

Se ha dirigido a esta Institución, un miembro de la comunidad universitaria, personal laboral fijo de la Universidad de Sevilla, con la categoría de Técnico Especialista de Bibliotecas, Archivos y Museos, adscrita a la Biblioteca del área de Derecho y Ciencias del Trabajo, que ha sido sancionada, el 9 de diciembre de 2009, por la comisión de una falta muy grave de incumplimiento de jornada y horario según lo establecido en la normativa vigente, con una sanción de empleo y sueldo de cuatro años.

Los rasgos que definen al Ombusman sueco y por ende a los herederos de la misma, entre ellas el Defensor Universitario, es la defensa de los derechos y libertades de los miembros de la comunidad universitaria, a cuyo efecto podrá supervisar la actividad de la Administración pública con la finalidad prioritaria de garantizar dichos derechos pero también con la de mejorar pro futuro el funcionamiento de aquélla; y por último, funciona como “magistratura de persuasión” que carece de poderes efectivos.

Es precisamente este último aspecto el que tomaremos con más fuerza en el presente documento para afirmar nuestra actuación encaminada a la atención de la situación personal, familiar y de salud de la trabajadora. Para comprender mejor los datos presentes es conveniente leer nuevamente el expediente disciplinario, donde en los antecedentes de hecho sexto, undécimo, décimo tercero, décimo sexto y décimo octavo se afirma que no presento alegaciones al pliego de cargos.

Como hemos conocido, la trabajadora venía arrastrando una situación familiar, derivada de una grave enfermedad de su hija, que supuso la primera sanción por la comisión de faltas graves en diciembre de 2006, mayo de 2008 y junio de 2009. En este contexto de enfermedad y de primera suspensión de empleo y sueldo, el día a día de esta trabajadora entra en un conflicto permanente que la aleja más y más de sus obligaciones laborales con la Universidad y que finaliza con la segunda suspensión de empleo y sueldo en diciembre de 2009 por un período de cuatro años.

En este tiempo esta trabajadora, como señala el Centro de Tratamiento de Adicciones de Coria del Río, presenta problemas asociados a su dependencia a la cocaína, que le impedía desarrollar su actividad laboral con normalidad y asiduidad. Es una pieza fundamental que esta trabajadora no había sido puesto en conocimiento de la Universidad, impidiendo la adopción de cualquier medida preventiva que hubiese modificado su situación infractora presente.

Desde que en diciembre de 2009 fue sancionada ha estado acudiendo a las citas del Centro de Tratamiento de Adicciones, siguiendo el tratamiento farmacológico para mantener la abstinencia a las drogas y, como se señala en diferentes informes, ya no padece ninguna sintomatología que le impida desarrollar su actividad laboral normal.

Transcurrido un tiempo de la sanción donde la situación familiar y personal de la trabajadora se somete a nuevos parámetros es donde el Defensor Universitario quiere intervenir como esa “magistratura de persuasión” que lo define. Expresamos la necesidad de interceder para lograr un acercamiento de esta trabajadora a la vida

laboral, como un elemento adicional que incidirá positivamente en la normalización de su situación personal y laboral.

La utilización de este mecanismo está sujeto a una serie de límites, dado que la Administración esta obligada a actuar reglamentariamente, más observamos la disposición de las partes a colaborar desde un punto de vista ético. Por todo ello, elevamos **Recomendación** para que teniendo en cuenta los nuevos ingredientes de la situación de esta trabajadora, la dirección de Recurso Humanos, suspenda temporal la sanción impuesta dando un nuevo paso en el camino del acceso al empleo que facilite una integración personal y laboral de esta trabajadora, con una larga trayectoria en la Universidad de Sevilla.