

## UNIVERSITAT DE LLEIDA NORMATIVA DE CONVIVÈNCIA UNIVERSITÀRIA

### ÍNDEX

- Preàmbul
- Títol Preliminar. Disposicions generals
- Títol I. Mesures de prevenció, detecció i resposta contra la violència, la discriminació o l'assetjament
- Títol II. De la Comissió de Convivència
- Títol III. Mitjans alternatius de solució dels conflictes de convivència
- Títol IV. Règim disciplinari de l'estudiantat
- Títol V. Faltes disciplinàries de l'estudiantat
- Títol VI. Sancions i procediment disciplinari de l'estudiantat
- Disposició addicional primera. Normativa de convivència dels centres privats adscrits a la Universitat de Lleida
- Disposició addicional segona. Normativa de convivència de l'Institut Nacional d'Educació Física de Catalunya (INEFC Lleida)
- Disposició final. Entrada en vigor

### PREÀMBUL

L'aprovació de la Llei 3/2022, de 24 de febrer, de convivència universitària, fixa un marc regulador per a la convivència universitària conforme a valors i principis democràtics i estableix un nou règim disciplinari de l'estudiantat universitari, amb la derogació del Reglament de disciplina acadèmica dels centres oficials d'ensenyament superior i d'ensenyament tècnic dependents del Ministeri d'Educació Nacional (Decret de 8 de setembre de 1954) aplicable a l'exercici de la disciplina acadèmica respecte de l'estudiantat de les universitats.

La disposició addicional quarta de la Llei 3/2022 preveu que “en el termini màxim d'un any a comptar de l'entrada en vigor d'aquesta llei i en els termes del que disposen els articles 3 i 4, les universitats públiques i privades han d'aprovar les seues Normes de convivència, que han d'incloure les mesures de prevenció i resposta davant de la violència, la discriminació o l'assetjament. Les universitats poden incorporar a les normes de convivència esmentades les mesures de naturalesa anàloga que tinguin vigents, en tot cas ajustant-les al que disposa aquesta llei.”

La Universitat de Lleida (UdL), d'acord amb aquest mandat, es dota de la present Normativa de convivència. Aquesta regulació pretén fomentar la bona convivència en el si de la comunitat universitària transcendint l'aproximació merament punitiva i vol afavorir l'exercici dels drets i les llibertats fonamentals vinculats a l'àmbit universitari per fer avançar la democràcia, la justícia social i l'equitat de gènere, i fer valer el pluralisme, el respecte a la diversitat i la corresponsabilitat en la seua consecució. Ofereix un sistema integral de protecció i garantia de la convivència



fonamentada en la cultura de pau i l'impuls de la mediació com a mitjà alternatiu per a la resolució de conflictes que puguin alterar la convivència i el normal desenvolupament de les funcions essencials de docència, recerca i transferència del coneixement.

Aquesta normativa s'estructura en set títols. Els títols Preliminar, I, II i III contenen disposicions que són aplicables al conjunt de la comunitat universitària. Els títols IV, V i VI regulen el règim disciplinari de l'estudiantat i són aplicables exclusivament a aquest col·lectiu, atès que el règim disciplinari del personal docent i investigador i el personal tècnic, de gestió i d'administració i serveis es regeix per la legislació aplicable als empleats públics.

Aquesta normativa s'ha elaborat en el si d'un grup de treball creat *ad hoc*, amb la participació de representants dels tres col·lectius que integren la comunitat universitària, dels agents socials i de les unitats vinculades amb l'objecte de la regulació. És fruit del consens fonamentat en el diàleg, la discussió oberta i sense prejudicis, la diversitat de criteris i l'aprenentatge continu sobre com fer política per al desenvolupament just i equilibrat de la nostra universitat, cercant la mancomunitat de pensaments i els consensos derivats del talent constructiu i la paraula.

La finalitat última que la inspira és l'anhel de contribuir a la millora de l'entesa i la convivència pacífica en el si de la nostra comunitat.

## **TÍTOL PRELIMINAR. DISPOSICIONS GENERALS**

### **Article 1. Objecte**

Aquesta normativa té per objecte establir les bases de la convivència en l'àmbit universitari, fomentant la utilització preferent de modalitats alternatives de resolució dels conflictes que puguin alterar-la o que impedeixin el desenvolupament normal de les funcions essencials de docència, recerca i transferència del coneixement.

Així mateix, estableix el règim disciplinari de l'estudiantat universitari. El règim disciplinari del personal docent i investigador i del personal tècnic, de gestió i d'administració i serveis està regulat per la normativa específica d'aquests col·lectius.

### **Article 2. Àmbit d'aplicació**

1. La Normativa de convivència de la UdL és aplicable a tota la comunitat universitària, integrada per l'estudiantat, el personal docent i investigador i el personal tècnic, de gestió i d'administració i serveis. També és aplicable als centres públics adscrits a la UdL.

2. Són sancionables els comportaments recollits en la normativa específica de cada col·lectiu sempre que aquests comportaments punibles es produeixin en l'exercici de l'activitat laboral o educativa pròpia de la UdL, o mitjançant la relació especial de subjecció que pugui generar l'activitat laboral o educativa de la persona infractora, al marge del lloc on s'hagin esdevingut aquests comportaments.

3. La Normativa de convivència s'aplica tant als espais universitaris físics com a les plataformes i aplicacions electròniques de la UdL.



### **Article 3. Empara**

La UdL es dota d'aquesta regulació a l'empara de l'article 3 i de la disposició final segona de la Llei 3/2022, de 24 de febrer, de convivència universitària.

### **Article 4. Promoció de valors, drets i llibertats**

Amb la finalitat d'afavorir l'entesa, la convivència pacífica a la Universitat i el ple respecte als valors democràtics, aquestes normes de convivència han de promoure els drets fonamentals i llibertats públiques en l'àmbit universitari.

1. Aquestes normes han de promoure els aspectes següents:

a) El respecte a la diversitat i la tolerància, la igualtat, la inclusió i l'adopció de mesures d'acció positiva a favor dels col·lectius en situació de vulnerabilitat.

b) La llibertat d'expressió, el dret de reunió i associació, el dret de manifestació, la llibertat d'ensenyament i la llibertat de càtedra.

c) La prevenció i l'eliminació de tota violència i discriminació per raó de naixement, origen racial o ètnic, sexe, religió, convicció o opinió, edat, discapacitat, orientació o identitat sexual, expressió de gènere, malaltia o condició de salut, estat serològic i/o predisposició genètica a patir patologies i trastorns, llengua, situació socioeconòmica o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.

d) La transparència en el desenvolupament de l'activitat acadèmica.

e) La utilització i la conservació dels béns i els recursos de la Universitat d'acord amb la seua funció de servei públic.

f) El respecte dels espais comuns, inclosos els de naturalesa digital.

g) La utilització del nom i els símbols universitaris d'acord amb els protocols establerts.

2. La UdL ha de garantir la llibertat d'expressió i els drets de reunió, associació, manifestació i vaga en l'àmbit universitari.

### **Article 5. Prevenció i eliminació de qualsevol forma de violència i de situacions de discriminació o assetjament de qualsevol naturalesa**

1. Les polítiques i actuacions de la UdL han d'estar orientades a la prevenció i eliminació de tota forma de violència, discriminació, assetjament sexual o assetjament laboral, per raó de naixement, origen racial o ètnic, sexe, religió, convicció o opinió, edat, discapacitat, orientació o identitat sexual, expressió de gènere, malaltia o condició de salut, estat serològic i/o predisposició genètica a patir patologies i trastorns, llengua, situació socioeconòmica o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.

2. En l'àmbit de la UdL no es tolera cap forma de violència, discriminació o assetjament amb independència de qui sigui la possible víctima o de qui en pugui ser presumptament responsable.

### **Article 6. Mesures d'acció positiva a favor de col·lectius en situació de vulnerabilitat**

1. Les normatives de la UdL en els diferents àmbits d'actuació han d'incloure mesures d'acció positiva a favor dels col·lectius en situació de vulnerabilitat de la comunitat universitària.



2. Les mesures d'acció positiva que s'adoptin per part dels òrgans de la UdL a favor de persones en situació de vulnerabilitat han de ser compatibles amb les altres accions que puguin dur a terme tant institucions públiques com entitats privades, tret que legalment estigui exclosa aquesta compatibilitat.

3. L'estudiantat que tingui necessitats acadèmiques particulars ha de rebre un suport i assessorament acadèmic adequats en els termes establerts en les normatives de la UdL. En cap cas això pot suposar adaptacions curriculars *ad personam* que posin en qüestió l'assoliment de les competències acadèmiques i professionals programades per a cada titulació.

#### **Article 7. Llibertat d'ensenyament, llibertat de càtedra i llibertat d'estudi**

1. El personal docent de la UdL té llibertat d'ensenyament i de càtedra en l'exercici de la seua activitat docent d'acord amb el contingut fixat en la jurisprudència.

2. L'estudiantat de la UdL té llibertat d'estudi, en el sentit que no està necessàriament vinculat als plantejaments ideològics o d'escoles metodològiques proposats pel personal docent i investigador.

#### **Article 8. Ètica en la recerca**

1. La UdL garanteix la llibertat de recerca del seu personal docent i investigador.

2. L'activitat investigadora s'ha de fer observant les pràctiques ètiques reconegudes, els principis ètics corresponents a cadascuna de les disciplines científiques i les normes ètiques recollides en els diversos codis deontològics.

#### **Article 9. Dret a l'aturada acadèmica de l'estudiantat**

Les condicions per a l'exercici del dret a l'aturada acadèmica i el procediment per declarar-la s'han de regular d'acord amb el Reglament del Consell de l'Estudiantat de la UdL.

#### **Article 10. Deures de la comunitat universitària per afavorir la convivència**

Tota la comunitat universitària, amb relació a les activitats universitàries, està subjecta a l'observança de la normativa aplicable vigent, dels Estatuts de la UdL i les normes que els desenvolupen, i, en particular, de la present normativa.

### **TÍTOL I. MESURES DE PREVENCIÓ, DETECCIÓ I RESPOSTA CONTRA LA VIOLÈNCIA, LA DISCRIMINACIÓ O L'ASSETJAMENT**

#### **Article 11. Mesures preventives**

1. Correspon a tots els col·lectius que integren la comunitat universitària prevenir els conflictes i crear un ambient de respecte, d'entesa i de preservació de la igualtat i l'equitat. Aquest deure s'estén també a qualsevol altra persona que participi en l'activitat de la institució.

2. Correspon als òrgans acadèmics, serveis i unitats administratives que tenen competència en cadascun dels àmbits descrits en l'article 4.1 l'establiment, de manera coordinada d'actuacions de prevenció de conflictes, com la sensibilització, la conscienciació, la formació i l'educació per



a la transformació social, per fomentar el reconeixement i el respecte a la diversitat i l'equitat en l'àmbit universitari.

**Article 12. Prevenció, detecció i eliminació de qualsevol forma de violència i de situacions de discriminació o d'assetjament sexual per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat de gènere o d'expressió de gènere**

Les actuacions per prevenir, detectar, abordar i resoldre les situacions en matèria d'assetjament i altres manifestacions de la violència de gènere o per raó d'orientació sexual, identitat o expressió de gènere en l'àmbit laboral i acadèmic de la UdL es regeixen pel que determina el Reglament d'actuació davant supòsits de violència de gènere, per raó d'orientació sexual, identitat o expressió de gènere a la UdL.

**Article 13. Prevenció, detecció i eliminació de qualsevol forma de discriminació per raó de discapacitat o necessitats educatives especials en l'àmbit universitari**

1. S'entén que es vulnera el dret a la igualtat d'oportunitats de les persones amb discapacitat o necessitats educatives especials quan, per motiu o per raó de discapacitat, es produeixen discriminacions directes o indirectes, discriminació per associació, assetjament, incompliments de les exigències d'accessibilitat i de realitzar ajustos raonables, així com l'incompliment de les mesures d'acció positiva legalment establertes, d'acord amb el que regula el text refós de la Llei general de drets de les persones amb discapacitat i la seua inclusió social, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/2013, de 29 de novembre.

2. Per tal de garantir el dret a la igualtat d'oportunitats, no discriminació i accessibilitat universal de les persones amb discapacitat o necessitats educatives especials, s'ha d'aplicar la normativa específica adoptada per la UdL per donar compliment al marc normatiu internacional i intern vigent, la qual ha d'incloure, igualment, mesures d'acció positiva tendents a assegurar la seua participació plena i efectiva i generar un entorn laboral i d'aprenentatge equitatiu, respectuós, acollidor i segur.

**Article 14. Prevenció, detecció i eliminació de qualsevol forma d'assetjament laboral**

1. S'entén per assetjament moral o psicològic a la feina, d'acord amb el que s'estableix en la normativa penal i laboral, l'exposició a conductes de violència psicològica, dirigides de forma reiterada i perllongada en el temps, cap a una o més persones per part d'una altra o altres que actuen davant d'aquella o aquelles des d'una posició de poder (no necessàriament jeràrquica). Aquesta exposició es dona en el marc d'una relació laboral i suposa un risc important per a la salut.

2. La unitat de Prevenció de Riscos Laborals de la UdL ha de promoure totes les actuacions que calguin perquè el desenvolupament de les activitats que es fan en l'àmbit d'aquesta institució sigui segur i contribueixi a millorar la salut i el benestar de tota la comunitat universitària d'acord amb el document de Política de prevenció de la UdL aprovat pel Consell de Govern el 17 de desembre de 2020.

3. Qualsevol membre de la comunitat universitària pot adreçar-se a la unitat de Prevenció de Riscos Laborals en relació amb les condicions de seguretat, salut i benestar que es donin en qualsevol de les instal·lacions i dependències de la UdL que hi afectin la convivència.



### **Article 15. Principis d'actuació davant queixes i denúncies per situacions de violència, discriminació o assetjament**

1. Qualsevol de les actuacions incoades enfront de les situacions de violència, discriminació o assetjament per qualsevol causa, inclosa o no en el títol I, s'ha d'ajustar als principis següents:

- Enfocament de gènere i des d'una perspectiva interseccional.
- Respecte i protecció de les persones.
- Confidencialitat.
- Diligència i celeritat.
- Imparcialitat i contradicció.
- Prevenció i prohibició de represàlies.

2. En el cas particular de les queixes i denúncies per discriminació per raó de discapacitat regulades en l'article 13, s'han d'aplicar els principis i el procediment establerts en el text refós de la Llei general de drets de les persones amb discapacitat i la seua inclusió social, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/2013, de 29 de novembre.

### **Article 16. Informació a la víctima dels seus drets i acompanyament psicològic i jurídic que afavoreixi la recuperació**

En el supòsit de donar-se algun tipus de violència o discriminació per raó de naixement, origen racial o ètnic, sexe, religió, convicció o opinió, edat, discapacitat, orientació o identitat sexual, expressió de gènere, malaltia o condició de salut, estat serològic i/o predisposició genètica a patir patologies i trastorns, llengua, situació socioeconòmica o qualsevol altra condició o circumstància personal o social, la UdL ha d'informar la víctima dels seus drets, incloent-hi el que es preveu en la Normativa de l'avaluació i la qualificació dels aprenentatges en els graus i màsters a la UdL, de les accions que pot dur a terme, i li ha d'oferir suport a través de les unitats internes corresponents, les quals poden derivar-la, si escau, a serveis especialitzats.

### **Article 17. Mesures d'acompanyament a la víctima per la seua recuperació**

La UdL ha d'establir les mesures d'acompanyament que cregui oportunes a l'efecte de facilitar la recuperació de la víctima.

### **Article 18. Altres tipus de responsabilitats**

Si els fets denunciats poden ser constitutius de delictes, s'ha de suspendre el procediment disciplinari regulat en l'article 19 de la Llei 3/2022 i s'han de posar en coneixement de l'autoritat judicial o del Ministeri Fiscal.

### **Article 19. Àmbit d'aplicació**

Aquestes disposicions relatives a mesures de prevenció i resposta contra la violència, la discriminació o l'assetjament s'apliquen a l'estudiantat, al personal docent i investigador i al personal tècnic, de gestió i d'administració i serveis, sigui quin sigui l'instrument jurídic de vinculació amb la Universitat i sens perjudici de l'aplicació de la normativa laboral o del règim disciplinari que els correspongui.



## TÍTOL II. DE LA COMISSIÓ DE CONVIVÈNCIA

### **Article 20. Creació i composició de la Comissió de Convivència**

1. Es crea la Comissió de Convivència de la UdL. Està formada per sis membres: dos representants del personal docent i investigador, dos del personal tècnic, de gestió i d'administració i serveis i dos de l'estudiantat. S'hi ha de garantir la presència equilibrada de dones i homes d'acord amb el que disposa el Pla d'igualtat de la UdL.
2. Cap membre no s'ha de sotmetre al mandat de cap instància de la UdL i la seua actuació s'ha de regir pels principis d'independència i autonomia.
3. La condició de membre de la Comissió de Convivència és incompatible amb la titularitat d'òrgans unipersonals de govern de la UdL.
4. Els suplents dels membres de la Comissió han de participar en les sessions quan no hi puguin assistir els titulars corresponents o quan aquests no intervinguin en el procediment en cas d'abstenció o recusació.

### **Article 21. Elecció, nomenament i mandat dels membres de la Comissió de Convivència**

1. Els membres de la Comissió de Convivència han de pertànyer a la UdL.

Els col·lectius del personal docent i investigador i del personal tècnic, de gestió i d'administració i serveis al Claustre escullen els respectius representants a la Comissió, sense que es requereixi tenir la condició de claustral. El seu mandat és de quatre anys, no renovable en el període consecutiu. Els representants s'han de renovar per meitats cada dos anys, de manera que sempre es garanteixi la representació dels dos col·lectius. Per a la primera renovació, els membres que han de cessar s'han de determinar per sorteig.

El Consell de l'Estudiantat escull els representants de l'estudiantat, que s'han de renovar cada dos anys.

2. Per garantir el funcionament de la Comissió de Convivència s'han de triar tants membres suplents com titulars hi hagi, perquè els substitueixin quan aquests no puguin assistir a les sessions de la Comissió o en cas de vacant o de renúncia. Per als col·lectius del personal docent i investigador i del personal tècnic, de gestió i d'administració i serveis, cadascun dels suplents s'assignarà a un titular per ordre correlatiu del nombre de vots que hagi obtingut. En el col·lectiu dels estudiants, els suplents poden substituir qualsevol dels titulars per ordre del nombre de vots que hagin obtingut.

En cas d'empat en el nombre de vots dels suplents s'ha de fer un sorteig per establir-ne l'ordre.

3. En cas de falta de suplents dels col·lectius del personal docent i investigador i del personal tècnic, de gestió i d'administració i serveis per cobrir les vacants o renúncies dels titulars de la Comissió, el Claustre haurà de nomenar suplents pel temps que resti de mandat. Fins que es reuneixi el Claustre, i per cobrir de forma immediata les possibles vacants i renúncies, el rector o rectora haurà de nomenar provisionalment els membres del personal docent i investigador i del personal tècnic, de gestió i d'administració i serveis, a proposta dels respectius òrgans de representació d'aquests col·lectius al Claustre.



4. Els membres de la Comissió de Convivència, nomenats mitjançant una resolució del rector o rectora, tenen dret a la dispensa del compliment de qualsevol altra activitat universitària ordinària, durant el temps necessari per participar en les sessions de la Comissió, sempre que acreditin que hi han assistit.

#### **Article 22. Funcions**

1. Són funcions de la Comissió de Convivència:

a) Canalitzar i resoldre, si escau, les consultes i iniciatives del personal docent i investigador, del personal tècnic, de gestió i d'administració i serveis i de l'estudiantat que afectin la convivència a la UdL. Així mateix, pot formular propostes de millora per a la convivència.

b) Promoure la utilització del mecanisme de mediació per resoldre els conflictes que es puguin plantejar entre membres de la UdL pertanyents al mateix col·lectiu o a col·lectius diferents per la vulneració d'aquesta normativa, sens perjudici de les competències de la Sindicatura de Greuges en aquesta matèria.

c) Fer, si escau, sessions informatives per comunicar a les persones involucrades la disponibilitat i l'abast del mecanisme o el procediment de mediació.

d) Tramitar el procediment de mediació com a alternativa al règim disciplinari en els casos en què no estigui exclòs, en els termes del que disposen els articles 26 a 35, quan així ho consideri procedent.

e) Verificar que els acords aconseguits en el mecanisme de mediació no contravinguin la normativa de la UdL i fer el seguiment del compliment per les parts.

f) Proposar a les parts la persona que intervindrà en el mecanisme o el procediment de mediació que compleixi els requisits establerts en l'article 28.

2. La Comissió de Convivència de la UdL ha d'elaborar una memòria anual que ha de presentar al Claustre sobre els assumptes que consideri rellevants en matèria de convivència. Així mateix, pot formular propostes de millora. En la memòria no hi han de constar dades personals que permetin la identificació de les persones que s'han acollit als mecanismes o els procediments de mediació.

#### **Article 23. Comunicació amb la unitat d'Igualtat i Diversitats (IDIS), la unitat de Prevenció de Riscos Laborals i la Sindicatura de Greuges**

La Comissió de Convivència ha de posar en coneixement de la unitat d'Igualtat i Diversitats (IDIS) o de la unitat de Prevenció de Riscos Laborals, segons que escaigui, i, en tot cas, de la Sindicatura de Greuges, els fets que poden constituir situacions de violència, discriminació i assetjament, a l'efecte de l'aplicació dels corresponents reglaments o protocols previstos en cada cas.

#### **Article 24. Comunicacions a la Comissió de Convivència**

Les comunicacions es poden fer arribar a la Comissió de Convivència per qualsevol mitjà admès en dret.



### **Article 25. Funcionament de la Comissió de Convivència**

1. En la sessió constitutiva de la Comissió de Convivència s'ha de triar, d'entre els seus membres, qui la presideix i qui exerceix les funcions de secretaria.
2. Correspon al president o presidenta la convocatòria de la Comissió per iniciativa pròpia o a sol·licitud d'un terç dels membres, i en aquest darrer cas, la sessió s'ha de fer en un termini màxim de cinc dies.
3. Correspon al president o presidenta designar un vicepresident o vicepresidenta, que ha de pertànyer a un col·lectiu diferent, per substituir-lo en casos d'absència.
4. Correspon al secretari o secretària aixecar acta dels acords assolits amb un breu resum de les intervencions rellevants fetes en la sessió.
5. El president o la presidenta pot requerir l'assistència del síndic o síndica de greuges a les sessions de la Comissió de Convivència, amb veu i sense vot. Així mateix, pot convocar qualsevol persona que pugui aportar la seua expertesa o coneixement a l'efecte de les funcions que té assignades.
6. El quòrum per a la constitució de la Comissió és de tres membres, entre els quals hi ha d'haver el president o presidenta (o el vicepresident o vicepresidenta, si el substitueix) i el secretari o secretària. Els acords s'adopten per majoria simple de vots dels presents. El president o presidenta té vot de qualitat en cas d'empat.
7. Cap membre de la Comissió de Convivència no pot intervenir en cap assumpte en el qual concorri alguna de les causes d'abstenció establertes en l'article 23.2 de la Llei 40/2015, d'1 d'octubre, de règim jurídic del sector públic.
8. La Comissió de Convivència ha d'observar el deure de confidencialitat respecte de qualsevol de les actuacions previstes en aquesta normativa. Aquest deure subsisteix fins i tot després de l'expiració del mandat i independentment de la situació estatutària o laboral en què es trobin els seus membres.
9. La Secretaria General de la UdL ha de prestar el suport necessari per al funcionament de la Comissió de Convivència.
10. En tot allò que no estigui previst en aquest article cal atènyer-se al que s'estableix en els articles 16 al 20 de la Llei 26/2010, del 3 d'agost, de règim jurídic i de les administracions públiques de Catalunya.

## **TÍTOL III. MITJANS ALTERNATIUS DE SOLUCIÓ DELS CONFLICTES DE CONVIVÈNCIA**

### **Article 26. Mediació per resoldre conflictes de convivència**

La UdL, d'acord amb el que es disposa en la Llei de convivència universitària i en aquesta normativa, estableix com a mitjans alternatius de solució de conflictes de convivència en l'àmbit universitari el mecanisme de mediació i el procediment de mediació, sense perjudici de les funcions de mediació i conciliació que confereixen al síndic o síndica de greuges els articles 196 al 199 dels Estatuts i el Reglament d'organització i funcionament de la Sindicatura de Greuges de la UdL.



### **Article 27. Principis aplicables als mitjans de solució dels conflictes de convivència**

1. El mecanisme i el procediment de mediació s'han d'ajustar als principis de voluntarietat, confidencialitat, equitat, imparcialitat, bona fe i respecte mutu, prevenció i prohibició de represàlies, flexibilitat, qualitat i transparència.
2. D'acord amb el principi de voluntarietat, s'ha de garantir que les parts involucrades en un conflicte de convivència siguin les qui, de manera lliure i informada, prestin el seu consentiment per a l'inici del mecanisme o el procediment de mediació i, si escau, decideixin el seu final en qualsevol moment del seu desenvolupament.
3. D'acord amb el principi de confidencialitat, s'ha de garantir a les parts que es mantindrà la reserva de la informació objecte de la mediació, excepte amb el consentiment exprés de les parts o que resulti exigint per una norma legal o per resolució judicial penal.
4. En virtut del principi d'equitat, s'ha de vetllar pel manteniment de l'equilibri entre les parts, perquè totes elles tinguin les mateixes possibilitats d'actuació en el desenvolupament de la mediació.
5. D'acord amb el principi d'imparcialitat, s'ha de garantir que la persona que fa la mediació no es trobi sotmesa a una causa d'abstenció, d'acord amb el que assenyala l'article 23 de la Llei 40/2015.
6. Conforme als principis de bona fe i respecte mutu, les parts han d'actuar de manera col·laborativa i han de mantenir la deferència adequada entre elles i cap a la persona que fa la mediació.
7. D'acord amb el principi de prevenció i prohibició de represàlies, s'han d'adoptar les mesures necessàries per prevenir i evitar tot tipus de represàlies respecte de les persones involucrades en el conflicte.
8. D'acord amb el principi de flexibilitat, el desenvolupament de la mediació haurà de tenir en compte les circumstàncies del cas i de les parts involucrades en el conflicte.
9. Per tal de vetllar per la qualitat dels mitjans de solució dels conflictes de convivència la UdL ha de fomentar la formació tècnica de les persones mediadores i pot elaborar manuals d'actuació.
10. S'ha de garantir a les parts la transparència i l'accés a les actuacions que es desenvolupin en la mediació.

### **Article 28. Mediació**

1. Pot actuar com a persona mediadora qualsevol tercera persona independent, amb formació adequada, que hagi rebut el corresponent nomenament del rector o rectora, sens perjudici de les funcions de mediació que pugui dur a terme el síndic o síndica de greuges en el procediment regulat pel seu reglament o quan la Comissió de Convivència li encomani l'actuació en el marc d'un mecanisme o un procediment de mediació.
2. La persona mediadora ha d'acceptar voluntàriament el seu nomenament.
3. L'òrgan de la UdL amb competències en matèria d'igualtat ha de vetllar per l'organització periòdica de cursos de formació dirigits a tota la comunitat universitària per a l'especialització en tasques de mediació de conflictes de convivència universitaris.



### **Article 29. Àmbit del mecanisme de mediació**

1. El mecanisme de mediació és un procediment de caràcter voluntari en el qual, a través d'un diàleg actiu i respectuós assistit per una persona mediadora, les parts d'un conflicte derivat de l'incompliment d'aquesta normativa intenten arribar a un acord per resoldre'l.
2. Queden exclosos d'aquest mecanisme els comportaments, conductes i omissions que tinguin la consideració de faltes segons els respectius règims disciplinaris aplicables al personal docent i investigador i al personal tècnic, de gestió i d'administració i serveis de la UdL. La mediació no és possible en casos que poden ser constitutius de delictes.

### **Article 30. Àmbit del procediment de mediació en els procediments disciplinaris respecte d'estudiants**

En els procediments disciplinaris respecte d'estudiants queden exclosos de l'àmbit del procediment de mediació els supòsits que poden incloure situacions de violència, discriminació o assetjament i els casos que poden incloure frau acadèmic o deteriorament greu del patrimoni de la UdL.

### **Article 31. Iniciació del mecanisme de mediació**

1. La Comissió de Convivència inicia el mecanisme de mediació, per pròpia iniciativa o a sol·licitud d'un membre de la comunitat universitària. En tot cas, només es pot engegar si totes les parts donen el seu consentiment després de rebre la informació necessària sobre el contingut i els efectes d'acollir-se a aquest mecanisme. Amb caràcter previ, la Comissió ha d'haver verificat la procedència del mecanisme de mediació d'acord amb el que s'estableix en l'article 30.
2. En la sol·licitud s'ha de consignar amb claredat la petició d'acollir-se al mecanisme de mediació, l'objecte del conflicte i les parts que hi puguin estar involucrades. La Comissió de Convivència ha de demanar a les parts implicades en el conflicte que manifestin si accepten o no acollir-se al mecanisme de mediació.
3. Una vegada verificada la procedència del mecanisme de mediació, la Comissió de Convivència ha de proposar a les parts una persona mediadora que els assisteixi en la mediació. Si les parts no hi plantegen cap objecció, la Comissió designarà la persona mediadora i un membre de la Comissió perquè assisteixi a la sessió constitutiva del mecanisme de mediació. Si hi ha alguna oposició a la persona mediadora, la Comissió de Convivència pot proposar-ne una altra, si aprecia l'existència d'algun conflicte d'interessos de la primera, o donar per finalitzat el mecanisme de mediació si considera que alguna de les parts no té voluntat d'arribar a cap acord.
4. La persona mediadora designada ha de subscriure un compromís de confidencialitat en relació amb la identitat de les parts i l'objecte i el resultat de la mediació.

### **Article 32. Procediment del mecanisme de mediació**

1. El procediment del mecanisme de mediació s'inicia amb la seva sessió constitutiva, convocada per la persona mediadora, en la qual hi han de ser presents, a més de la persona mediadora, les parts i el membre de la Comissió de Convivència designat. En aquesta sessió, s'han d'identificar les parts del conflicte i la persona mediadora, s'han de determinar els elements del conflicte, s'ha de recollir el consentiment exprés de les parts a acollir-se al mecanisme de mediació i s'ha



d'acordar el calendari d'actuacions, així com la forma en què es desenvoluparan les sessions i el lloc i les dates en què se celebraran.

2. La persona mediadora ha d'estendre acta de totes les sessions i les parts l'han de signar. El rebuig de qualsevol de les parts a signar l'acta, del qual ha de quedar constància en el document, determina la finalització del mecanisme de mediació.

3. El mecanisme de mediació pot finalitzar de les maneres següents:

- Consecució d'un acord entre les parts que resol el conflicte.
- Desistiment de les parts (totes o només alguna).
- Transcurs del termini màxim.
- Informe motivat de la persona mediadora que expressi que les posicions de les parts són irreconciliables.

4. La persona mediadora ha d'estendre l'acta final del procediment, que ha d'expressar l'acord total o parcial aconseguit per les parts o el motiu de la conclusió del procediment. Les parts i la persona mediadora han de signar l'acta final, la qual s'ha de remetre, juntament amb les actes de les sessions que s'hagin celebrat, a la Comissió de Convivència perquè les inclogui en l'expedient. S'ha de facilitar una còpia de l'acta final a les parts que ho sol·licitin. En cas que qualsevol de les parts es negui a signar l'acta final, la persona mediadora n'ha de deixar constància en el document mateix.

5. La durada màxima del mecanisme de mediació no pot excedir els dos mesos, a comptar des de la data de la celebració de la sessió constitutiva. Es pot prorrogar amb caràcter excepcional i per acord de les parts per un mes addicional.

### **Article 33. Finalització per acord de mediació**

1. En el supòsit que s'arribi a un acord, aquest s'ha de formalitzar per escrit amb la signatura de les parts i amb el vistiplau de la persona mediadora. Cada part ha de tenir una còpia de l'acord. L'acord té caràcter confidencial.

2. Aquest acord té caràcter vinculant exclusivament entre les parts, sens perjudici de les exigències legals o reglamentàries a les quals pugui estar subjecte el seu compliment.

3. La Comissió de Convivència ha de registrar l'acord i l'ha de comunicar a qui s'encarrega de la instrucció de l'expedient disciplinari perquè l'arxivi.

4. Si les parts implicades no arriben a un acord total o només s'arriba a un acord parcial, s'ha de comunicar a qui s'encarrega de la instrucció, amb devolució de l'expedient, perquè el procediment disciplinari continuï la tramitació, pel seu objecte total o parcial, i s'aixequi la suspensió acordada.

5. Correspon a la Comissió de Convivència verificar que els acords aconseguits en la mediació no contravenen la normativa universitària.

6. La Comissió de Convivència ha de fer el seguiment del compliment dels acords per les parts. En casos d'incompliment pot proposar al rector o rectora les mesures que consideri necessàries per garantir l'efectivitat dels acords.



#### **Article 34. Conservació i arxivament de la documentació**

Els expedients dels mecanismes de mediació han de ser custodiats per la Comissió de Convivència en les dependències de la Secretaria General, i s'han de conservar i arxivar segons el que es disposa en la normativa de la UdL.

#### **Article 35. Relació del mecanisme de mediació amb les funcions de mediació o conciliació de la Sindicatura de Greuges.**

1. El mecanisme de mediació és compatible amb les funcions que en matèria de mediació i conciliació té atribuïdes el síndic o síndica de greuges en el Reglament d'organització i funcionament de la Sindicatura de Greuges de la UdL. No obstant això, si es planteja un conflicte de convivència entre membres de la comunitat universitària, les parts no poden acollir-se simultàniament al mecanisme de mediació i a les actuacions de mediació o conciliació de la Sindicatura de Greuges en exercici de les competències que li confereix el seu reglament.

2. La Comissió de Convivència pot informar els afectats per un conflicte de convivència que, a més del mecanisme de mediació proposat per la Comissió, poden acollir-se a l'activitat mediadora de la Sindicatura de Greuges, per tal que acordin a quin instrument de solució de conflictes es volen acollir.

3. La Comissió de Convivència pot demanar al síndic o síndica de greuges que sigui la persona mediadora en el mecanisme de mediació establert.

4. La Comissió de Convivència i el síndic o síndica de greuges han de col·laborar en la difusió dels instruments de solució dels conflictes de convivència entre els membres de la UdL.

### **TÍTOL IV. RÈGIM DISCIPLINARI DE L'ESTUDIANTAT**

#### **Article 36. Àmbit d'aplicació**

El règim disciplinari de l'estudiantat s'aplica a totes les persones matriculades a la UdL i centres públics adscrits, incloent-hi l'estudiantat de mobilitat.

#### **Article 37. Potestat disciplinària**

1. Correspon a la UdL la potestat de sancionar disciplinàriament les infraccions que cometin els estudiants, regulades en títol V, que infringeixin la convivència o que impedeixin el normal desenvolupament de les funcions de docència, recerca i transferència del coneixement, respecte d'activitats desenvolupades en les seues instal·lacions, sistemes i espais, inclosos els de naturalesa digital.

2. L'exercici de la potestat disciplinària respecte de l'estudiantat de la UdL és independent de l'exigència de responsabilitat de caràcter civil o penal que es pugui derivar de les infraccions que hagin pogut cometre.

3. El rector o rectora és l'òrgan competent per exercir la potestat disciplinària amb relació a l'estudiantat de la UdL. L'exercici d'aquesta potestat es pot delegar en altres òrgans d'aquesta institució en els termes del que es disposa en la Llei 40/2015.

4. La potestat disciplinària s'ha d'exercir d'acord amb els principis següents:



- a) Principi de legalitat i tipicitat de les faltes i sancions.
  - b) Principi d'irretroactivitat de les disposicions sancionadores no favorables i de retroactivitat de les favorables a la persona presumptament infractora.
  - c) Principi de responsabilitat.
  - d) Principi de proporcionalitat, referit tant a la classificació de les faltes i sancions com a la seua aplicació.
  - e) Principi de prescripció de les faltes i les sancions.
  - f) Principi de garantia del procediment.
5. Quan arran de la instrucció d'un procediment disciplinari, es considera que el fet pot ser constitutiu de delicte, se n'ha de suspendre la tramitació i s'ha de posar en coneixement del Ministeri Fiscal.

#### **Article 38. Responsabilitat disciplinària**

1. Són responsables de les faltes tipificades en els articles 10 a 13 de la Llei de convivència universitària els estudiants compresos en l'article 36 de la present normativa que les cometin en les instal·lacions, sistemes i espais de la UdL, incloses les de naturalesa digital, en el marc d'activitats organitzades per la Universitat, incloses les pràctiques acadèmiques externes, o en les quals es participi en representació seua o se n'utilitzi públicament el nom o la identitat corporativa.
2. Els estudiants que col·laboren en la realització d'actes o conductes constitutives de falta molt greu també incorreran en responsabilitat disciplinària.

### **TÍTOL V. FALTES DISCIPLINÀRIES DE L'ESTUDIANTAT**

#### **Article 39. Les faltes disciplinàries**

Les faltes disciplinàries de l'estudiantat de la UdL es qualifiquen de molt greus, greus i lleus.

#### **Article 40. Faltes disciplinàries molt greus**

Es consideren faltes molt greus:

- a) Fer quintades o qualssevol altres conductes o actuacions vexatòries, físicament o psicològicament, que suposin un menyscapte greu contra la dignitat de les persones.
- b) Assetjar o exercir violència greu contra qualsevol membre de la comunitat universitària de la UdL.
- c) Assetjar sexualment o per raó de sexe.
- d) Discriminar per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere, característiques sexuals, origen nacional, pertinença a grup ètnic, edat, classe social, discapacitat, estat de salut, religió o creences, o per qualsevol altra causa personal o social.
- e) Alterar, falsificar, sostreure o destruir documents acadèmics o utilitzar documents falsos davant la UdL.



- f) Destruir i deteriorar de manera irreparable o sostreure obres catalogades del patrimoni històric i cultural de la UdL.
- g) Plagiar totalment o parcialment una obra o cometre frau acadèmic en l'elaboració del treball de fi de grau, del treball de fi de màster o de la tesi doctoral. S'entén com a frau acadèmic qualsevol comportament premeditat tendent a falsejar els resultats d'un examen o treball, propi o aliè, fet com a requisit per superar una assignatura o acreditar-ne el rendiment acadèmic.
- h) Incomplir les normes de salut pública establertes per als centres de la UdL, les seues instal·lacions i serveis, i posar en risc la comunitat universitària.
- i) Suplantar a un membre de la comunitat universitària de la UdL en la seua labor pròpia o prestar el consentiment per ser suplantat, en relació amb les activitats universitàries.
- j) Impedir el desenvolupament dels processos electorals de la UdL.
- k) Tenir una condemna, per sentència ferma, per la comissió d'un delictes dolós que suposi l'afectació d'un bé jurídic diferent, comès en els centres de la UdL, les seues instal·lacions i serveis o relacionat amb l'activitat acadèmica de la UdL.

#### **Article 41. Faltes disciplinàries greus**

Es consideren faltes greus:

- a) Apoderar-se indegudament del contingut de proves, exàmens o controls de coneixement en estudis de la UdL.
- b) Deteriorar greument els béns catalogats del patrimoni històric i cultural de la UdL.
- c) Impedir la celebració d'activitats de docència, recerca o transferència del coneixement a la UdL.
- d) Cometre frau acadèmic, de conformitat amb el que es disposa en l'article 11.g de la Llei de convivència universitària i en l'article 40.g de la present normativa.
- e) Utilitzar indegudament continguts o mitjans de reproducció i enregistrament de les activitats de la UdL subjectes a drets de propietat intel·lectual.
- f) Incomplir les normes de seguretat i salut establertes pels centres de la UdL i les seues instal·lacions i serveis.
- g) Accedir sense la deguda autorització als sistemes informàtics de la UdL.

#### **Article 42. Faltes disciplinàries lleus**

Es consideren faltes lleus:

- a) Accedir a instal·lacions de la UdL a les quals no es tingui autoritzat l'accés.
- b) Utilitzar els serveis de la UdL incomplint els requisits establerts de general coneixement.
- c) Realitzar actes que deteriorin els béns del patrimoni de la UdL.



## TÍTOL VI. SANCIONS I PROCEDIMENT DISCIPLINARI PER A L'ESTUDIANTAT

### Article 43. Sancions aplicables

1. Les sancions disciplinàries de l'estudiantat es classifiquen en molt greus, greus i lleus.
2. La gravetat de la falta comesa determinarà les sancions que són aplicables.
3. Són sancions aplicables per la comissió de faltes molt greus:
  - a) Expulsió de dos mesos fins a tres anys de la UdL. La sanció d'expulsió haurà de constar en l'expedient acadèmic de l'estudiant fins que es produeixi el seu total compliment.
  - b) Pèrdua de drets de matrícula parcial a la UdL durant un curs o semestre acadèmic.
4. Són sancions aplicables per la comissió de faltes greus:
  - a) Expulsió de fins a un mes de la UdL. Aquesta sanció no es pot aplicar durant els períodes d'avaluació i de matriculació previstos en el calendari acadèmic de la Universitat.
  - b) Pèrdua del dret a la convocatòria ordinària en el semestre acadèmic en el qual es comet la falta i respecte de l'assignatura en la qual s'ha comès.
5. La pèrdua dels drets de matrícula no afecta els drets relatius a les beques en els termes previstos en la seua normativa de desenvolupament i en les seues convocatòries.
6. L'amonestació privada és la sanció aplicable per la comissió de faltes lleus.
7. Quan es tracti de les sancions aplicables per la comissió d'una falta greu, l'òrgan sancionador podrà proposar una mesura substitutiva de caràcter educatiu o recuperador, en els termes previstos en l'article 51.

### Article 44. Graduació de les sancions

L'òrgan de la UdL competent per sancionar ha de concretar la sanció dins de la seua gravetat, adequant-la al cas concret, sempre de forma motivada, segons el principi de proporcionalitat i ponderant-la de conformitat amb els criteris següents:

- a) La intencionalitat o reiteració.
- b) La naturalesa dels perjudicis causats.
- c) L'ànim de lucre.
- d) El reconeixement de responsabilitat, mitjançant la comunicació del fet infractor a les autoritats de la UdL amb caràcter previ a la iniciació del procediment disciplinari.
- e) La reparació del mal amb caràcter previ a la iniciació del procediment disciplinari.
- f) Les circumstàncies personals, econòmiques, de salut, familiars o socials de la persona infractora.
- g) El grau de participació en els fets.
- h) La realització d'accions per causa de violència, discriminació o assetjament per causes de caràcter sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat o expressió de gènere, característiques sexuals, origen nacional, pertinença a grup ètnic, discapacitat, edat, estat de salut, estat serològic



i/o predisposició genètica a patir patologies i trastorns, llengua, situació socioeconòmica, o qualsevol altra condició o circumstància personal.

#### **Article 45. Altres mesures aplicables**

1. Al costat de les sancions previstes en l'article 43 que escaiguin, la resolució del procediment disciplinari pot declarar l'obligació, en el termini que es fixi, de:

- a) Restituir les coses o reposar-les al seu estat anterior.
- b) Indemnitzar els danys per quantia igual al valor dels béns destruïts o de la deterioració causada, així com els perjudicis ocasionats.

2. Les indemnitzacions tenen naturalesa de crèdits de dret públic de la UdL i el seu import pot ser exigit a l'estudiant sancionat pel procediment de constrenyiment.

#### **Article 46. Extinció de responsabilitat**

1. La responsabilitat disciplinària dels estudiants queda extingida per:

- a) El compliment de la sanció o, si s'escau, de la mesura substitutiva.
- b) La prescripció de la falta o de la sanció.
- c) La pèrdua de la vinculació de l'estudiant amb la UdL.
- d) La defunció de la persona responsable.

2. Les faltes molt greus prescriuen al cap de tres anys, les greus al cap de dos anys i les lleus al cap de sis mesos. Les sancions imposades per faltes molt greus, per faltes greus i per faltes lleus, prescriuen, respectivament, al cap de tres anys, al cap de dos anys i al cap d'un any.

3. El termini de prescripció de les faltes es comença a comptar a partir de la comissió, o del dia en què cessa la comissió, quan es tracta de faltes continuades. El termini de prescripció de les sancions s'inicia des de la fermesa de la resolució sancionadora.

#### **Article 47. Principis del procediment disciplinari**

El procediment disciplinari s'ha de regir pels principis següents:

- a) En cap cas no es pot imposar una sanció sense que s'hagi tramitat el procediment necessari.
- b) El procediment ha d'establir la separació deguda entre la fase instructora i la sancionadora, que s'han d'encomanar a òrgans diferents.
- c) S'ha d'ajustar als principis d'eficàcia, celeritat i economia processal, amb ple respecte als drets i les garanties de defensa de la persona presumptament responsable.
- d) Al llarg de tot el procediment, les persones presumptament responsables poden ser assistides per una persona de la seua elecció, a qui l'instructor o instructora ha de tenir al corrent del desenvolupament del procediment.
- e) Respecte d'aquells casos que inclouen conductes que poden constituir violència, discriminació o assetjament, són aplicables els principis que preveu l'article 15. Així mateix, s'han de garantir les mesures adequades i les eines oportunes per a l'acompanyament psicològic i jurídic de les víctimes. La Universitat ha de promoure que aquest acompanyament el facin, preferentment,



persones del mateix sexe de la víctima si aquesta ho manifesta així, aplicant els protocols específics corresponents.

#### **Article 48. El procediment disciplinari**

El procediment disciplinari es regeix per les fases establertes en l'article 19 de la Llei de convivència universitària. Es desenvoluparà en les fases següents, d'acord amb el que estableixi, si escau, la legislació catalana i la normativa de la Universitat:

a) El rector o rectora ha d'iniciar el procediment d'ofici, bé per iniciativa pròpia, a petició raonada d'un altre òrgan, o per denúncia i s'ha d'encarregar d'incoar el procediment mitjançant la corresponent resolució, en què ha de nomenar l'instructor o instructora.

L'acord d'incoació del procediment ha de contenir, com a mínim: la identificació de la persona o persones presumptament responsables; els fets succintament exposats, la possible qualificació i la sanció que els pot correspondre; la designació de l'instructor o instructora amb indicació expressa del règim d'abstenció o recusació; l'òrgan competent per a la resolució del procediment, així com la indicació del dret a formular al·legacions i a l'audiència, el termini per fer-ho, i el requeriment perquè les persones involucrades en el procediment disciplinari manifestin la seua voluntat d'acollir-se, si escau, al procediment de mediació.

L'acord d'incoació del procediment s'ha de notificar a la persona o persones interessades.

b) L'instructor o instructora ha d'ordenar la pràctica de totes les diligències que siguin adequades per a la determinació i comprovació dels fets i, en particular, de totes les proves que puguin conduir a aclarir-los i determinar les responsabilitats susceptibles de sanció.

Com a primeres actuacions, l'instructor o instructora ha de prendre declaració a la persona o persones presumptament responsables i ha d'evacuar totes les diligències que es dedueixin de la comunicació o denúncia que ha motivat la incoació del procediment i del que s'hagi al·legat en les declaracions.

Les parts han de disposar d'un termini de deu dies per aportar totes les al·legacions, documents o informacions que considerin convenients i, si escau, proposar proves i concretar els mitjans de què pretenen valdre's.

En vista de les al·legacions presentades i la proves proposada, l'instructor o instructora pot fer d'ofici les actuacions necessàries per a la determinació dels fets que puguin constituir infracció i pot demanar les dades i les informacions que puguin resultar rellevants.

Si a la vista del que s'ha actuat, l'instructor o instructora considera que no hi ha indicis de la comissió d'una falta, o no ha estat possible determinar la identitat de les persones possiblement responsables, ha de proposar l'arxivament de l'expedient.

c) Concloua la pràctica de les proves, en els casos en què les parts hagin manifestat oportunament la voluntat d'acollir-se a un procediment de mediació, l'instructor o instructora ha de trametre l'expedient a la Comissió de Convivència, la qual ha de decidir si és procedent, o bé si li retorna l'expedient perquè formuli el plec de càrrecs corresponent.

En cas que sigui procedent, ho ha de comunicar a les parts i se suspendrà el procediment disciplinari. Si s'arriba a un acord en el marc del procediment de mediació, l'instructor o



instructora ha d'arxivar l'expedient; en cas contrari, ha de continuar amb la tramitació del procediment disciplinari.

En el segon cas, o bé si les parts no han manifestat la voluntat d'acollir-se a un procediment de mediació, l'instructor o instructora ha de formular el plec de càrrecs.

d) El plec de càrrecs ha d'incloure els fets imputats amb expressió de la falta presumptament comesa, de les sancions que puguin ser aplicables i, si escau, acordarà el manteniment o l'aixecament de les mesures provisionals.

El plec s'ha de notificar a la persona o persones presumptament responsables, que disposen d'un termini de deu dies per formular-hi al·legacions, aportar els documents i informacions que considerin oportuns per a la seua defensa, i proposar la pràctica de proves.

Un cop contestat el plec o transcorregut el termini sense fer-ho, l'instructor o instructora pot acordar la pràctica de les proves que consideri oportunes i ha de donar audiència a la persona interessada en el termini de deu dies.

e) L'instructor o instructora ha de formular, dins els deu dies següents, la seva proposta de resolució en què s'han de fixar els fets de manera motivada, especificant-hi els que es considerin provats i la seua exacta qualificació jurídica, i s'ha de determinar la infracció que constitueixen i la persona o persones que en són responsables, especificant-hi la sanció que es proposa que s'imposi i les mesures provisionals que s'hagin adoptat. Si segons el parer de l'instructor o instructora no hi ha infracció o responsabilitat, s'ha de proposar l'arxivament de l'expedient.

La proposta de resolució s'ha de notificar a la persona expedientada, que té un termini de deu dies per al·legar davant l'instructor o instructora tot allò que consideri convenient en defensa seua i aportar els documents i les informacions que estimi pertinents i que no hagi pogut aportar en el tràmit anterior.

Transcorregut el termini d'al·legacions, independentment de si han estat formulades o no, l'instructor o instructora ha de remetre la proposta a l'òrgan competent per resoldre, el qual ha d'adoptar la seua resolució en el termini de deu dies. L'òrgan competent per resoldre pot tornar l'expedient a l'instructor o instructora per a la pràctica de les diligències que siguin imprescindibles per a la resolució.

Quan l'òrgan competent per resoldre consideri que la infracció o la sanció té més gravetat que la determinada en la proposta de resolució, s'ha de notificar a la persona inculpada perquè porti totes les al·legacions que consideri convenientes en el termini de quinze dies.

La resolució que posa fi al procediment disciplinari ha de ser motivada i ha de decidir totes les qüestions plantejades per les persones interessades i les altres que resultin del procediment.

f) El procediment pot finalitzar per la resolució sancionadora, l'arxivament, el reconeixement voluntari de la responsabilitat, la declaració de caducitat, el desistiment de la Universitat o la impossibilitat material per causes sobrevingudes.

g) Per als casos en què segons el parer de l'instructor o instructora hi hagi elements suficients per considerar que els fets poden donar lloc a una falta lleu, es pot preveure un procediment abreujat o simplificat, amb reducció dels terminis i simplificació dels tràmits, regulat en l'article 50, d'acord amb els termes del que disposa la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les administracions públiques.



h) La resolució, que posa fi a la via administrativa, ha d'expressar els recursos que s'hi poden presentar, l'òrgan administratiu o judicial davant el qual s'han de presentar i el termini per interposar-los d'acord amb el que disposa la Llei 39/2015 i, si escau, la normativa de desenvolupament autonòmica.

i) Si de la resolució sancionadora resulta que la persona infractora ha obtingut fraudulentament un títol oficial expedit per la Universitat, aquesta ha de declarar d'ofici la nul·litat del dit acte en els termes de la revisió d'ofici prevista per la Llei 39/2015.

#### **Article 49. Termini màxim de resolució i caducitat**

A l'efecte de determinar la caducitat del procediment, s'estableix que, des de la data de l'acord d'iniciació fins a la notificació de la resolució, no pot transcórrer més de sis mesos. En cas contrari es produeix la caducitat del procediment, sens perjudici del que s'estableix en l'article 53.5.

#### **Article 50. Procediment abreujat o simplificat**

1. En els casos en què la persona instructora consideri que els fets poden ser constitutius d'una falta lleu, es pot dur a terme la tramitació mitjançant un procediment simplificat, amb reducció de terminis, que ha de constar dels tràmits següents:

- a) Inici del procediment.
- b) Al·legacions formulades a l'inici del procediment durant el termini de cinc dies.
- c) Tràmit d'audiència, únicament quan la resolució sigui desfavorable per a la persona interessada.
- d) Resolució.

2. Els procediments administratius tramitats de manera simplificada s'han de resoldre en trenta dies hàbils, comptats des del següent al que es notifiqui a la persona interessada l'acord de tramitació simplificada del procediment.

#### **Article 51. Mesures substitutives de la sanció**

1. El Consell de Govern pot preveure mesures de caràcter educatiu i recuperador en substitució de les sancions establertes per aquesta norma per a les faltes greus i de conformitat amb els principis següents:

- a) Que es garanteixin plenament els drets de la persona o persones afectades.
- b) Que hi hagi una manifesta conformitat per part de la persona o persones afectades per la infracció i per part de la persona infractora.
- c) Que la mesura substitutiva de la sanció estigui orientada a la màxima reparació possible del dany causat, i que se'n garanteixi el compliment efectiu.
- d) Que la persona o persones infractores reconeixin la seua responsabilitat en la comissió de la falta, així com les conseqüències de la seua conducta per a la persona o persones afectades i per a la comunitat universitària.
- e) Que, si escau, la persona o persones responsables mostrin disposició per restaurar la relació amb la persona o persones afectades per la infracció. Aquesta restauració es facilitaria sempre que la persona o persones afectades en prestessin el consentiment de manera expressa.



2. Aquestes mesures poden consistir en la participació o la col·laboració en activitats formatives, culturals, de salut pública, esportives, d'extensió universitària i de relacions institucionals, o altres de similars.
3. En cap cas les mesures substitutives no poden consistir en l'exercici de funcions o tasques assignades al personal de la UdL en les relacions de llocs de treball.
4. La durada de les mesures substitutives s'ha de fixar atenent al principi de proporcionalitat, que en cap cas no pot ser superior a un semestre acadèmic.
5. La mesura substitutiva de la sanció que es proposi haurà d'estar orientada a la màxima reparació possible del mal causat. En la resolució sancionadora s'hauran de recollir mecanismes que en garanteixin el compliment efectiu.

#### **Article 52. Mesures provisionals**

1. Abans de la iniciació del procediment disciplinari, el rector o rectora, d'ofici o a instància de part, en els casos d'urgència inajornable i per a la protecció provisional dels interessos implicats, pot adoptar de manera motivada les mesures provisionals que siguin necessàries i proporcionades. En aquest cas, les mesures provisionals han de ser confirmades, modificades o aixecades en l'acord d'iniciació del procediment, que s'ha d'efectuar dins dels quinze dies següents a l'adopció de les mesures, el qual pot ser objecte del recurs que sigui procedent. En tot cas, les mesures esmentades quedaran sense efecte si no s'inicia el procediment en aquest termini o quan l'acord d'iniciació no contingui un pronunciament exprés sobre aquestes.
2. En qualsevol moment del procediment disciplinari, l'instructor o instructora pot, de manera motivada, adoptar les mesures provisionals que consideri necessàries per evitar el manteniment dels efectes de la falta i assegurar l'eficàcia de la resolució que pugui recaure.
3. L'adopció de les mesures esmentades pot tenir lloc d'ofici o a sol·licitud de les persones possiblement afectades.
4. Aquestes mesures tenen caràcter temporal, s'han de proporcionar i es poden ajustar, de manera motivada, si es produeixen canvis en la situació que en va justificar l'adopció. En tot cas, s'extingeixen amb l'eficàcia de la resolució que posi fi al procediment.

L'adopció de mesures provisionals no suposa prejutjar sobre el resultat del procediment.

#### **Article 53. Procediment davant de la Comissió de Convivència**

1. Rebut l'expedient d'acord amb el que disposa l'article 48, la Comissió de Convivència ha de decidir si escau la tramitació davant seu per mitjà del procediment de mediació, o si se n'ha d'inhibir i retornar l'expedient a l'instructor o instructora del procediment disciplinari perquè continuï amb la tramitació.
2. El procediment de mediació davant la Comissió de Convivència s'ha de desenvolupar d'acord amb el que disposa aquesta normativa.
3. Si el procediment de mediació conclou sense acord o no resol la totalitat de les qüestions plantejades, la Comissió ha de tornar l'expedient a l'instructor o instructora del procediment disciplinari perquè continuï amb la tramitació pel seu objecte total o parcial.



4. L'acord total o parcial assolit per les parts com a resultat del procediment de mediació, és confidencial, ha de constar per escrit i les parts l'han de signar. Cada part n'ha de tenir un exemplar i també se n'ha de traslladar un a la Comissió de Convivència perquè consti en l'expedient.

5. L'inici del procediment de mediació suposa la suspensió del còmput dels terminis de caducitat i prescripció del procediment disciplinari. Aquesta suspensió es manté mentre dura el procediment de mediació.

**Disposició addicional primera. Normativa de convivència dels centres privats adscrits a la Universitat de Lleida**

Els centres privats adscrits han d'aprovar la seua normativa de convivència sobre la base dels principis i directrius de convivència que per a l'àmbit universitari estableix la Llei 3/2022, del 24 de febrer, de convivència universitària.

**Disposició addicional segona. Normativa de convivència de l'Institut Nacional d'Educació Física de Catalunya (INEFC Lleida)**

A l'efecte d'aquesta normativa, totes les atribucions del Centre Dolors Piera i de la unitat de Prevenció de Riscos Laborals s'entenen referides als òrgans o unitats equivalents previstos en la normativa de l'INEFC Lleida.

**Disposició final. Entrada en vigor**

La present normativa entra en vigor l'endemà de la seua publicació en el *Butlletí Oficial de la Universitat de Lleida*.