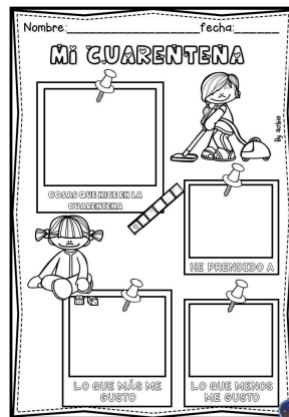


**SE TIENE DERECHO A EL TIEMPO INDISPENSABLE PARA  
EL CUMPLIMIENTO DE UN DEBER INEXCUSABLE  
RELACIONADO CON LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA  
FAMILIAR Y LABORAL**

- ✓ **La Conselleria de Sanidad repite sus errores y no opta por mejorar las condiciones de trabajo ni ofrecer empleo de calidad para reclutar personal sanitario.**
- ✓ **Limita una vez más los derechos a sus trabajadores actuales, aumentando la frustración, la indignación y la “fuga” de esos profesionales.**
- ✓ **La Conselleria de Sanidad debería aplicar medidas que mejoren las condiciones laborales y una retribución inmediata por el trabajo “extra asignado”.**
- ✓ **En este contexto, SIMAP-PAS quiere insistir en la conciliación, que es tanto un derecho como una obligación legal de los trabajadores por un deber inexcusable. Por lo tanto, nuestra interpretación es que no puede restringirse.**
- ✓ **Es el caso de trabajadores que tienen hijos menores a los que se les ha prescrito cuarentena domiciliaria por haber estado en contacto directo en su centro educativo con algún positivo de Covid-19.**
- ✓ **El ordenamiento jurídico establece que el interés superior a cualquier otro es el del menor.**
- ✓ **Queda acreditado que el deber de cuidado de los menores y mayores dependientes goza de una protección jurídica que prevalece sobre cualquier otra obligación, como es en este caso, las obligaciones laborales.**
- ✓ **Se trata de un bien jurídico digno de tutela en el ámbito penal.**

- ✓ Los profesionales que se encuentren en esta situación deben solicitar el permiso, regulado en el artículo 48 j) del TRLEBEP 5/2015, (es un derecho que no precisa autorización, únicamente es necesaria la comunicación a través de una instancia y aportando la documentación que lo acredite.



#### En valencià a continuació del text en castellano

Estimad@s amig@s: en estos tiempos en los que se está produciendo un aumento de los contagios y casos de la Covid -19 con el riesgo inminente de la saturación de los centros sanitarios, la Conselleria de Sanidad vuelve a plantear e imponer medidas restrictivas a sus trabajadores que limitan derechos y afectan a la salud laboral y dificultan, cuando no impiden, la necesaria conciliación familiar y laboral.

Es cierto que la envergadura de la crisis sanitaria no tiene precedentes, es cierto que la precaria situación en la que nos encontramos se ha ido gestando en décadas de falta de inversión y planificación, es cierto que en los meses de verano no se han tomado las medidas necesarias para solucionar este impasse y la gestión de la Conselleria ha vuelto a su habitual falta de visión, inversión, organización y "menosprecio" de las opiniones de sus trabajadores, regresando a una postura política impostada con el mensaje de que todo estaba bajo control. Le ha faltado perspectiva y actuación en la organización/inversión para la implosión de la COVID-19 que estaba a la vuelta de la esquina, como tod@s veíamos venir. Y no ha mostrado esa empatía con sus trabajadores, tan necesaria para conocer y comprender sus necesidades, más allá de promesas de

gratificaciones que llegarán tarde y que, desde luego, no compensarán ni el esfuerzo ni el sufrimiento.

Y parece que, cuando la Conselleria de Sanidad se encuentra en un escenario como el de esta pandemia y a pesar de reconocer la grave situación en la que le ha colocado su comportamiento, **repite ahora sus erróneos patrones de comportamiento y no opta por mejorar condiciones de trabajo de tod@s y ofrecer empleo de calidad para reclutar personal sanitario, incluso para aquellos que ya tienen trabajo fuera de la sanidad pública**. Si el empleo fuera de calidad se podría cubrir las áreas deficitarias porque la oferta de trabajo les interesa.

Pero, asimismo, **limita una vez más derechos a sus trabajadores actuales, aumentando la frustración, la indignación y la "fuga" de esos profesionales...**

Hay muchas facetas en esta nueva vuelta de tuerca a la que nos pretende someter la Conselleria de Sanidad y, aunque tenga el soporte legal para hacerlo, quizá debería plantear otras opciones. Otras iniciativas, si no pueden ser alternativas por falta de tiempo y previsión, sí podrían ser complementarias y aplicarse también de forma inmediata: medidas que mejoren las condiciones laborales y una retribución inmediata por el trabajo "extra asignado".

**Dentro de la propuesta de la Conselleria a la Mesa técnica del 4 de noviembre existían varios apartados:**

- 1.- Aumento de jornada y restricción en los tiempos de descanso mínimos legales
- 2.- Restricción de las reducciones de jornada y permisos por conciliación.
- 3.- Restricción de permisos, licencias y vacaciones.
- 4.- Movilidad de personal tanto geográfica como para la asunción de otras funciones diferentes a las de su nombramiento.
- 5.- Limitación temporal a los nombramientos de refuerzos contratados por la Covid-19.

No hubo acuerdo en dicha mesa técnica y la Conselleria redactará una nueva propuesta que se negociará el lunes 9 de noviembre y de la que os informaremos.

En este contexto, queremos destacar otro intento de restricción de los dirigentes de la Conselleria sobre el personal sanitario: **la conciliación, que es tanto un derecho de l@s trabajador@s como una obligación legal de est@s por un deber inexcusable. Por lo tanto, nuestra interpretación es que no puede restringirse**, aún en estas circunstancias.

## MEDIDAS CONCILIACIÓN: NO PUEDEN RETRINGIRSE

Entre la multitud de circunstancias que demandan la aplicación de medidas que favorezcan la conciliación de la vida profesional y familiar, nos vamos a centrar en una situación que va a afectar a muchos profesionales y respecto a la que no se han dictado normas que resuelvan la problemática laboral que va a ocasionar.

**Este es el caso de trabajadores que tienen hijos menores a los que se les ha prescrito cuarentena domiciliaria por haber estado en contacto directo en su centro educativo con algún positivo de Covid-19**

**Esta situación también es extrapolable a aquellos trabajadores que tengan a su cargo mayores dependientes.**

El problema se origina en el hecho de que como el menor no es positivo, sino que únicamente debe guardar cuarentena, sus progenitores no tienen derecho a solicitar la situación de baja laboral, ya que únicamente se ha previsto que sea aplicada cuando el menor ha dado positivo en una prueba PCR.

Cuando se produce la situación descrita, **entra en conflicto la obligación de trabajar con el deber de cuidado de los hijos menores o mayores dependientes** y a falta de normativa expresa de aplicación, **hay que**

**recurrir a un análisis de las normas contenidas en nuestro ordenamiento jurídico, para determinar cuál de las obligaciones o deberes en conflicto debe prevalecer.**

A este respecto; se ha dictado tanto normativa internacional, como estatal y autonómica, a la vez que se han pronunciado diferentes organismos, **quedando establecido que el interés superior a cualquier otro es el del menor**, siendo el criterio determinante para solicitar y adoptar cualquier medida que afecte a los menores de edad.

## **NORMATIVA FUNDAMENTAL**

**La Convención de los Derechos del Niño, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas**, el 20 de noviembre de 1989, proclama en su art. 3, párrafo 1: *"En todas las medidas concernientes a los niños que tomen las instituciones públicas o privadas de bienestar social, los tribunales, las autoridades administrativas o los órganos legislativos, una consideración primordial a que se atenderá será el interés superior del niño"*.

El art. 39.4 de la **Constitución Española** dispone que: *"los niños gozarán de la protección prevista en los acuerdos internacionales que velan por sus derechos"*.

**LO 1/1996, de Protección Jurídica del Menor (SP/LEG/2321)**, introducida por la **LO 8/2015**, de 22 de julio, de Modificación del Sistema de Protección a la Infancia y a la Adolescencia, en cuyo artículo 2 textualmente manifiesta lo siguiente:

*"1. Todo menor tiene derecho a que su interés superior sea valorado y considerado como primordial en todas las acciones y decisiones que le conciernan, tanto en el ámbito público como privado. En la aplicación de la presente ley y demás normas que le afecten, así como en las medidas concernientes a los menores que adopten las instituciones, públicas o privadas, los Tribunales, o los órganos legislativos primará el interés superior de los mismos sobre cualquier otro interés legítimo que pudiera concurrir"*.

Por su parte **el Código Civil** establece en su artículo 110 lo siguiente:

*"El padre y la madre, aunque no ostenten la patria potestad, están obligados a velar por los hijos menores y a prestarles alimentos."*

A su vez, en el artículo 172 del Código Civil también se hace referencia a los derechos del menor de la siguiente manera:

*"...Se considera como situación de desamparo la que se produce de hecho a causa del incumplimiento o del imposible o inadecuado ejercicio de los deberes de protección establecidos por las leyes para la guarda de los menores, cuando éstos queden privados de la necesaria asistencia moral o material"*

Esta protección que **el ordenamiento jurídico establece respecto al deber de cuidar y velar por los menores ha propiciado que sea considerado como un bien jurídico digno de tutela en el ámbito penal**, que en concreto en su artículo 226 del **Código Penal** se dispone lo siguiente:

*"1. El que dejare de cumplir los deberes legales de asistencia inherentes a la patria potestad, tutela, guarda o acogimiento familiar o de prestar la asistencia necesaria legalmente establecida para el sustento de sus descendientes, ascendientes o cónyuge, que se hallen necesitados, será castigado con la pena de prisión de tres a seis meses o multa de seis a 12 meses.*

*2. El Juez o Tribunal podrá imponer, motivadamente, al reo la pena de inhabilitación especial para el ejercicio del derecho de patria potestad, tutela, guarda o acogimiento familiar por tiempo de cuatro a diez años."*

**Dicho esto, queda acreditado que el deber de cuidado de los menores y mayores dependientes goza de una protección jurídica que prevalece sobre cualquier otra obligación, como es en este caso, las obligaciones laborales derivadas de un nombramiento administrativo o contrato laboral.**

## DERECHO A EL TIEMPO INDISPENSABLE PARA EL CUMPLIMIENTO DE UN DEBER INEXCUSABLE POR DEBERES RELACIONADOS CON LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

Una vez expuesta la protección que a nivel jurídico se presta a los derechos de los menores, entendemos oportuno y adecuado que **los profesionales que se encuentren en esta situación soliciten el permiso que se regula en el artículo 48 j) del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, y que expresamente establece el siguiente permiso:**

**“j) Por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.”**

Respecto a este permiso, es importante poner de relieve, que **es un derecho que no precisa autorización, únicamente** es necesaria la **comunicación de su disfrute**, sin que medie un tiempo de preaviso, ya que en estos casos la necesidad surge de manera inmediata e imprevista.

### FORMA DE COMUNICACIÓN DEL PERMISO POR DEBER INEXCUSABLE

Desde que se instauró el primer estado de alarma, **SIMAP-PAS** ha realizado escritos formales a la Conselleria de Sanidad solicitando que establezca las instrucciones precisas para poder hacer efectivas estas necesarias medidas de conciliación.

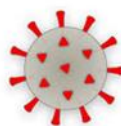
No hemos obtenido respuesta ni se ha tomado ninguna medida al respecto, por lo que, en última instancia, le hemos remitido la instancia de solicitud que hemos elaborado desde el sindicato para estos supuestos indicando que si no mostraba ninguna postura en contra a la misma, en base a su falta de rigor en la interpretación de la norma procederíamos a utilizarla en los casos de necesidad de abandonar o no acudir al centro de trabajo por un deber inexcusable por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

Es necesaria la justificación de este deber inexcusable acompañando a la instancia con una documentación que lo acredite, por lo que os aconsejamos que si precisáis más información os pongáis en contacto con vuestra@ delegad@ del SIMAP-PAS en vuestro centro de salud o contactando con la sede del sindicato.



[www.simap-pas.es](http://www.simap-pas.es)

6 de novembre de 20 20

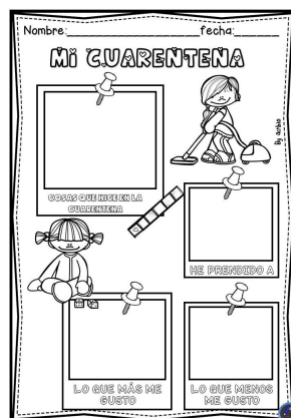


**ES TÉ DRET AI TEMPS INDISPENSABLE PER AI COMPLIMENT D'UN DEURE INEXCUSABLE RELACIONAT AMB LA CONCILIACIÓ DE LA VIDA FAMILIAR I LABORAL**

- ✓ **La Conselleria de Sanitat repeteix els seus errors i no opta per millorar les condicions de treball ni oferir ocupació de qualitat per a reclutar personal sanitari.**
- ✓ **Limita una vegada més els drets als seus treballadors actuals, augmentant la frustració, la indignació i la “fugida” d'aqueixos professionals.**



- ✓ La Conselleria de Sanitat hauria d'aplicar mesures que milloren les condicions laborals i una retribució immediata pel treball “extra assignat”.
- ✓ En aquest context, SIMAP-PAS vol insistir en la conciliació, que és tant un dret com una obligació legal dels treballadors per un deure inexcusable. Per tant, la nostra interpretació és que no pot restringir-se.
- ✓ És el cas de treballadors que tenen fills menors als quals se'ls ha prescrit quarantena domiciliària per haver estat en contacte directe en el seu centre educatiu amb algun positiu de Covid-19.
- ✓ L'ordenament jurídic estableix que l'interés superior a qualsevol altre és el del menor.
- ✓ Queda acreditat que el deure de cura dels menors i majors dependents gaudeix d'una protecció jurídica que preval sobre qualsevol altra obligació, com és en aquest cas, les obligacions laborals.
- ✓ Es tracta d'un bé jurídic digne de tutela en l'àmbit penal.
- ✓ Els professionals que es troben en aquesta situació han de sol·licitar el permís, regulat en l'article 48 j) del TRLEBEP 5/2015, (és un dret que no requereix autorització, únicament és necessària la comunicació a través d'una instància i aportant la documentació que l'acredite.



En **valencià** a continuació del text en castellano

Estimats/des amics/gues: en aquests temps en els quals s'està produint un augment dels contagis i casos de la Covid -19 amb el risc imminent de la saturació dels centres sanitaris, la Conselleria de Sanitat torna a plantejar i imposar mesures restrictives als seus treballadors que limiten drets i afecten la

salut laboral i dificulten, quan no impedeixen, la necessària conciliació familiar i laboral.

És cert que l'envergadura de la crisi sanitària no té precedents, és cert que la precària situació en la qual ens trobem s'ha anat gestant en dècades de falta d'inversió i planificació, és cert que en els mesos d'estiu no s'han pres les mesures necessàries per a solucionar aquest punt mort i la gestió de la Conselleria ha tornat a la seua habitual falta de visió, inversió, organització i "menyspreu" de les opinions dels seus treballadors, tornant a una postura política impostada amb el missatge que tot estava sota control. Li ha faltat perspectiva i actuació en l'organització/inversió per a la implosió de la COVID-19 que estava molt a la vora, com tod@s véiem vindre. I no ha mostrat aqueixa empatia amb els seus treballadors, tan necessària per a conèixer i comprendre les seues necessitats, més enllà de promeses de gratificacions que arribaran tard i que, per descomptat, no compensaran ni l'esforç ni el sofriment.

I sembla que, quan la Conselleria de Sanitat es troba en un escenari com el d'aquesta pandèmia i malgrat reconèixer la greu situació en la qual li ha col·locat el seu comportament, **repeteix ara els seus erronis patrons de comportament i no opta per millorar condicions de treball de tod@s i oferir ocupació de qualitat per a reclutar personal sanitari, fins i tot per a aquells que ja tenen treball fora de la sanitat pública**. Si l'ocupació fora de qualitat es podria cobrir les àrees deficitàries perquè l'oferta de treball els interessa.

Però, així mateix, **limita una vegada més drets als seus treballadors actuals, augmentant la frustració, la indignació i la "fugida" d'aqueixos professionals...**

Hi ha moltes facetes en aquesta nova volta de rosca a la qual ens pretén sotmetre la Conselleria de Sanitat i, encara que tinga el suport legal per a fer-lo, potser hauria de plantejar altres opcions. Altres iniciatives, si no poden ser alternatives per falta de temps i previsió, sí que podrien ser complementàries i aplicar-se també de manera immediata: mesures que milloren les condicions laborals i una retribució immediata pel treball "extra assignat".

## **Dins de la proposta de la Conselleria a la Taula tècnica del 4 de novembre existien diversos apartats:**

- 1.- Augment de jornada i restricció en els temps de descans mínims legals
- 2.- Restricció de les reduccions de jornada i permisos per conciliació.
- 3.- Restricció de permisos, llicències i vacances.
- 4.- Mobilitat de personal tant geogràfica com per a l'assumpció d'altres funcions diferents a les del seu nomenament.
- 5.- Limitació temporal als nomenaments de reforços contractats per la Covid-19.

No va haver-hi acord en aquesta taula tècnica i la Conselleria redactarà una nova proposta que es negociarà el dilluns 9 de novembre i de la qual us informarem.

En aquest context, volem destacar un altre intent de restricció dels dirigents de la Conselleria sobre el personal sanitari: **la conciliació, que és tant un dret de les treballadors/es com una obligació legal d'aquests per un deure inexcusable. Per tant, la nostra interpretació és que no pot restringir-se**, encara en aquestes circumstàncies.

## **MESURES CONCILIACIÓ: NO PODEN RETRINGIRSE**

Entre la multitud de circumstàncies que demanden l'aplicació de mesures que afavorisquen la conciliació de la vida professional i familiar, ens centrarem en una situació que afectarà molts professionals i respecte a la que no s'han dictat normes que resolguen la problemàtica laboral que ocasionarà.

**Aquest és el cas de treballadors que tenen fills menors als quals se'ls ha prescrit quarantena domiciliària per haver estat en contacte directe en el seu centre educatiu amb algun positiu de Covid-19**

**Aquesta situació també és extrapolable a aquells treballadors que tinguen al seu càrrec majors dependents.**

El problema s'origina en el fet que com el menor no és positiu, sinó que únicament ha de guardar quarantena, els seus progenitors no tenen dret a sol·licitar la situació de baixa laboral, ja que únicament s'ha previst que siga aplicada quan el menor ha donat positiu en una prova PCR.

Quan es produeix la situació descrita, **entra en conflicte l'obligació de treballar amb el deure de cura dels fills menors o majors dependents** i mancant normativa expressa d'aplicació, **cal recórrer a una anàlisi de les normes contingudes en el nostre ordenament jurídic**, per a determinar **quin de les obligacions o deures en conflicte ha de prevaldre**.

Referent a això; s'ha dictat tant normativa internacional, com a estatal i autonòmica, alhora que s'han pronunciat diferents organismes, **quedant establert que l'interés superior a qualsevol altre és el del menor**, sent el criteri determinant per a sol·licitar i adoptar qualsevol mesura que afecte els menors d'edat.

## **NORMATIVA FONAMENTAL**

La **Convenció dels Drets del Xiquet**, adoptada per l'Assemblea General de les Nacions Unides, el 20 de novembre de 1989, proclama en el seu art. 3, paràgraf 1: "*En totes les mesures concernents als xiquets que prenguen les institucions públiques o privades de benestar social, els tribunals, les autoritats administratives o els òrgans legislatius, una consideració primordial al fet que s'atendrà serà l'interés superior del xiquet*".

L'art. 39.4 de la **Constitució Espanyola** disposa que: "*els xiquets gaudiran de la protecció prevista en els acords internacionals que vetlen pels seus drets*".

**EL 1/1996, de Protecció Jurídica del Menor (SP/LEG/2321)**, introduïda per la **EL 8/2015**, de 22 de juliol, de Modificació del Sistema de Protecció a la Infància i a l'Adolescència, en l'article de la qual 2 textualment manifesta el següent:

*"1. Tot menor té dret al fet que el seu interès superior siga valorat i considerat com a primordial en totes les accions i decisions que el concernisquen, tant en l'àmbit públic com privat. En l'aplicació de la present llei i altres normes que l'afecten, així com en les mesures concernents als menors que adopten les institucions, públiques o privades, els Tribunals, o els òrgans legislatius prevaldrà l'interès superior dels mateixos sobre qualsevol altre interès legítim que poguera concórrer".*

Per la seua part **el Codi Civil** estableix en el seu article 110 el següent:

*"El pare i la mare, encara que no ostenten la pàtria potestat, estan obligats a vetlar pels fills menors i a prestar-los aliments."*

Al seu torn, en l'article 172 del Codi Civil també es fa referència als drets del menor de la següent manera:

*"...Es considera com a situació de desemparament la que es produeix de fet a causa de l'incompliment o de l'impossible o inadequat exercici dels deures de protecció establits per les lleis per a la guarda dels menors, quan aquests queden privats de la necessària assistència moral o material"*

Aquesta protecció que **l'ordenament jurídic estableix respecte al deure de cuidar i vetlar pels menors ha propiciat que siga considerat com un bé jurídic digne de tutela en l'àmbit penal**, que en concret en el seu article 226 del **Codi Penal** es disposa el següent:

*"1. El que deixara de complir els deures legals d'assistència inherents a la pàtria potestat, tutela, guarda o acolliment familiar o de prestar l'assistència necessària legalment establida per al manteniment dels seus descendents, ascendents o cònjuge, que es troben necessitats, serà castigat amb la pena de presó de tres a sis mesos o multa de sis a 12 mesos.*

*2. El Jutge o Tribunal podrà imposar, motivadament, al reu la pena d'inhabilitació especial per a l'exercici del dret de pàtria potestat, tutela, guarda o acolliment familiar per temps de quatre a deu anys."*

**Dit això, queda acreditat que el deure de cura dels menors i majors dependents gaudeix d'una protecció jurídica que preval sobre qualsevol altra obligació, com és en aquest cas, les obligacions laborals derivades d'un nomenament administratiu o contracte laboral.**

## **DRET AL TEMPS INDISPENSABLE PER AL COMPLIMENT D'UN DEURE INEXCUSABLE PER DEURES RELACIONATS AMB LA CONCILIACIÓ DE LA VIDA FAMILIAR I LABORAL**

Una vegada exposada la protecció que a nivell jurídic es presta als drets dels menors, entenem oportú i adequat que **els professionals que es troben en aquesta situació sol·liciten el permís que es regula en l'article 48 j) del Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat públic, i que expressament estableix el següent permís:**

**"j) Per temps indispensable per al compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic o personal i per deures relacionats amb la conciliació de la vida familiar i laboral."**

Respecte a aquest permís, és important posar en relleu, que **és un dret que no requereix autorització, únicament** és necessària la **comunicació del seu gaudi**, sense que medie un temps de preavís, ja que en aquests casos la necessitat sorgeix de manera immediata i imprevista.

## **FORMA DE COMUNICACIÓ DEL PERMÍS PER DEURE INEXCUSABLE**

Des de que es va instaurar el primer estat d'alarma, **SIMAP-PAS** ha realitzat escrits formals a la Conselleria de Sanitat sol·licitant que establisca les instruccions precises per a poder fer efectives aquestes necessàries mesures de conciliació.

No hem obtingut resposta ni s'ha pres cap mesura sobre aquest tema, per la qual cosa, en última instància, li hem remés la instància de sol·licitud que hem elaborat des del sindicat per a aquests suposats indicant que si no mostrava cap postura en contra a aquesta, sobre la base de la seua falta de rigor en la

interpretació de la norma procediríem a utilitzar-la en els casos de necessitat d'abandonar o no acudir al centre de treball per un deure inexcusable per deures relacionats amb la conciliació de la vida familiar i laboral.

És necesaria la justificació d'aquest deure inexcusable acompanyant a la instància amb una documentació que ho acredite, per la qual cosa us aconsellem que si preciseu més informació us poseu en contacte amb vostres delegats/des del SIMAP-PAS en el vostre centre de salut o contactant amb la seu del sindicat.



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

NO HACE FALTA SER MUCH@S PARA HACER LAS COSAS BIEN, PERO CUANT@s MÁS SEAMOS MÁS COSAS ALCANZAREMOS.

ÚNETE A NOSOTR@s

SIMAP-PAS

SOMOS COMPAÑER@s

Departamento	Teléfono	E-mail	Responsables
SIMAP SEDE	96 193 07 23	simap_administracion@simap.es simap_documentacion@simap.es simap_consultas@simap.es	

<b>JUNTA DIRECTIVA SIMAP y SIMAP-PAS</b>	96 193 07 23	simap_presidencia@simap.es simap_vicepresidencia@simap.es simap_secretaria@simap.es simap_tesoreria@simap.es	<b>Concha Ferrer Noemí Alentado Pilar Martí Miguel Pastor Mariela Lucas</b>
<b>PREV.RIESGOS LABORALES</b>	96 193 07 23	simap_prl@simap.es	<b>Pilar Martí</b> 601 185 838
<b>CURSOS OPE</b>	96 193 07 23	simap_cursosope@simap.es	
<b>SIMAP-PAS Adminstrativos</b>	96 193 07 23	simap-pas@simap.es	<b>Vicent Tur</b> 682 893 989 <b>Carlos Alcoriza</b> 683 282 633
<b>RESIDENTES</b>	96 193 07 23	simap_residentes@simap.es	<b>Miguel Pastor Celia Monleón Noemí Alentado</b>
<b>SALUD MENTAL</b>	96 193 07 23	simap_saludmental@simap-pas.es	<b>Ana Sánchez</b>
<b>Vinaroz</b>	96 193 07 23	simap_vinaroz@simap.es	<b>Raquel de Alvaro</b> 601 215 205
<b>Castellón</b>	601 215 205	simap_castello@simap.es	<b>Raquel de Alvaro</b> 601 215 205
<b>La Plana</b>	96 193 07 23	simap_laplana@simap.es	<b>Ximo Michavila Marién Vilanova</b> 603 112 418 <b>Sarai Gómez</b>
<b>Sagunto</b>	96 233 93 87	simap_sagunto@simap.es	<b>Ximo Michavila Marién Vilanova</b> 603 112 418 <b>Sarai Gómez</b>
<b>Valencia Clínico-Malvarrosa</b>	96 197 36 40 Ext 436 184	simap_clinico@simap.es	<b>Celia Monleón</b> 622 868 333
<b>Valencia Arnau de Vilanova-Lliria</b>	96 197 61 01	simap_arnau@simap.es simap_pas_arnau@simp-pas.es	<b>Carmen Martín</b> 601 155 574 <b>Carlos Alcoriza</b> 683 282 633
<b>Hospital de Lliria</b>	96 197 61 01	simap_lliria@simap.es	<b>Mª José Álvarez</b> 601 149 426
<b>Valencia La Fe</b>	96 124 61 27 Ext 246 127 Ext 412 447	simap_lafe@simap.es	<b>Carmen Álvarez</b> 611 351 783 <b>Mª José Pons</b> 611 351 076 <b>Miguel Pastor</b>
<b>Requena</b>	96 233 92 81	simap_requena@simap.es	<b>Lina Ribes</b> 618 854 342
<b>Valencia Consorcio Hospital General</b>	96 313 18 00 Ext 437 485	simap_conSORCIOhgeneral@simap.es simap_chgUV_hgu@gva.es	<b>Edmundo Febré</b>
<b>Valencia Estatutarios Hospital General</b>	96 193 07 23	simap_hgeneralvalencia@simap.es	<b>Mª Enriqueta Burchés</b> 640 096 389 <b>Mercedes Barranco</b> 659 648 338
<b>Manises</b>	96 193 07 23	simap_manises@simap.es	<b>Mª Enriqueta Burchés</b> 640 096 389
<b>Valencia Dr. Peset</b>	96 162 23 32	simap_peset@simap.es	<b>Vanessa Béjar</b> 603 106 771 <b>Ana Sánchez</b>
<b>Alzira Ribera Salud</b>	96 245 81 00 Ext 83 82 y 70 46	simap_laribera@simap.es simap2@hospital-ribera.com	<b>Rosario Muñoz Pedro Durán</b>
<b>Alzira Estatutarios</b>	96 245 81 00 Ext 83 82 y 70 46	simap_alzira@simap.es	<b>Pedro Durán</b>
<b>Xàtiva</b>	682 081 940	simap_xativa@simap.es	<b>Vicente Orengo</b> 682 081 940
<b>Gandía</b>	96 284 95 00 Ext 435 478	simap_gandia@simap.es	<b>Noemí Alentado</b> 611 350 820 <b>Vicent Tur</b> 682 893 989 <b>Nuria Martí</b> 682 076 471
<b>Denia Marina Salud</b>	96 557 97 59	simap_denia@simap.es simap.denia@marinasalud.es	<b>Miguel A. Burguera Mercedes Salcedo Carol Ramos Verónica Ramos</b> 689 965 161
<b>Denia Estatutarios</b>	698 965 161	simap_lapedrera@simap.es simaplapedrera@gmail.com	<b>Verónica Ramos</b> 689 965 161
<b>San Juan</b>	611 350 631	sanjuan_simap-pas@simap-pas.es simap_sanjuan@simap.es	<b>Ángela Aguilera</b> 611 350 631 <b>Mª José Álvarez</b> 601 149 426



<b>Orihuela</b> <b>Elche</b> <b>Alcoy</b> <b>Vilajoiosa</b> <b>H.General de Alicante</b> <b>Elda</b> <b>Torrevieja</b> <b>Elx-Vinalopó</b>	96 284 95 00 Ext 435 478	simap_orihuela@simap.es simap_elche@simap.es simap_alcoy@simap.es simap_lavila@simap.es simap_hgalicante@simap.es simap_elda@simap.es simap_torrevieja@simap.es simap_vinalopo@simap.es	<b>Noemí Alentado</b> 611 350 820
<b>Servicios Centrales, Salud Pública e Inspección</b>	96 197 36 40 Ext 436 184	simap_servcentrales.sp.inspecc@simap.es	<b>Celia Monleón</b> 622 868 333

**Aviso legal:**

**Protección de datos.** - SINDICATO DE MEDICOS DE ASISTENCIA PUBLICA-COMUNIDAD VALENCIANA (SIMAP-CV) y SINDICATO DE FACULTATIVOS Y PROFESIONALES DE LA SANIDAD PUBLICA (SIMAP-PAS) le informan que su dirección de correo electrónico, así como el resto de sus datos personales serán usados para nuestra relación y poder prestarle nuestros servicios. Dichos datos son necesarios para poder relacionarnos con usted, lo que nos permite el uso de su información dentro de la legalidad. Asimismo, podrán tener conocimiento de su información aquellas entidades que necesiten tener acceso a la misma para que podamos prestarle nuestros servicios. Conservaremos sus datos durante nuestra relación y mientras nos obliguen las leyes aplicables. En cualquier momento puede dirigirse a nosotros para saber qué información tenemos sobre usted, rectificarla si fuese incorrecta y eliminarla una vez finalizada nuestra relación. También tiene derecho a solicitar el traspaso de su información a otra entidad (portabilidad). Para solicitar alguno de estos derechos, deberá realizar una solicitud escrita a nuestra dirección, junto con una fotocopia de su DNI: SINDICATO DE FACULTATIVOS Y PROFESIONALES DE LA SANIDAD PUBLICA, con dirección en Gran Vía Fernando el Católico, 46, 1º,1ª, CP 46008, Valencia (Valencia/València). En caso de que entienda que sus derechos han sido desatendidos, puede formular una reclamación en la Agencia Española de Protección de Datos ([www.agpd.es](http://www.agpd.es)).

**Confidencialidad.** - El contenido de esta comunicación, así como el de toda la documentación anexa, es confidencial y va dirigida al destinatario del mismo. En el supuesto de que usted no fuera el destinatario, le solicitamos que nos lo indique y no comunique su contenido a terceros, procediendo a su destrucción.

**Exención de responsabilidad.** - El envío de la presente comunicación no implica la obligación por parte del remitente de controlar la ausencia de virus, gusanos, troyanos y/o cualquier otro programa informático dañino, correspondiendo al destinatario disponer de las herramientas de hardware y software necesarias para garantizar tanto la seguridad de su sistema de información como la detección y eliminación de programas informáticos dañinos. - SINDICATO DE MEDICOS DE ASISTENCIA PUBLICA-COMUNIDAD VALENCIANA (SIMAP-CV) y SINDICATO DE FACULTATIVOS Y PROFESIONALES DE LA SANIDAD PUBLICA (SIMAP-PAS) no se responsabiliza de los daños y perjuicios que tales programas informáticos puedan causar al destinatario.

SIMAP-CV / SIMAP-PAS  
 Gran Vía Fernando el Católico 46-1-1ª  
 46008 Valencia  
 Tfno 961930723