



1. La Unión Comarcal de CC OO de Gijón/Xixón se solidariza con las trabajadoras de la Empresa Municipal de Servicios de Medio Ambiente Urbano (EMULSA) que han sufrido acoso sexual por parte de un superior y les ofrece su orientación, asesoramiento y acción sindical para denunciar sin cortapisas esos comportamientos delictivos. Asimismo, todas aquellas personas de la plantilla que hayan sido objeto de acoso laboral pueden confiar en nuestra labor, como pueden testimoniar aquellos trabajadores y trabajadoras a los que hemos defendido ante la estructura de la empresa e incluso en sede judicial con resultados positivos para las personas denunciantes. CC OO no avala ningún tipo de acoso, ni tuvo conocimiento de los hechos denunciados, porque estos no eran de general conocimiento, como alguno de los intervinientes en los medios de comunicación ha dejado caer torticera y malintencionadamente.
2. Queremos poner de manifiesto, por otra parte, que el Presidente del Consejo de Administración de EMULSA y concejal de Obras Públicas era conocedor de la situación al menos desde el 2 de septiembre de este año, toda vez que en esa fecha el sindicato UGT registró un escrito lamentando el retraso que se estaba produciendo en la investigación interna de la empresa sobre los hechos denunciados. La versión que el Presidente ha difundido en los distintos medios de comunicación estos días es que no tuvo conocimiento de los hechos hasta el 4 de octubre, que es cuando decidió convocar un Consejo de Administración extraordinario.
3. La convocatoria de este Consejo Extraordinario para el día 13 de octubre constaba de dos únicos puntos en el orden del día: aprobación del acta de la sesión anterior de fecha 19 de septiembre de 2022 e “Informe de personal”(sic).
4. En la reunión de ese Consejo Extraordinario, ante la propuesta - fuera del orden del día- que efectuó el Presidente para cesar al Gerente de la Empresa, el representante de CC OO solicitó hasta por tres veces la convocatoria de otra sesión en un plazo inmediato, para así poder analizar la situación planteada y



tomar una decisión ponderada. No disponemos todavía del acta de la sesión del día 13, pero confiamos en que esta postura del Consejero aparecerá convenientemente recogida.

5. Desde CCOO entendemos que se ha de actuar de manera muy estricta en estas circunstancias para, en primer lugar, salvaguardar los derechos de las víctimas; en segundo lugar, aclarar los hechos denunciados y todas las responsabilidades que de ellos se desprendan y, en tercer lugar, mejorar los procedimientos y protocolos de la empresa con el fin de evitar que estos actos vuelvan a producirse. Por eso entendemos que con la apertura y tramitación de los expedientes disciplinarios correspondientes (orden interno de la empresa) y el traslado de los hechos a la Fiscalía y a la Autoridad Laboral competente se han dado los primeros pasos para resolución del problema existente en la empresa.
6. CCOO considera que se deben mantener unos sistemas de control que impidan que vuelvan a suceder situaciones como las vividas y eliminar cualquier anomalía que se pueda dar para el acceso al empleo público en las empresas municipales.
7. Deseamos que las situaciones denunciadas sean aclaradas definitivamente, que todas las personas responsables sean debidamente sancionadas (sin hacer distinciones entre los cargos directivos con contratos de alta dirección y los mandos superiores e intermedios), que se modifiquen los criterios y modos empresariales y de gestión que han facilitado la consumación de hechos tan deplorables.
8. CCOO considera que desde la Comisión de Igualdad debe impulsarse con carácter inmediato la negociación del nuevo Plan de Igualdad y el correspondiente protocolo de acoso, mejorándolos para que ofrezcan mayores posibilidades de prevención de posibles conductas acosadoras, incorporando medidas que impidan la creación de un ambiente de trabajo



**unión comarcal de gijón**  
**xunta comarcal de xixón**

que ponga en peligro a las personas trabajadoras más vulnerables, medidas que impidan prácticas empresariales que puedan albergar posibilidades de acoso y que permitan detectar con carácter inmediato cualquier conducta punible.

9. CCOO denuncia también la hipocresía institucional que ha llevado el Gobierno de Asturias a conceder un sello de excelencia en Igualdad a una empresa que ha dado muestras de un comportamiento alejado de la igualdad en otras ocasiones, y que ha sido sancionada con sentencias judiciales como resultado de denuncias interpuestas por CCOO. También hacemos hincapié en la empresa lleva dos años sin renovar dicho sello; por lo tanto, no se puede hablar de una renuncia al sello por los hechos denunciados, como nos quieren hacer creer.
  
10. Por último, queremos dejar clara la profesionalidad de los trabajadores y trabajadoras de Emulsa, que están muy por encima en principios y respeto de lo que desgraciadamente alguien quiere dar a entender. Y esto, por dos razones: el asunto no era vox populi, ya que la gran mayoría de las personas que allí trabajan no estaban al corriente de lo sucedido y por otra, si alguien era conocedor y no lo denunció también debe asumir sus responsabilidades.

Gijón/Xixón, 19 de octubre de 2022