

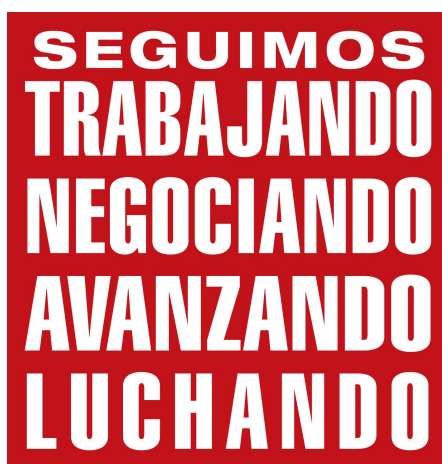
Ayuntamiento de Gijón/Xixón

Elecciones sindicales
5 de junio de 2019

**Ejerce tus derechos y
VOTA
COMISIONES OBRERAS**



**Personas como tú que se
comprometen a defender nuestros
derechos**



COMPROMISO de CONTINUIDAD

Después de años de trabajo sindical consolidado, CC.OO. se presenta a estas elecciones con una vocación de **continuidad** en sus planteamientos, perfeccionando las actuaciones realizadas hasta ahora.

CONCEPTO de EMPLEADO PÚBLICO

CC.OO. siempre ha defendido un concepto único de las personas empleadas por las distintas Administraciones. Dándose la igualdad de acceso al empleo público, no se entienden las diferencias y desigualdades entre trabajadores de una misma empresa.

DEFENSA de la NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Aunque el **derecho a la negociación colectiva está reconocido** en el Estatuto Básico del empleado público, en muchas ocasiones tanto la Administración como otros sindicatos se vencen a la tentación de las soluciones individuales o gremiales. **CC.OO. entiende que la única forma de** modernizar las Administraciones Públicas y lograr unos servicios públicos de calidad es a través de procedimientos colectivos que huyan del “¿qué hay de lo mío?”

INFORMACIÓN y TRANSPARENCIA en la ACCIÓN SINDICAL

Para CC.OO. la **participación** pasa por mantener un alto grado de **información clara y veraz** a todos los trabajadores y trabajadoras de forma habitual, por ello utilizamos correos electrónicos, hojas informativas *CCOO Informa* y sistemáticamente actualizamos nuestras páginas web, de acceso público a personas no afiliadas.

ASAMBLEAS GENERALES ABIERTAS

CC.OO. entiende y defiende la necesidad de llevar a cabo Asambleas Generales. Somos el único sindicato que las realiza de manera habitual y siempre en los momentos clave: negociación del Convenio; Calendarios Laborales, ofertas públicas de empleo, movilizaciones generales y sectoriales. Porque pensamos que la **información, participación y colaboración** de todos los que trabajamos en el Ayuntamiento de Gijón resulta imprescindible.

ESTAMOS a tu DISPOSICION Y SOMOS ACCESIBLES

Somos un sindicato fuerte y organizado, que engloba al conjunto de personal municipal, lo que nos permite estar presentes en **todos** los ámbitos de negociación (Ayuntamiento, Organismos Autónomos, Empresas Municipales) con una **perspectiva unificada y un trabajo coordinado**. Atendemos todo tipo de consultas sindicales y ofrecemos un asesoramiento jurídico eficaz muy reconocido por todos los usuarios.

UN SINDICALISMO PARTICIPATIVO, REIVINDICATIVO Y SOLIDARIO

Las líneas de trabajo no son nuevas. El planteamiento que se desarrolla desde CC.OO trata de buscar la mayor integración y coordinación de todo el conjunto de servicios,

organismos y empresas del Ayuntamiento de Gijón, superando la dispersión, y pretende conseguir una regulación común de las condiciones de trabajo en todo el ámbito municipal, sea cual sea su relación laboral y su puesto de destino. Ésto nos diferencia:

- Nuestro compromiso con las políticas de **igualdad de oportunidades**, con los colectivos discriminados en el trabajo y en la sociedad.
- Nuestro **trabajo contra cualquier forma de racismo y xenofobia** y la lucha por la mejora de la situación laboral y social de los inmigrantes.
- Nuestra **oposición al sindicalismo corporativo**, que sólo mira al interés de una categoría o colectivo determinado y se olvida de las implicaciones globales de las prácticas sindicales.
- Nuestra **defensa de los servicios públicos** y de la calidad del empleo, como instrumento de profundización de la democracia y de redistribución de la renta a favor de los que se encuentran más desfavorecidos.



RAZONES PARA VOTAR A CCOO

- **Coherencia y seriedad**, que nos permite adquirir un compromiso de eficacia necesario para la defensa y mejora de nuestras condiciones de trabajo, sin aventuras ni ocurrencias circunstanciales.
- **Cercanía a los trabajadores y trabajadoras y compromiso** de los miembros de sus candidaturas por defender y afianzar lo ya conseguido y por seguir mejorando las condiciones de trabajo.
- **Capacidad** para elaborar propuestas concretas, para negociar y alcanzar acuerdos beneficiosos, para movilizar a los trabajadores y trabajadoras con la contundencia necesaria, **sin importar el color del gobierno de turno**.
- **Firmeza** para proteger los derechos adquiridos y avanzar con nuevas reivindicaciones que den cuenta de las nuevas situaciones laborales y sociales.
- Autonomía para no estar condicionados en nuestra actuación por intereses partidistas. **Pero, a diferencia de otras opciones sindicales, sí tenemos ideología:** la salvaguarda de lo público nos diferencia de otros y nos sitúa en unas coordenadas ideológicas precisas, netamente de izquierdas. Y recordaremos que la entrada de la ultraderecha en las instituciones políticas ha de tener una respuesta también desde lo sindical: en ese frente estará siempre CCOO.



COMPROMISOS

Nuestro objetivo general para este nuevo periodo será el de recuperar todos los derechos arrebatados por los recortes sucesivos que han ido aplicando los distintos gobiernos de todas las Administraciones (jornada laboral de 35 horas, derechos económicos, fondos de acción social, activación de las ofertas de empleo público).

Tomaremos como punto de partida el acuerdo global con el Ministerio de Hacienda y Función Pública firmado por CCOO -sindicato mayoritario en la toda la Función Pública española-en marzo de 2018, que recoge las siguientes medidas, entre otras:

- los salarios se incrementarán entre un mínimo del 6,1% y máximo del 8,8% para el periodo 2018-2019-2020. A esto hay que añadirle un 0,75% de fondos adicionales garantizados para el conjunto de los tres años.
- En 2018, la subida fue de un 1,75%, más un 0,20% de fondos adicionales. En 2019 un 2,25%, más un 0,25% variable en función del PIB, más un 0,25% de fondos adicionales. Para 2020, un 2%, más un variable del 1% en función del PIB, más un 0,3% de fondos adicionales. Si se cumple el objetivo de déficit en 2020, habrá una prima final del 0,55%. En el caso de nuestro Ayuntamiento quedan por negociar los fondos adicionales antes citados más la valoración de puestos de trabajo incluida en el último Acuerdo/Convenio, que supone un incremento mínimo de 350 € por puesto.
- Devolución de la capacidad de negociación de las 35 horas en las Administraciones que las tuvieran y que cumplan los objetivos en materia de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera de déficit público, deuda pública y regla de gasto. Supuestos todos ellos cumplidos por el Ayuntamiento en 2018.
- La devolución del 100% del salario en casos de baja por Incapacidad Temporal, el fomento de los planes de igualdad y medidas de corresponsabilidad en todas las Administraciones Públicas, el impulso de la formación o el análisis sobre la jubilación parcial de algunos colectivos.
- OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO ORDINARIA. Se ha pactado para estos años la tasa de reposición del 100% para todas las Administraciones Públicas que hayan cumplido los objetivos de estabilidad presupuestaria y la regla de gasto. Esta tasa se podrá elevar al 108% en los casos de aquellos sectores o ámbitos que requieran un esfuerzo adicional de efectivos. En las administraciones locales, el 108% podrá elevarse si carecen de deuda viva o si por incremento de población en los próximos años tienen que prestar nuevos servicios.
- OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO EXCEPCIONAL. PROCESO DE ESTABILIZACIÓN. Estabilización de todas las plazas del sector público ocupadas de forma temporal e ininterrumpida en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2017, para reducir la temporalidad por debajo del 8% en tres años.

Para Comisiones Obreras resulta esencial el equilibrio entre las mejoras de nuestras condiciones de trabajo, los intereses ciudadanos y el compromiso con el servicio público. A finales del presente año acaba la vigencia del Acuerdo de materias

comunes, del Acuerdo Regulador para funcionarios y del Convenio Colectivo de Personal Laboral. Se hace necesario, por tanto, que los trabajadores confíen en organizaciones fuertes, con las ideas claras, con capacidad de respuesta ante las agresiones, con posibilidad de ofrecer propuestas creíbles y racionales, que mire por los intereses de todos sin distinciones.

Creemos que CCOO cumple con estas características: por eso te pedimos que nos confíes tu voto el próximo día 5 de junio.

La **negociación colectiva** debe seguir siendo el instrumento de regulación de las condiciones de trabajo. Consideramos prioritario continuar el planteamiento de las negociaciones de manera global para el Ayuntamiento, sus Fundaciones y Patronato y las Empresas Municipales de Promoción y Desarrollo, para funcionarios y laborales, para fijos y temporales.

CCOO defiende desde hace años la necesidad de **una reforma administrativa global en la Administración municipal**. Los vaivenes del actual equipo de Gobierno respecto al llamado plan Reto han paralizado sus efectos. CCOO va a exigir a los próximos responsables que se continúe el camino iniciado y se utilicen parte de los documentos presentados para culminar el proceso en el siguiente mandato. No podemos seguir igual, con esa sensación de atonía, disgusto generalizado del personal y falta de liderazgo. En definitiva, es el momento de avanzar en el replanteamiento de la organización de los servicios municipales.



¡IGUALDAD!
8M #VIVASLIBRESUNIDAS
CCOO

IGUALDAD, CAMINO SIN RETORNO

- **Contra la desigualdad, la discriminación, la precariedad y la violencia**

El 8 de Marzo cuenta con una larga y centenaria trayectoria de movilización y reivindicación

Desde la propuesta de Clara Zetkin en 1910 y la primera celebración en marzo de 1911 exigiendo las mujeres el derecho al voto y representación política, al trabajo, a la formación profesional y a la no discriminación laboral. En 1977, la Asamblea General de la ONU instó a la celebración del **8 de Marzo como Día Internacional de la Mujer**. El motor del 8 de Marzo son las reivindicaciones expresadas y materializadas desde la pluralidad del propio movimiento feminista.

Para CCOO todos los feminismos suman, porque todos contribuyen a la causa común de la emancipación de las mujeres, de la lucha contra la desigualdad, la opresión y la explotación.

CCOO conmemora el 8 de Marzo como jornada reivindicativa desde 1978

Va unido a la propia historia del hacer de las secretarías de Mujeres e Igualdad de CCOO y a su condición de puente entre movimiento sindical y movimiento feminista, y tiene su lugar en la agenda sindical de CCOO, con campañas, asambleas, actos y reivindicaciones propias y específicas, llamando a sumarse a las movilizaciones y manifestaciones convocadas por el movimiento feminista.

Nuestra posición se basa en los principios de **justicia, libertad, igualdad y solidaridad**. En nuestro feminismo interseccionan los problemas de clase y de género, a la vez que se tienen en cuenta los derivados por razón de etnia, edad, diversidad sexual y/o de género o cualquier otra circunstancia o condición personal o social. Nuestra acción se ubica en la base de lo material, del componente socioeconómico, de la autonomía económica que proporcionan el empleo de calidad, la protección social y los servicios públicos como elementos claves del empoderamiento y la autonomía personal y colectiva. Trabajamos para asegurar la efectividad de las acciones, que sean realistas, alcanzables y beneficiosas para los avances en igualdad y erradicación de la violencia contra las mujeres.

CCOO

PROPUESTAS

- **Inmediata recuperación de la jornada de 35 horas semanales, una vez cumplidos los requisitos legales para iniciar la negociación. Análisis del efecto sobre el empleo: incorporación de nuevas plazas a las ofertas de empleo público.**
- **Recuperación del poder adquisitivo perdido desde 2009.** Como personal municipal, hemos soportado el doble e injusto castigo de la disminución y congelación de nuestros salarios, mientras el coste de la vida, los productos básicos y la inflación siguen subiendo.
- **Inmediata cobertura definitiva por el proceso ordinario de provisión de puestos de todos aquellos ocupados en Comisión de Servicios, con funciones temporales de superior categoría o con atribución temporal de funciones.** En la actualidad, esta situación se da en mas de 110 puestos de trabajo. Este aspecto debe ser una absoluta prioridad para los nuevos responsables municipales.
- **Ejecución inmediata de las Promociones Internas** pactadas con la Administración.



- **Distribución de las productividades en el Complemento Específico sin que se produzcan mermas en las cotizaciones a la Seguridad Social,** dada la importancia que tienen éstas a partir de la reforma de las pensiones. En otras palabras: poner a cero el reloj de las productividades R.
- **Incorporación y reconocimiento del nuevo grupo B del Estatuto Básico,** actualizando la situación de aquellos puestos de trabajo ocupados en la actualidad por los denominados Técnicos Superiores, una vez que el Principado modifique su Ley de Función Pública.
- **Adaptación a las nuevas titulaciones universitarias** derivadas del Espacio Bolonia y reconocimiento de las titulaciones de grado.
- **Tribunales de selección:** introducción del sorteo puro y público en la selección de sus miembros, dejando a salvo los requisitos legales exigibles.

- **Eliminación de los procedimientos de libre designación y utilización del sistema de concurso como forma de provisión.** Propondremos la negociación de un reglamento de provisión de puestos de trabajo y la ejecución anual de un concurso de traslados, que permitan cubrir las vacantes no cubiertas y garanticen el **derecho a la movilidad, tanto en puestos singularizados como normalizados.**
- **Contra la subcontratación** y contra aquellas contrataciones de servicios que desarrollan funciones propias de categorías profesionales incluidas en las plantillas.
- **Inclusión de cláusulas sociales de salvaguarda en los pliegos de contratación.**
- **Contra la privatización de servicios municipales.**
- **Eliminación de las horas extraordinarias y de las productividades hechas a medida.** El Ayuntamiento debe tener paredes de cristal en lo tocante a las retribuciones. CCOO no acepta las mejoras retributivas individualizadas.
- **Rechazo radical a las amortizaciones de puestos: no a la destrucción de puestos de trabajo.**
- **Cobertura inmediata de las bajas temporales.** Especial atención a los servicios de Relaciones Ciudadanas y Escuelas Infantiles

En marcha por #PensionesDignas



Del 30 de septiembre al 9 de octubre de 2017

¡¡HAY QUE GARANTIZAR LAS PENSIONES Y SU PODER ADQUISITIVO!!

¡¡LAS PENSIONES NO SON UN PROBLEMA, SON UNA NECESIDAD!!

La decisión política tomada en el 2013 por el Gobierno del PP rompió el marco de acuerdos adoptado desde 1995, tras el Pacto de Toledo. Una decisión política que ignora la cohesión social y el bienestar de las personas, poniendo en serio riesgo la existencia de pensiones con un nivel suficiente.

No se puede decir ahora a unos trabajadores y trabajadoras que han estado cotizando y gene-

rando superávit en las cuentas de la Seguridad Social que no hay dinero para todos. No se puede decir a una generación de trabajadores y trabajadoras que aporten, pero que no recibirán pensiones comparables a las que contribuyen a financiar, viendo cómo su pensión, construida con su contribución a lo largo de los años, pierde esa relación al no revalorizarse adecuadamente.



- **DEFENSA DE los puestos de trabajo** en los ámbitos objeto del reparto competencial, según la Ley 27/2013 de racionalización y sostenibilidad de la Administración Local: **Empleo, Formación, Desarrollo Económico, Igualdad, Consumo, Servicios Sociales y Educación.**
- **Consolidación de los empleos temporales** mediante las correspondientes convocatorias de Empleo Público.
- Establecimiento de un **tratamiento único en los procesos de promoción y consolidación** para todos los servicios y puestos, de manera que se evite la discriminación en la toma de decisiones por parte de los servicios
- Estabilidad laboral en los equipos técnicos, docentes y de apoyo de **Escuelas Taller, Escuela de Segunda Oportunidad y Planes de Empleo**, quitándoles a éstos la consideración de personal de confianza. Convocatorias de Plazas de Plantilla, como CC OO ya exigió a los tres últimos equipos de Gobierno.
- Los **Planes de Empleo** deben tener **equipos estables para su gestión**, diferenciando la actividad laboral de sus participantes con respecto a la estructura municipal. Es necesaria la **elaboración de itinerarios individuales de acompañamiento en el aprendizaje** para conseguir la mejora de la empleabilidad.
- Mantenimiento de los programas de **Orientación Laboral, Formación, Ayudas a la Contratación, Agentes de Empleo y Desarrollo Local.**
- **Carrera profesional.** Equiparación definitiva del personal que no adquirió el grado personal de su grupo en la antigua carrera. Actualización de las cuantías conforme al IPC.
- **Vigilancia y propuestas para un desarrollo no sectorial de la Carrera Profesional** y de la Evaluación del Desempeño establecidas por el EBEP; basado en el conocimiento previo de los ítems evaluables y garantizando la participación de los trabajadores en todo el proceso, para evitar la frustración y el desencanto que generaron las evaluaciones efectuadas hasta la fecha.
- **Desarrollo del II Plan de Igualdad municipal recientemente firmado.** Desarrollo efectivo de la Comisión de Igualdad municipal y singular atención a las recomendaciones del **Estudio de Brecha Salarial** presentado por la Oficina de Igualdad Municipal.
- **Desarrollo real del Protocolo de teletrabajo** para aquellos puestos de trabajo que lo permitan por sus características. Establecimiento de pautas claras y objetivas, que eviten las arbitrariedades en su concesión.



- **Por una conciliación real** que supere los límites de la propaganda. Permisos y medidas de conciliación: mejora progresiva y continua en el sistema de permisos e incorporación de nuevas medidas tendentes a facilitar y mejorar la conciliación familiar, con el desarrollo de medidas relacionadas con la atención de menores de mayores dependientes.
- A lo largo de estos cuatro años todos los Centros de trabajo deben tener implantado el **Plan de Evacuación**. **Exigir evaluaciones de riesgos más específicas** (psicosociales, manipulación de cargas, posturas forzadas, movimientos repetitivos, etc.) de los puestos con problemas. Realización de inspecciones periódicas para recoger información de los trabajadores, lo que nos permitirá la elaboración de propuestas para su implantación en los Planes de Prevención.
- Agilización de los procesos que permiten asignar **puestos compatibles**.
- **Vestuario y EPIs**: reconocemos que la centralización y periodización de las compras ha resultado, en general, exitosa. No obstante, hay que recoger las quejas de la plantilla sobre las características de determinadas prendas y su adaptación laboral.
- Acceso universal de toda la plantilla a la Intranet municipal.
- **Desarrollo del Plan de Movilidad Sostenible** municipal y dotación de personal a la **Oficina de Movilidad**. Se han de incluir incentivos para la utilización del transporte público. CCOO consiguió incorporar un capítulo específico sobre esta materia transversal en el último convenio colectivo, por el peso que debería adquirir tanto en la sociedad como en los centros de trabajo. Se desarrollarán

cursos de formación para sensibilizar e involucrar al personal en este importante ámbito.

- Desarrollo de la **jubilación anticipada para TODOS los empleados públicos**, manteniendo las situaciones protegidas hasta el momento y ampliándola a otros casos.
- Siguiendo el ejemplo del Principado de Asturias, **establecimiento de condiciones estrictas en el caso de trabajadores que pretendan extender su vida laboral más allá de la edad legal de jubilación**, con la excepción de aquellas personas a las que les falten períodos de cotización.
- Negociación inmediata de un nuevo **Reglamento del Servicio de Extinción de Incendios** que sustituya al ya obsoleto de los años 90.
- Adaptación negociada de la reciente **Instrucción de Permisos y Licencias para el SPEIS**, que trate de manera singularizada las jornadas especiales que se dan en este servicio.
- Vigilancia sindical sobre el proyecto de nuevo edificio para la **Policía Local** gijonesa.
- Introducción de los concursos de traslados en el ámbito del **Área de Seguridad**, que garantice los derechos de las plantillas, acabe con las arbitrariedades y permita la adecuada prestación del servicio.
- Introducción de la recientemente publicada por CC.OO **“Guía de prevención de riesgos laborales”** en la Policía Local.
- Exigencia a la Administración de medidas efectivas para la defensa de los derechos que la nueva LOPD confiere a los trabajadores en el marco de su relación laboral (artículos 87 a 91).



Y haremos nuestro trabajo y cumpliremos nuestros COMPROMISOS

- **Impulsando la negociación** con la Administración pero también utilizando el recurso de la presión, la movilización y la denuncia pública en los medios de comunicación.
- Sin perder de vista que todo lo conseguido necesita la vigilancia constante de todos para mantenerlo y mejorarlo. **Sin bajar la guardia**
- En **contacto directo** con el conjunto de trabajadores y trabajadoras del Ayuntamiento de Gijón/Xixón. Para contar con el máximo respaldo y con el trabajo del mayor número de personas dispuestas a colaborar y conseguir que nuestras propuestas estén lo más elaboradas, argumentadas y contrastadas que sea posible.
- **Informando** sobre los acuerdos alcanzados, analizando y valorando los resultados obtenidos. Nuestra principal fuerza es el apoyo de quienes trabajamos en el Ayuntamiento de Gijón/Xixón a los órganos de representación de los trabajadores (Junta de Personal y Comités de Empresa) y la voluntad de lucha de todos y todas por una mejora de las condiciones de trabajo y unos servicios públicos de calidad.
- Buscando un **equilibrio** entre las mejoras de nuestras condiciones de trabajo, los intereses ciudadanos y el compromiso de Comisiones Obreras con el servicio público.

El día 5 de junio de 2019

(Mesas Electorales en la Pescadería Municipal (8:00-17:00) y en la Policía Local (6:30-16:00), en este caso para el personal que trabaja en ese centro)

**Ejerce tus derechos y
VOTA a nuestras candidaturas**



PERSONAS COMO TÚ QUE SE COMPROMETEN A DEFENDER TUS DERECHOS



Elecciones Sindicales. Ayuntamiento de Gijón/Xixón. 5 de junio de 2019
Candidatura a la Junta de Personal Funcionario

1.	Rubén	Medina Bermúdez	Relaciones Laborales
2.	Carmen	Ocáriz Meana	Urbanismo
3.	Sergio	Rodríguez López	Parques y Jardines
4.	Esther	Crespo Labrador	Relaciones Laborales
5.	Santiago	Rodríguez Morán	Relaciones Ciudadanas
6.	Juan Pablo	Álvarez Estévez	Urbanismo
7.	Carolina	Sordo Colmenero	Consumo
8.	Julio César	Méndez Mesa	Obras Públicas
9.	Paloma	García Suárez	Policía Local
10.	Eva María	Rodríguez González	Mantenimiento
11.	Cecilia	Cañedo-Argüelles Gallastegui	Agencia de Empleo
12.	Elena	Díaz Pardo	Consumo
13.	Pilar	Pardellas Mariño	Depositaría
14.	Ángeles	Castro Piqueras	Patrimonio
15.	Alejandra	Alonso Rodríguez	Relaciones Ciudadanas
16.	Antonio	Suso Gómez	Patrimonio
17.	María Jesús	Morán González	Agencia de Empleo
18.	Javier	Obeso González	Agencia de Empleo
19.	José Luis	González Hevia	Relaciones Laborales
20.	Jesús	Barrientos González	Medio Ambiente
21.	María del Campo	Fernández Michelón	Relaciones Ciudadanas
22.	Carlos	Sánchez García	Medio Ambiente
23.	Pilar	Fernández Moncó	Agencia de Empleo
24.	Esther	Vena Morán	Relaciones Laborales
25.	Pedro Pablo	Niembro López	Relaciones Laborales
26.	Julia Fernanda	Blanco Fano	Relaciones Laborales
27.	Susana	Amigo de la Torre	Agencia de Empleo
28.	Manuel Rubén	Cortina Martínez	Parques y Jardines
29.	Gilberto	García Buelga	Relaciones Laborales

PERSONAS COMO TÚ QUE SE COMPROMETEN A DEFENDER TUS DERECHOS

Elecciones Sindicales. Ayuntamiento de Gijón/Xixón. 5 de junio de 2019

Candidatura al COMITÉ DE EMPRESA. Colegio de Técnicos



1.	María Antonia	Álvarez Artola	Agencia de Empleo
2.	María Jesús	Fernández Fernández	Escuelas Infantiles
3.	Ana Esther	Pérez López	Escuelas Infantiles
4.	Luis Manuel	García Victorero	Servicio de Prevención
5.	Marta	García González	Agencia de Empleo
6.	Paloma	Pardo Piñera	Escuelas Infantiles
7.	Brenda	Martínez González	Escuelas Infantiles
8.	Mónica	Suárez García	Escuelas Infantiles
9.	Eva	Fernández Lamela	Agencia de Empleo
10.	Ana Isabel	Fernández Martín	Escuelas Infantiles
11.	Montserrat	González Calleja	Archivo Municipal
12.	Ana María	García García	Escuelas Infantiles
13.	Avelina	Rubinat Pantiga	Agencia de Empleo
14.	María	Álvarez Álvarez	Relaciones ciudadanas
15.	José Ángel	Diego García	Escuelas Taller
16.	Ana J.	Quintans Arteaga	Escuelas Infantiles

PERSONAS COMO TÚ QUE SE COMPROMETEN A DEFENDER TUS DERECHOS

Elecciones Sindicales. Ayuntamiento de Gijón/Xixón. 5 de junio de 2019

Candidatura al COMITÉ DE EMPRESA. Colegio de Especialistas



1.	María Yolanda	Peña Abeijón	Parques y Jardines
2.	Luisa María	Negro Montes	Relaciones Laborales
3.	José Ramón	Agüero Gómez	Brigadas OOPP
4.	Carmen	Vázquez González	Relaciones Laborales
5.	Julia	Novo Alonso	Mantenimiento
6.	Luciano	Lanza Iglesias	Brigadas OOPP
7.	María	Barrales Argüelles	Relaciones Ciudadanas
8.	Silvia	Canfrán de la Vega	Relaciones Laborales
9.	Fernando	González Villar	Mantenimiento
10.	María Victoria	García Álvarez	Escuelas Infantiles
11.	José Ramón	Fernández Rodríguez	Escuelas Infantiles
12.	Carlos	Castaño Rivero	Parques y Jardines
13.	María del Mar	Aguilera Sanz	Parques y Jardines
14.	Julio	García Iglesias	Relaciones Laborales
15.	Avelino	García Huerga	Mantenimiento

**ES EL
MOMENTO!**
**DE RECUPERAR
LOS DERECHOS ARREBATADOS**

**AYUNTAMIENTO DE GIJÓN/XIXÓN
ELECCIONES SINDICALES 2019**

VOTA



servicios a la ciudadanía



federación de
servicios a la ciudadanía
área municipal de gijón administración local



Personas
como *tú*
defienden
nuestros
derechos

5 DE JUNIO

VOTA

AYUNTAMIENTO DE GIJÓN
ELECCIONES SINDICALES