

25 de maig 2015

ELECCIONS SINDICALS

UNIVERSITAT AUTÒNOMA DE BARCELONA

UAB



Hi som ~~X~~tu

Programa

PERSONAL DOCENT i INVESTIGADOR

PER UNA UNIVERSITAT PÚBLICA DE QUALITAT

I AL SERVEI DE LA SOCIETAT



*CENTRAL SINDICAL INDEPENDENT i DE FUNCIONARIS
SECCIÓ SINDICAL DE LA CSI-F A LA UAB*

PRESENTACIÓ

La Central Sindical Independent i de Funcionaris, CSI-F, és el Sindicat més representatiu en el conjunt de les administracions públiques, amb una implantació creixent en l'empresa privada i amb una presència activa a Europa, dins dels fòrums de diàleg social, participant en els òrgans de govern de la Confederació Europea de Sindicats Independents (CESI) i formant part d'altres organismes internacionals.



CSI-F ofereix a la societat una opció sindical moderna, alternativa als sindicats tradicionals i que afronta els problemes i demandes dels ciutadans des d'un punt de vista estrictament professional i independent.

Aquesta opció ens dóna la possibilitat de treballar des d'una posició, professional i constructiva, apostant sempre en primer terme per la negociació com a alternativa a la confrontació, sense deixar de banda les mesures de pressió sindical que considerem

oportunes en cada moment.

El tenir representació a la Junta de Personal i al Comitè d'Empresa ens porta a vetllar per:

- la informació sobre la situació econòmica i general de la UAB.
- ser la veu dels treballadors i vetllar per la bona marxa davant de la UAB en la convocatòria i execució de concursos de places de professorat i d'investigadors amb contracte laboral, així com del bon funcionament dels processos d'oposició dels funcionaris.
- Informar de les decisions adoptades sobre: reestructuració de plantilla, reduccions de jornada, plans de formació del PDI, estudi de l'establiment de sistemes de primes o incentius, de valoració de llocs de treball, etc.

Com a agent actiu de la societat civil, aspirem a oferir una alternativa sindical que respongui a la necessitat de donar un nou impuls a la nostra democràcia, amb més vies de participació i una absoluta transparència a l'hora de donar compte dels diners públics. CSI-F es va sumar des del primer moment a la necessitat de desenvolupar una Llei de Transparència, avançant-se a la seva entrada en vigor amb la publicació anual dels nostres comptes en mitjans de comunicació, xarxes socials i les nostres webs, avalades per una auditoria externa i, per tant, independent del sindicat.

CSI-F, des dels seus inicis és un sindicat professional, independent, dialogant, negociador, de futur i de serveis. El que ens permet plena llibertat per fer propostes i reivindicacions en tots els fòrums i àmbits de negociació sense consignes ni dependències polítiques. CSI-F és l'únic sindicat independent i professional present en els fòrums del diàleg social i en totes les meses generals de negociació de les administracions públiques.

El fet que en la nostra candidatura hi hagi un total de 58 companyes i companys -28 (funcionaris) i 30 (laborals)-, respectivament, ens encoratja a renovar els compromisos que sempre hem tingut: estabilitat, promoció, millores salarials i socials i de condicions de treball en l'àmbit de la nostra Universitat.



ASPECTES RETRIBUTIUS

Venim d'una greu situació, motivada per una crisi econòmica i financera profunda, que ens ha portat a que l'atur el pateixi el 25% de la població i en menors de 25 anys, més del 50%.

Aquesta crisi ha suposat una caiguda dels ingressos públics, agreujada pel brutal creixement de les estructures polítiques de les administracions públiques (Estat, CCAA i entitats locals).

Davant d'aquesta realitat ens trobem amb una ofensiva, des de tots els fronts polítics, contra el sector públic, culpabilitzant els seus empleats amb tot tipus de tòpics. Aquesta deslegitimació del sector públic és afavorida pels que pretenen fer dels serveis públics un gran negoci per la via de la privatització i per aquells que veuen els empleats públics com a obstacles per a les seves pràctiques de corrupció.

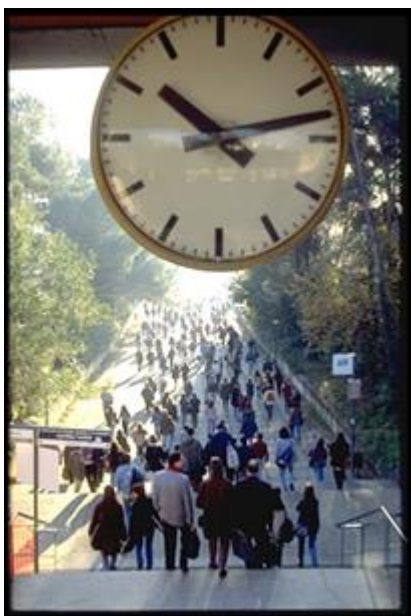
En aquest context, i sota la fal·làcia que "tenir drets és ser un privilegiat social", des de diferents governs, partits i responsables polítics es va projectar a la societat una imatge dels empleats públics com a privilegiats, fal·làcia que serveix de coartada per imposar mesures injustes, inútils i ineficaces.



Els que van llançar aquest atac a les administracions públiques, estan deliberadament ignorant o amagant la realitat del nostre país amb unes administracions públiques que, en contra del que es diu, tenen una ràtio d'empleats públics molt per sota de la mitjana de Unió Europea, en especial, a Catalunya.

Els empleats públics, tenen en aquests moments una taxa de temporalitat del 25% i després de les retallades, els seus salaris en molts casos, són inferiors a 1.000 euros.

Al maig de 2010 el govern va reduir les retribucions dels empleats públics (de mitjana el 5% i arribant en molts casos el 10%). Al juliol de 2012, se suprimeix la paga extraordinària del mes de desembre a la que cal afegir les congelacions salarials de diversos exercicis. Això suposa una pèrdua del poder adquisitiu dels empleats públics d'un 30% de mitjana, en els últims cinc anys. Cal recordar, també, que del 1982 al 2009, la pèrdua acumulada respecte de l'IPC era del 38,18%.



Totes aquestes mesures venen acompanyades per un empitjorament de les condicions laborals dels empleats públics: increment d'hores de treball, reducció de plantilles, no cobertura de vacants, no substitució de les absències temporals ..., posant en risc el funcionament de serveis essencials de la nostra societat. A més de facultar les administracions per suspendre els convenis col·lectius i els acords ja signats.

El 2012 el problema eren els representants dels empleats públics i van ser reduïdes dràsticament les condicions que disposaven les organitzacions sindicals per a la defensa dels treballadors i dels serveis públics.

També el 2012, el Reial decret llei 3/2012, de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral, introdueix els expedients de regulació d'ocupació en el sector públic. Els excessos i malbarataments dels nostres polítics que ens van endeutar per a

molts anys, seran compensats amb la reducció traumàtica dels empleats públics i una minva de la qualitat dels serveis que reben els ciutadans.

Aquesta reforma laboral ha coartat la negociació col·lectiva de manera important, i ha imposat la modificació de les condicions laborals de forma unilateral i és la constant utilitzada pels empresaris per abordar diversos problemes en l'organització i estructura de les seves empreses.

Avui, els serveis públics estan aguantant la pressió de les retallades i garanteixen la qualitat de les seves prestacions gràcies precisament a l'esforç i la professionalitat dels empleats públics.



CSI-F és conscient de l'actual situació global de crisi econòmica. En aquest context, la funció pública s'ha d'enfrontar a la creixent exigència d'eficàcia i eficiència en la gestió dels recursos posats a la seva disposició. Un context que ha de ser aprofitat com a oportunitat per a promoure un canvi en el procés de modernització de la nostra Administració Pública. De la mateixa manera, s'ha d'aprofitar per a dissenyar i executar un canvi en el model productiu al nostre país, així com modificar allò que és objectivament millorable.

La CSI-F, com a sindicat professional i independent, creu fermament en la negociació com l'eina adequada per apropar postures amb els diferents governs, partits polítics, agents socials i empresaris.

En definitiva no som la causa de la crisi ni els empleats públics ni els treballadors del sector privat.

S'ha volgut associar dèficit públic, amb serveis públics i empleats públics. Cal deixar clar al ciutadà quina és la diferència entre el que són les administracions públiques i els Empleats Públics i el que no ho és. I quins pressupostos hi ha per Serveis Públics en les Administracions Públiques i quins pressupostos es gasten en altres 'afers' que no són serveis públics, així s'aclaririen moltes coses.

La CSI-F sempre ha defensat que hi ha d'haver el nombre just d'Empleats Públics, ni un més però tampoc ni un menys, per prestar els Serveis Públics que els ciutadans demanden. Amb una taxa de reposició zero, el que es vol transmetre al ciutadà és que es pot fer el mateix amb menys treballadors, i això no és cert. No es podrà donar la qualitat necessària i demandada.

Ens sentim decebuts en aquesta situació, amb els responsables polítics, siguin del signe que siguin, que confonen fermesa i rigor amb imposició. Reclamem per als Empleats Públics la capacitat de negociació, ara minvada, si no inexistent.

El treball des de la CSI-F, com a sindicat més representatiu, independent i professional té com a objectius prioritaris: la creació d'ocupació estable, el manteniment d'uns serveis públics moderns i eficients que donin resposta a les necessitats de la societat i la recuperació de les millors condicions laborals possibles.



La societat té dret a que les administracions li facilitin uns serveis compromesos amb els principis de qualitat i eficàcia. La modernització de les administracions és una demanda social absolutament justificada per dotar els serveis públics d'agilitat, eficàcia, transparència i

responsabilitat. Perquè el públic importa i no ens podem permetre un funcionament inadequat.

Tanmateix, cal reivindicar el paper fonamental dels empleats públics en la societat, en la prestació de serveis i en el funcionament de l'Estat del Benestar. Hem patit, en els darrers anys, campanyes de desprestigi per part de diferents sectors d'opinió, econòmics i polítics, contra els treballadors de les diferents administracions. S'ha posat en qüestió la nostra funció, la nostra professionalitat o el volum de les nostres plantilles per justificar les retallades en les nostres condicions laborals o la pèrdua de recursos humans.



Així mateix, la prevenció de riscos laborals és una àrea d'obligat compliment per a l'Administració i les empreses, però es suma a les conseqüències negatives de les retallades ja que està deixant de ser una prioritat i cada vegada està dotada de menor pressupost, exposant així als treballadors a situacions més insegures i afectant la seva salut laboral. Treballem per un entorn saludable i segur per als treballadors, demostrant que la prevenció de riscos no és una opció, sinó una important obligació.

La conciliació de la vida familiar amb la vida laboral és un element essencial en el desenvolupament equilibrat d'una societat avançada, que té com a valor fonamental la igualtat dels seus ciutadans. Cal establir mesures actives de conciliació, que permetin als Empleats Públics compatibilitzar el desenvolupament de la seva carrera professional amb una vida familiar plena, per tal d'evitar que les persones es vegin obligades a triar entre treball i família.

POLÍTICA UNIVERSITÀRIA

La CSI·F, tant a nivell nacional com estatal, s'ha involucrat profundament en la defensa i reivindicació de la millora del poder adquisitiu dels treballadors dels serveis públics que des de 2010 han vist disminuït en aquest concepte els seus salaris entre el 20 i el 25%. En conseqüència hem participat en accions conjuntes amb altres sindicats en la reclamació del que se'ns devia, en la negociació en les diverses mesos i, sempre que ha estat necessari, en la interposició d'accions jurídiques en contra de les actuacions de les administracions autonòmiques i estatals. Hem de recordar que les eleccions del proper 25 de maig són per a l'elecció de membres en els òrgans de representació del professorat contractat (Comitè d'Empresa) i del professorat funcionari (Junta de Personal). Per això, tot i estar d'acord amb els nostres companys de CSI·F a nivell global, la nostra actuació immediata ha de quedar circumscrita a les accions concretes que es dirimeixen en el nostre àmbit més proper, el de la Universitat Autònoma en tots els seus centres, facultats i escoles. Tot i que és obvi el recordar-ho, cal tenir en compte que la negociació dels representants dels treballadors amb el Govern de la Universitat sobre les condicions del treball acadèmic queda protegida en normatives legals del major rang jurídic, molt més gran que el de les normatives estatutàries de la Universitat, que són les que donen cobertura legal a altres processos electorals que tenen lloc dins del nostre entorn.

La filosofia general d'acció sindical que es troba en l'ànim del professorat que ens hem presentat a les llistes de la CSI·F a la UAB consisteix en obtenir les millors condicions de treball per al professorat en tots els seus estaments i circumstàncies. Però no volem això per aconseguir per als nostres representats canongies o sinecures; ben al contrari, ho volem amb



totes les nostres forces perquè som de l'opinió que unes millors condicions de treball del professorat porten, indefectiblement, cap a un millor servei docent i de recerca. I aquest darrer element és el que se'ns ha d'exigir, i és el que podem oferir a la societat. L'altre vector d'acció del nostre col·lectiu ha de ser, sens dubte, la tendència cap a la consecució de la primacia per a la nostra Universitat, en el nostre context, català, espanyol i europeu.

Baixant a nivells concrets de la situació actual, en la qual a la precarietat pressupostària s'uneix una certa tendència privatitzadora de l'ensenyament universitari, cal estar amatents a cadascuna de les tendències polítiques que afecten l'ensenyament superior. Són moviments que, en el moment actual, es materialitzen en el canvi de plans d'estudi, que poden resumir-se en el 3 + 2. Aquest canvi ara no sembla adequat per motius d'oportunitat, quan fa poc temps que s'ha implantat l'anomenat pla de Bolonya en forma de graus de 240 crèdits i 4 anys de durada. Però, a més, pot produir una segmentació i discriminació acadèmica en funció no de l'esforç de l'estudiant, sinó més aviat en el de les seves condicions econòmiques per al finançament dels seus estudis.

En el moment present, la nostra Universitat es troba immersa en un procés de canvi en la quantificació de l'activitat acadèmica del professorat. Aquest fet té una gran influència en el càlcul de la plantilla del professorat que ha de quedar adscrit als diferents departaments; per aquest mateix motiu, la modificació dels plans d'estudis pot influir, i no precisament de manera positiva, en aquesta quantificació. No obstant això, també ho fa la investigació, que per fi, entra en joc a l'hora de determinar oficialment aquesta activitat; encara que no ho fa en pla d'igualtat amb l'activitat docent, però sí en molta major mesura que el que es venia comptabilitzant en temps passats.



Es podria dir que la recerca ha passat de ser una activitat permesa, però no comptabilitzada com una activitat que generés necessitats de creixement de plantilla, a ser més o menys exigida i exigible al professorat. No obstant això, el desequilibri entre la docència i la recerca segueix encara existint, ja que el professorat que no dona les seves classes programades pot ser expedientat, però si no fa recerca, se li adjudiquen 28 crèdits docents i amb això queda autoritzat a excloure aquesta part de la seva ineludible activitat acadèmica.

CSI-F es troba directament involucrat en el seguiment del model d'activitat acadèmica implantat per l'Equip de Govern, en pertànyer a la Comissió de Seguiment del Model d'Activitat Acadèmica, i en la influència d'aquesta activitat en la modelització de la plantilla dels departaments. En aquest crucial assumpte del nostre present, CSI-F té les idees clares: està completament d'acord amb el concepte que la investigació ha de ser considerada en l'activitat acadèmica del professorat en pla d'igualtat amb l'activitat docent i que ha de tenir la corresponent influència en el càlcul de les necessitats pressupostàries per fixar la plantilla. No obstant això, suggerim prudència en la implantació progressiva del model, sobretot en aquells departaments que, per la seva trajectòria històrica, poden veure's afectats negativament amb una aplicació dràstica i indiscriminada del nou model.

Un altre element important en la nostra acció sindical la situem en l'exigència d'una major potenciació d'una autèntica Mesa Negociadora. Dient-ho més clar, el professorat, tant el contractat com el funcionari, ha de tenir una discussió única amb l'Equip de Govern sobre les nostres condicions de treball en una única mesa negociadora, ja que tots som docents i tots vivim i subsistim d'un mateix i únic pressupost de la Universitat. El procediment de "divideix i venceràs", que l'Equip de Govern pot tenir la temptació d'utilitzar com a estratègia en les negociacions amb els representants dels treballadors, és completament inadequat i és una perversió de la unitat d'acció

sindical, ja que, per raons pressupostàries, es pot arribar a l'enfrontament entre col·lectius de professors en funció de la seva situació administrativa.

La Mesa Negociadora i les seves diferents subcomissions tècniques que eventualment puguin constituir-se no han de ser meres reunions informatives de l'Equip de Govern sobre el que es discutirà i, si escau, s'aprovarà en les denominades Comissions Delegades del Consell de Govern. La Mesa i les subcomissions han de ser autèntics llocs de discussió de les diferents alternatives que cadascuna de les parts estan disposades a comprometre's a complir i fer complir, un cop arribat, si és possible, a l'acord sobre les normatives que configuren els drets i les obligacions que, dins de l'àmbit competencial de la Universitat, es puguin establir.

CARRERA PROFESSIONAL I PROMOCIÓ

La CSI·F ha defensat, defensa i defensarà la Universitat com a servei públic fonamental, per això, un dels objectius de la seva acció és la defensa del caràcter de funcionari públic d'una bona part del professorat. Tot això ho considera perfectament compatible amb la coexistència d'altres formes d'accés a la funció pública com són les diverses figures i nivells de professor contractat que estan establertes en forma paral·lela amb els nivells de professor funcionari. A més, la CSI·F vol defensar millors condicions per als professors contractats en formació que els permeti tenir expectatives concretes d'accedir a la condició de professor estable.

Pel que fa el professorat funcionari és el nostre objectiu defensar el següent:

i) Que el nombre de professors funcionaris a la universitat es mantingui i la defensa d'aquest principi serà prioritari en l'acció sindical de la CSI·F.

ii) Que la quota legal de reposició de places vacants per jubilació de professors titulars i catedràtics funcionaris, es mantingui amb places de funcionari.

iii) Que la promoció dels professors titulars a catedràtics s'efectuï mitjançant processos periòdics en els quals els mèrits professionals constitueixin el paràmetre fonamental en la seva avaluació, la transparència sigui la propietat principal en el seu funcionament i la seva resolució es basi en la justícia.

iv) La recuperació, quan això sigui possible, de l'establiment del dret a les diverses opcions d'anys sabàtics per a tot el professorat, tant funcionari com contractat.

v) La recuperació de diferents formes d'incentivació a la jubilació voluntària a partir dels 60 anys perquè tornin a ser un dret del professorat en general. I en sentit contrari, que la prolongació voluntària de la situació administrativa de professor en actiu, pugui realitzar-se i regular-se quan això ho permeti la legislació.

vi) Que hi hagi processos clars sobre la conversió voluntària dels professors contractats a la condició de professor funcionari quan això sigui possible dins la legislació vigent.



Pel que fa el professorat contractat és el nostre objectiu defensar els següents punts:

i) Que les condicions i requisits per a l'accés a la funció pública dels nivells de professorat estable siguin equivalents als exigits als funcionaris en els nivells corresponents; i que en conseqüència que els drets que els assisteixin siguin exactament els mateixos, inclosa la possibilitat d'accés a la direcció de l'Equip de Govern de la Universitat, quan això sigui possible per la legislació.

ii) Que el professorat estable, de manera voluntària pugui prolongar la seva condició de personal en actiu de forma similar als professors funcionaris.

iii) Que desapareguin els falsos associats i es mantinguin els drets dels que la seva figura contractual s'ajusta al definit per la llei.

iv) Que simplifiquin les tipologies de personal acadèmic en formació i que amb posterioritat a la consecució del doctorat, hi hagi un procés de concurs públic, transparent i just per a l'accés a l'inici de la carrera de professor universitari amb punt de partida en la categoria de professor Lector.



v) Que a la finalització del període de professor Lector, aquest professor pugui continuar la carrera universitària mitjançant l'accés a un segon concurs de similars característiques i exigències a les existents per als professors Titulars que permeti al professor accedir a la categoria d'Agregat.

vi) Que el procés de promoció dels professors agregats a la categoria màxima de catedràtic contractat es realitzi de forma conjunta, com fins ara es venia fent, tal i com es fa amb els professors titulars per accedir a la categoria de catedràtic numerari.

A més, dins de la nostra vocació de defensa dels drets i interessos de tots els treballadors de la Universitat Autònoma (PASL, PASF, PDIL, PDIF), defensarem la recuperació de drets que amb motiu (potser amb excusa) de la crisi ens van ser arrabassats, com ara, els ajuts socials, la conciliació de la vida familiar i laboral, els ajuts per desplaçament, menjador, i matriculació en estudis impartits a la UAB que puguin efectuar els familiars en primer grau de totes les persones adscrites a la UAB que treballem en aquesta Universitat.

IGUALTAT D'OPORTUNITATS

El Principi d'Igualtat constitueix un dels drets fonamentals reconeguts en tots els tractats i convenis internacionals. Per això, des de la **CSI·F** proposem:

- la creació de comissions paritàries en tota mena d'organismes on s'hagi de negociar pactes i acords sobre matèries concretes.
- El compromís en la lluita contra les discriminacions i la defensa de la igualtat.
- Establir mesures que impulsin la igualtat d'oportunitats en l'accés al treball prestant exclusiva i especial atenció als mèrits.

FEINA FETA

Durant els últims anys la **CSI·F** ha col·laborat, negociat i pactat al més alt nivell, tant dins com fora de la nostra Comunitat Autònoma. Podem destacar des del 2002:

- Signatura, el 13 de juny de 2006, de l'Estatut de la Funció Pública.
- Presentació d'esmenes a la nova Llei Orgànica d'Universitats.
- Participació, a nivell parlamentari, en la Llei d'Universitats Catalana.
- Consecució dels complements autonòmics, a iniciativa de la **CSI·F**.
- Millora dels complements dels TEU.
- El reconeixement per ofici dels quinquennis a totes les universitats de l'Estat.
- La concessió de l'avaluació de sis trams en lloc dels cinc legislats.
- Signatura, el 25 de setembre de 2006, a la Mesa de les Administracions Públiques, de l'acord referent als increments retributius, pagues extraordinàries, reducció de la temporalitat, etc., en el període 2007–2009.
- Cursos de formació gratuïts dels que s'ha beneficiat nombrós personal universitari.
- Assistència a les reunions de la Mesa d'Universitats de Catalunya.
- Aportació a l'Estatut del Personal Docent i Investigador temes tan importants com és la carrera del personal Docent i Investigador, la funcionarització, les retribucions bàsiques i complementàries, drets i deures, selecció de personal, jornada de treball, promoció interna, accés, trasllat i jubilació.
- La justa remuneració d'aquells TEU que imparten o imparteixen docència de segon cicle.
- Introduir suggeriments a l'esborrany de la Llei de la Ciència, especialment en aquells paràgrafs que diuen que els científics investigadors es consideraran acreditats per a Catedràtic d'Universitat, sense que existeixi reciprocitat.
- Acord sobre articulacions de la negociació col·lectiva en les administracions públiques.
- Acord amb el Govern per impulsar la bona administració, la qualitat, i la eficàcia dels serveis públics.
- Haver convençut els controladors de les Comissions d'avaluació de l'ANECA de tenir un tracte correcte pels avaluats.
- Negociació sobre el Reglament del Professorat.
- Seguiment i aportació de suggeriments a les polítiques de financiació de les universitats per promoure l'excel·lència acadèmica i incrementar l'impacte socioeconòmic del sistema universitari espanyol (SUE) i les seves mesures d'austeritat.
- Haver obtingut resultats positius en la defensa individual o col·lectiva del personal universitari en els corresponents Jutjats de torn.
- Pertànyer a la Confederació de Sindicats Europeus defensant la formació continua al llarg de la vida laboral (Long life learning).
- Col·laboració per a la posada en marxa de les directrius de l'Espai Europeu Universitari (Bolonya).
- La defensa incondicional de la continuïtat de MUFACE, ISFAS i MUGEJU.
- Introduir en la Llei de Seguretat i Salut Laboral el tema de l'encalçament moral en el treball.
- La defensa del canvi del Status Quo del professorat.
- Judicis guanyats contra les retallades.
- I diversitat d'altres consecucions i propostes.



CANDIDATS DE LA CSI-F

El professorat de la candidatura de la **CSI-F** és plural, independent, negociador i reivindicatiu. Us demanem el vostre recolzament.

A la Junta de Personal del Personal Docent i Investigador de la UAB:	Al Comitè d'Empresa del Personal Docent i Investigador de la UAB:
1.- Fernando López Aguilar 2.- Dolores Isabel Rexachs del Rosario 3.- Emilio Luque Fadón 4.- Carles Llorens Maluquer 5.- Francisco Javier Serrano García 6.- Pilar Orero Clavero 7.- Santiago Suriñach Cornet 8.- Remo Suppi Boldrito 9.- Carlota Poschenrieder Wiens 10.- Jordi Cortadella Morral 11.- Daniel Franco Puntos 12.- María Teresa Soto Sanfiel 13.- Ramón Corbalán Yuste 14.- David Jou i Mirabent 15.- Alejandro Rialp Criado 16.- Aurelio Ariza Fernández 17.- Maria Teresa Fernández Figueras 18.- Santiago Maspoch Andrés 19.- Jesús Matallanas García 20.- Maria Isabel Bielsa Marsol 21.- Francisco Javier Bafaluy Bafaluy 22.- Juan Camacho Castro 23.- María Pilar López Belbeze 24.- Xavier Verge Mestre 25.- Joaquim Coll Daroca 26.- Alfredo Ruiz Panadero 27.- Josep Rifà Coma 28.- Elena Valderrama Vallés	1.- Pilar Gómez Sánchez 2.- Jorge Luis Villamayor Leguizamon 3.- Laura María Espinola Brítez 4.- Javier Panadero Martínez 5.- Josefina Lenis 6.- César Esteban Acevedo Giménez 7.- Vicente José Ivars Camañez 8.- Daniel Campos Moreno 9.- Alvaro Wong González 10.- Albert Gutiérrez Milla 11.- Pau Aguila Moliner 12.- Juan Perendreu Sans 13.- Luis Berna Roqueta 14.- María Luz Muñoz Marín 15.- Isabel Sanfeliu Sala 16.- Salvador Altimir Losada 17.- Gemma Garcia Alonso 18.- José Luis Mate Sanz 19.- Joan Carles Ferreres Piñas 20.- Francesc Xavier Alvarez Calafell 21.- Mercedes Jiménez Blasco 22.- Sergio López Soriano 23.- Prassanna Ganesh Ravishankar 24.- Seyedarash Akbarinia 25.- Víctor Manuel Giménez García 26.- Santiago Marco Sola 27.- Vicente Méndez López 28.- Onur Ferhat 29.- Pedro Navalles Villar 30.- Ian Blanes Garcia

VOTA

