retribuido de tres horas**.

d) Trabajadores cuyo horario de trabajo coincida **en seis o más horas con el horario de apertura de las mesas electorales**.

– Disfrutarán de un permiso retribuido de **cuatro horas**.

En todos los casos anteriores, cuando, por tratarse de trabajadores **contratados a tiempo parcial**, realizasen estos una jornada inferior a la habitual en la actividad, la duración del permiso antes reseñado **se reducirá en proporción a la relación entre la jornada de trabajo que desarrollen** y la jornada habitual de los trabajadores contratados a tiempo completo en la misma empresa.

Corresponderá al empresario la distribución, en base a la organización del trabajo, del período en que los trabajadores dispongan del permiso para acudir a votar.

Los trabajadores por cuenta ajena que el domingo 20 de diciembre no disfruten del descanso semanal, y hayan sido nombrados presidentes o vocales de las mesas electorales, así como los que acrediten su condición de interventores, tienen derecho a un **permiso retribuido durante el día de la votación y de cinco horas en la jornada inmediatamente posterior.**

Esta reducción de jornada de cinco horas corresponderá igualmente a dichos presidentes, vocales e interventores aun cuando disfrutaren del descanso semanal en la jornada del 20 de diciembre.

Asimismo, los que acrediten su condición de apoderados, tienen derecho a un permiso retribuido durante el día de la votación, si no disfrutaban en tal fecha del descanso semanal.

Si alguno de los trabajadores comprendidos en cualquiera de los dos supuestos anteriores hubiera de trabajar en el turno de noche en la fecha inmediatamente anterior a la jornada electoral, la empresa, a petición del interesado, deberá cambiarle el turno, a efectos de poder descansar la noche anterior al día de la votación.

Las reglas sobre concesión de permisos retribuidos contenidas en la presente orden, serán asimismo aplicables a los funcionarios al servicio de las administraciones públicas, de acuerdo con la normativa específica que resulte de aplicación.

Hospital	Tlfno	Responsable	E-mail
SIMAP SEDE	961 930 723	Esther Rabanedo	simap_administracion@simap.es
RESIDENTES		Chimo Michavila Miguel Pastor 616 477 806 Corp 440814	simap_residentes@simap.es
Castelló	601 354 812	Estel Ortells	simap_castello@simap.es
Sagunto	962 339 387	Chimo Michavila Marien Vilanova 603 112 418 Pilar Martí Barranco 601 185 838	simap_sagunto@simap.es
Valencia Malvarrosa Clínico-	961 973 640 Ext. 436184 961 973 641	Celia Monleón 622 868 333 Inmaculada Bau 611 350 631 M.Angeles Tárraga Piqueras	simap_clinico@simap.es
Valencia Arnau de Vilanova-Lliria	961976101	Carmen Martín	simap_arnau@simap.es
Valencia La Fe	961246127 Ext: 246 127 Ext: 412 447	Miguel Pastor 616 477 806 Corp 440814 Carmen Álvarez 611 351 783 Lourdes Ros 611 351 076	simap_lafe@simap.es
Requena	962 339 281	Blas Bernácer Corp: 442032	simap_requena@simap.es
Consorcio H. General Valencia	963 131 800 Ext. 437 485	Edmundo Febré	simap_hgeneralvalencia@simap.es
Valencia Dr.Peset	961 62 2332	Amparo Cuesta 603 106 771 Ana Sánchez	simap_peset@simap.es
Ribera Salud- Alzira UTE	962458100 Ext: 8382 Ext: 7046	Rosario Muñoz Pedro Durán	simap_laribera@simap.es simap2@hospital-ribera.com
Xativa	962 289 103 962 289 655	Lourdes Ros 611 351 076	simap_xativa@simap.es
Gandia	962 849 500 Ext: 435 478	Noemí Alentado 611 350 820	simap_gandia@simap.es
Denia Marina Salud Denia Estatutarios	965 579 759	Miguel A. Burguera 601 155 574 Pedro López Pepa Bodí	Simap_denia@simap.es simapdenia@marinasalud.es simaplapedrera@gmail.es

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

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



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 simap_requena@gva.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.