



EL PERIODO DE PRUEBA Y SUS EFECTOS DELETÉREOS

- * El periodo de prueba regulado en la nueva Orden de Bolsa de Trabajo crea indefensión.
- * No contiene las exenciones, lo que “permitiría” su aplicación a todas las personas que accedan a un nuevo nombramiento temporal.
- * SIMAP-PAS insta a la Conselleria de Sanitat a su corrección y publicación en el DOGV.



En **valencià** a continuación del texto en castellano

Estimad@s amig@s: SIMAP-PAS tiene una larga experiencia de casos en los que el llamado **periodo de prueba** no ha sido utilizado de forma correcta y la consecuencia de la no superación del mismo ha supuesto verdaderos problemas personales a los trabajadores afectados, por la pérdida del trabajo, la calificación negativa de sus capacidades para el desempeño del mismo y, sobre todo, por la severidad de las consecuencias que impone la Conselleria de Sanidad, aplicando siempre el periodo de suspensión máximo de un año en los listados de la Bolsa de Trabajo, sin estudiar la proporcionalidad del tiempo de la suspensión a la “posible falta de conocimientos y capacidades” que se imputan al personal temporal.

SIMAP-PAS ha detectado "abusos" en la aplicación del periodo de prueba, bien porque la finalidad era suplir la Disposición Adicional primera de la Orden de 2009 (contratos temporales fuera de bolsa) o correr puestos en los listados de la Bolsa hasta llegar a la persona previamente seleccionada.

Esta aplicación, sin una base objetiva, del periodo de prueba y/o la falta de superación del mismo a los trabajadores temporales, a los que se les ha "acusado" de no hacer bien su trabajo es relativamente frecuente y resulta una práctica cruel, además de ilegal.

El 25 de noviembre de 2019 se publicó en el DOGV la Orden 4/2019, la nueva Orden de Bolsa, por la que se regula el procedimiento de selección de personal temporal para la cobertura de plazas estatutarias.

Teníamos la esperanza que las organizaciones sindicales de la mesa sectorial corrigieran esta situación. Pues NO.

La redacción del artículo que regula el periodo de prueba es incompleta y hace que su contenido sea contrario al Estatuto Marco, al no incorporar en su articulado las excepciones a su aplicación, recogidas en su artículo 33, que versa sobre la selección del personal temporal en los diferentes servicios de salud.

Cuesta entender qué ha podido llevar a los sindicatos de mesa sectorial a dar por bueno el contenido de la regulación del periodo de prueba. No encontramos justificación a esta grave omisión, cuya consecuencia podría llevar a aplicar el periodo de prueba a cualquier nombramiento temporal, y que sea cada trabajador el que deba enfrentarse a la administración para defender sus derechos.

El artículo 27 de la Orden de Bolsa actualmente vigente establece:

Artículo 27. Período de prueba y efectos

- 1. El personal que suscriba un nombramiento temporal, podrá estar sujeto a un período de prueba durante el que será posible la resolución de la relación laboral a instancia de cualquiera de las partes.*
- 2. El período de prueba no podrá superar los tres meses de trabajo efectivo en el caso de personal previsto en los artículos 6.2.a y 7.2.a de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud, y los dos meses para el resto del personal.*
- 3. En ningún caso el período de prueba podrá exceder de la mitad de la duración del nombramiento, si está precisado en el nombramiento.*
- 4. La falta de superación del período de prueba supondrá la suspensión de las listas de empleo temporal durante un período no superior a un año en la categoría objeto de la no superación. Requerirá de un informe motivado de la persona titular de la gerencia o dirección de la Institución, y exigirá el correspondiente procedimiento contradictorio que se tramitará de conformidad con lo previsto en la legislación vigente. De las suspensiones por no superación del período de prueba se informará a la Comisión Sectorial de Seguimiento correspondiente.*

EXISTEN SITUACIONES EN LAS QUE EL PERSONAL ESTATUTARIO CON UN NOMBRAMIENTO TEMPORAL NO PODRÁ ESTAR SUJETO AL PERIODO DE PRUEBA, AUNQUE NO SE RECOJAN EN LA NUEVA ORDEN DE BOLSA.

La redacción del artículo daría a entender que cualquier nombramiento temporal podría estar sujeto al periodo de prueba y que esta decisión sería responsabilidad de los órganos de gestión del departamento de salud. Decisión tomada, en el mejor de los casos, de forma discrecional, y en el peor de ellos, de forma arbitraria buscando un objetivo que no está contenido en las normas que regulan el acceso al empleo público.

El Estatuto Marco, en su artículo 33 establece, además de lo recogido en el artículo 27 de la Orden de Bolsa, las **situaciones en las que no podrá estar sujeto al periodo de prueba el personal estatutario temporal cuando accede a un nombramiento temporal:**

"Estará exento del período de prueba quien ya lo hubiera superado con ocasión de un anterior nombramiento temporal para la realización de funciones de las mismas características en el mismo servicio de salud en los dos años anteriores a la expedición del nuevo nombramiento".

El contenido de esta Orden, tal y como fue publicada en el DOGV, podría causar indefensión en el personal estatutario que accede a través de la Bolsa de Trabajo a un empleo temporal, al no contemplar las situaciones que llevan a estar exento de la aplicación del periodo de prueba.

NECESIDAD DE INSTRUCCIONES CLARAS Y DE UNA MAYOR VIGILANCIA DEL PROCEDIMIENTO, PARA PRESERVAR LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES.

El SIMAP, desde hace años, viene solicitando la intervención de la DG de RRHH, con una vigilancia más estrecha de la aplicación de la norma que regula el periodo de prueba, junto con el correcto funcionamiento de la Comisión Sectorial de Seguimiento.

Además, venimos reclamando como necesarias la emisión de unas instrucciones claras de cómo debería procederse cuando se aplique el periodo de prueba, de las fases del procedimiento contradictorio y de la imprescindible **información previa a la resolución** de la no superación del periodo de prueba, de hacer efectivo el cese y de la suspensión en los listados de las Bolsa, para no causar tanta indefensión.

También, es ineludible establecer una **proporcionalidad al hecho probado** que determina la no superación del periodo de prueba en el tiempo de suspensión en los listados de la Bolsa de Trabajo.

La DG RRHH debería también perseguir determinadas prácticas, como **someter a presiones al trabajad@r temporal** que ha obtenido un nombramiento temporal **para que renuncie** al mismo dejándole claro que, en caso contrario, se le aplicará el periodo de prueba y no lo superará, lo que supondrá la suspensión en la Bolsa de Trabajo durante un año, pero sin embargo, si renuncia al nombramiento voluntariamente contactarán con la Bolsa de Trabajo, para que no se le penalice por la renuncia.

La interpretación de lo que conlleva el periodo de prueba por parte de los responsables de los departamentos de salud está suponiendo conductas inaceptables en su aplicación y resolución, por lo que resulta absolutamente necesario la correcta regulación de la norma y el procedimiento y por ello sería de utilidad confeccionar **un manual de buenas prácticas** para orientación a las gerencias.

APLICACIÓN INCORRECTA Y RESTRICTIVA DEL ESTATUTO MARCO

La Orden anterior de 2009, actualmente derogada, aunque sí contenía la regulación de la excepción en la aplicación del periodo de prueba al personal estatutario temporal su redacción tampoco resultaba correcta, ya que era más restrictiva que el contenido del artículo 33 del Estatuto Marco, y supuso múltiples problemas interpretativos con un grave perjuicio a los trabajadores temporales que accedían a un empleo temporal, causando indefensión y siendo sometidos al periodo de prueba cuando legalmente no deberían haber estado sujetos al mismo.

Orden de 5 de octubre de 2009: Artículo 11.2...

*“Estará exento del período de prueba quien ya lo hubiera superado con ocasión de un anterior nombramiento temporal para la **realización de las mismas funciones** en la Conselleria de Sanidad en los dos años anteriores a la expedición del nuevo nombramiento”.*

Es importante resaltar que el Estatuto Marco se refiera a que estará exento del periodo de prueba aquel que *“lo hubiera superado con ocasión de un anterior nombramiento temporal para **la realización de funciones de las mismas características**”*. Sin embargo, la Orden de 5 de octubre de 2009 hace referencia a *“**las mismas funciones**”*.

Las funciones exactas y específicas de un determinado puesto de trabajo pueden variar dentro de las instituciones sanitarias públicas valencianas de un departamento de salud a otro, pero **las funciones de las mismas características son fundamentalmente las que atañen a la categoría**

profesional y que de forma general son las mismas en todos los departamentos de salud de la Conselleria de Sanidad.

LA SITUACIÓN ACTUAL PROVOCA UN PERJUICIO PARA EL TRABAJADOR TEMPORAL Y CREA INDEFENSIÓN

La Orden de 2009 no hacía referencia a funciones de las mismas características sino que establecía la necesidad de haber realizado las mismas funciones exactas del puesto de trabajo. Se aplicó, por tanto, de forma incorrecta la ley del Estatuto Marco, y de forma absolutamente restrictiva.

Pese a que la mayoría del personal afectado por una aplicación incorrecta del periodo de prueba no suele ir más allá de realizar una reclamación en fase administrativa, **existen sentencias recientes** que no aceptan como correcto el término de “las mismas funciones” para justificar someter al periodo de prueba a un trabajador temporal que en aplicación del Estatuto Marco estaría exento del mismo, indicando que la carga de la prueba de las funciones debe aportarla la administración, cosa complicada cuando dichas funciones no están actualizadas, ni siquiera de forma general: nuestro servicio de salud no ha desarrollado la normativa básica del Estatuto Marco, ni tampoco la de los puestos de trabajo, ya que **no se han publicitado los descriptores tipo** de los puesto de trabajo, tal como se incluyó en el PORH actualmente vigente.

De todo ello se deduce que la situación actual provoca un perjuicio para el trabajador temporal y crea indefensión, al permitir someter al periodo de prueba a trabajadores con nombramientos temporales donde no cabría nunca la posibilidad de hacerlo al cumplir los requisitos legales del Estatuto Marco de excepción del mismo.

CONCLUSIÓN

La Conselleria de Sanidad debe corregir y volver a publicar en el DOGV el contenido del artículo 27 de la Orden 4/2019, en el que se incluya de forma completa y exacta el contenido del artículo 33 del Estatuto Marco que no aparece en este artículo:

“Estará exento del período de prueba quien ya lo hubiera superado con ocasión de un anterior nombramiento temporal para la realización de funciones de las mismas características en el mismo servicio de salud en los dos años anteriores a la expedición del nuevo nombramiento”.

No resulta correcto reproducir en la nueva Orden de Bolsa el texto anterior de la Orden de 2009, ya que, como se ha demostrado, no se ajusta a derecho y desvirtúa el contenido del Estatuto Marco, por lo que la única solución aceptable para SIMAP-PAS es que la nueva Orden de Bolsa reproduzca textualmente el contenido del artículo 33 el Estatuto Marco en la regulación del periodo de prueba.

Versió en **valencià**

www.simap-pas.es

3 de febrer de 2020

EL PERÍODE DE PROVA I ELS SEUS EFECTES DELETERIS

- * El període de prova regulat en la nova Ordre de Borsa de Treball crea indefensió.
- * No conté las exempcions, la qual cosa “permetria” la seua aplicació a totes les persones que accedisquen a un nou nomenament temporal.
- * SIMAP-PAS insta a la Conselleria de Sanitat a la seua correcció i publicació en el DOGV.



Estimats/ades amics/gues: SIMAP-PAS té una llarga experiència de casos en els quals l'anomenat **període de prova** no ha sigut utilitzat de manera correcta i la conseqüència de la no superació del mateix ha suposat vertaders problemes personals als treballadors afectats, per la pèrdua del treball, la qualificació negativa de les seues capacitats per a l'acompliment del mateix i, sobretot, per la severitat de les conseqüències que imposa la Conselleria de Sanitat, aplicant sempre el període de suspensió màxim d'un any en els llistats de la Borsa de Treball, sense estudiar la proporcionalitat del temps de la suspensió a la "possible falta de coneixements i capacitats" que s'imputen al personal temporal.

SIMAP-PAS ha detectat "abusos" en l'aplicació del període de prova, bé perquè la finalitat era suplir la Disposició Addicional primera de l'Ordre de 2009 (contractes temporals fora de borsa) o córrer llocs en els llistats de la Borsa fins a arribar a la persona prèviament seleccionada.

Aquesta aplicació, sense una base objectiva, del període de prova i/o la falta de superació del mateix als treballadors temporals, als quals se'ls ha "acusat" de no fer bé el seu treball és relativament freqüent i resulta una pràctica cruel, a més d'il·legal.

El 25 de novembre de 2019 es va publicar al DOGV l'Ordre 4/2019, la nova Ordre de Borsa, per la qual es regula el procediment de selecció de personal temporal per a la cobertura de places estatutàries.

Teníem l'esperança que les organitzacions sindicals de la taula sectorial corregiren aquesta situació. Doncs NO.

La redacció de l'article que regula el període de prova és incompleta i fa que el seu contingut siga contrari a l'Estatut Marc, al no incorporar en el seu articulat les excepcions a la seua aplicació, recollides en el seu article 33, que versa sobre la selecció del personal temporal en els diferents serveis de salut.

Costa entendre què ha pogut portar als sindicats de taula sectorial a donar per bo el contingut de la regulació del període de prova. No trobem justificació a aquesta greu omisió, la conseqüència de la qual podria portar a aplicar el període de prova a qualsevol nomenament temporal, i que siga cada treballador el que haja d'enfrontar-se a l'administració per a defensar els seus drets.

L' article 27 de l'Ordre de Borsa actualment vigent estableix:

Article 27. Període de prova i efectes

- 1. El personal que subscriga un nomenament temporal, podrà estar subjecte a un període de prova durant el qual serà possible la resolució de la relació laboral a instàncies de qualsevol de les parts.*
- 2. El període de prova no podrà superar els tres mesos de treball efectiu en el cas de personal previst en els articles 6.2.a i 7.2.a de la Llei 55/2003, de 16 de desembre, de l'Estatut Marc
del personal estatutari dels serveis de salut, i els dos mesos per a la resta del personal.*
- 3. En cap cas el període de prova podrà excedir de la meitat de la duració del nomenament, si està precisat en el nomenament.*
- 4. La falta de superació del període de prova suposarà la suspensió de les llistes d'ocupació temporal durant un període no superior a un any en la categoria objecte de la no superació. Requerirà d'un informe motivat de la persona titular de la gerència o direcció de la Institució, i exigirà el corresponent procediment contradictori que es tramitarà de conformitat amb el que es preveu en la legislació vigent. De les suspensions per no superació del període de prova s'informarà la Comissió Sectorial de Seguiment corresponent.*

EXISTEIXEN SITUACIONS EN LES QUALS EL PERSONAL ESTATUTARI AMB UN NOMENAMENT TEMPORAL NO PODRÀ ESTAR SUBJECTE AI PERÍODE DE PROVA, ENCARA QUE NO ES RECULLEN EN LA NOVA ORDRE DE BORSA.

La redacció de l'article donaria a entendre que qualsevol nomenament temporal podria estar subjecte al període de prova i que aquesta decisió seria responsabilitat dels òrgans de gestió del departament de salut. Decisió presa, en el millor dels casos, de manera discrecional, i en el pitjor d'ells, de manera arbitrària buscant un objectiu que no està contingut en les normes que regulen l'accés a l'ocupació pública.

L'Estatut Marc, en el seu article 33 estableix, a més del recollit en l'article 27 de l'Ordre de Borsa, les **situacions en les quals no podrà estar subjecte al període de prova el personal estatutari temporal quan accedeix a un nomenament temporal:**

"Estarà exempt del període de prova qui ja l'haguera superat en ocasió d'un anterior nomenament temporal per a la realització de funcions de les mateixes característiques en el mateix servei de salut en els dos anys anteriors a l'expedició del nou nomenament".

El contingut d'aquesta Ordre, tal com va ser publicada en el DOGV, podria causar indefensió en el personal estatutari que accedeix a través de la Borsa de Treball a una ocupació temporal, al no contemplar les situacions que porten a estar exempt de l'aplicació del període de prova.

NECESSITAT D'INSTRUCCIONS CLARAS I D'UNA MAJOR VIGILÀNCIA DEL PROCEDIMENT, PER A PRESERVAR ELS DRETS DELS TREBALLADORS.

El SIMAP, des de fa anys, ve sol·licitant la intervenció de la DG de RH, amb una vigilància més estreta de l'aplicació de la norma que regula el període de prova, juntament amb el correcte funcionament de la Comissió Sectorial de Seguiment.

A més, venim reclamant com a necessàries l'emissió d'unes instruccions clares de com hauria de procedir-se quan s'aplique el període de prova, de les fases del procediment contradictori i de la imprescindible **informació prèvia a la resolució** de la no superació del període de prova, de fer efectiu el

cessament i de la suspensió en els llistats de les Borsa, per a no causar tanta indefensió.

També, és ineludible establir una **proporcionalitat al fet provat** que determina la no superació del període de prova en el temps de suspensió en els llistats de la Borsa de Treball.

La DG RH deuria també perseguir determinades pràctiques, com **sotmetre a pressions al treballador/a temporal** que ha obtingut un nomenament temporal **perquè renunci** al mateix deixant-li clar que, en cas contrari, se li aplicarà el període de prova i no el superarà, la qual cosa suposarà la suspensió en la Borsa de Treball durant un any, però no obstant això, si renúncia al nomenament voluntàriament contactaran amb la Borsa de Treball, perquè no se li penalitze per la renúncia.

La interpretació del que comporta el període de prova per part dels responsables dels departaments de salut està suposant conductes inacceptables en la seua aplicació i resolució, per la qual cosa resulta absolutament necessari la correcta regulació de la norma i el procediment i per això seria d'utilitat confeccionar **un manual de bones pràctiques** per a orientació a les gerències.

APLICACIÓ INCORRECTA I RESTRICTIVA DE L'ESTATUT MARC

L'Ordre anterior de 2009, actualment derogada, encara que sí que contenia la regulació de l'excepció en l'aplicació del període de prova al personal estatutari temporal la seua redacció tampoc resultava correcta, ja que era més restrictiva que el contingut de l'article 33 de l'Estatut Marc, i va suposar múltiples problemes interpretatius amb un greu perjudici als treballadors temporals que accedien a una ocupació temporal, causant indefensió i sent sotmesos al període de prova quan legalment no haurien d'haver estat subjectes a aquest.

Ordre de 5 d'octubre de 2009: Article 11.2...

*“Estarà exempt del període de prova qui ja l'haguera superat en ocasió d'un anterior nomenament temporal per a la **realització de les mateixes funcions** en la Conselleria de Sanitat en els dos anys anteriors a l'expedició del nou nomenament”.*

És important ressaltar que l'Estatut Marc es referisca al fet que estarà exempt del període de prova aquell que *“l'haguera superat en ocasió d'un anterior nomenament temporal per a la **realització de funcions de les mateixes característiques**”.* No obstant això, l'Ordre de 5 d'octubre de 2009 fa referència a *“**les mateixes funcions**”.*

Les funcions exactes i específiques d'un determinat lloc de treball poden variar dins de les institucions sanitàries públiques valencianes d'un departament de salut a un altre, però **les funcions de les mateixes característiques són fonamentalment les que concerneixen a la categoria professional** i que de manera general són les mateixes en tots els departaments de salut de la Conselleria de Sanitat.

LA SITUACIÓ ACTUAL PROVOCA UN PERJUDICI PER AI TREBALLADOR TEMPORAL I CREA INDEFENSIÓ

L'Ordre de 2009 no feia referència a funcions de les mateixes característiques sinó que establia la necessitat d'haver realitzat les mateixes funcions exactes del lloc de treball. Se va aplicar, per tant, de manera incorrecta la llei de l'Estatut Marc, i de forma absolutament restrictiva.

Malgrat que la majoria del personal afectat per una aplicació incorrecta del període de prova no sol anar més enllà de realitzar una reclamació en fase administrativa, **existeixen sentències recents** que no accepten com a correcte el terme de “les mateixes funcions” per a justificar sotmetre al període de prova a un treballador temporal que en aplicació de l'Estatut Marc estaria exempt d'aquest, indicant que la càrrega de la prova de les funcions ha d'aportar-la l'administració, cosa complicada quan aquestes funcions no estan actualitzades, ni tan sols de manera general: el nostre servei de salut no ha

desenvolupat la normativa bàsica de l'Estatut Marc, ni tampoc la dels llocs de treball, ja que **no s'han publicat els descriptors tipus** dels lloc de treball, tal com es va incloure en el PORH actualment vigent.

De tot això es dedueix que la situació actual provoca un perjudici per al treballador temporal i crea indefensió, en permetre sotmetre al període de prova a treballadors amb nomenaments temporals on no hi hauria mai la possibilitat de fer-ho en complir els requisits legals de l'Estatut Marc d'excepció d'aquest.

CONCLUSIÓ

La Conselleria de Sanitat ha de corregir i tornar a publicar en el DOGV el contingut de l'article 27 de l'Ordre 4/2019, en el qual s'incloua de manera completa i exacta el contingut de l'article 33 de l'Estatut Marc que no apareix en aquest article:

“Estarà exempt del període de prova qui ja l'haguera superat en ocasió d'un anterior nomenament temporal per a la realització de funcions de les mateixes característiques en el mateix servei de salut en els dos anys anteriors a l'expedició del nou nomenament”.

No resulta correcte reproduir en la nova Ordre de Borsa el text anterior de l'Ordre de 2009, ja que, com s'ha demostrat, no s'ajusta a dret i desvirtua el contingut de l'Estatut Marc, per la qual cosa l'única solució acceptable per a SIMAP-PAS és que la nova Ordre de Borsa reproduïska textualment el contingut de l'article 33 l'Estatut Marc en la regulació del període de prova.

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



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-pas.es

Para recibir noticias de SIMAP PAS en el canal Telegram:

<https://t.me/joinchat/AAAAAEhbCD6wPO176cRi8g>

| Departamento | Teléfono | E-mail | Responsables |
|---|--|---|---|
| SIMAP SEDE | 96 193 07 23 | simap_administracion@simap.es simap_documentacion@simap.es simap_consultas@simap.es | |
| JUNTA DIRECTIVA SIMAP y SIMAP-PAS | 96 193 07 23 | simap_presidencia@simap.es simap_vicepresidencia@simap.es simap_secretaria@simap.es simap_tesoreria@simap.es | Concha Ferrer Noemí Alentado Pilar Martí Miguel Pastor Mariela Lucas |
| PREV.RIESGOS LABORALES | 96 193 07 23 | simap_prl@simap.es | Pilar Martí 601 185 838 |
| CURSOS OPE | 96 193 07 23 | simap_cursosope@simap.es | |
| SIMAP-PAS Administrativos | 96 193 07 23 | simap-pas@simap.es | Vicent Tur 682 893 989 Carlos Alcoriza 683 282 633 |
| RESIDENTES | 96 193 07 23 | simap_residentes@simap.es | Miguel Pastor Celia Monleón Noemí Alentado |
| SALUD MENTAL | 96 193 07 23 | simap_saludmental@simap-pas.es | Ana Sánchez |
| Vinaroz Castellón | 96 193 07 23 | simap_castello@simap.es simap_vinaroz@simap.es | Concha Ferrer |
| La Plana | 96 193 07 23 | simap_laplana@simap.es | Ximo Michavila Marién Vilanova 603 112 418 |
| Sagunto | 96 233 93 87 | simap_sagunto@simap.es | Ximo Michavila Marién Vilanova 603 112 418 |
| Valencia Clínico-Malvarrosa | 96 197 36 40 Ext 436 184 | simap_clinico@simap.es | Celia Monleón 622 868 333 |
| Valencia Arnau de Vilanova-Lliria | 96 197 61 01 | simap_arnau@simap.es | Carmen Martín 601 155 574 Carlos Alcoriza 683 282 633 |
| Hospital de Lliria | 96 197 61 01 | simap_lliria@simap.es | M ^a José Álvarez 601 149 426 |
| Valencia La Fe | 96 124 61 27 Ext 246 127 Ext 412 447 | simap_lafe@simap.es | Carmen Álvarez 611 351 783 M ^a José Pons 611 351 076 Miguel Pastor |
| Requena | 96 233 92 81 | simap_requena@simap.es | Lina Ribes |
| Valencia Consorcio Hospital General | 96 313 18 00 Ext 437 485 | simap_consorciogeneral@simap.es | Edmundo Febré |
| Valencia Estatutarios Hospital General | 96 193 07 23 | simap_hgeneralvalencia@simap.es | M ^a Enriqueta Burchés 640 096 389 Mercedes Barranco |
| Manises | 96 193 07 23 | simap_manises@simap.es | M ^a Enriqueta Burchés 640 096 389 |
| Valencia Dr. Peset | 96 162 23 32 | simap_peset@simap.es | Amparo Cuesta 603 106 771 Pilar Martí 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 | simap_alzira@simap.es | Pedro Durán |
| Xàtiva | 682 081 940 | simap_xativa@simap.es | Vicente Orengo 682 081 940 |

| | | | |
|---|--|---|---|
| Gandía | 96 284 95 00 Ext 435 478 | simap_gandia@simap.es | Noemí 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 Carol Ramos |
| Denia Estatutarios | 682 076 471 | simap_lapedrera@simap.es simaplapedrera@gmail.com | Pepa Bodí Carles Valor 682 076 471 |
| San Juan | 611 350 631 | sanjuan_simap-pas@simap-pas.es simap_sanjuan@simap.es | Ángela Aguilera 611 350 631 Mª José Álvarez 601 149 426 |
| Orihuela Elche Alcoy Vilajoiosa H.General de Alicante Elda Torrevieja Elx-Vinalopó Servicios Centrales, Salud Pública e Inspección | 96 284 95 00 Ext 435 478 96 197 36 40 Ext 436 184 | 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 simap_servcentrales.sp.inspecc@simap.es | Noemí Alentado 611 350 820 Celia Monleón 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).

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