Universitat de Lleida

UNIVERSITAT DE LLEIDA NORMATIVA DE CONVIVENCIA UNIVERSITARIA

Aprobada por acuerdo número 19/2023 del Consejo de Gobierno de 28 de febrero de 2023 y modificada por el acuerdo número 96/2025 del Consejo de Gobierno de 30 de abril de 2025.

ÍNDICE

- Preámbulo
- Título Preliminar. Disposiciones generales
- Título I. Medidas de prevención, detección y respuesta contra la violencia, la discriminación o el acoso
- Título II. De la Comisión de Convivencia
- Título III. Medios alternativos de solución de los conflictos de convivencia
- Título IV. Régimen disciplinario del estudiantado
- Título V. Faltas disciplinarias del estudiantado
- Título VI. Sanciones y procedimiento disciplinario para el estudiantado
- Disposición adicional primera. Normativa de convivencia de los centros privados adscritos a la Universidad de Lleida
- Disposición adicional segunda. Normativa de convivencia del Instituto Nacional de Educación Física de Cataluña (INEFC Lleida)
- Disposición final. Entrada en vigor

PREÁMBULO

La aprobación de la Ley 3/2022, de 24 de febrero, de convivencia universitaria, fija un marco regulador para la convivencia universitaria conforme a valores y principios democráticos y establece un nuevo régimen disciplinario del estudiantado universitario, con la derogación del Reglamento de disciplina académica de los centros oficiales de enseñanza superior y enseñanza técnica dependientes del Ministerio de Educación Nacional (Decreto de 8 de septiembre de 1954) aplicable al ejercicio de la disciplina académica respecto del estudiantado de las universidades.

La disposición adicional cuarta de la Ley 3/2022 prevé que "en el plazo máximo de un año a contar desde la entrada en vigor de la presente ley y en los términos de lo dispuesto en los artículos 3 y 4, las universidades públicas y privadas deben aprobar sus Normas de convivencia, que deben incluir las medidas de prevención y respuesta ante la violencia, la discriminación o el acoso. Las Universidades podrán incorporar a dichas normas de convivencia las medidas de naturaleza análoga que tengan vigentes, en todo caso ajustándolas a lo dispuesto en esta ley."

La Universidad de Lleida (UdL), de acuerdo con este mandato, se dota de la presente Normativa de Convivencia. Esta regulación pretende fomentar la buena convivencia en el seno de la comunidad universitaria trascendiendo la aproximación meramente punitiva y quiere favorecer el ejercicio de los derechos y las libertades fundamentales vinculados al ámbito universitario para hacer avanzar la democracia, la justicia social y la equidad de género, y hacer valer el pluralismo, el respeto a la diversidad y la corresponsabilidad en su consecución. Ofrece un sistema integral de protección y garantía de la convivencia fundamentada en la cultura de paz y el impulso de la mediación como medio alternativo para la resolución de conflictos que puedan alterar la convivencia y el normal desarrollo de las funciones esenciales de docencia, investigación y transferencia del conocimiento.

Esta normativa se estructura en siete títulos. Los títulos preliminares, I, II y III contienen disposiciones aplicables al conjunto de la comunidad universitaria. Los títulos IV, V y VI regulan el régimen disciplinario del estudiantado y son aplicables exclusivamente a este colectivo, dado que el régimen disciplinario del personal docente y el personal de administración y servicios se rige por la legislación aplicable a los empleados públicos.

Esta normativa se ha elaborado en el seno de un grupo de trabajo creado *ad hoc*, con la participación de representantes de los tres colectivos que integran la comunidad universitaria, de los agentes sociales y de las unidades vinculadas al objeto de la regulación. Es fruto del consenso fundamentado en el diálogo, la discusión abierta y sin prejuicios, la diversidad de criterios y el aprendizaje continuo sobre cómo hacer política para el desarrollo justo y equilibrado de nuestra universidad, buscando la mancomunidad de pensamientos y los consensos derivados del talento constructivo y la palabra.

La finalidad última que la inspira es el anhelo de contribuir a la mejora del entendimiento y la convivencia pacífica en el seno de nuestra comunidad.

TÍTULO PRELIMINAR. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Objeto

Esta normativa tiene por objeto sentar las bases de la convivencia en el ámbito universitario, fomentando la utilización preferente de modalidades alternativas de resolución de los conflictos que puedan alterarla o que impidan el normal desarrollo de las funciones esenciales de docencia, investigación y transferencia del conocimiento.

Asimismo, establece el régimen disciplinario del estudiantado universitario. El régimen disciplinario del personal docente e investigador y del personal de administración y servicios está regulado por la normativa específica de estos colectivos.

Artículo 2. Ámbito de aplicación

1. La Normativa de convivencia de la UdL es aplicable a toda la comunidad universitaria, integrada por el estudiantado, el personal docente e investigador y el personal de administración y servicios. También es aplicable a los centros públicos adscritos a la UdL.

2. Son sancionables los comportamientos recogidos en la normativa específica de cada colectivo siempre que estos comportamientos punibles se produzcan en el ejercicio de la actividad laboral o

educativa propia de la UdL, o mediante la relación especial de sujeción que pueda generar la actividad laboral o educativa de la persona infractora, al margen del lugar donde se hayan acontecido estos comportamientos.

3. La Normativa de convivencia se aplica tanto a los espacios universitarios físicos como a las plataformas y aplicaciones electrónicas de la UdL.

Artículo 3. Amparo

La UdL se dota de esta regulación al amparo del artículo 3 y de la disposición final segunda de la Ley 3/2022, de 24 de febrero, de convivencia universitaria.

Artículo 4. Promoción de valores, derechos y libertades

Con el fin de favorecer el entendimiento, la convivencia pacífica en la Universidad y el pleno respeto a los valores democráticos, estas normas de convivencia deben promover los derechos fundamentales y libertades públicas en el ámbito universitario.

1. Estas normas deben promover los aspectos siguientes:

a) El respeto a la diversidad y la tolerancia, la igualdad, la inclusión y la adopción de medidas de acción positiva a favor de los colectivos en situación de vulnerabilidad.

b) La libertad de expresión, el derecho de reunión y asociación, el derecho de manifestación, la libertad de enseñanza y la libertad de cátedra.

c) La prevención y la eliminación de toda violencia y discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción o opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

d) La transparencia en el desarrollo de la actividad académica.

e) La utilización y conservación de los bienes y recursos de la Universidad de acuerdo con su función de servicio público.

f) El respeto de los espacios comunes, incluidos los de naturaleza digital.

g) La utilización del nombre y los símbolos universitarios de acuerdo con los protocolos establecidos.

2. La UdL debe garantizar la libertad de expresión y los derechos de reunión, asociación, manifestación y huelga en el ámbito universitario.

Artículo 5. Prevención y eliminación de cualquier forma de violencia y situaciones de discriminación o acoso de cualquier naturaleza

1. Las políticas y actuaciones de la UdL deben estar orientadas a la prevención y eliminación de toda forma de violencia, discriminación, acoso sexual o acoso laboral, por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

2. En el ámbito de la UdL no se tolera ninguna forma de violencia, discriminación o acoso con independencia de quien sea la posible víctima o de quien pueda ser presuntamenteresponsable.

Artículo 6. Medidas de acción positiva a favor de colectivos en situación de vulnerabilidad

1. Las normativas de la UdL en los diferentes ámbitos de actuación deben incluir medidas de acción positiva a favor de los colectivos en situación de vulnerabilidad de la comunidad universitaria.

2. Las medidas de acción positiva que se adopten por parte de los órganos de la UdL a favor de personas en situación de vulnerabilidad han de ser compatibles con otras acciones que puedan llevar a cabo tanto instituciones públicas como entidades privadas, salvo que legalmente esté excluida esta compatibilidad.

3. El estudiantado que tenga necesidades académicas particulares debe recibir un apoyo y asesoramiento académico adecuados en los términos establecidos en las normativas de la UdL. En ningún caso esto no puede suponer adaptaciones curriculares *ad personamos* que pongan en cuestión la consecución de las competencias académicas y profesionales programadas para cada titulación.

Artículo 7. Libertad de enseñanza, libertad de cátedra y libertad de estudio

1. El personal docente de la UdL tiene libertad de enseñanza y de cátedra en el ejercicio de su actividad docente de acuerdo con el contenido fijado en la jurisprudencia.

2. El estudiantado de la UdL tiene libertad de estudio, en el sentido que no está necesariamente vinculado con los planteamientos ideológicos o de escuelas metodológicas propuestos por el personal docente e investigador.

Artículo 8. Ética en la investigación

1. La UdL garantiza la libertad de investigación de su personal docente y investigador.

2. La actividad investigadora se ha de hacer observando las prácticas éticas reconocidas, los principios éticos correspondientes a cada una de las disciplinas científicas y las normas éticas recogidas en los diversos códigos deontológicos.

Artículo 9. Derecho al paro académico del estudiantado

Las condiciones para el ejercicio del derecho al paro académico y el procedimiento para declararlo deben regularse de acuerdo con el Reglamento del Consejo del Estudiantado de la UdL.

Artículo 10. Deberes de la comunidad universitaria para favorecer la convivencia

Toda la comunidad universitaria, en relación con las actividades universitarias, está sujeta a la observancia de la normativa aplicable vigente, de los Estatutos de la UdL y las normas que los desarrollan, y, en particular, de la presente normativa.

TÍTULO I. MEDIDAS DE PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y RESPUESTA CONTRA LA VIOLENCIA, LA DISCRIMINACIÓN O EL ACOSO

Artículo 11. Medidas preventivas

1. Corresponde a todos los colectivos que integran la comunidad universitaria prevenir los conflictos y crear un ambiente de respeto, entendimiento y preservación de la igualdad y la equidad. Este deber se extiende también a cualquier otra persona que participe en la actividad de la institución.

2. Corresponde a los órganos académicos, servicios y unidades administrativas que tienen competencia en cada uno de los ámbitos descritos en el artículo 4.1 el establecimiento, de forma coordinada de actuaciones de prevención de conflictos, como la sensibilización, la concienciación, la formación y la educación para la transformación social, para fomentar el reconocimiento y el respeto a la diversidad y equidad en el ámbito universitario.

Artículo 12. Prevención, detección y eliminación de cualquier forma de violencia y situaciones de discriminación o acoso sexual por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género o expresión de género

Las actuaciones para prevenir, detectar, abordar y resolver las situaciones en materia de acoso y otras manifestaciones de la violencia de género o por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género en el ámbito laboral y académico de la UdL se rigen por lo que determina el Reglamento de actuación ante supuestos de violencia de género, por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género en la UdL.

Artículo 13. Prevención, detección y eliminación de cualquiera forma de discriminación por razón de discapacidad o necesidades educativas especiales en el ámbito universitario

1. Se entiende que se vulnera el derecho a la igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad o necesidades educativas especiales cuando, por motivo o por razón de discapacidad, se producen discriminaciones directas o indirectas, discriminación por asociación, acosos, incumplimientos de las exigencias de accesibilidad y de realizar ajustes razonables, así como el incumplimiento de las medidas de acción positiva legalmente establecidas, de acuerdo con lo que regula el texto refundido de la Ley general de derechos de las personas con discapacidad y la suya inclusión social, aprobado por el Real decreto legislativo 1/2013, de 29 de noviembre.

2. Para garantizar el derecho a la igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad o necesidades educativas especiales, debe aplicarse la normativa específica adoptada por la UdL para dar cumplimiento al marco normativo internacional e interno vigente, la cual debe incluir, igualmente, medidas de acción positiva tendentes a asegurar su participación plena y efectiva y generar un entorno laboral y de aprendizaje equitativo, respetuoso, acogedor y seguro.

Artículo 14. Prevención, detección y eliminación de cualquier forma de acoso laboral

Se entiende por acoso moral o psicológico en el trabajo, de acuerdo con lo que se establece en la normativa penal y laboral, la exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra u otras que actúan delante de aquella o aquellas desde de una posición de poder (no necesariamente jerárquica).

Esta exposición se da en el marco de una relación laboral y supone un importante riesgo para la salud.

1. La unidad de Prevención de Riesgos Laborales de la UdL debe promover cuantas actuaciones sean necesarias para que el desarrollo de las actividades que se hacen en el ámbito de esta institución sea seguro y contribuya a mejorar la salud y el bienestar de toda la comunidad universitaria de acuerdo con el documento de Política de prevención de la UdL aprobado por el Consejo de Gobierno el 17 de diciembre de 2020.

2. Cualquier miembro de la comunidad universitaria puede dirigirse a la unidad de Prevención de Riesgos Laborales en relación a las condiciones de seguridad, salud y bienestar que se den en cualquiera de las instalaciones y dependencias de la UdL que afecten a la convivencia.

Artículo 15. Principios de actuación ante quejas y denuncias por situaciones de violencia, discriminación o acoso

1. Cualquiera de las actuaciones incoadas frente a situaciones de violencia, discriminación o acoso por cualquier causa, incluida o no en el título I, debe ajustarse a los principios siguientes:

- Enfoque de género y desde una perspectiva interseccional.
- Respeto y protección de las personas.
- Confidencialidad.
- Diligencia y celeridad.
- Imparcialidad y contradicción.
- Prevención y prohibición de represalias.

2. En el caso particular de las quejas y denuncias por discriminación por razón de discapacidad reguladas en el artículo 13, deben aplicarse los principios y el procedimiento establecidos en el texto refundido de la Ley general de derechos de las personas con discapacidad y su inclusión social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre.

Artículo 16. Información a la víctima de sus derechos y acompañamiento psicológico y jurídico que favorezca la recuperación

En el supuesto de darse algún tipo de violencia o discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica o cualquiera otra condición o circunstancia personal o social, la UdL ha de informar a la víctima de sus derechos, incluyendo lo previsto en el artículo 3.1.13. *h* de la Normativa de la evaluación y la calificación de la docencia en los grados y másteres a la UdL, y de las acciones que puede duro a término, y le ha de ofrecer apoyo a través de las unidades internas correspondientes, las cuales pueden derivarla, en su caso, a servicios especializados.

Artículo 17. Medidas de acompañamiento a la víctima para su recuperación

La UdL debe establecer las medidas de acompañamiento que crea oportunas a efectos de facilitar la recuperación de la víctima.

Artículo 18. Otros tipos de responsabilidades

Si los hechos denunciados pueden ser constitutivos de delito, se suspenderá el procedimiento disciplinario regulado en el artículo 19 de la Ley 3/2022 y se han de poner en conocimiento de la autoridad judicial o del Ministerio Fiscal.

Artículo 19. Ámbito de aplicación

Estas disposiciones relativas a medidas de prevención y respuesta contra la violencia, la discriminación o el acoso se aplican al estudiantado, al personal docente e investigador y al personal de administración y servicios, cualquiera que sea el instrumento jurídico de vinculación con la Universidad y sin perjuicio de la aplicación de la normativa laboral o del régimen disciplinario que corresponda.

TÍTULO II. DE LA COMISIÓN DE CONVIVENCIA

Artículo 20. Creación y composición de la Comisión de Convivencia

1. Se crea la Comisión de Convivencia de la UdL. Está formada por seis miembros: dos representantes del personal docente e investigador, dos del personal de administración y servicios y dos del estudiantado. Se debe garantizar la presencia equilibrada de mujeres y hombres de acuerdo con lo que dispone el Plan de igualdad de la UdL.

2. Ningún miembro debe someterse al mandato de ninguna instancia de la UdL y su actuación debe regirse por los principios de independencia y autonomía.

3. La condición de miembro de la Comisión de Convivencia es incompatible con la titularidad de órganos unipersonales de gobierno de la UdL.

4. Los suplentes de los miembros de la Comisión participarán en las sesiones cuando no puedan asistir los titulares correspondientes o cuando éstos no intervengan en el procedimiento en caso de abstención o recusación.

Artículo 21. Elección, nombramiento y mandato de los miembros de la Comisión de Convivencia

1. Los miembros de la Comisión de Convivencia deben pertenecer a la UdL.

Los colectivos del personal docente e investigador y del personal de administración y servicios en el Claustro escogen a los respectivos representantes en la Comisión, sin que se requiera tener la condición de claustral. Su mandato es de cuatro años, no renovable en el período consecutivo. Los representantes deben renovarse por mitades cada dos años, de forma que siempre se garantice la representación de los dos colectivos. Para la primera renovación, los miembros que tienen que cesar deben determinarse por sorteo.

El Consejo del Estudiantado escoge a los representantes del estudiantado, que deben renovarse cada dos años.

2. Para garantizar el funcionamiento de la Comisión de Convivencia se deben elegir tantos miembros suplentes cómo titulares haya para que los sustituyan cuando estos no puedan asistir a las sesiones de la Comisión o en caso de vacante o de renuncia. Para los colectivos del personal docente e investigador y del personal de administración y servicios, cada uno de los suplentes se asignará a un titular por orden

correlativo del número de votos que haya obtenido. En el colectivo de los estudiantes, los suplentes pueden sustituir a cualquiera de los titulares por orden del número de votos que hayan obtenido.

En caso de empate en el número de votos de los suplentes se realizará un sorteo para establecer el orden.

3. En caso de falta de suplentes de los colectivos del personal docente e investigador y del personal de administración y servicios para cubrir las vacantes o renuncias de los titulares de la Comisión, el Claustro deberá nombrar suplentes por el tiempo que quede de mandato. Hasta que se reúna el Claustro, y para cubrir de forma inmediata las posibles vacantes y renuncias, el rector o rectora deberá nombrar provisionalmente a los miembros del personal docente e investigador y del personal técnico, de gestión y administración y servicios, a propuesta de los respectivos órganos de representación de estos colectivos en el Claustro.

4. Los miembros de la Comisión de Convivencia, nombrados mediante resolución del rector o rectora, tienen derecho a la dispensa del cumplimiento de cualquiera otra actividad universitaria ordinaria, durante el tiempo necesario para participar en las sesiones de la Comisión, siempre que acrediten que han asistido.

Artículo 22. Funciones

1. Son funciones de la Comisión de Convivencia:

a) Canalizar y resolver, en su caso, las consultas e iniciativas del personal docente e investigador, del personal de administración y servicios y del estudiantado que afecten a la convivencia en la UdL. Asimismo, puede formular propuestas de mejora para la convivencia.

b) Promover la utilización del mecanismo de mediación para resolver los conflictos que puedan plantearse entre miembros de la UdL pertenecientes al mismo colectivo o a colectivos diferentes a causa de la vulneración de esta normativa, sin perjuicio de las competencias de la Sindicatura de Greuges en esta materia.

c) Hacer, si procede, sesiones informativas para comunicar a las personas involucradas la disponibilidad y alcance del mecanismo o procedimiento de mediación.

d) Tramitar el procedimiento de mediación cómo a alternativa al régimen disciplinario en los casos en que no esté excluido, en los términos de lo dispuesto en los artículos 26 a 35, cuando así lo considere procedente.

e) Verificar que los acuerdos alcanzados en el mecanismo de mediación no contravengan la normativa de la UdL y realizar el seguimiento del cumplimiento por las partes.

f) Proponer a las partes la persona que intervendrá en el mecanismo o procedimiento de mediación que cumpla los requisitos establecidos en el artículo 28.

2. La Comisión de Convivencia de la UdL debe elaborar una memoria anual que debe presentar al Claustro sobre los asuntos que considere relevantes en materia de convivencia. Asimismo, puede formular propuestas de mejora. En la memoria no deben constar datos personales que permitan la identificación de las personas que se han acogido a los mecanismos o procedimientos de mediación.

Artículo 23. Comunicación con la unidad de Igualdad y Diversidades (IDIS), la unidad de Prevención de Riesgos Laborales y la Sindicatura de Greuges

La Comisión de Convivencia debe poner en conocimiento de la unidad de Igualdad y Diversidades

(IDIS) o de la unidad de Prevención de Riesgos Laborales, según lo que proceda, y, en todo caso, de la Sindicatura de Greuges, los hechos que pueden constituir situaciones de violencia, discriminación y acoso, a efectos de la aplicación de los correspondientes reglamentos o protocolos previstos en cada caso.

Artículo 24. Comunicaciones en la Comisión de Convivencia

Las comunicaciones se pueden hacer llegar a la Comisión de Convivencia por cualquier medio admitido en derecho.

Artículo 25. Funcionamiento de la Comisión de Convivencia

1. En la sesión constitutiva de la Comisión de Convivencia se ha de elegir, de entre sus miembros, quien la preside y quien ejerce las funciones de secretaría.

2. Corresponde al presidente o presidenta la convocatoria de la Comisión por iniciativa propia o a solicitud de un tercio de los miembros, y en este último caso, la sesión debe realizarse en un plazo máximo de cinco días.

3. Corresponde al presidente o presidenta designar a un vicepresidente o vicepresidenta, que debe pertenecer a un colectivo diferente, para sustituirlo en casos de ausencia.

4. Corresponde al secretario o secretaria levantar acta de los acuerdos alcanzados con un breve resumen de las intervenciones relevantes hechas en la sesión.

5. El presidente o la presidenta puede requerir la asistencia del *síndic o síndica de greuges* a las sesiones de la Comisión de Convivencia, con voz y sin voto. Así mismo, puede convocar a cualquier persona que pueda aportar su experiencia o conocimiento a efectos de las funciones que tiene asignadas.

6. El quórum para la constitución de la Comisión es de tres miembros, entre los cuales tiene que estar el presidente o presidenta (o el vicepresidente o vicepresidenta, si le sustituye) y el secretario o secretaria. Los acuerdos se adoptan por mayoría simple de votos de los presentes. El presidente o presidenta tiene voto de calidad en caso de empate.

7. Ningún miembro de la Comisión de Convivencia puede intervenir en ningún asunto en el que concurra alguna de las causas de abstención establecidas en el artículo 23.2 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de régimen jurídico del sector público.

8. La Comisión de Convivencia debe observar el deber de confidencialidad respecto de cualquiera de las actuaciones previstas en esta normativa. Dicho deber subsiste incluso después de la expiración del mandato e independientemente de la situación estatutaria o laboral en la que se encuentren sus miembros.

9. La Secretaría General de la UdL debe prestar el apoyo necesario para el funcionamiento de la Comisión de Convivencia.

10. En todo lo que no esté previsto en este artículo es necesario atenerse al establecido en los artículos 16 al 20 de la Ley 26/2010, de 3 de agosto, de régimen jurídico y de las administraciones públicas de Cataluña.

TÍTULO III. MEDIOS ALTERNATIVOS DE SOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS DE CONVIVENCIA

Artículo 26. Mediación para resolver conflictos de convivencia

La UdL, de acuerdo con lo que se dispone en la Ley de convivencia universitaria y en esta normativa, establece como medios alternativos de solución de conflictos de convivencia en el ámbito universitario el mecanismo de mediación y el procedimiento de mediación, sin perjuicio de las funciones de mediación y conciliación que confieren al *síndic o síndica de greuges* los artículos 196 al 199 de los Estatutos y el Reglamento de organización y funcionamiento de la *Sindicatura de Greuges* de la UdL.

Artículo 27. Principios aplicables a los medios de solución de los conflictos de convivencia

1. El mecanismo y el procedimiento de mediación deben ajustarse a los principios de voluntariedad, confidencialidad, equidad, imparcialidad, buena fe y respeto mutuo, prevención y prohibición de represalias, flexibilidad, calidad y transparencia.

2. De acuerdo con el principio de voluntariedad, debe garantizarse que las partes involucradas en un conflicto de convivencia sean quienes, de forma libre e informada, presten su consentimiento para el inicio del mecanismo o el procedimiento de mediación y, en su caso, decidan ponerle fin en cualquier momento de su desarrollo.

3. De acuerdo con el principio de confidencialidad, debe garantizarse a las partes que se mantendrá la reserva de la información objeto de la mediación, salvo con el consentimiento expreso de las partes o que resulte exigido por una norma legal o por resolución judicial penal.

4. En virtud del principio de equidad, debe velarse por el mantenimiento del equilibrio entre las partes, para que todas ellas tengan las mismas posibilidades de actuación en el desarrollo de la mediación.

5. De acuerdo con el principio de imparcialidad, debe garantizarse que la persona que realiza la mediación no se encuentre sometida a una causa de abstención, de acuerdo con lo que señala el artículo 23 de la Ley 40/2015.

6. Conforme a los principios de buena fe y respeto mutuo, las partes deben actuar de forma colaborativa y deben mantener la deferencia adecuada entre ellas y hacia la persona que realiza la mediación.

7. De acuerdo con el principio de prevención y prohibición de represalias, deben adoptarse las medidas necesarias para prevenir y evitar todo tipos de represalias respeto de las personas involucradas en el conflicto.

8. De acuerdo con el principio de flexibilidad, el desarrollo de la mediación deberá tener en cuenta las circunstancias del caso y de las partes involucradas en el conflicto.

9. Con el fin de velar por la calidad de los medios de solución de los conflictos de convivencia la UdL debe fomentar la formación técnica de las personas mediadoras y puede elaborar manuales de actuación.

10. Se debe garantizar a las partes la transparencia y el acceso a las actuaciones que se desarrollen en la mediación.

Artículo 28. Mediación

1. Puede actuar como persona mediadora cualquier tercera persona independiente, con formación adecuada, que haya recibido el correspondiente nombramiento del rector o rectora, sin perjuicio de las funciones de mediación que pueda llevar a cabo el *síndic o síndica de greuges* en el procedimiento regulado por su reglamento o cuando la Comisión de Convivencia le encomiende la actuación en el marco de un mecanismo o un procedimiento de mediación.

2. La persona mediadora debe aceptar voluntariamente su nombramiento.

3. El órgano de la UdL con competencias en materia de igualdad debe velar por la organización periódica de cursos de formación dirigidos a toda la comunidad universitaria para la especialización en tareas de mediación de conflictos de convivencia universitarios.

Artículo 29. Ámbito del mecanismo de mediación

1. El mecanismo de mediación es un procedimiento de carácter voluntario en el que, a través de un diálogo activo y respetuoso asistido por una persona mediadora, las partes de un conflicto derivado del incumplimiento de esta normativa intentan llegar a un acuerdo por resolverlo.

2. Quedan excluidos de este mecanismo los comportamientos, conductas y omisiones que tengan la consideración de faltas según los respectivos regímenes disciplinarios aplicables al personal docente e investigador y al personal de administración y servicios de la UdL. La mediación no es posible en casos que pueden ser constitutivos de delito.

Artículo 30. Ámbito del procedimiento de mediación en los procedimientos disciplinarios respecto a estudiantes

En los procedimientos disciplinarios respecto a estudiantes quedan excluidos del ámbito del procedimiento de mediación los supuestos que pueden incluir situaciones de violencia, discriminación o acoso y los casos que pueden incluir fraude académico o deterioro grave del patrimonio de la UdL.

Artículo 31. Iniciación del mecanismo de mediación

1. La Comisión de Convivencia inicia el mecanismo de mediación, por propia iniciativa o a solicitud de un miembro de la comunidad universitaria. En cualquier caso, sólo se puede poner en marcha si todas las partes dan su consentimiento después de recibir la información necesaria sobre el contenido y los efectos de acogerse a ese mecanismo. Con carácter previo, la Comisión debe haber verificado la procedencia del mecanismo de mediación de acuerdo con lo que se establece en el artículo 30.

2. En la solicitud se consignará con claridad la petición de acogerse al mecanismo de mediación, objeto del conflicto y las partes que puedan estar involucradas. La Comisión de Convivencia debe pedir a las partes implicadas en el conflicto que manifiesten si aceptan o no acogerse al mecanismo de mediación.

3. Una vez verificada la procedencia del mecanismo de mediación, la Comisión de Convivencia debe de proponer a las partes una persona mediadora que los asista en la mediación. Si las partes no plantean ninguna objeción, la Comisión designará a la persona mediadora y a un miembro de la Comisión para que asista a la sesión constitutiva del mecanismo de mediación. Si hay alguna oposición a la persona mediadora, la Comisión de Convivencia puede proponerles otra, si aprecia la existencia de algún conflicto de intereses de la primera, o dar por finalizado el mecanismo de mediación si considera que

alguna de las partes no tiene voluntad de llegar a ningún acuerdo.

4. La persona mediadora designada debe suscribir un compromiso de confidencialidad en relación con la identidad de las partes y el objeto y el resultado de la mediación.

Artículo 32. Procedimiento del mecanismo de mediación

1. El procedimiento del mecanismo de mediación se inicia con la sesión constitutiva, convocada por la persona mediadora, en la que deben estar presentes, además de la persona mediadora, las partes y el miembro de la Comisión de Convivencia designado. En esta sesión, deben identificarse las partes del conflicto y la persona mediadora, deben determinarse los elementos del conflicto, se recogerá el consentimiento expreso de las partes a acogerse al mecanismo de mediación y se acordará el calendario de actuaciones, así como la forma en que se desarrollarán las sesiones y el lugar y fechas en que se celebrarán.

2. La persona mediadora debe extender acta de todas las sesiones y las partes deben firmarla. El rechazo de cualquiera de las partes a firmar el acta, del que debe quedar constancia en el documento, determina la finalización del mecanismo de mediación.

3. El mecanismo de mediación puede finalizar de los modos siguientes:

- Consecución de un acuerdo entre las partes que resuelve el conflicto.
- Desistimiento de las partes (todas o sólo alguna).
- Transcurso del plazo máximo.
- Informe motivado de la persona mediadora que exprese que las posiciones de las partes son irreconciliables.

4. La persona mediadora debe extender el acta final del procedimiento, que debe expresar el acuerdo total o parcial alcanzado por las partes o el motivo de la conclusión del procedimiento. Las partes y la persona mediadora deben firmar el acta final, la cual debe remitirse, junto con las actas de las sesiones que se hayan celebrado, a la Comisión de Convivencia para que las incluya en el expediente. Se ha de facilitar una copia del acta final a las partes que lo soliciten. En caso de que cualquiera de las partes se niegue a firmar el acta final, la persona mediadora debe dejar constancia en el mismo documento.

5. La duración máxima del mecanismo de mediación no puede exceder los dos meses, a contar desde de la fecha de celebración de la sesión constitutiva. Puede prorrogarse con carácter excepcional y por acuerdo de las partes por un mes adicional.

Artículo 33. Finalización por acuerdo de mediación

1. En el supuesto de que se llegue a un acuerdo, éste debe formalizarse por escrito con la firma de las partes y con el visto bueno de la persona mediadora. Cada parte debe tener una copia del acuerdo. El acuerdo tiene carácter confidencial.

2. Este acuerdo tiene carácter vinculante exclusivamente entre las partes, sin perjuicio de las exigencias legales o reglamentarias a las que pueda estar sujeto su cumplimiento.

3. La Comisión de Convivencia ha de registrar el acuerdo y lo ha de comunicar a quien se encarga de la instrucción del expediente disciplinario para que lo archive.

4. Si las partes implicadas no llegan a un acuerdo total o sólo se llega a un acuerdo parcial, debe comunicarse a quien se encarga de la instrucción, con devolución del expediente, para que el procedimiento disciplinario continúe la tramitación, por su objeto total o parcial, y se levante la suspensión acordada.

5. Corresponde a la Comisión de Convivencia verificar que los acuerdos alcanzados en la mediación no contravienen la normativa universitaria.

6. La Comisión de Convivencia realizará el seguimiento del cumplimiento de los acuerdos por las partes. En casos de incumplimiento puede proponer al rector o rectora las medidas que considere necesarias para garantizar la efectividad de los acuerdos.

Artículo 34. Conservación y archivo de la documentación

Los expedientes de los mecanismos de mediación han de ser custodiados por la Comisión de Convivencia en las dependencias de la Secretaría General, y deben conservarse y archivarse según lo dispuesto en la normativa de la UdL.

Artículo 35. Relación del mecanismo de mediación con las funciones de mediación o conciliación de la *Sindicatura de Greuges*.

1. El mecanismo de mediación es compatible con las funciones que en materia de mediación y conciliación tiene atribuidas el *síndic o síndica de greuges* en el Reglamento de organización y funcionamiento de la *Sindicatura de Greuges* de la UdL. Sin embargo, si se plantea uno conflicto de convivencia entre miembros de la comunidad universitaria, las partes no pueden acogerse simultáneamente al mecanismo de mediación ya las actuaciones de mediación o conciliación de la Sindicatura de Greuges en ejercicio de las competencias que le confiere su reglamento.

2. La Comisión de Convivencia puede informar a los afectados por un conflicto de convivencia que, además del mecanismo de mediación propuesto por la Comisión, pueden acogerse a la actividad mediadora de la *Sindicatura de Greuges*, para que acuerden a qué instrumento de solución de conflictos quieren acogerse.

3. La Comisión de Convivencia puede pedir al *síndic o síndica de greuges* que sea la persona mediadora en el mecanismo de mediación establecido.

4. La Comisión de Convivencia y el *síndic o síndica de greuges* deben colaborar en la difusión de los instrumentos de solución de los conflictos de convivencia entre los miembros de la UdL.

TÍTULO IV. RÉGIMEN DISCIPLINARIO DEL ESTUDIANTAD

Artículo 36. Ámbito de aplicación

El régimen disciplinario del estudiantado se aplica a todas las personas matriculadas en la UdL y centros públicos adscritos, incluido el estudiantado de movilidad.

Artículo 37. Potestad disciplinaria

1. Corresponde a la UdL la potestad de sancionar disciplinariamente las infracciones que cometan los estudiantes, reguladas en título V, que infrinjan la convivencia o que impidan el normal desarrollo de las funciones de docencia, investigación y transferencia del conocimiento, respeto de actividades

desarrolladas en las sus instalaciones, sistemas y espacios, incluidos los de naturaleza digital.

2. El ejercicio de la potestad disciplinaria respecto del estudiantado de la UdL es independiente de la exigencia de responsabilidad de carácter civil o penal que se pueda derivar de las infracciones que hayan podido cometer.

3. El rector o rectora es el órgano competente para ejercer la potestad disciplinaria en relación con el estudiantado de la UdL. El ejercicio de esta potestad puede delegarse en otros órganos de esta institución en los términos de lo dispuesto en la Ley 40/2015.

4. La potestad disciplinaria debe ejercerse de acuerdo con los principios siguientes:

a) Principio de legalidad y tipicidad de las faltas y sanciones.

b) Principio de irretroactividad de las disposiciones sancionadoras no favorables y de retroactividad de las favorables a la persona presuntamente infractora.

c) Principio de responsabilidad.

d) Principio de proporcionalidad, referido tanto a la clasificación de las faltas y sanciones como a su aplicación.

e) Principio de prescripción de las faltas y las sanciones.

f) Principio de garantía del procedimiento.

5. Cuando a raíz de la instrucción de un procedimiento disciplinario, se considera que el hecho puede ser constitutivo de delito, debe suspenderse su tramitación y ponerse en conocimiento del Ministerio Fiscal.

Artículo 38. Responsabilidad disciplinaria

1. Son responsables de las faltas tipificadas en los artículos 10 a 13 de la Ley de convivencia universitaria los estudiantes comprendidos en el artículo 36 de la presente normativa que las cometan en las instalaciones, sistemas y espacios de la UdL, incluidas las de naturaleza digital, en el marco de actividades organizadas por la Universidad, incluidas las prácticas académicas externas, o en las cuales se participe en representación suya o se utilice públicamente el nombre o la identidad corporativa.

2. Los estudiantes que colaboren en la realización de actos o conductas constitutivas de falta muy grave también incurrirán en responsabilidad disciplinaria.

TÍTULO V. FALTAS DISCIPLINARIAS DEL ESTUDIANTAD

Artículo 39. Las faltas disciplinarias

Las faltas disciplinarias del estudiantado de la UdL se califican como muy graves, graves y leves.

Artículo 40. Faltas disciplinarias muy graves

Se consideran faltas muy graves:

a) Realizar novatadas o cualesquiera otras conductas o actuaciones vejatorias, física o psicológicamente, que supongan un grave menoscabo para la dignidad de las personas.

b) Acosar o ejercer violencia grave contra cualquier miembro de la comunidad universitaria de la UdL.

c) Acosar sexualmente o por razón de sexo.

d) Discriminar por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género, origen nacional, pertenencia a grupo étnico, edad, clase social, discapacidad, estado de salud, religión o creencias, o por cualquier otra causa personal o social.

e) Alterar, falsificar, sustraer o destruir documentos académicos, o utilizar documentos falsos ante la UdL.

f) Destruir y deteriorar de manera irreparable o sustraer obras catalogadas del patrimonio histórico y cultural de la UdL.

g) Plagiar total o parcialmente una obra, o cometer fraude académico en la elaboración del Trabajo de Fin de Grado, el Trabajo de Fin de Máster o la Tesis Doctoral. Se entenderá como fraude académico cualquier comportamiento premeditado tendente a falsear los resultados de un examen o trabajo, propio o ajeno, realizado como requisito para superar una asignatura o acreditar el rendimiento académico.

h) Incumplir las normas de salud pública establecidas para los centros universitarios de la UdL, sus instalaciones y servicios, poniendo en riesgo a la comunidad universitaria.

i) Suplantar a un miembro de la comunidad universitaria de la UdL en su labor propia o prestar el consentimiento para ser suplantado, en relación con las actividades universitarias.

j) Impedir el desarrollo de los procesos electorales de la universidad.

k) Haber sido condenado, por sentencia firme, por la comisión de un delito doloso que suponga la afectación de un bien jurídico distinto, cometido en los centros de la UdL, sus instalaciones y servicios, o relacionado con la actividad académica de la universidad.

Artículo 41. Faltas disciplinarias graves

Se consideran faltas graves:

a) Apoderarse indebidamente del contenido de pruebas, exámenes o controles de conocimiento en estudios de la UdL.

b) Deteriorar gravemente los bienes catalogados del patrimonio histórico y cultural de la UdL.

c) Impedir la celebración de actividades universitarias de docencia, investigación o transferencia del conocimiento, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 3.

d) Cometer fraude académico, definido éste de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 11.g) de la Ley de convivencia universitaria y en el artículo 40.g de la presente normativa.

e) Utilizar indebidamente contenidos o medios de reproducción y grabación de las actividades de la UdL sujetas a derechos de propiedad intelectual.

f) Incumplir las normas de seguridad y salud establecidas por los centros de la UdL y sus instalaciones y servicios.

g) Acceder sin la debida autorización a los sistemas informáticos de la universidad.

Artículo 42. Faltas disciplinarias leves

Se consideran faltas leves:

a) Acceder a instalaciones de la UdL a las que no se tenga autorizado el acceso.

b) Utilizar los servicios de la UdL incumpliendo los requisitos establecidos de general conocimiento.

c) Realizar actos que deterioren los bienes del patrimonio de la UdL.

TÍTULO VI. SANCIONES Y PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO PARA EL ESTUDIANTAD

Artículo 43. Sanciones aplicables

1. Las sanciones disciplinarias del estudiantado se clasifican en muy graves, graves y leves.

2. La gravedad de la falta cometida determinará las sanciones que son aplicables.

3. Son sanciones aplicables por la comisión de faltas muy graves:

a) Expulsión de dos meses hasta tres años de la UdL. La sanción de expulsión deberá constar en el expediente académico del estudiante hasta que se produzca su total cumplimiento.

b) Pérdida de derechos de matrícula parcial en la UdL durante un curso o semestre académico.

4. Son sanciones aplicables por la comisión de faltas graves:

a) Expulsión de hasta un mes de la UdL. Esta sanción no se puede aplicar durante los períodos de evaluación y de matriculación previstos en el calendario académico de la Universidad.

b) Pérdida del derecho a la convocatoria ordinaria en el semestre académico en el que se comete la falta y respecto de la asignatura en la que se ha cometido.

5. La pérdida de los derechos de matrícula no afecta los derechos relativos a las becas en los términos previstos en su normativa de desarrollo y en sus convocatorias.

6. La amonestación privada es la sanción aplicable por la comisión de faltas leves.

7. Cuando se trate de las sanciones aplicables por la comisión de una falta grave, el órgano sancionador podrá proponer una medida sustitutiva de carácter educativo o recuperador, en los términos previstos en el artículo 51.

Artículo 44. Graduación de las sanciones

El órgano de la UdL competente para sancionar debe concretar la sanción dentro de su gravedad, adecuándola al caso concreto, siempre de forma motivada, según el principio de proporcionalidad y ponderando de conformidad con los siguientes criterios:

a) La intencionalidad o reiteración.

b) La naturaleza de los perjuicios causados.

c) El ánimo de lucro.

d) El reconocimiento de responsabilidad, mediante la comunicación del hecho infractor a las autoridades de la UdL con carácter previo a la iniciación del procedimiento disciplinario.

e) La reparación del daño con carácter previo a la iniciación del procedimiento disciplinario.

f) Las circunstancias personales, económicas, de salud, familiares o sociales de la persona infractora.

g) El grado de participación en los hechos.

h) La realización de acciones por cualquiera de las causas de violencia, discriminación o acoso por causas de carácter sexual, por razón de sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género, características sexuales, origen nacional, pertenencia a grupo étnico, discapacidad, edad, estado de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal

Artículo 45. Otras medidas aplicables

1. Junto a las sanciones previstas en el artículo 43 que procedan, la resolución del procedimiento disciplinario podrá declarar la obligación, en el plazo que se fije, de:

a) Restituir las cosas o reponerlas a su estado anterior.

b) Indemnizar los daños por cuantía igual al valor de los bienes destruidos o deterioro causado, así como los perjuicios ocasionados.

2. Las indemnizaciones tienen naturaleza de créditos de derecho público de la UdL y su importe puede ser exigido al estudiante sancionado por el procedimiento de apremio.

Artículo 46. Extinción de responsabilidad

1. La responsabilidad disciplinaria de los estudiantes queda extinguida por:

a) El cumplimiento de la sanción o, en su caso, de la medida sustitutiva.

b) La prescripción de la falta o de la sanción.

c) La pérdida de la vinculación del estudiante con la UdL.

d) El fallecimiento de la persona responsable.

2. Las faltas muy graves prescriben a los tres años, las graves a los dos años y las leves a los seis meses. Las sanciones impuestas por faltas muy graves, por faltas graves y por faltas leves, prescriben, respectivamente, a los tres años, a los dos años y al año.

3. El plazo de prescripción de las faltas comenzará a contarse a partir de la comisión, o del día en que cesa la comisión, cuando se trate de faltas continuadas. El plazo de prescripción de las sanciones se inicia desde la firmeza de la resolución sancionadora.

Artículo 47. Principios del procedimiento disciplinario

El procedimiento disciplinario debe regirse por los siguientes principios:

a) En ningún caso se puede imponer una sanción sin que se haya tramitado el necesario procedimiento.

b) El procedimiento deberá establecer la debida separación entre la fase instructora y la sancionadora, encomendándolas a órganos distintos.

c) Se ajustará a los principios de eficacia, celeridad y economía procesal, con pleno respeto a los

derechos y garantías de defensa de la persona presuntamente responsable.

d) A lo largo de todo el procedimiento, la o las personas presuntamente responsables podrán estar asistidas por una persona de su elección, a quien el instructor o instructora deberá tener al tanto del desarrollo del procedimiento.

e) Respeto de aquellos casos que incluyen conductas que pueden constituir violencia, discriminación o acoso, serán de aplicación los principios previstos en el artículo 15. Asimismo, se garantizarán las medidas adecuadas y las herramientas oportunas para el acompañamiento psicológico y jurídico de las víctimas. La Universidad debe promover que este acompañamiento lo hagan, preferentemente, personas del mismo sexo de la víctima si ésta lo manifiesta así, aplicando los protocolos específicos correspondientes.

Artículo 48. El procedimiento disciplinario

El procedimiento disciplinario se rige por las fases establecidas en el artículo 19 de la Ley de Convivencia Universitaria. Se desarrollará en las siguientes fases, de acuerdo con lo que establezca, si procede, la legislación catalana y la normativa de la Universidad:

a) El rector o rectora ha de iniciar el procedimiento de oficio, bien por iniciativa propia, a petición razonada de otro órgano, o por denuncia y debe encargarse de incoar el procedimiento mediante la correspondiente resolución, en la que debe nombrar al instructor o instructora.

El acuerdo de incoación del procedimiento deberá contener, como mínimo: la identificación de la persona o personas presuntamente responsables; los hechos sucintamente expuestos, su posible calificación y la sanción que pudiera corresponderles; la designación del instructor o instructora con expresa indicación del régimen de abstención o recusación; el órgano competente de la resolución del procedimiento; así como la indicación del derecho a formular alegaciones y a la audiencia, el plazo para ello, y el requerimiento para que las personas involucradas en el procedimiento disciplinario manifiesten su voluntad de acogerse, en su caso, al procedimiento de mediación.

El acuerdo de incoación del procedimiento se notificará a la persona o personas interesadas en el procedimiento.

b) El instructor o instructora ordenará la práctica de cuantas diligencias sean adecuadas para la determinación y comprobación de los hechos y en particular de cuantas pruebas puedan conducir a su esclarecimiento y a la determinación de las responsabilidades susceptibles de sanción.

Como primeras actuaciones, el instructor o instructora procederá a recibir declaración a la o las personas presuntamente responsables y a evacuar cuantas diligencias se deduzcan de la comunicación o denuncia que motivó la incoación del procedimiento y de lo que aquéllas hubieran alegado en su declaración.

Las partes dispondrán de un plazo de diez días para aportar cuantas alegaciones, documentos o informaciones estimen convenientes y, en su caso, proponer prueba concretando los medios de que pretenden valerse.

A la vista de las alegaciones realizadas y la prueba propuesta, el instructor o instructora podrá realizar de oficio las actuaciones necesarias para la determinación de los hechos que pudieran constituir infracción, recabando los datos e informaciones que pudieran resultar relevantes.

Si a la vista de lo actuado, el instructor o instructora considera que no existen indicios de la comisión de una falta, o no hubiera sido posible determinar la identidad de las personas posiblemente responsables, propondrá el archivo del expediente.

c) Concluida la práctica de las pruebas, en aquellos casos en que las partes hubieren manifestado

oportunamente su voluntad de acogerse a un procedimiento de mediación, el instructor o instructora remitirá el expediente a la Comisión de Convivencia que decidirá si resulta procedente, o bien si devuelve el expediente al instructor o instructora para que formule el correspondiente pliego de cargos. En el primer caso, lo comunicará a las partes y se suspenderá el procedimiento disciplinario. Si se llegara a un acuerdo en el marco del procedimiento de mediación, el instructor o instructora archivará el expediente; en caso contrario, continuará con la tramitación del procedimiento disciplinario.
En el segundo caso, o bien si las partes no hubieren manifestado su voluntad de acogerse a un procedimiento de mediación, el instructor o instructora formulará el pliego de cargos.

d) El pliego de cargos incluirá los hechos imputados con expresión, en su caso, de la falta presuntamente cometida, de las sanciones que puedan ser de aplicación y, si procede, acordará el mantenimiento o levantamiento de las medidas provisionales.

El pliego se notificará a la persona o personas presuntamente responsables que dispondrán de un plazo de diez días para formular sus alegaciones, aportar los documentos e informaciones que consideren oportunos para su defensa, y proponer la práctica de pruebas.

Contestado el pliego o transcurrido el plazo sin hacerlo, el instructor o instructora podrá acordar la práctica de las pruebas que considere oportunas y dará audiencia al interesado, en el plazo de diez días.

e) El instructor o instructora formulará, dentro de los diez días siguientes, su propuesta de resolución en la que se fijarán los hechos de manera motivada, especificándose los que se consideren probados y su exacta calificación jurídica, y se determinará la infracción que constituyan y la persona o personas que resulten responsables, especificándose la sanción que se propone que se imponga y las medidas provisionales que se hubieran adoptado. Si a juicio del instructor o instructora no existiera infracción o responsabilidad, propondrá el archivo del expediente.

La propuesta de resolución se notificará a la persona expedientada, que tendrá un plazo de diez días para alegar ante el instructor o instructora cuanto considere conveniente en su defensa y aportar los documentos e informaciones que estime pertinentes, y que no hubiera podido aportar en el trámite anterior.

Transcurrido el plazo de alegaciones, hayan sido o no formuladas, el instructor o instructora remitirá la propuesta al órgano competente para resolver, que adoptará su resolución en el plazo de diez días. El órgano competente para resolver podrá devolver el expediente al instructor o instructora para la práctica de las diligencias que resulten imprescindibles para la resolución.

Cuando el órgano competente para resolver considere que la infracción o la sanción revisten mayor gravedad que la determinada en la propuesta de resolución, se notificará al inculpado para que aporte cuantas alegaciones estime convenientes en el plazo de quince días.

La resolución que ponga fin al procedimiento disciplinario habrá de ser motivada y decidirá todas las cuestiones planteadas por las personas interesadas, y aquellas otras que resulten del procedimiento.

f) El procedimiento podrá finalizar por la resolución sancionadora, el archivo, el reconocimiento voluntario de la responsabilidad, la declaración de caducidad, el desistimiento de la universidad o por imposibilidad material por causas sobrevenidas.

g) Para aquellos casos en que a juicio del instructor o instructora existan elementos suficientes para considerar que los hechos pudieran dar lugar a una falta leve, se podrá prever un procedimiento abreviado o simplificado, con reducción de los plazos y simplificación de los trámites, en los términos de lo dispuesto por la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

h) La resolución, que pondrá fin a la vía administrativa, deberá expresar los recursos que contra la misma procedan, órgano administrativo o judicial ante el que hubieran de presentarse y plazo para interponerlos de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas y, en su caso, en la normativa de desarrollo autonómica.

i) Si de la resolución sancionadora resultara que la persona infractora ha obtenido fraudulentamente un título oficial expedido por la universidad, ésta declarará de oficio la nulidad de dicho acto en los términos de la revisión de oficio prevista por la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Artículo 49. Plazo máximo de resolución y caducidad

A efectos de determinar la caducidad del procedimiento, se establece que, desde la fecha del acuerdo de iniciación fines a la notificación de la resolución, no puede transcurrir más de seis meses. En caso contrario se produce la caducidad del procedimiento, sin perjuicio de lo que se establece en el artículo 53.5.

Artículo 50. Procedimiento abreviado o simplificado

1. En los casos en que la persona instructora considere que los hechos pueden ser constitutivos de una falta leve, se puede llevar a cabo la tramitación mediante un procedimiento abreviado o simplificado, con reducción de plazos, que debe tener los trámites siguientes:

a) Inicio del procedimiento.

b) Alegaciones formuladas al inicio del procedimiento durante el plazo de cinco días.

c) Trámite de audiencia, únicamente cuando la resolución sea desfavorable por a la persona interesada.

d) Resolución.

2. Los procedimientos administrativos tramitados de manera simplificada deben resolverse en treinta días hábiles, contados desde el siguiente al que se notifique a la persona interesada el acuerdo de tramitación simplificada del procedimiento.

Artículo 51. Medidas sustitutivas de la sanción

1. El Consejo de Gobierno puede prever medidas de carácter educativo y recuperador en sustitución de las sanciones establecidas por esta norma para las faltas graves y de conformidad con los principios siguientes:

a) Que se garanticen plenamente los derechos de la persona o personas afectadas.

b) Que exista una manifiesta conformidad por parte de la persona o personas afectadas por la infracción y por parte de la persona infractora.

c) Que la medida sustitutiva de la sanción esté orientada a la máxima reparación posible del daño causado, y que se garantice su efectivo cumplimiento.

d) Que la persona o personas infractoras reconozcan su responsabilidad en la comisión de la falta, así como las consecuencias de su conducta para la persona o personas afectadas y para la comunidad universitaria.

e) Que, en su caso, la persona o personas responsables muestren disposición para restaurar la relación con la persona o personas afectadas por la infracción. Esta restauración se facilitaría siempre que la persona o personas afectadas prestaran su consentimiento de manera expresa.

2. Estas medidas pueden consistir en la participación o la colaboración en actividades formativas, culturales, de salud pública, deportivas, de extensión universitaria y de relaciones institucionales, u otros similares.

3. En ningún caso las medidas sustitutivas pueden consistir en el desempeño de funciones o tareas asignadas al personal de la UdL en las relaciones de puestos de trabajo.

4. La duración de las medidas sustitutivas se ha de fijar atendiendo al principio de proporcionalidad, que en ningún caso puede ser superior a un semestre académico.

5. La medida sustitutiva de la sanción que se proponga tendrá que estar orientada a la máxima reparación posible del daño causado. En la resolución sancionadora se tendrán que recoger mecanismos que garanticen su efectivo cumplimiento.

Artículo 52. Medidas provisionales

1. Antes de la iniciación del procedimiento disciplinario, el rector o rectora, de oficio o a instancia de parte, en los casos de urgencia inaplazable y para la protección provisional de los intereses implicados, puede adoptar de modo motivada las medidas provisionales que sean necesarias y proporcionadas. En este caso, las medidas provisionales deben ser confirmadas, modificadas o levantadas en el acuerdo de iniciación del procedimiento, que debe efectuarse dentro de los quince días siguientes a la adopción de las medidas, el cual puede ser objeto del recurso que sea procedente. En todo caso, dichas medidas quedarán sin efecto si no se inicia el procedimiento en dicho plazo o cuando el acuerdo de iniciación no contenga un pronunciamiento expreso acerca de las mismas.

2. En cualquier momento del procedimiento disciplinario, el instructor o instructora puede, de forma motivada, adoptar las medidas provisionales que considere necesarias para evitar el mantenimiento de los efectos de la falta y asegurar la eficacia de la resolución que pudiera recaer.

3. La adopción de dichas medidas podrá tener lugar de oficio o a solicitud de las personas posiblemente afectadas.

4. Dichas medidas tienen carácter temporal, deberán ser proporcionadas y podrán ajustarse, de forma motivada, si se producen cambios en la situación que justificó su adopción. En todo caso, se extinguirán con la eficacia de la resolución que ponga fin al procedimiento.

La adopción de medidas provisionales no supondrá prejuzgar sobre el resultado del procedimiento.

Artículo 53. Procedimiento frente a la Comisión de Convivencia

1. Recibido el expediente de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 48, la Comisión de Convivencia decidirá si procede la tramitación ante ella por la vía del procedimiento de mediación, o si debe

inhibirse devolviendo el expediente al instructor o instructora del procedimiento disciplinario para que continúe con su tramitación.

2. El procedimiento de mediación ante la Comisión de Convivencia debe desarrollarse de acuerdo con lo que dispone esta normativa.

3. Si el procedimiento de mediación concluye sin acuerdo o no resuelve la totalidad de las cuestiones planteadas, la Comisión debe devolver el expediente al instructor o instructora del procedimiento disciplinario para que continúe con la tramitación por su objeto total o parcial.

4. El acuerdo total o parcial alcanzado por las partes como resultado del procedimiento de mediación, es confidencial, debe constar por escrito y las partes deben firmarlo. Cada parte debe tener un ejemplar y también debe trasladarse uno a la Comisión de Convivencia para que conste en el expediente.

5. El inicio del procedimiento de mediación supone la suspensión del cómputo de los plazos de caducidad y prescripción del procedimiento disciplinario. Esta suspensión se mantiene mientras dura el procedimiento de mediación.

Disposición adicional primera. Normativa de convivencia de los centros privados adscritos a la Universidad de Lleida

Los centros privados adscritos deben aprobar su normativa de convivencia en base a los principios y directrices de convivencia que para el ámbito universitario establece la Ley 3/2022, de 24 de febrero, de convivencia universitaria.

Disposición adicional segunda. Normativa de convivencia del Instituto Nacional de Educación Física de Cataluña (INEFC Lleida)

A efectos de esta normativa, todas las atribuciones del Centro Dolors Piera y de la unidad de Prevención de Riesgos Laborales se entienden referidas a los órganos o unidades equivalentes previstos en la normativa del INEFC Lleida.

Disposición final. Entrada en vigor

La presente normativa entra en vigor al día siguiente de su publicación en el *Boletín Oficial de la Universidad de Lleida*