

ESTUDIOS

DERECHO UNIVERSITARIO EN TIEMPOS DE CAMBIO. PONENCIAS DEL XVII CURSO SOBRE REGIMEN JURÍDICO DE UNIVERSIDADES

ANA I. CARO MUÑOZ
DIRECTORA

© Ana I. Caro Muñoz (Dir.) y autores, 2025

© ARANZADI LA LEY, S.A.U.

ARANZADI LA LEY, S.A.U.

C/ Collado Mediano, 9

28231 Las Rozas (Madrid)

www.aranzadilaley.es

Atención al cliente: <https://areacliente.aranzadilaley.es/publicaciones>

Primera edición: Diciembre 2025

Depósito Legal: M-25581-2025

ISBN versión impresa: 978-84-1085-545-8

ISBN versión electrónica: 978-84-1085-546-5

Diseño, Preimpresión e Impresión: ARANZADI LA LEY, S.A.U.

Printed in Spain

© **ARANZADI LA LEY, S.A.U.** Todos los derechos reservados. A los efectos del art. 32 del Real Decreto Legislativo 1/1996, de 12 de abril, por el que se aprueba la Ley de Propiedad Intelectual, ARANZADI LA LEY, S.A.U., se opone expresamente a cualquier utilización del contenido de esta publicación sin su expresa autorización, lo cual incluye especialmente cualquier reproducción, modificación, registro, copia, explotación, distribución, comunicación, transmisión, envío, reutilización, publicación, tratamiento o cualquier otra utilización total o parcial en cualquier modo, medio o formato de esta publicación.

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la Ley. Diríjase a **Cedro** (Centro Español de Derechos Reprográficos, www.cedro.org) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra.

El editor y los autores no asumirán ningún tipo de responsabilidad que pueda derivarse frente a terceros como consecuencia de la utilización total o parcial de cualquier modo y en cualquier medio o formato de esta publicación (reproducción, modificación, registro, copia, explotación, distribución, comunicación pública, transformación, publicación, reutilización, etc.) que no haya sido expresa y previamente autorizada.

El editor y los autores no aceptarán responsabilidades por las posibles consecuencias ocasionadas a las personas naturales o jurídicas que actúen o dejen de actuar como resultado de alguna información contenida en esta publicación.

ARANZADI LA LEY no será responsable de las opiniones vertidas por los autores de los contenidos, así como en foros, chats, o cualesquiera otras herramientas de participación. Igualmente, ARANZADI LA LEY se exime de las posibles vulneraciones de derechos de propiedad intelectual y que sean imputables a dichos autores.

ARANZADI LA LEY queda eximida de cualquier responsabilidad por los daños y perjuicios de toda naturaleza que puedan deberse a la falta de veracidad, exactitud, exhaustividad y/o actualidad de los contenidos transmitidos, difundidos, almacenados, puestos a disposición o recibidos, obtenidos o a los que se haya accedido a través de sus PRODUCTOS. Ni tampoco por los Contenidos prestados u ofertados por terceras personas o entidades.

ARANZADI LA LEY se reserva el derecho de eliminación de aquellos contenidos que resulten inveraces, inexactos y contrarios a la ley, la moral, el orden público y las buenas costumbres.

Nota de la Editorial: El texto de las resoluciones judiciales contenido en las publicaciones y productos de **ARANZADI LA LEY, S.A.U.**, es suministrado por el Centro de Documentación Judicial del Consejo General del Poder Judicial (Cendoj), excepto aquellas que puntualmente nos han sido proporcionadas por parte de los gabinetes de comunicación de los órganos judiciales colegiados. El Cendoj es el único organismo legalmente facultado para la recopilación de dichas resoluciones. El tratamiento de los datos de carácter personal contenidos en dichas resoluciones es realizado directamente por el citado organismo, desde julio de 2003, con sus propios criterios en cumplimiento de la normativa vigente sobre el particular, siendo por tanto de su exclusiva responsabilidad cualquier error o incidencia en esta materia.

Índice general

Página

PREÁMBULO	21
-----------------	----

PONENCIA MARCO

AUTONOMÍA UNIVERSITARIA: ASEDIOS Y RESISTENCIA

FERNANDO REY MARTÍNEZ	23
-----------------------------	----

I. Introducción: las universidades, un espacio «de» libertad y «para» la libertad	24
II. Autonomía universitaria «formal» y autonomía universitaria «real»	26
III. La autonomía universitaria no es un derecho fundamental, sino una garantía institucional	33
IV. Un reparto competencial actual desordenado e ineficaz	41
V. Conclusión: es necesario poner en la agenda política del estado autonómico global la cuestión de la universidad que necesita nuestro país para los próximos años, respetando la autonomía universitaria <i>real</i>	48
VI. Bibliografía	48

BLOQUE I**UNIVERSIDAD MULTICANAL: GESTIONANDO
CANALES DE DENUNCIA, CONVIVENCIA, PROTOCOLOS
DE ACOSO Y RÉGIMEN DISCIPLINARIO****LA MEDIACIÓN EN EL ÁMBITO UNIVERSITARIO EN EL MARCO DE LAS NORMAS DE CONVIVENCIA**

MARCOS LOREDO COLUNGA	53
I. Los conflictos en el ámbito universitario	54
II. El tratamiento de los conflictos en las universidades y el discreto desarrollo de la mediación en ese ámbito	56
III. El escenario derivado de la ley de convivencia universitaria ..	63
IV. La mediación en el marco de las normas de convivencia	68
V. Bibliografía	72

UNIVERSIDAD MULTICANAL: GESTIONANDO LA DIVERSIDAD DE CANALES DE DENUNCIA

ANA CARO MUÑOZ	75
I. Ejes que enmarcan la esencia y complejidad de las universidades públicas	76
II. Marco jurídico y procedimental que conforma la universidad multicanal	81
III. Resultado: confusión competencial y procedimental para tramitar quejas, denuncias e infracciones	90

EL ROL DE LAS INSPECCIONES DE SERVICIOS UNIVERSITARIAS EN EL RÉGIMEN DISCIPLINARIO DERIVADO DE LOS SISTEMAS DE INFORMACIÓN INTERNOS

TOMÁS LÓPEZ MORAGA	93
I. Introducción: el reto de la universidad multicanal	94

	<u>Página</u>
II. Marco normativo reciente: Ley 2/2023 y Ley Orgánica 2/2023 (LOSU)	95
1. <i>Los sistemas internos de información</i>	95
2. <i>La regulación de la Inspección de Servicios en la LOSU</i>	96
III. La experiencia práctica: multiplicidad de canales en las universidades	97
1. <i>Canales internos existentes en la UCLM</i>	97
2. <i>Problemas de la superposición y coordinación informal</i>	98
IV. Problemas de la simultaneidad de denuncias	98
1. <i>Denuncias simultáneas en varios canales internos</i>	99
2. <i>Denuncias simultáneas en canales internos y externos</i>	100
V. Propuesta de integración: hacia un registro único y protocolos claros	101
1. <i>Centralización de denuncias en el Canal de Alertas</i>	101
2. <i>Prevención de duplicidades y coordinación institucional</i>	102
VI. El papel de la Inspección de Servicios en el régimen disciplinario universitario	103
1. <i>Su configuración en la LOSU</i>	103
2. <i>Competencias exclusivas en expedientes disciplinarios</i>	103
3. <i>Relación con otros órganos y limitación de actuaciones paralelas</i> ..	104
4. <i>La Inspección de Servicios como instrumento de confianza institucional</i>	104
5. <i>Retos actuales de las Inspecciones universitarias</i>	105
VII. La articulación entre la Ley 2/2023 y el régimen disciplinario ..	105
1. <i>Diferencias entre el régimen sancionador del informante y el disciplinario general</i>	106
2. <i>Supuestos de concurrencia de regímenes</i>	106
VIII. Equilibrio entre la protección del informante y el derecho de defensa	110
1. <i>Confidencialidad y acceso al expediente</i>	110
2. <i>El papel de la Inspección de Servicios</i>	110

	<u>Página</u>
IX. Conclusión: hacia una universidad ética, garantista y coordinada	111
X. Notas y Bibliografía	112

BLOQUE II

DE LA NORMA A LA PRÁCTICA: COMPATIBILIDADES DEL PDI LABORAL, EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO Y CARRERA PROFESIONAL DEL PTGAS, Y QUÉ HA SIDO DEL «ESTATUTO DEL BECARIO»

¿QUÉ ES DE LA «DURMIENTE» LEY DEL «ESTATUTO DEL BECARIADO»? PUNTOS CRÍTICOS DE LAS PROYECTADAS NORMAS ESTATAL Y COMUNITARIAS

CRISTÓBAL MOLINA NAVARRETE	117
I. Introito: una historia interminable que refleja el conflicto entre «lo laboral» (contrato) y «lo administrativo» (precario) ..	118
II. ¿Hacia un despertar de los sueños de los justos?: puntos clave del pretendido «nuevo estatuto legislativo del becariado» ..	128
1. <i>«El nombre de la rosa»: ¿cambiar de nombre para corregirla de gradación previa y activar una concepción evolutiva de la práctica no laboral?</i>	129
2. <i>Del retraso en la aprobación y el cambio de denominación a la elevación del rango normativo: las dificultades políticas del rango legal</i>	132
3. <i>Aspectos conflictos básicos del nuevo régimen jurídico del estatuto de las personas en formación práctica no laboral (¿no becariadas?)</i>	133
III. Lo que se puede avecinar de la UE: nuevo marco comunitario sobre calidad de las prácticas no laborales	136
IV. «Con el miedo en los talones»: el reforzamiento, dispar, de la lucha judicial contra el «becariado»	139
V. Reflexión final: palabra para no concluir	141

LAS COMPATIBILIDADES DEL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR. ESPECIAL REFERENCIA A LAS ACTIVIDADES DE INVESTIGACIÓN

FERNANDO BALLESTER LAGUNA	145
I. Introducción	146
II. Régimen general de incompatibilidades. Actividades públicas versus actividades privadas	147
1. <i>Actividades públicas</i>	148
2. <i>Actividades privadas</i>	152
3. <i>Disposiciones comunes</i>	153
4. <i>Procedimiento</i>	155
III. Las compatibilidades del personal docente e investigador. Especial referencia a las actividades de investigación	158
1. <i>El profesorado asociado</i>	158
2. <i>El profesorado sustituto. Su asimilación al profesorado asociado a efectos de compatibilidad</i>	163
3. <i>¿Son compatibles dos contratos de profesorado asociado o un contrato de profesorado asociado y otro contrato de profesorado sustituto?</i>	168
4. <i>Los contratos de investigación del art. 60 de la LOSU: las actividades de investigación y las actividades específicas de formación cuando son no permanentes, ocasionales o esporádicas</i>	170
5. <i>Los contratos de investigación en el marco del art. 6.1 de la LI y del art. 17.5 de la LCTI. ¿Una vía alternativa al art. 60 de la LOSU también para el PDI?</i>	176
6. <i>Las actividades de investigación y la dirección científica de centros, estructuras y equipos de investigación: entre la tradición y la renovación</i>	178
6.1. <i>Las adscripciones temporales</i>	180
6.2. <i>Las estancias formativas</i>	183
6.3. <i>Actividades de investigación en el marco de las empresas de base tecnológica o spin-off académicas</i> ...	186

6.4. La excedencia temporal de la Ley de la Ciencia y el desarrollo de actividades de investigación	190
IV. Conclusiones	193

LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO Y LA CARRERA PROFESIONAL DEL PERSONAL TÉCNICO, DE GESTIÓN Y DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS

MARÍA JOSÉ GONZÁLEZ HERNÁNDEZ	197
I. La visión de la evaluación del desempeño desde sus inicios hasta la actual regulación estatal y autonómica	197
II. La regulación en el ámbito universitario de la evaluación del desempeño del PTGAS	203
III. Referencias bibliográficas	211

BLOQUE III

UNIVERSIDADES PÚBLICAS Y UNIVERSIDADES PRIVADAS: PROBLEMÁTICA JURÍDICA EN MATERIA DE PERSONAL COMPARTIDO

UNIVERSIDADES PÚBLICAS Y UNIVERSIDADES PRIVADAS EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO DEL ESTADO ESPAÑOL: INCONGRUENCIAS DENTRO DE UN ÚNICO SISTEMA UNIVERSITARIO

AMAYA ROSA RUIZ-ALEJOS	215
I. Problemática jurídica en materia de personal compartido entre universidades públicas y privadas	216
II. Régimen de incompatibilidades aplicable al personal docente e investigador de las universidades públicas: compatibilidad de este personal con el ejercicio de actividades docentes y/o investigadoras en universidades privadas	216
1. Aspectos generales	216

	<i><u>Página</u></i>
2. <i>La prohibición de simultanear la docencia en una Universidad pública y en otra privada prevista en el artículo 64.2 de la LOSU</i>	219
2.1. <i>¿Y si la actividad a desarrollar en la universidad privada no tiene carácter estrictamente docente?</i>	220
2.2. <i>Interpretación de la salvedad efectuada a los contratos del artículo 60</i>	222
3. <i>Régimen aplicable al personal docente contratado a tiempo parcial que pretenda compatibilizar su actividad en la universidad pública con la actividad docente en una universidad privada</i> ...	223
III. Conflictos jurídicos derivados de la incorporación a la universidad pública de personal procedente de universidades privadas	224
1. <i>Aspectos generales</i>	224
2. <i>Valoración de la experiencia docente desarrollada en universidades privadas en los procedimientos selectivos de acceso a plazas de personal docente e investigador en universidades públicas</i> ..	225
3. <i>Reconocimiento de trienios</i>	226
4. <i>Reconocimiento actividad docente desarrollada en universidades privadas a los efectos del complemento por méritos docentes</i> ...	227
IV. Reflexiones Finales	229
V. Bibliografía	230
 FERNANDO DOMINGO OSLÉ	 231
I. Un único sistema universitario en el Estado	232
II. Igualdad jurídica en el único sistema universitario del Estado Español	235
III. Desigualdades en la contratación del Personal Docente e Investigador (PDI) y en la evaluación del profesorado entre universidades públicas y privadas	239
1. <i>La prohibición de contratar a PDI prevista en el art. 7.9 del RD 640/2021 y art. 64 de la LOSU</i>	239

	<u>Página</u>
1.1. Una prohibición absoluta interpretada restrictivamente	239
1.2. Una prohibición asimétrica	241
a) El pacto de dedicación plena contemplado en el art. 21 del Estatuto de los Trabajadores	241
b) Casos de conflicto de intereses del profesorado de una universidad privada que presta servicios en una universidad pública	242
2. <i>Trato desigual en la evaluación de profesorado</i>	243
2.1. Limitaciones del personal docente de las universidades privadas para el acceso al procedimiento de reconocimiento de sexenios de investigación	246
2.2. Restricciones injustificadas a la hora de acceder a la acreditación como Catedrático de Universidad al PDI de las universidades privadas	249
IV. Incorporación de profesorado de una universidad pública a una universidad privada y viceversa. Las excedencias no son suficientes	254
V. Algunas conclusiones	256

BLOQUE IV

GOBERNANZA DE LA CIBERSEGURIDAD EN LAS UNIVERSIDADES: UNA PERSPECTIVA JURÍDICO-PRÁCTICA

GOBERNANZA Y GESTIÓN DE LA TECNOLOGÍA Y LA CIBER-SEGURIDAD EN LA UNIVERSIDAD

La mirada del auditor interno y su coordinación con la asesoría jurídica

JULIO GARCÍA MUÑOZ	261
I. Tecnología y Universidad. Misión clásica. Riesgos del siglo XXI	261

	<i><u>Página</u></i>
II. El marco normativo de la transformación digital. Roles del auditor interno y el jurista universitario	262
III. Gobernanza tecnológica universitaria: visión del control interno	264
IV. Gestión tecnológica: de la planificación a la verificación	265
V. Auditar la Ciberseguridad. El Marco de Controles Básicos de los OCEX	266
VI. Compliance TIC, IA y Cloud como desafíos emergentes	269
VII. Ideas finales	270
VIII. Bibliografía y Referencias	271

EL ENS Y SU MODELO DE GOBERNANZA EN LAS UNIVERSIDADES

JUAN TRASTOY GARCÍA	273
I. Relación entre ciberseguridad y el ordenamiento jurídico de las universidades	273
II. Principios básicos del ENS	274
III. Documentación del sistema de información	276
IV. La gobernanza de la ciberseguridad según la guía 881 de perfil específico de cumplimiento del ENS para universidades .	277
V. Ejemplos prácticos de actuación y gobernanza	278

DE LA CRISIS AL CONTROL: GESTIÓN DE UN INCIDENTE DE SEGURIDAD

DAVID SANZ ESTEBAN	283
I. Las universidades españolas en el entorno digital	284
II. La «desgobernanza» universitaria: una condición estructural heredada	285
III. Manifestación de la «desgobernanza»: incidentes de seguridad	286

IV. Análisis de la gestión de un incidente de seguridad en una universidad. Un caso práctico	288
1. <i>Escenario</i>	288
2. <i>Riesgos detectados</i>	289
3. <i>Activación del protocolo</i>	289
4. <i>Análisis técnico y legal</i>	290
5. <i>Comunicación y notificación</i>	290
6. <i>Notificación del incidente a la Autoridad de Control</i>	291
7. <i>Respuesta de la Autoridad de Control</i>	292
8. <i>Recuperación</i>	293
V. Conclusiones	294
VI. Bibliografía	295

Bloque I

Universidad multicanal: gestionando
canales de denuncia, convivencia,
protocolos de acoso y régimen disciplinario

La mediación en el ámbito universitario en el marco de las normas de convivencia

MARCOS LOREDO COLUNGA¹

*Profesor Titular de Derecho Procesal
Universidad de Oviedo*

SUMARIO: I. LOS CONFLICTOS EN EL ÁMBITO UNIVERSITARIO. II. EL TRATAMIENTO DE LOS CONFLICTOS EN LAS UNIVERSIDADES Y EL DISCRETO DESARROLLO DE LA MEDIACIÓN EN ESE ÁMBITO. III. EL ESCENARIO DERIVADO DE LA LEY DE CONVIVENCIA UNIVERSITARIA. IV. LA MEDIACIÓN EN EL MARCO DE LAS NORMAS DE CONVIVENCIA. V. BIBLIOGRAFÍA.

Resumen

En este trabajo se parte de las particularidades de la conflictividad en la universidad para analizar el papel de la mediación como mecanismo de resolución de conflictos en dicho ámbito. A estos efectos, se tienen en cuenta las distintas experiencias vinculadas al procedimiento disciplinario y a las defensorías universitarias, así como las iniciativas pioneras que han dado lugar a unidades de convivencia, mediación o gestión de conflictos como servicios específicos y especializados. A continuación, se aborda el estudio de la Ley de Convivencia Universitaria y, en relación con la misma, se toman en consideración las previsiones del Reglamento de Convivencia de la Universidad de Oviedo para su adecuada implementación.

-
1. El contenido de esta ponencia parte del artículo del mismo autor titulado «La mediación en el ámbito universitario: estado actual y perspectivas de futuro (a propósito de la Ley de Convivencia Universitaria)», publicado en la revista *Actualidad Civil*, número 9, correspondiente al año 2023.

I. LOS CONFLICTOS EN EL ÁMBITO UNIVERSITARIO

Las organizaciones sociales constituyen espacios de convivencia en los que se generan conflictos de muy distinta naturaleza e intensidad entre las personas que interactúan en su seno y las universidades no constituyen en esto una excepción. Muy al contrario, los diferentes miembros de la comunidad universitaria tenemos constancia de la variedad de controversias —tanto de carácter horizontal como vertical— que surgen cada día en nuestro medio y que se traducen en enfrentamientos entre compañeros, en problemas con el alumnado o en desencuentros con los responsables de los servicios administrativos, con los cargos académicos o con los demás órganos de gobierno². Más aún, incluso ha llegado a afirmarse que las desavenencias en el ámbito universitario son cada vez más numerosas, diversas y complejas, ante la mayor conciencia de los propios derechos y la existencia de vías para expresar la disconformidad³.

Así las cosas, obviamente son los estudiantes —en tanto que grupo más numeroso— quienes se ven con mayor frecuencia implicados en este tipo de situaciones, ya sea por desacuerdos con el profesorado⁴, ya por problemas vinculados con los distintos trámites administrativos derivados de su condición de alumnos universitarios⁵. Ello no obstante, es probable que los conflictos más intensos y perturbadores sean aquellos que afectan al personal técnico, de gestión y de administración y servicios⁶ (PTGAS, en lo sucesivo) y al personal docente e investigador⁷ (en adelante, PDI) y se pro-

-
2. Un estudio detallado del conflicto en el ámbito universitario podemos encontrarlo en LOZANO MARTÍN, A. (ed.), *Los conflictos en el ámbito universitario*, Dykinson, Madrid, 2020. En los distintos capítulos de esa obra se analizan las particularidades de la conflictividad en este entorno, las posibles soluciones positivas y constructivas y, en especial, la percepción en los distintos sectores de la comunidad universitaria.
 3. Cfr. PÉREZ MARTELL, R., «Desarrollo de la mediación en la universidad como vía para resolver los conflictos que surgen en este ámbito y en el marco del Espacio Europeo de Educación Superior», en *Revista Jurídica de Canarias*, núm. 8 (2008), p. 10.
 4. Fundamentalmente por el sistema de evaluación, el tipo de examen o las calificaciones.
 5. Matrícula, reconocimiento de créditos o convalidación de asignaturas, asignación o cambio de grupo, aplicación del régimen de permanencia, concesión de becas, etc.
 6. Por ejemplo, derivados del horario, los turnos, el reparto de tareas, las retribuciones, los concursos de traslados o las comisiones de servicios.
 7. Generados, entre otras situaciones, por la elección de asignaturas, la asunción de funciones de coordinación, la distribución de espacios, la asignación de recursos económicos, la convocatoria de plazas, la integración de comisiones en concursos, la concesión de ayudas y proyectos o el reconocimiento de complementos y reducciones docentes.

ducen dentro de cada colectivo; es decir, entre colegas que normalmente trabajan en el mismo servicio, área, departamento, centro o instituto.

Además, estas relaciones laborales tienen como regla general una proyección temporal muy amplia, ya que es frecuente trabajar de forma continuada en la universidad —a menudo durante toda la vida laboral de los afectados—, incluso en el mismo entorno —puesto, servicio, departamento—. En consecuencia, se incrementan de forma significativa las posibilidades de fricción y de escalada de los conflictos más cotidianos.

De acuerdo con este planteamiento, y a los efectos que ahora interesan, parece razonable que la conflictividad en la universidad se analice atendiendo a sus particularidades como organización, ya que sus singularidades en este punto condicionan la forma en que se abordan las controversias internas y dificultan la implantación de mecanismos para la gestión positiva de las mismas.

En este sentido, resulta significativo que, aunque cumplen una función esencial en la transmisión del conocimiento y el avance social, las universidades son resistentes al cambio y tienden a mantener la tradición en su funcionamiento interno. Es más, las universidades públicas —en cuanto que entes administrativos— se ven circunscritas a un marco normativo rígido, con un exceso de regulación que limita la autonomía de la voluntad e impone un régimen muy formal y burocratizado⁸.

Por otra parte, no puede obviarse que las universidades son instituciones sumamente complejas, con un gobierno democrático y en las que se combinan entornos laborales y educativos, generando relaciones cruzadas e intensas que exceden de las propias de un centro de trabajo o de estudio. Desde esta perspectiva, prestan servicios muy diferentes, en el marco de los cuales se genera una problemática con una casuística muy diversa⁹.

-
8. Vid. en este sentido, DÍE BADOLATO, F., GARCÍA VILLALUENGA, L. y BOLAÑOS CARTUJO, I., «El conflicto y la mediación en el ámbito de la enseñanza superior. La experiencia en la Universidad Complutense», en SÁNCHEZ GARCÍA-ARISTA, M. L. (coord.), *Gestión positiva de conflictos y mediación en contextos educativos*, IMEDIA, Madrid, 2013, pp. 163 y ss.
 9. Sin ánimo exhaustivo, y siguiendo a BELLOSO MARTÍN, N., «Hacia una convivencia pacífica en el contexto educativo universitario: instrumentos y procedimientos», en LOZANO MARTÍN, A. (ed.) (2020), *Los conflictos en el ámbito universitario*, Dykinson, Madrid, 2021, pp. 442-443, pueden indicarse los siguientes: acceso, matrícula, becas, movilidad, biblioteca, evaluación, reconocimiento de créditos, contratación de perso-

Más aún, cuentan con un elevado número de integrantes —en ocasiones, varias decenas de miles— que se distribuyen en tres categorías humanas muy heterogéneas entre sí y a nivel interno: estudiantes, PTGAS y PDI. Cada grupo juega un papel específico y complementario: los primeros son los usuarios de los servicios que presta la universidad, mientras que los otros dos son los empleados de la misma y quienes llevan a cabo las tareas profesionales correspondientes. Con todo, puede simultanearse la pertenencia a los distintos colectivos —incluso formando parte de los tres al mismo tiempo—, combinando los roles correspondientes.

En cualquier caso, la conexión entre los distintos estamentos y entre los miembros de cada uno resulta inevitable, pues la relación es obligada y la cooperación deviene un requisito esencial. Sin embargo, predomina una cultura poco colaborativa, con tendencia a la confrontación, sobre todo entre los diferentes colectivos, por entender que tienen intereses incompatibles y tender a alinearse con el clásico corporativismo. Además, las interrelaciones entre los tres sectores son difíciles de catalogar, ya que no son exactamente jerárquicas —pues cada grupo está a un nivel distinto— y no siempre existe un superior o autoridad que pueda imponer soluciones a los eventuales problemas, especialmente ante conflictos entre el PDI. Sin embargo, respecto de los estudiantes sí se generan relaciones de dependencia y desigualdad, pudiendo llegar a encontrarse en situaciones de inferioridad o, incluso, de indefensión frente al sistema.

II. EL TRATAMIENTO DE LOS CONFLICTOS EN LAS UNIVERSIDADES Y EL DISCRETO DESARROLLO DE LA MEDIACIÓN EN ESE ÁMBITO

En consonancia con el análisis realizado en el epígrafe anterior, el punto de partida ha de situarse en la inexorable existencia de conflictos en las universidades —como en toda organización social—, siendo una circunstancia ineludible que nos enfrenta al reto de articular mecanismos que permitan su adecuado abordaje, gestión y resolución, promoviendo así una convivencia armónica, el bienestar de los miembros de la institución y la mejora de su funcionamiento general.

Dicha premisa viene avalada por el riesgo derivado de un enfoque inadecuado de la conflictividad, que redundaría normalmente de forma negativa en

nal, asignación de espacios, docencia y horarios, reparto de funciones, financiación de proyectos o asignación de ayudas.

la dinámica interna, dificultando la consecución de los objetivos esenciales de la entidad. Es decir, ignorar este tipo de situaciones o enfrentarlas de forma confrontativa puede enrarecer el ambiente laboral y educativo, generar costes personales y materiales y dificultar la solución de los problemas, no sólo impidiendo mejorar, sino empeorando el conjunto de la organización.

En consecuencia, puede afirmarse que el objetivo ha de ser una intervención positiva y constructiva ante las eventuales desavenencias, abordando las causas del conflicto y no sólo sus manifestaciones, y ello con una orientación preventiva que sirva también para evitar conflictos futuros al reducir los factores de riesgo e introducir una cultura colaborativa en el seno de las universidades. Bajo este prisma, el conflicto ha de configurarse como oportunidad de mejora, pues las fricciones permiten detectar los puntos débiles de la organización —aquello que no funciona correctamente— y actuar en consecuencia, adoptando las medidas correctoras precisas, mejorando así los escenarios y las relaciones y desarrollando el sentido de pertenencia a la comunidad universitaria¹⁰.

Ello no obstante, esta perspectiva resulta todavía bastante ajena a la tónica dominante en la academia, donde prima un enfoque tradicionalmente adversativo en el afrontamiento de los conflictos. Es por ello por lo que el sistema habitual gravita en buena medida en torno a la queja, la denuncia, la reclamación o el recurso y la aplicación del régimen disciplinario, llegando incluso a la judicialización de determinadas cuestiones¹¹. Sin embargo, estas vías no siempre resultan transitables ni son adecuadas al caso, por lo que —con demasiada frecuencia— se opta por no afrontar determinadas situaciones o por abordarlas con fórmulas inapropiadas, basadas en la autoridad jerárquica o psicológica, lo que se traduce en presiones, enfrentamientos abiertos, luchas de poder o imposiciones¹².

Así las cosas, se evidencia la necesidad de un cambio cultural en el tratamiento de los conflictos en la universidad¹³, orientado a la implanta-

10. Cfr. VÁZQUEZ CAPÓN, M. y LÓPEZ CABARCOS, M. Á., «La Gestión Constructiva de Conflictos. Propuesta y desarrollo de un taller práctico en el contexto universitario», en *Revista de Investigación en Educación*, núm. 14 (2) (2016), p. 186.

11. Como ocurre, en ocasiones, con los procedimientos selectivos del PTGAS, la imposición de sanciones o la adjudicación de determinadas plazas de profesorado.

12. Cfr. ROSALES ÁLAMO, M., GARCÍA VILLALUENGA, L. y FARIÑA RIVERA, F. (coords.), *Implementación y desarrollo de la convivencia y la mediación en las Universidades*, Andavira Editora, Santiago de Compostela, 2022, p. 45.

13. Necesidad ya puesta de manifiesto por PÉREZ MARTELL, R., *op. cit.*, p. 12.

ción de un sistema constructivo, alejado de la mera represión y de la falsa convicción de que el elemento económico es el único que sirve a estos efectos¹⁴. Este nuevo enfoque ha de redundar en una mejora del clima de la organización, beneficiando tanto a sus integrantes como al conjunto de la sociedad a la que sirve. A estos efectos, pueden resumirse las principales ventajas de esa nueva perspectiva en los siguientes puntos¹⁵:

- La apertura de canales de comunicación y la consecución de soluciones factibles, transformando así las relaciones personales en el marco de la organización.
- Una significativa reducción de la conflictividad interna, mejorando con ello la convivencia general dentro de la institución.
- La prevención del desgaste de los trabajadores, favoreciendo al mismo tiempo la conservación de las relaciones laborales.
- La mejora del rendimiento, permitiendo el ahorro de costes y tiempo que se malgastan en la intervención ante los distintos conflictos.

Procede entonces reivindicar con convicción la importancia de instrumentos que permitan un adecuado enfrentamiento de estas situaciones, evitando que se generen problemas serios que se extiendan por la organización, que afecten más de lo imprescindible a la convivencia, al rendimiento y, en general, a su buen funcionamiento. Consecuentemente, desde la universidad¹⁶ hay que apostar por el recurso a las fórmulas autocompositivas, cooperativas, colaborativas, pacíficas, dialogadas —singularmente la mediación—, como manifestación de valores más adecuados¹⁷. Este escenario permitiría superar fórmulas más propias de Estados autori-

14. *Vid.* en este sentido, DÍE BADOLATO, F., GARCÍA VILLALUENGA, L. y BOLAÑOS CARTUJO, I., *op. cit.*, pp. 170 y ss.

15. Sobre esta cuestión, *vid.* GONZALO QUIROGA, M., «La mediación como herramienta de los Objetivos de Desarrollo Sostenible en la naciente Ley de Convivencia Universitaria: Propuesta UNIMEDIA», en *Revista de Educación y Derecho*, núm. Especial (2021), pp. 301-304.

16. El papel de la universidad en este punto es reivindicado por GARCÍA VILLALUENGA, L. y VÁZQUEZ DE CASTRO, E., «Mediación en las universidades: una gran apuesta por la convivencia», en *Anuario de Mediación y Solución de Conflictos*, núm. 9 (2022), p. 24.

17. Sin perjuicio de la dificultad que se deriva de la desigualdad entre las partes por el diferente estatus en la comunidad según que se sea PTGAS, PDI o alumno. *Vid.* sobre el particular GAMERO CADASO, E., «La mediación en las defensorías universitarias: perspectiva jurídica», en *RUEDA*, núm. 2 (2017), pp. 50-51.

tarios y promover la implicación de los protagonistas como expresión de democracia. Y la propia universidad debería ser un modelo y avanzadilla en este sentido¹⁸, visibilizando los conflictos y las vías para su adecuado abordaje¹⁹.

El fundamento de esta pretensión entronca con la promoción de la cultura de la paz que se impulsa desde las Naciones Unidas y que se vincula a la educación²⁰. Sobre esa base, se aprobó a nivel interno la Ley 27/2005, de 30 de noviembre, de fomento de la educación y la cultura de la paz, que incide en «*la promoción del diálogo y la no-violencia como práctica a generalizar en la gestión y transformación de los conflictos*» (Exposición de Motivos) y se traduce en objetivos y medidas concretas, entre las que destaca «*la formación especializada de hombres y mujeres en técnicas de resolución de conflictos, negociación y mediación*» (art. 2.7), por entender que se trata de instrumentos idóneos para implantar la cultura de la paz.

Este planteamiento encuentra igualmente acogida entre los llamados *Objetivos de Desarrollo Sostenible*²¹, en la medida en que, educando en la resolución pacífica de conflictos, en la mediación —especialmente en la Educación Superior²²—, se avanza en la consecución de los objetivos número 4 (*Educación*) y número 16 (*Paz, Justicia e Instituciones Sólidas*)²³.

-
18. Vid. ROSALES ÁLAMO, M. y GARCÍA VILLALUENGA, L., «La mediación intrauniversitaria: reflexiones y propuestas», en LUJÁN HENRÍQUEZ, Isabel, *Conflictos y mediación en contextos plurales de convivencia*, Editorial Universidad de las Palmas de Gran Canaria, Las Palmas de Gran Canaria, 2019, pp. 175-200.
 19. Cfr. ROSALES ÁLAMO, M., GARCÍA VILLALUENGA, L. y FARIÑA RIVERA, F., *op. cit.*, pp. 41 y ss.
 20. Así se pone de manifiesto en las Resoluciones 50/173, de 22 de diciembre de 1995, 51/101, de 12 de diciembre de 1996, 51/104, de 12 de diciembre de 1996 y 52/13, de 15 de enero de 1998, que se tradujeron en actuaciones posteriores como la proclamación del Año Internacional de la Cultura de Paz (2000) y del Decenio Internacional para la Cultura de Paz (2001-2010). Vid. <https://www.un.org/es/ga/62/plenary/peaceculture/bkg.shtml> (última consulta: 1 de diciembre de 2022).
 21. Adoptados por la ONU en 2015, dándose de plazo para su consecución hasta 2030. Vid. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/> (última consulta: 4 de mayo de 2025).
 22. La mediación también ha llegado en cierta medida a la enseñanza Primaria y Secundaria a través de diversos programas de convivencia y mediación escolar, auspiciados en algunos casos por las autoridades educativas o por iniciativa de los propios centros.
 23. Sobre el papel positivo de la mediación para los estudiantes, puede verse el estudio de GRAU COMPANY, S., GONZÁLEZ GÓMEZ, C. y ÁLVAREZ TERUEL, J. D., «La

En este punto hay que destacar que hace ya más de veinte años que algunas universidades españolas comenzaron a promover los estudios específicos en mediación y otros métodos alternativos de resolución de conflictos²⁴. Inicialmente se optó por ofertar formación de postgrado especializada y, poco a poco, se fue ganando terreno a través de asignaturas obligatorias y optativas, cursos de verano y otras fórmulas de formación continua. En paralelo, se impulsó la investigación en la materia, lo que se tradujo en un ingente número de tesis doctorales, publicaciones, proyectos, jornadas y congresos²⁵. Todo este acervo formativo e investigador se tradujo en una base teórica y práctica suficiente para articular la mediación como un nuevo recurso institucional al servicio de la comunidad universitaria²⁶ y al que se puede acceder por diferentes vías o alternativas²⁷.

Así, estas iniciativas se canalizan en ocasiones a través de la inspección de servicios, vinculando la mediación al procedimiento disciplinario, como marco que justifica este tipo de intervención ante la sospecha de comisión de un ilícito que puede generar esa clase de responsabilidad²⁸. Una variante de esta línea de actuación aparece en los protocolos en materia de acoso²⁹,

mediación universitaria: un recurso de orientación. Experiencia en la Universidad de Alicante», en *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, vol. 2, núm. 1 (2016), pp. 365-373, basado en un trabajo de campo en la Universidad de Alicante, en la que se desarrolla un proyecto de innovación que incluye la mediación como acción de orientación.

24. Aunque se centró de forma casi exclusiva por la mediación y ello en cuanto que constituía un instrumento con cierto recorrido y que se había probado como eficaz para la adecuada gestión de conflictos de muy distinta naturaleza y ámbito (familiar, laboral, escolar).
25. En este proceso hay que destacar el importante papel de la Conferencia de Universidades para el Estudio de la Mediación y el Conflicto (en adelante, CUEMYC), como organización aglutinadora de las distintas universidades implicadas y verdadero piloto de un proceso de implantación de la mediación en distintos ámbitos, a partir de la formación en el marco de la Educación Superior. *Vid.* <https://cuemyc.org/> (última consulta: 4 de mayo de 2025).
26. Ampliando con ello los servicios universitarios. *Cfr.* PÉREZ MARTELL, R., *op. cit.*, p. 12.
27. Sobre este tema puede verse ROSALES ÁLAMO, M. y GARCÍA VILLALUENGA, L., *op. cit.*, que analizan los modelos de implantación de la mediación en el ámbito universitario.
28. Ello sin perjuicio de las dudas que despierta la posibilidad de transigir cuando se trata de cuestiones de orden público. *Cfr.* GAMERO CADASO, E., *op. cit.*, p. 50.
29. Cuya existencia viene impuesta por el artículo 62 y la Disposición final sexta de la LO 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

que incorporan con cierta frecuencia una fase previa calificada de «*mediación*»³⁰, aunque de cuestionada naturaleza y contenido³¹.

También encontramos algunas universidades que han ido incorporando a su organigrama unidades de convivencia, mediación o gestión de conflictos como servicios específicos con distinta configuración y funciones según el caso³². Este enfoque va ganando adeptos, así que cada vez son más las organizaciones que optan por un modelo de esta naturaleza. Entre las mismas, destaca como pionera la Universidad Complutense de Madrid³³, pero también hay que señalar, sin ánimo exhaustivo, a las universidades de Barcelona³⁴, de las Islas Baleares³⁵, de La Laguna³⁶, de Las Palmas de Gran Canaria³⁷, de Huelva³⁸ o del País Vasco³⁹.

-
30. Así ocurre, por ejemplo, en los protocolos de las universidades de Alicante (https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&opi=89978449&url=https://web.ua.es/es/ugt/documentos/legislacion/prevencion-y-actuacion-frente-al-acoso-sexual.pdf&ved=2ahUKEwjOr_PZoIyNAXUrUKQEHY2DPdoQFnoECBUQAQ&usg=AOvVaw3tE5Jb6Bqvz7kGuNek7W6s; última consulta: 4 de mayo de 2025), Autónoma de Madrid (<https://www.uam.es/uam/sistema-interno-informacion/protocolos-acoso>; última consulta: 4 de mayo de 2025), Oviedo (<https://igualdad.uniovi.es/protocoloacoso>; última consulta: 4 de mayo de 2025), Pablo de Olavide (https://www.upo.es/cms1/export/sites/upo/upsc/igualdad/documentos/PROTOCOLO_ACOSO_LABORAL_UPO_APROBADO.pdf; última consulta: 4 de mayo de 2025) o Sevilla (<https://igualdad.us.es/wpblog/debes-conocer/normativa-acoso/>; última consulta: 4 de mayo de 2025).
 31. Una visión crítica de la supuesta mediación en el marco de estos protocolos puede verse en BELANDO GARÍN, B., «La mediación en los protocolos universitarios contra el acoso por razón de sexo», en *Revista Aranzadi Doctrinal*, núm. 10 (2018), pp. 1-14.
 32. ROSALES ÁLAMO, M., GARCÍA VILLALUENGA, L. y FARIÑA RIVERA, F. (coords.), *op. cit.*, pp. 35 y ss., señalan que, hasta ahora, carecían de cobertura legal, pero que pueden aglutinar tareas muy diversas, entre las que destacan la impartición de formación inicial y continua, la labor preventiva, el asesoramiento, la emisión de informes y, por supuesto, la derivación y gestión directa de los procedimientos de mediación.
 33. A través de del Instituto de Mediación (IMEDIA), modelo específico que comenzó en 2004 vinculado a la inspección de servicios y luego derivó en un organismo independiente a partir de 2007.
 34. Que cuenta con el llamado Observatorio de Mediación de la Universidad de Barcelona (https://www.ub.edu/web/ub/es/recerca_innovacio/recerca_a_la_UB/observatoris/observatoris/mediacio.html; última consulta: 4 de mayo de 2025).
 35. Laboratorio de Mediación, Resolución de Conflictos y Orientación Familiar (<https://mediacionlab.uib.es/>; última consulta: 4 de mayo de 2025).
 36. Unidad de Mediación y Asesoramiento de Conflictos (<https://www.ull.es/servicios/unidad-de-mediacion-y-asesoramiento-para-la-convivencia/>; última consulta: 4 de mayo de 2025).

Con todo, la fórmula más habitual ha sido la atribución de funciones *mediadoras* a las defensorías universitarias⁴⁰, si bien no siempre con el debido rigor conceptual, ya que su intervención, más que como una mediación en sentido estricto, suele configurarse como una actuación más próxima a la conciliación, a la intermediación o a los buenos oficios⁴¹. En cualquier caso, y a la vista de los resultados⁴², no puede despreciarse el papel de estos órganos en la pacificación de la comunidad universitaria, ni la idoneidad de sus titulares a estos efectos⁴³.

En definitiva, cabe afirmar que la mediación ha llegado efectivamente a la universidad, aunque su presencia práctica todavía sea puntual y aislada en muchos casos y no siempre se articule bajo una concepción ortodoxa. Es cierto que ha ido ganando espacio progresivamente, pero su implantación generalizada en el conjunto de la organización sigue siendo un reto pendiente para la mayoría de las universidades, que carecen igualmente de un modelo definido y coherente con la esencia de la institución. Obviamente, materializar estos objetivos requiere un esfuerzo formativo importante y un trabajo transversal⁴⁴.

-
37. Servicio de Mediación, de Resolución de Conflictos y de Atención Integral, Intermedia (<https://intermedia.ulpgc.es/>; última consulta: 4 de mayo de 2025).
 38. Servicio de Atención a la Comunidad Universitaria, SACU (<http://www.uhu.es/sacu/>; última consulta: 4 de mayo de 2025).
 39. Centro Universitario de Transformación de Conflictos, GEUZ (<https://geuz.es/>; última consulta: 4 de mayo de 2025).
 40. La figura del defensor universitario se toma del Derecho comparado y se incorpora en los Estatutos de algunas universidades ya a finales del siglo pasado. Sin embargo, la Disposición adicional decimocuarta de la LO 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, impone su existencia y en los años siguientes esta figura se generalizó imperativamente en todas las universidades públicas, que fueron incorporando a su estructura organizativa la defensoría universitaria como garante de los derechos y libertades de todos los miembros de la comunidad universitaria.
 41. En este sentido, GAMERO CADASO, Eduardo, *op. cit.*, pp. 43-44, distingue la mediación en sentido estricto de otras fórmulas más o menos próximas, con las que comparte algunos elementos. En concreto, alude a lo que llama *buenos oficios*, entendidos como «*gestión que alguien hace en beneficio de la posición de un tercero*» y que considera es lo que hacen normalmente los defensores con las quejas o consultas.
 42. Cfr. GAMERO CADASO, E., *op. cit.*, p. 61, que afirma que el 25% de los asuntos que llegan a las defensorías se resuelven a través de la mediación.
 43. En este sentido, hay que tener en cuenta que el defensor universitario se configura como un órgano independiente, con deber de confidencialidad y que carece de poderes ejecutivos, atributos todos ellos que le aproximan al estatus del mediador. Cfr. en este sentido GAMERO CADASO, E., *op. cit.*, p. 48.
 44. Cfr. DÍE BADOLATO, F., GARCÍA VILLALUENGA, L. y BOLAÑOS CARTUJO, I., *op. cit.*, pp. 171-173.

III. EL ESCENARIO DERIVADO DE LA LEY DE CONVIVENCIA UNIVERSITARIA

En el estado de cosas descrito, la aprobación de la Ley 3/2022, de 24 de febrero, de convivencia universitaria —en adelante, LCU—, inaugura un escenario poco transitado hasta el momento y que se presenta repleto de posibilidades. En este sentido, puede afirmarse que esta ley supone un cambio significativo en el panorama legislativo existente y abre nuevas perspectivas para los mecanismos alternativos de resolución de conflictos —singularmente para la mediación— como vías idóneas para la mejora de la convivencia en los entornos universitarios⁴⁵.

A estos efectos, hay que tener en cuenta que la LCU responde en origen a la necesidad de configurar un régimen disciplinario aplicable de forma específica al alumnado universitario⁴⁶, toda vez que seguía formalmente vigente la regulación sobre la materia establecida durante el régimen anterior⁴⁷, pese a su dudosa compatibilidad con los estándares y garantías constitucionales⁴⁸. En consecuencia, se decide subsanar esta anomalía his-

45. Vid. el Preámbulo de la LCU, en cuyo párrafo I se afirma lo siguiente: «El fomento de la convivencia en el seno de la comunidad universitaria excede y no puede afrontarse, al menos exclusiva ni preferentemente, mediante un régimen disciplinario». Se apela entonces a la autonomía universitaria para que se desarrollen medidas y actuaciones «que favorezcan y estimulen la convivencia activa y la corresponsabilidad» de la comunidad universitaria y se potencie «el uso de medios alternativos de resolución de conflictos, como la mediación», al entender que «poder resultar más eficaces para afrontar determinadas conductas y conflictos entre miembros de la comunidad universitaria pertenecientes al mismo o diferente sector».

46. Ya que para el PTGAS y el PDI sí existía un régimen específico postconstitucional.

47. El Decreto de 8 de septiembre de 1954, por el que se aprobó el Reglamento de Disciplina Académica de los Centros Oficiales de Enseñanza Superior y de Enseñanza Técnica dependientes del Ministerio de Educación Nacional.

48. Hay que tener en cuenta que esta regulación responde a la necesidad de control del orden público propio de un Estado dictatorial y que establece un régimen exclusivamente punitivo, con sanciones desproporcionadas y un procedimiento sin garantías, que no contempla el derecho de defensa del estudiante ni la prescripción de las eventuales faltas. Circunstancias puestas de manifiesto de forma reiterada desde distintos foros. Así, las dudas sobre su constitucionalidad se recogen en las SSTs de 9 de septiembre de 1988 y de 11 de abril de 1989. También el Defensor del Pueblo recomienda su derogación en los informes correspondientes a 1990, 2008 y 2012. Al respecto, *vid.* también MARINA JALVO, B., «Convivencia pacífica, medios alternativos de solución de conflictos y sistema de disciplina en el ámbito universitario. Algunas consideraciones sobre la Ley de Convivencia Universitaria», en *Revisa General de Derecho Administrativo*, núm. 60 (2022), pp. 11 y ss., muy crítica con la situación legislativa previa, poniendo de manifiesto la necesidad imperiosa de esta regulación.

tórica mediante la aprobación de una normativa básica y común para todo el Estado que viniera a colmar el vacío existente⁴⁹.

Sin embargo, el nuevo texto legal no se limita a articular la exigencia de responsabilidad disciplinaria a los estudiantes, sino que acomete una reforma de mayor calado desde la perspectiva de la convivencia en el ámbito universitario. Así, aprovecha para imponer a las universidades públicas la obligación de disponer y articular fórmulas alternativas para el adecuado abordaje de la generalidad de conflictos que puedan plantearse en el seno de la comunidad universitaria, y no sólo de aquellos que protagonicen los alumnos⁵⁰. Con ello, se pretende evitar la aplicación automática de un sistema punitivo, primando otras fórmulas más constructivas a las que atribuye mayor protagonismo en detrimento del régimen puramente sancionador⁵¹. Bajo tales premisas, no cabe duda de que se trata de una regulación más ambiciosa y llamada a marcar un punto de inflexión en el dilatado proceso de promoción e implementación de la mediación en el ámbito universitario en el que estamos inmersos desde hace años⁵².

En este punto, puede considerarse un acierto la propia denominación de la norma, ya que el término «*convivencia*» implica «*coexistencia en armonía*», lo que implica bienestar, pues referido a las personas la «*armonía*» se

49. Vid. la Disposición final primera LCU, sin perjuicio de las competencias autonómicas al respecto. En este sentido, hay que tener en cuenta que algunas Comunidades Autónomas ya habían aprobado leyes sobre enseñanza en las que se recogían preceptos dedicados al régimen disciplinario de los estudiantes universitarios, como la Ley 3/2004, de 25 de febrero, del sistema universitario vasco, o la Ley 6/2013, de 13 de junio, del sistema universitario de Galicia.

50. De acuerdo con el artículo 2 LCU, el ámbito subjetivo de aplicación lo constituye toda la comunidad universitaria (estudiantes, PTGAS y PDI) de las universidades públicas y los centros públicos adscritos. Para las universidades privadas y los centros privados adscritos, se impone igualmente la obligación de aprobar normas de convivencia específicas «*con base en los principios y directrices de convivencia*» que establece la ley (art. 2.2).

51. Cfr. DUPLÁ MARÍN, M. T. y REQUENA, I., «La mediación, el diálogo y la autocomposición como vías principales de gestión de los conflictos en la Universidad: líneas esenciales de la futura Ley de Convivencia Universitaria», en *La Ley Mediación y Arbitraje*, núm. 9 (2021), p. 3.

52. En este sentido, y siguiendo a ROSALES ÁLAMO, M. y GARCÍA VILLALUENGA, L., *op. cit.*, cabe afirmar que apuesta por la renovación y la adaptación de la universidad a los tiempos actuales, asumiendo nuevos retos y mejorando la respuesta a las demandas sociales, respondiendo así a la demanda de ser modelo y avanzadilla. En cualquier caso, su éxito dependerá de la implicación de cada universidad en su efectiva implementación, tal y como ponen de manifiesto DUPLÁ MARÍN, M. T. y REQUENA, I. (2021), *op. cit.*, p. 5.

entiende como «*amistad y buena correspondencia*» (RAE). Bajo este paraguas terminológico subyace la incorporación de valores muy positivos y que redundan en beneficio de la organización, singularmente en su vertiente humana, como marco de relaciones personales⁵³.

Por otra parte, resulta importante destacar que el proceso de aprobación de esta norma fue bastante ágil⁵⁴, si bien el borrador primigenio —que ciertamente generó muchas expectativas por su original enfoque— sufrió algunos cambios significativos durante su tramitación parlamentaria⁵⁵, perdiendo en el camino parte de su espíritu inspirador, que no se trasladó de forma íntegra a la versión definitiva.

En concreto, en el texto de origen se apostaba de forma más decidida por la mediación como institución específica sobre la que debía pivotar el nuevo sistema, imponiendo su presencia de forma expresa tanto en el marco del procedimiento disciplinario como al margen del mismo y ofreciendo algunas pautas concretas para su desarrollo e implementación en el seno de las universidades⁵⁶. Sin embargo, algunas de estas previsiones fueron modificadas en el trámite de enmiendas, desdibujando con ello la propuesta inicial.

Así, la redacción final recoge una referencia menos clara y explícita a la mediación, ya que, en primer lugar, la exigencia al respecto se limita a la

53. Buscando un cambio cultural en las universidades, potenciando el diálogo y el acuerdo. Cfr. DUPLÁ MARÍN, M. T. y REQUENA, I., *op. cit.*, p. 5.

54. El Consejo de ministros aprobó el anteproyecto en mayo de 2021; el texto original se transformó en proyecto de ley en septiembre del mismo año y el 24 de febrero del año siguiente tuvo lugar su aprobación definitiva como ley.

55. El texto del proyecto se encuentra accesible en el siguiente enlace: (https://www.congreso.es/public_oficiales/L14/CONG/BOCG/A/BOCG-14-A-68-1.PDF; última consulta: 4 de mayo de 2025).

56. Tanto en el anteproyecto como en el proyecto se recogía una referencia genérica a los «*medios alternativos de solución de controversias*» (art. 6), previendo de forma expresa que cada universidad debía contar con un «*mecanismo*» de mediación «*externo a un procedimiento disciplinario*», así como de articular un procedimiento de mediación para su puesta en práctica «*en el marco de un procedimiento disciplinario*», de acuerdo con los arts. 22-25 y sin perjuicio del eventual desarrollo reglamentario, estatal o autonómico (arts. 9 y 25). Es decir, se fijaban algunos aspectos del procedimiento de mediación, cuya gestión se atribuía a la Comisión de Convivencia, a la que correspondería igualmente la promoción del uso de la mediación, la realización de sesiones informativas o la propuesta de mediadores (art. 8). Por otra parte, se contemplaba la extinción de la responsabilidad disciplinaria mediante instrumentos de mediación, para el caso de infracciones que supusieran menosprecio al honor, la dignidad o la propia imagen (art. 28).

incorporación de «*medios alternativos de solución de conflictos de la convivencia basados en la mediación*» (art. 5). Lamentablemente, no cabe obviar esta ambigüedad terminológica, que puede llevar a entender que se refiere a los distintos mecanismos basados en la «*negociación*», es decir, a los métodos autocompositivos en general, perpetuando esa habitual y perniciosa confusión entre la especie (la mediación) y el género (los llamados ADR, como fórmulas alternativas —en este escenario— al procedimiento disciplinario).

Por otra parte, esta mutación va acompañada igualmente de la omisión de buena parte de las disposiciones que entraban en mayor detalle al respecto del desarrollo de la mediación, de manera que desaparecen, entre otras cuestiones, las referencias al procedimiento, a las competencias al respecto de la Comisión de Convivencia y a la extinción de responsabilidad disciplinaria a través de un eventual acuerdo de mediación.

En cualquier caso, y pese a ser una normativa manifiestamente mejorable —al menos en el punto que nos ocupa—, no podemos dejar de reconocer que supone un importante avance, ya introduce un reconocimiento expreso a la preferencia de las fórmulas alternativas al procedimiento disciplinario basadas en la negociación de las personas implicadas⁵⁷.

Así las cosas, lo relevante es que la LCU parte de la idea de que la convivencia pacífica en la comunidad universitaria requiere un sistema más ambicioso que la mera aplicación del régimen disciplinario a los distintos colectivos que la integran. En este sentido, se apuesta por promover otras fórmulas que impliquen asunción de responsabilidad en los conflictos por parte de los protagonistas, sin delegar la resolución de los mismos, buscando la implantación de una nueva cultura en la que la sanción no sea el recurso preferente para la evitación de las conductas que se consideran inadecuadas⁵⁸.

A estos efectos, impone a las universidades la carga de desarrollar un marco propio de convivencia, a través de la aprobación de unas «*normas de convivencia*» específicas y acordes con los términos de la LCU⁵⁹. En este

57. Tal y como se recoge en esencia en el artículo uno al regular el objeto de la ley: «*establecer las bases de la convivencia en el ámbito universitario, fomentando la utilización preferente de modalidades alternativas de resolución de aquellos conflictos que puedan alterarla, o que impidan el normal desarrollo de las funciones esenciales de docencia, investigación y transferencia del conocimiento*».

58. Cfr. DUPLÁ MARÍN, M. T. y REQUENA, I., *op. cit.*, p. 3.

59. Así se establece en la Disposición adicional cuarta, que fija el plazo de un año a tal efecto.

sentido, se abunda en los principios inspiradores del nuevo sistema⁶⁰, pero apenas se fijan pautas para concreta puesta en práctica, dejando libertad al respecto para que cada universidad establezca el cuándo, el cómo y el quién, sin perjuicio del eventual desarrollo reglamentario⁶¹. Como excepción a esa falta de previsiones específicas, dentro del régimen disciplinario aplicable a los estudiantes sí se incluyen algunas referencias puntuales para articular la eventual mediación (y aquí sí se habla de «*procedimiento de mediación*») en el marco del procedimiento disciplinario (arts. 19.c y 22).

Así, se prevé que el instructor remita el expediente a la Comisión de Convivencia cuando, una vez practicadas las pruebas, las partes hayan manifestado su voluntad de someterse a un proceso de mediación. En este supuesto, se suspenderá la tramitación del procedimiento disciplinario, a expensas del resultado de la mediación. De manera que se procederá al archivo definitivo si se alcanza un acuerdo enteramente satisfactorio⁶²; y, en otro caso, se alzaré la suspensión y se presentará el pliego de cargos (art. 19.c).

De forma complementaria, también se concreta hasta cierto punto la tramitación a seguir ante la Comisión de Convivencia (art. 22). En este sentido, se establece que, recibida la propuesta, este órgano optará por poner en marcha el procedimiento de mediación, o por devolver el expediente al instructor si considera que no procede esa vía alternativa. Los términos de la ley parecen plantear la respuesta como una decisión meramente discrecional, pero sería más razonable que las universidades fijaran criterios objetivos al respecto⁶³. En cualquier caso, el inicio de la mediación determinará la interrupción de los plazos de prescripción y la suspensión de la caducidad del procedimiento disciplinario⁶⁴, que quedará a expensas del resultado de la mediación, en los términos ya indicados⁶⁵. Con todo, nada

60. Voluntariedad, confidencialidad, equidad, imparcialidad, buena fe y respeto mutuo, prevención y prohibición de represalias, flexibilidad, claridad y transparencia (art. 5).

61. Como ya se indicó, la Disposición final segunda habilita igualmente al Gobierno y a las Comunidades Autónomas para que procedan al desarrollo reglamentario preciso, cada uno en el ámbito de sus competencias respectivas.

62. Con lo que parece que se renuncia al ejercicio de la potestad disciplinaria, lo que resulta bastante cuestionable. Cfr. MARINA JALVO, B., *op. cit.*, p. 26. En cualquier caso, el archivo requeriría el cumplimiento del acuerdo y no solo su consecución.

63. Vid. sobre esta cuestión MARINA JALVO, B., *op. cit.*, p. 25.

64. Interpretación que debe imponerse pese a los términos del artículo 22.6.

65. Que se completan con la referencia a que el acuerdo se considera confidencial, se recogerá por escrito y será firmado por las partes por triplicado, incorporándose un ejemplar al expediente (art. 22.4).

se dice respecto al desarrollo de la mediación en sí, para lo que se remite a lo que prevea cada universidad al respecto⁶⁶.

En última instancia, hay que tener igualmente en cuenta la referencia contenida en el artículo 20 a la posibilidad de adoptar medidas sustitutivas⁶⁷ de las sanciones en el caso de faltas graves⁶⁸. También en este caso habrá que estar a lo que determinen al respecto las distintas universidades, pero parece claro que la base para adoptar este tipo de decisiones se encuentra en la existencia de un acuerdo entre los implicados, que habría de alcanzarse en sede de mediación⁶⁹.

Con todo, es preciso reconocer que no resulta fácil diseñar un sistema único y común para unas instituciones tan grandes, complejas y heterogéneas, ya que la fórmula más adecuada puede no ser la misma para los distintos colectivos, los diferentes conflictos y los diversos servicios, departamentos, centros y demás compartimentos en que se estructuran las universidades. En consecuencia, la amplísima casuística obligará con seguridad a combinar varias opciones, ampliando de forma significativa el catálogo de recursos para afrontar las controversias internas. Así las cosas, el éxito o fracaso del nuevo modelo dependerá en buena medida de la implicación y acierto de cada universidad en su efectiva implementación⁷⁰.

IV. LA MEDIACIÓN EN EL MARCO DE LAS NORMAS DE CONVIVENCIA

De acuerdo con lo previsto en la Disposición adicional cuarta, en el plazo máximo de un año desde su entrada en vigor, tanto las universidades públicas como las privadas debían aprobar sus propias normas de convivencia en los términos establecidos en los artículos 3 a 6 LCU. Tal y como

66. A estos efectos, puede buscarse inspiración en la mediación penal, ya que nos encontramos en el marco de un procedimiento disciplinario que tiene carácter sancionador. En este sentido, puede requerirse cierto reconocimiento de los hechos, así como garantizar la presunción de inocencia (especialmente si la mediación no culmina en acuerdo).

67. GARCÍA VILLALUENGA, L. y VÁZQUEZ DE CASTRO, E., *op. cit.*, p. 29, entienden que se refiere realmente a medidas de carácter reparador, como apuesta por la justicia restaurativa.

68. Exclusivamente para las faltas graves, de acuerdo con los términos del artículo 20.1.

69. Cfr. MARINA JALVO, B., *op. cit.*, p. 20.

70. Cfr. DUPLÁ MARÍN, M. T. y REQUENA, I., *op. cit.*, p. 5.

se ha puesto de manifiesto en el apartado anterior, este mandato explícito habría de traducirse en la creación de las correspondientes comisiones de convivencia y en el establecimiento en cada institución de un sistema específico de resolución de conflictos internos basado en la mediación. A partir de aquí, y a salvo del eventual y poco probable desarrollo reglamentario⁷¹, cada universidad gozaría de un amplio margen de autonomía para materializar las previsiones de la ley.

En este punto, debe reivindicarse sin ambages el relevante papel de la CUEMYC, asociación universitaria que está trabajando de forma intensa para facilitar su labor al conjunto de la academia, al tiempo que trata de garantizar una adecuada implementación de las previsiones de la LCU. Con este ánimo, desde dicha organización se promovió un proceso participativo que culminó en un documento de trabajo en el que se reivindica la implantación de un modelo integrado de convivencia y resolución de conflictos en las universidades⁷².

A estos efectos, se parte de una concepción rigurosa de la mediación, como un procedimiento técnico especializado, estructurado, que implica una actuación profesional basada en la formación en competencias y en la experiencia, no en habilidades innatas y buenas intenciones⁷³. En consecuencia, se aboga por la creación de unidades específicas de convivencia y resolución de conflictos como servicios especializados y con carácter autónomo, al considerar que tal fórmula resulta inherente al desarrollo de la LCU y canaliza de manera natural sus previsiones⁷⁴. Además, un servicio de tal naturaleza es susceptible de asumir funciones muy diversas⁷⁵, si bien requiere para ello de medios personales y materiales suficientes y debe

71. No hay constancia de la existencia de ningún reglamento o proyecto, ni a nivel nacional ni de carácter autonómico, que responda a la habilitación vista de la Disposición final segunda LCU.

72. Texto accesible en el siguiente enlace: <https://cuemyc.org/wp-content/uploads/2022/10/Implementacio%CC%81n-y-desarrollo-de-la-convivencia-universitaria-CUEMYC-2022.pdf> (última consulta: 4 de mayo de 2025).

73. *Cfr.* ROSALES ÁLAMO, M., GARCÍA VILLALUENGA, L. y FARIÑA RIVERA, F., *op. cit.*, pp. 5-6.

74. *Cfr.* ROSALES ÁLAMO, M., GARCÍA VILLALUENGA, L. y FARIÑA RIVERA, F., *op. cit.*, p. 39.

75. Entre las que pueden incluirse la sensibilización y la prevención; la educación y la formación; la evaluación y el análisis de conflictos; la intervención en la gestión positiva y la transformación de conflictos, singularmente a través de la mediación; el asesoramiento preventivo y orientador; y otras acciones de apoyo institucional.

garantizar la formación adecuada de los mediadores⁷⁶. En última instancia, se analizan posibles protocolos para la derivación a mediación, proponiendo un modelo secuencial y abierto como opción idónea⁷⁷.

Llegados a este punto y de acuerdo con tales pautas, podemos concluir afirmando que no cabe duda de que el nuevo escenario debe aprovecharse para impulsar la mediación con todo su potencial en el ámbito universitario. Esto implica no sólo su vinculación a un eventual procedimiento disciplinario, sino reivindicar su papel como mecanismo autónomo que puede mejorar la convivencia y cumplir un papel preventivo y pacificador de las complejas relaciones personales que se establecen entre los distintos miembros y colectivos que integran la comunidad universitaria.

Vuelvo en este momento la vista hacia mi entorno más próximo, ya que la Universidad de Oviedo asumió prontamente el mandato contenido en la LCU e impulsó en plazo la elaboración de sus propias «*normas de convivencia*» mediante la aprobación del correspondiente Reglamento de Convivencia⁷⁸.

Por tanto, y tal y como se indica en la Exposición de motivos, el objeto de este reglamento es cumplir con las obligaciones impuestas por la LCU, garantizando con ello una adecuada convivencia de todos los miembros de la comunidad universitaria. Además, conscientes de la trascendencia de esta regulación, se pretende que la Universidad de Oviedo se incorpore así al grupo de universidades más avanzado en la gestión positiva de conflictos, singularmente mediante la implantación de la mediación como mecanismo adecuado para afrontar los conflictos del ámbito universitario.

El análisis detallado del contenido de este proyecto normativo excede del objeto de este trabajo, pero no podemos dejar de destacar algunas disposiciones que entroncan con el espíritu de la LCU y van más allá de su

76. Vid. sobre este punto ROSALES ÁLAMO, M., GARCÍA VILLALUENGA, L. y FARIÑA RIVERA, F., *op. cit.*, pp. 23 y ss., que insisten en la importancia de las competencias y reivindican una formación mínima equivalente a la prevista para la mediación civil y mercantil.

77. Vid. ROSALES ÁLAMO, M., GARCÍA VILLALUENGA, L. y FARIÑA RIVERA, F., *op. cit.*, pp. 125 y ss.

78. Acuerdo de 31 de marzo de 2023, del Consejo de Gobierno de la Universidad de Oviedo.

literalidad, impulsando la efectiva y concreta implantación de la mediación como recurso específico y accesible.

Así, por ejemplo, contempla la posibilidad de que la Comisión de Convivencia recabe el asesoramiento de expertos en mediación para el adecuado ejercicio de sus funciones, entre las que se incluyen la competencia para, entre otras cuestiones, aprobar la lista de mediadores; determinar los contenidos y la formación que se va a requerir para integrarse en la misma; proponer y nombrar a los mediadores para cada caso concreto; y ofrecerles apoyo y colaboración en su actuación (arts. 6.4 y 8).

Además, dedica el artículo 9 a regular algunos aspectos del procedimiento de mediación, apuntando ciertas soluciones que habrán de concretarse a través del protocolo de actuación correspondiente. En este sentido, llama la atención en primer lugar que prevé el recurso a la mediación antes, durante o «*después*» del procedimiento disciplinario (art. 9.1), singularidad esta última no prevista en la LCU y que no se explica, sin embargo, cómo se articulará ni con qué efectos.

Por otra parte, insiste en los principios inspiradores (art. 9.2, 3 y 5) y alude a la posibilidad de comediación, apuntando igualmente la vía para la designación de los mediadores, que será bien a propuesta de las partes, bien por iniciativa de la propia Comisión de Convivencia, requiriendo en cualquier caso la aceptación de los mediados (art. 9.4).

En otro orden de cosas, incluye la referencia a las fases del procedimiento y a la concentración en el menor número de sesiones posible (art. 9.6); a las distintas causas de terminación (art. 9.7); a la documentación del proceso (art. 9.9 y 10); al seguimiento de los eventuales acuerdos (art. 9.11); y a la suspensión e interrupción de los plazos del procedimiento disciplinario mientras esté abierta la fase de mediación (art. 9.12).

Por último, y en cuanto a la interacción entre el procedimiento disciplinario y la mediación (art. 17), parte igualmente de las premisas de la LCU, pero introduce una precisión importante en el apartado tercero de dicho artículo. Este párrafo contempla la posibilidad de que, a través de la mediación, se acuerde la imposición de una medida sustitutiva de la sanción⁷⁹, en cuyo caso el instructor elevará sin más trámite la propuesta de resolución en tales términos⁸⁰.

79. En los términos previstos en el artículo 10.3.

80. De acuerdo con lo establecido en el art. 22.3.

ESTUDIOS

Esta obra alberga las intervenciones y debates que tuvieron lugar en la Universidad de Valladolid acogió, los días 4 a 6 de junio de 2025, en el desarrollo del XVII Curso sobre Régimen Jurídico de Universidades de la Asociación para el Estudio del Derecho Universitario (AEDUN). En sus páginas el lector encontrará temas fundamentales para el presente y el futuro de nuestro Sistema Universitario Español. La ponencia marco sobre la autonomía universitaria; un análisis riguroso de las competencias de las jurisdicciones social y contencioso-administrativa y las intersecciones y aristas entre el ámbito público y privado de la gestión universitaria; una discusión de problemáticas emergentes, como la gobernanza de la ciberseguridad y el uso de inteligencia artificial en nuestros espacios procedimentales; los retos en la aplicación de las cambiantes normativas y las distorsiones producidas por los pronunciamientos judiciales en la materia de los recursos humanos; y la complejidad del tratamiento de la universidad como un ámbito multicanal de denuncias.

Así, al igual que ha ocurrido a lo largo de más de treinta años de realización de los Cursos de régimen jurídico de las universidades y los Seminarios sobre aspectos de la gestión universitaria, esta obra contribuirá, de manera significativa, a enriquecer y consolidar el *universitates iuris corpus* como una fuente de referencia esencial, tanto en el ámbito académico como en el práctico. Renovando el compromiso de AEDUN de contribuir a la formación y actualización del derecho universitario, ofreciendo una plataforma para la reflexión, el debate y la innovación en un campo en constante evolución.

ISBN: 978-84-1085-545-8

