



TEXTO CONSOLIDADO DEL REGLAMENTO POR EL QUE SE DESARROLLA LA LEY 3/2022, DE 24 DE FEBRERO, DE CONVIVENCIA UNIVERSITARIA, Y SE APRUEBAN LAS NORMAS DE CONVIVENCIA DE LA UNIVERSIDAD DE HUELVA

[Aprobado por Acuerdo de Consejo de Gobierno de 15 de febrero de 2023, por el que se aprueba el Reglamento por el que se desarrolla la Ley 3/2022, de 24 de febrero, de Convivencia Universitaria, y se aprueban las Normas de Convivencia de la Universidad de Huelva, publicado en el BOJA núm. 38 de 24 de febrero de 2023.](#)

[Corrección de errores de la Resolución de 20 de febrero de 2023, de la Universidad de Huelva, por la que se ordena la publicación del reglamento por el que se desarrolla la Ley 3/2022, de 24 de febrero, de Convivencia Universitaria, y se aprueban las Normas de Convivencia de la Universidad de Huelva, Publicada en el BOJA núm. 61 de 30 de marzo de 2023.](#)

ADVERTENCIA: Este documento es de carácter informativo y carece de eficacia jurídica. Ésta queda reservada a los textos publicados oficialmente en los correspondientes boletines.
--

PREÁMBULO

La Ley 3/2022, de 24 de febrero, de Convivencia Universitaria, se dicta al amparo de las competencias exclusivas atribuidas al Estado por los títulos competenciales recogidos en los artículos 149.1.18.^a y 30.^a de la Constitución Española, que atribuyen al Estado competencia exclusiva sobre, y respectivamente, las bases del régimen jurídico de las Administraciones públicas y del régimen estatutario de sus funcionarios que, en todo caso, garantizarán a los administrados un tratamiento común ante ellas, así como el procedimiento administrativo común, sin perjuicio de las especialidades derivadas de la organización propia de las Comunidades Autónomas; y normas básicas para el desarrollo del artículo 27 de la Constitución, a fin de garantizar el cumplimiento de las obligaciones de los poderes públicos en esta materia.

Esta ley ha venido a establecer un sistema integral de protección y garantía de la convivencia dentro del ámbito universitario, adaptado completamente a los valores y principios democráticos. Estos valores y principios entroncan plenamente con las bases de convivencia en la universidad, donde no solo debe desarrollarse una formación adecuada, sino que debe fomentarse que el estudiantado se beneficie del espíritu crítico y la extensión de la cultura, como funciones ineludibles de la institución universitaria. Es precisamente en el espacio universitario donde se desarrolla de forma especialmente intensa el ejercicio de algunos derechos fundamentales esenciales para el desarrollo de nuestra democracia, como son la libertad ideológica y religiosa, la libertad de expresión, los derechos de reunión, asociación y manifestación, y, cómo no, la libertad de enseñanza, la libertad de cátedra y el derecho a la educación, entre otros.



La ley pretende, de esta forma, establecer el marco adecuado para que los miembros de la comunidad universitaria, integrada por el estudiantado, personal docente e investigador y personal de administración y servicios, puedan llevar el ejercicio de estos derechos y libertades a su máxima expresión gracias a la creación y protección de unos entornos de convivencia fijados democráticamente por las propias universidades.

En este contexto, las universidades, en el ejercicio de su autonomía universitaria consagrada en el artículo 27.10 de la Constitución Española, pueden desarrollar con mayor intensidad medidas y actuaciones que favorezcan y estimulen la convivencia activa y la corresponsabilidad entre todos los miembros de la comunidad universitaria. Asimismo, las universidades pueden potenciar el uso de medios alternativos de resolución de conflictos, como la mediación, incluso en el marco del procedimiento disciplinario que eventualmente pueda iniciarse contra un estudiante.

De otro lado, en orden a la convivencia de la comunidad universitaria, cabe destacar que la Universidad de Huelva ya dispone de Normas que regulan aspectos relacionados con lo dispuesto en la Ley, adelantándose, pues, al planteamiento de la ley. Así, a este respecto, cabe citar las siguientes:

- Protocolo de Acoso Laboral de la Universidad de Huelva.
- Protocolo para la Prevención, Evaluación e Intervención en Situaciones de Acoso Sexual, por Razón de Sexo y por Orientación Sexual de la Universidad de Huelva.
- II Plan de Igualdad de la Universidad de Huelva.

En este sentido, el mandato de la Ley de Convivencia es que las universidades puedan incorporar a las Normas de Convivencia aquellas medidas de análoga naturaleza que tuvieran vigentes, ajustándolas a lo dispuesto por la norma estatal. Se trata de establecer unas bases propias de cada universidad, que serán de obligado cumplimiento para toda la comunidad universitaria, a fin de favorecer el entendimiento, la convivencia pacífica y el pleno respeto a los derechos fundamentales y las libertades públicas en el ámbito universitario. La Disposición Final Segunda de la Ley 3/2022, habilita, así, a las universidades, en el ámbito de sus respectivas competencias, a dictar las disposiciones necesarias para el desarrollo y aplicación de esta ley.

De esta forma, la Ley 3/2022 exige que estas Normas de Convivencia se elaboren atendiendo a criterios participativos y de audiencia de la comunidad universitaria, de ahí que la elaboración de este reglamento de desarrollo haya correspondido a una Comisión Delegada del Consejo de Gobierno, en la que han tenido representación todos los sectores universitarios, así como el Defensor Universitario, con apoyo técnico de la Secretaría General. Además, ha sido objeto de publicidad suficiente, a fin de garantizar la audiencia y participación de la comunidad universitaria.



La Universidad de Huelva procede, pues, al desarrollo reglamentario del contenido previsto en la Ley 3/2022, de 24 de febrero, con la siguiente estructura:

El Título Preliminar establece los conceptos fundamentales sobre los que se asientan los mecanismos alternativos y el régimen disciplinario establecidos por la Ley de Convivencia, a fin de facilitar y hacer efectiva la convivencia en el ámbito universitario. Para ello, se insiste en la utilización preferente de las modalidades alternativas al sistema disciplinario para la resolución de los conflictos que alteren la convivencia o impidan el normal desarrollo de las funciones de docencia, investigación y transferencia del conocimiento. Estas modalidades alternativas y el régimen disciplinario se regulan con mayor detalle en los Títulos I y II, respectivamente. Los principios sobre los que se configurarán estos medios alternativos son los de voluntariedad, confidencialidad, equidad, imparcialidad, buena fe y respeto mutuo, flexibilidad, calidad y transparencia. Para garantizar estos principios y concretarlos en el marco de los procedimientos, se podrán elaborar manuales de actuación.

El Título II regula el régimen disciplinario. La potestad disciplinaria de las universidades se ejerce por la persona titular del Rectorado, que podrá delegarla en los términos de lo dispuesto en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público. Esta potestad está dirigida a corregir las infracciones del estudiantado que alteren gravemente la convivencia o que impidan el normal desarrollo de las funciones de docencia, investigación y transferencia del conocimiento, sin perjuicio de la responsabilidad patrimonial o penal que pudiera derivarse de tales infracciones. Se prevé la posibilidad de suspender el procedimiento disciplinario en aquellos casos en que las partes hubieran manifestado su voluntad de acogerse al procedimiento de mediación, y la Comisión de Convivencia hubiera decidido que resulta procedente. Si el procedimiento de mediación no tiene éxito, se reanuda el procedimiento disciplinario. Por el contrario, el régimen disciplinario de los empleados públicos de la Universidad se regirá por sus respectivas normas.

Estamos ante una norma necesaria, que cubre un espacio creado desde la legislación estatal, con la que es posible atender de forma proporcional a la comunidad universitaria en la realización de los valores anteriormente expuestos, y prever las oportunas reacciones ante conductas que alteren esta convivencia, además de ofrecer seguridad jurídica en cuanto al procedimiento a seguir cuando se trata del régimen disciplinario. Además, el presente reglamento introduce el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030 como elementos que deben estar presentes en las normas de Convivencia, y conecta, así, los principios del llamado modelo European Foundation for Quality Management (EFQM).

Así, el Consejo de Gobierno, de acuerdo con el art. 19.x) de los Estatutos de la Universidad de Huelva, en sesión ordinaria de 15 de febrero de 2023 aprueba el siguiente reglamento.



Universidad
de Huelva

TÍTULO PRELIMINAR DISPOSICIONES GENERALES

CAPÍTULO I

Objeto y ámbito de aplicación

Artículo 1. Objeto.

1. El presente reglamento tiene por objeto establecer las bases de la convivencia en la Universidad de Huelva, en el marco de la Ley 3/2022, de 24 de febrero, de Convivencia Universitaria, fomentando la utilización preferente de modalidades alternativas de resolución de aquellos conflictos que pudieran alterarla, o que impidan el normal desarrollo de las funciones esenciales de docencia, investigación y transferencia del conocimiento.
2. Asimismo, este reglamento desarrolla el régimen disciplinario del estudiantado universitario. El régimen disciplinario del personal docente e investigador y del personal de administración y servicios se regirá por lo dispuesto en su normativa específica.

Artículo 2. Ámbito de aplicación.

1. Lo dispuesto por este reglamento será de aplicación a la comunidad universitaria, integrada por todo el estudiantado, el personal docente e investigador y el personal de administración y servicios de la Universidad de Huelva, con las siguientes particularidades:
 - a) El Título Preliminar y el Título I serán de aplicación al estudiantado, al personal docente e investigador y al personal de administración y servicios, en estos dos últimos casos cualquiera que sea la vinculación jurídica de dicho personal con la universidad, salvo que se trate de comportamientos o conductas que tengan la consideración de faltas según su régimen disciplinario o puedan ser constitutivas de delito.
 - b) El Título II será de aplicación al estudiantado, incluido aquel en situación de movilidad, quedando excluido el personal docente e investigador y el personal de administración y servicios, cuyo régimen disciplinario se regirá por lo dispuesto en su normativa específica.
2. Estas Normas de Convivencia serán también aplicables a quienes sin pertenecer a la comunidad universitaria lleven a cabo cualquier actividad académica o no, debidamente autorizada, ejecute obras, realice suministros o preste servicios dentro de las instalaciones de la Universidad de Huelva.

3. Las presentes Normas de Convivencia se aplicarán tanto en todos los espacios universitarios físicos como en las plataformas y aplicaciones electrónicas de la Universidad de Huelva.

CAPÍTULO II

Normas de convivencia

Artículo 3. Principios y directrices.

Con el fin de favorecer el entendimiento, la convivencia pacífica y el pleno respeto de los valores democráticos, los derechos fundamentales y las libertades públicas en el ámbito universitario, la Universidad de Huelva dispone del Protocolo de Acoso Laboral de la UHU, el Protocolo para la Prevención, Evaluación e Intervención en Situaciones de Acoso Sexual, por Razón de Sexo y por Orientación Sexual de la Universidad de Huelva y el II Plan de Igualdad de la UHU, que tendrán la consideración de Normas de Convivencia, sin perjuicio de su adaptación a las previsiones de la Ley 3/2022, de 24 de febrero, de Convivencia Universitaria, así como de la aprobación de otros protocolos de actuación, o cualquier otro instrumento jurídico que puedan aprobarse en el marco de la legislación aplicable, que serán de obligado cumplimiento para todos los miembros de la comunidad universitaria, tanto respecto de sus actuaciones individuales, como colectivas.

1. Las Normas de Convivencia de la Universidad de Huelva promoverán:
 - a) El respeto a la diversidad y la tolerancia, la igualdad, la inclusión y la adopción de medidas de acción positiva en favor de los colectivos vulnerables. Se adoptarán las medidas que sean necesarias, de acuerdo con las disponibilidades presupuestarias, para que todos los servicios que presta la Universidad de Huelva sean accesibles a todos los miembros de la comunidad universitaria.
 - b) La libertad de expresión, el derecho de reunión y asociación, la libertad de enseñanza y la libertad de cátedra. El derecho a la libertad de expresión en el ámbito de la Universidad de Huelva, incluida sus entornos digitales, no ampara ni el insulto ni las ofensas a personas o instituciones ni ninguna forma de violencia, discriminación o acoso contra las personas.
 - c) La eliminación de toda forma de violencia, discriminación, o acoso sexual, por razón de sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género, características sexuales, origen nacional, pertenencia a grupo étnico, discapacidad, edad, estado de salud, clase social, religión o convicciones, lengua, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

- d) La transparencia en el desarrollo de la actividad académica, de modo que se garantizará que la información de carácter académico se publique a través de los cauces previstos en la Normativa universitaria que resulte de aplicación.
 - e) La utilización y conservación de los bienes y recursos de la universidad de acuerdo con su función de servicio público. Todos los bienes y recursos que integran el patrimonio de la Universidad de Huelva se destinarán al cumplimiento de las funciones de servicio que tiene atribuida, debiendo la comunidad universitaria hacer un uso correcto de aquéllos, pudiéndose adoptar las medidas que sean necesarias en orden a su protección.
 - f) El respeto de los espacios comunes, incluidos los de naturaleza digital.
 - g) La utilización del nombre y los símbolos universitarios de acuerdo con los protocolos establecidos.
 - h) Realización de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030.
2. Las Normas de Convivencia de la Universidad de Huelva incluirán, asimismo, medidas de prevención, detección y erradicación, así como respuestas de acuerdo con un enfoque de protección de los derechos humanos frente a la violencia, la discriminación, o el acoso por las causas señaladas en el apartado 2. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo deberán ser interpretados conforme al artículo 7 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.
3. Por su parte, la discriminación por racismo, xenofobia e intolerancia en el deporte en el ámbito universitario deberá interpretarse de acuerdo con el artículo 1 de la Ley 19/2007, de 11 de julio, contra la violencia, el racismo, la xenofobia y la intolerancia, y en relación con el artículo 8.j) de la Ley 10/1990, de 15 de octubre, del Deporte.
4. En cuanto a la discriminación por razón de discapacidad en la esfera universitaria, ésta deberá interpretarse conforme a lo dispuesto en los artículos 2, 7, 63 y siguientes del Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y su inclusión social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre.
5. De acuerdo con lo dispuesto en los apartados anteriores, las normas de convivencia deberán contar con la participación de todos los sectores de la comunidad universitaria, sin perjuicio de la posibilidad de utilizar otros procesos de participación o consulta, en coordinación con las unidades de igualdad y de diversidad, y teniendo en cuenta diagnósticos, protocolos y planes previos o cualesquiera otros instrumentos existentes sobre la materia.
6. En cualquier caso, la Universidad de Huelva, en aplicación de este reglamento, garantizará la libertad de expresión y los derechos de reunión, asociación, manifestación y huelga, constitucionalmente reconocidos.

7. Asimismo, la Universidad de Huelva asegurará que cualquier actuación frente a situaciones de violencia, discriminación, o acoso por las causas señaladas en el artículo 3.2. c) se ajuste a los siguientes principios:

- a) Enfoque de género: las determinaciones de las Normas de Convivencia incluirán un enfoque de género fundamentado en la comprensión de los estereotipos y las relaciones de género, sus raíces y sus consecuencias en la aplicación y la evaluación del impacto de las disposiciones de esta ley. Dicho enfoque de género, además, incorporará una perspectiva interseccional para asegurar los derechos de las personas con discapacidad o cualquiera otra desigualdad social.
- b) Respeto y protección a las personas: se procederá con la discreción necesaria para proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas, que podrán ser asistidas por algún representante u otro acompañante de su elección, a lo largo del procedimiento.
- c) Confidencialidad: las personas que intervengan en el procedimiento tendrán obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deberán transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento.
- d) Diligencia y celeridad: la investigación y la resolución sobre la conducta denunciada deberán ser realizadas con la debida profesionalidad, diligencia y sin demoras indebidas, de forma que el procedimiento pueda ser completado en el menor tiempo posible respetando las garantías debidas.
- e) Imparcialidad y contradicción: el procedimiento deberá garantizar una audiencia imparcial y un tratamiento justo para todas las personas afectadas; todas las personas que intervengan en el procedimiento actuarán de buena fe en la búsqueda de la verdad y el esclarecimiento de los hechos denunciados.
- f) Prevención y prohibición de represalias: tanto durante el curso del procedimiento como al término de este, se adoptarán las medidas necesarias para evitar cualquier clase de represalias contra las personas que efectúen una denuncia, comparezcan como testigos o participen en una investigación sobre violencia o acoso sexual, acoso por razón de sexo y por cualquier otra circunstancia, en los términos previstos en la normativa aplicable.

CAPÍTULO III

De las medidas de prevención y respuesta frente a la violencia, la discriminación o el acoso

Artículo 4. Actuaciones en materia de violencia, discriminación y acoso.

1. La Universidad de Huelva, consciente de que la mejora de las condiciones en el entorno repercute tanto en la productividad de la comunidad universitaria en su conjunto, como en el clima necesario para un adecuado desarrollo de las actividades académicas, y considerando que las conductas constitutivas de acoso no perjudican únicamente a las personas afectadas sino que influyen igualmente en su entorno más inmediato y en el conjunto de la institución, promueve y defiende los siguientes principios:
 - a) Toda persona tiene derecho a realizar su actividad laboral o estudiantil libre de todo tipo de acoso, así como de cualquier discriminación, recibir un trato correcto, respetuoso y digno, que proteja su intimidad y su integridad física y moral.
 - b) Se reconoce el derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud, bajo la consideración de que todas las modalidades de acoso suponen un riesgo psicosocial, la Universidad de Huelva, dentro de sus obligaciones preventivas, debe contribuir a identificarlas y erradicarlas.
 - c) Considerando el acoso como riesgo emergente, en su condición de Administración Pública, la Universidad de Huelva, se compromete a asignar los medios humanos y materiales necesarios para prevenir y hacer frente a las consecuencias derivadas de este tipo de conductas, en el marco de sus disponibilidades presupuestarias.

Las Normas de Convivencia establecerán disposiciones relativas a las medidas de prevención y respuesta frente a la violencia, discriminación, o acoso por las causas señaladas en el artículo 3.2.c), que serán de aplicación al estudiantado, al personal docente e investigador y al personal de administración y servicios, cualquiera que sea el instrumento jurídico de vinculación con la universidad, sin perjuicio de la aplicación de la normativa laboral o del régimen disciplinario que corresponda.

2. En el desarrollo de estas disposiciones, las Normas de Convivencia incorporarán el enfoque de género y deberán ajustarse a las normas sobre igualdad efectiva entre hombres y mujeres y de protección integral contra la violencia de género, debiendo contener medidas de prevención primaria, secundarias y, en su caso, la previsión de procedimientos específicos para dar cauce a las quejas o denuncias por situaciones de violencia, discriminación, o acoso que pudieran haberse producido. Asimismo, deberán favorecer medidas de acompañamiento a las víctimas en su recuperación.

Además, estas disposiciones preverán que cuando se considere que los hechos denunciados podrían ser constitutivos de delito, se suspenderá el procedimiento disciplinario regulado en el artículo 19, poniéndolo en conocimiento de la autoridad judicial o del Ministerio Fiscal.

3. Estas disposiciones incluirán también la posibilidad de que los órganos o unidades responsables de su implementación, en cualquier momento del procedimiento de

actuación, adopten las medidas provisionales que se consideren oportunas para evitar el mantenimiento de los efectos de dicha situación, y asegurar la eficacia de la resolución que pudiera recaer. Cuando se trate de comportamientos o conductas consideradas como faltas en el régimen disciplinario del personal al servicio de las universidades, se aplicará dicha normativa en materia de medidas provisionales.

Asimismo, deberán prever medidas adecuadas y herramientas oportunas para garantizar a las víctimas, en todo momento, la información sobre sus derechos y un acompañamiento psicológico y jurídico que favorezca su recuperación.

4. Las medidas de prevención primaria podrán consistir en acciones como la sensibilización, la concienciación y la formación, para fomentar el reconocimiento y respeto a la diversidad y la equidad en el ámbito universitario.

Por su parte, las medidas de prevención secundaria están orientadas a actuar sobre contextos, circunstancias y factores de riesgo, y evitar que se produzcan las situaciones de violencia, discriminación, o acoso por las causas señaladas en el artículo 3.2.c).

TÍTULO I

DE LOS MEDIOS ALTERNATIVOS DE SOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS DE CONVIVENCIA

CAPÍTULO I

De los medios alternativos de solución de los conflictos de convivencia

Artículo 5. Medios alternativos de solución de los conflictos de convivencia.

1. Se prevén el mecanismo de mediación y el procedimiento de mediación como dos modalidades de solución de los conflictos de carácter alternativo, de acuerdo con las previsiones de la Ley 3/2022, de 24 de febrero, de Convivencia.
2. En el ámbito no disciplinario, el mecanismo de mediación es un procedimiento en el que, a través de un diálogo activo y respetuoso asistido por un mediador, las partes de un conflicto derivado del incumplimiento de las Normas de Convivencia de la Universidad de Huelva manifiestan su voluntad de acogerse a un procedimiento de mediación, a fin de alcanzar el oportuno acuerdo para su solución. La Universidad de Huelva adaptará en este sentido los Protocolos de actuación de que disponga en el momento de entrada en vigor de este reglamento.

Quedan excluidos de este mecanismo los comportamientos, conductas u omisiones que tengan la consideración de faltas según el régimen disciplinario que le resulte de

aplicación a cada uno de los sectores de la comunidad de la Universidad de Huelva o que puedan ser constitutivas de delito.

3. En el ámbito disciplinario, tratándose de la comisión de una falta tipificada en la Ley 3/2022, de 24 de febrero, de Convivencia Universitaria aplicable al estudiantado, cabe la posibilidad de iniciar el procedimiento de mediación en aquellos supuestos en que los hechos o acciones, estén tipificados como faltas leves y no sean constitutivos de delito, quedando excluida esta posibilidad en los supuestos que pudieran involucrar situaciones de violencia, discriminación o acoso y aquellos casos que pudieran involucrar fraude académico o deterioro del patrimonio de la Universidad de Huelva. Igualmente, se requiere que se haya interesado por las partes su voluntad de acogerse al procedimiento de mediación.

Artículo 6. Mediadores.

Podrá actuar como mediador en el mecanismo de mediación y en el procedimiento de mediación en la Universidad de Huelva, cualquier persona con formación adecuada debidamente acreditada por razón de la materia que se trate, que pertenezca a la comunidad de esta universidad y que hayan recibido el correspondiente nombramiento por parte de la persona que ostenta la titularidad del Rectorado, o externa a la comunidad universitaria, en cuyo caso, la designación se realizará mediante convenio o conforme a la normativa vigente en materia de contratación administrativa. Todo ello, sin perjuicio de las funciones de intermediación que pueda realizar el titular de la Defensoría Universitaria, de acuerdo con lo previsto en el Reglamento de la Defensoría Universitaria de la Universidad de Huelva.

CAPÍTULO II

De la Comisión de Convivencia

Artículo 7. Comisión de Convivencia. Composición.

Con el fin de dar cumplimiento a lo dispuesto por la ley, se crea por la Universidad de Huelva la Comisión de Convivencia. La composición de la Comisión atenderá a lo siguiente:

- a) Estará integrada por 9 miembros.
- b) Su composición será paritaria por sectores e integrada por representantes del estudiantado, del personal docente e investigador, y del personal de administración y servicios, elegidos de entre los miembros pertenecientes al

Claustro de la Universidad de Huelva, a través de un procedimiento abierto según la distribución de los distintos sectores en dicho órgano, que será impulsado por la Secretaría General. Se procederá a la elección de los titulares e igual número de suplentes, procurándose la realización del principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres.

Para el caso de que no se alcance el número de miembros previsto en el apartado a) de este artículo, se articulará una segunda convocatoria del Claustro. En ese caso, la Comisión quedará constituida con los candidatos presentados.

- c) La Presidencia de la Comisión, que tiene que ostentar la condición de miembro con vinculación permanente en la UHU, será elegido de entre los miembros del Personal Docente Investigador o Personal de Administración y Servicios. Su voto tendrá la consideración de voto de calidad en caso de empate. El titular de la Presidencia nombrará a un secretario/a de entre los miembros que formen parte de la Comisión, quien tiene que ostentar la condición de miembro con vinculación permanente en la UHU.
- d) Solo podrán formar parte de la Comisión los representantes elegidos conforme al apartado b) anterior, quedando excluidos los miembros del Consejo de Dirección de la UHU.
- e) Podrá invitarse a las sesiones que se celebren a quienes no formen parte de la Comisión, especialmente a la Defensoría Universitaria, con voz pero sin voto.
- f) La pertenencia a la Comisión no conlleva retribución ni compensación docente alguna.
- g) Resulta igualmente de aplicación a los miembros que componen la Comisión de Convivencia, el régimen de abstención y recusación establecido en los artículos 23 y 24 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.
- h) Los miembros de la Comisión de Convivencia tendrán un mandato equivalente a la duración de su condición de claustral, con un máximo de 4 años.

Artículo 8. Funciones de la Comisión de Convivencia.

La Comisión de Convivencia tendrá las siguientes funciones:

- a) Canalizar las iniciativas del estudiantado, el personal docente e investigador y personal de administración y servicios para la mejora de la convivencia, y formular propuestas en este ámbito.

- b) Informar sobre los mecanismos y procedimientos de mediación para intentar dar respuesta a los conflictos que pudieran plantearse entre miembros de la comunidad universitaria pertenecientes al mismo o diferente sector, por la vulneración de las Normas de Convivencia, sin perjuicio de las competencias en materia de prevención de riesgos psicosociales de los órganos de salud y seguridad en el trabajo en las universidades.
- c) Realizar, en su caso, sesiones informativas para comunicar a las personas involucradas la disponibilidad y alcance del mecanismo o del procedimiento de mediación.
- d) Derivar a los órganos, que, de acuerdo con lo dispuesto por las Normas de Convivencia, resultaran competentes para conocer hechos que pudieran constituir faltas de conformidad con el régimen disciplinario que resulte aplicable en cada caso, o en los supuestos de acoso y violencia.
- e) Impulsar el procedimiento de mediación y dar traslado al órgano competente en materia de mediación como alternativa al régimen disciplinario en aquellos casos no excluidos del mismo, en los términos de lo dispuesto por el artículo 5, cuando así lo considere procedente, y sin perjuicio de las competencias del titular de la Defensoría Universitaria.
- f) Promover la utilización del mecanismo de mediación para intentar dar respuesta, en su caso, a los conflictos que pudieran plantearse entre miembros de la comunidad universitaria pertenecientes al mismo o diferente sector, por la vulneración de las Normas de Convivencia, sin perjuicio de las competencias en materia de prevención de riesgos psicosociales de los órganos de salud y seguridad en el trabajo en las universidades.
- g) Proponer a las partes el mediador que intervendrá en el mecanismo de mediación o en el procedimiento de mediación que cumpla los requisitos establecidos en el artículo 6.

CAPÍTULO III

Funcionamiento de la Comisión de Convivencia

Artículo 9. Presidencia.

1. Corresponde al Presidente/a de la Comisión de Convivencia:
 - a) Ostentar la representación de la Comisión.
 - b) Convocar las sesiones de la Comisión.

- c) Fijar el orden del día de las reuniones, teniendo en cuenta las peticiones de los miembros de la Comisión formuladas con suficiente antelación y los asuntos que hayan planteado los miembros de la comunidad universitaria.
 - d) Presidir las sesiones, moderar los debates y suspenderlos por causas justificadas.
 - e) Dirimir con su voto los empates, a efectos de adoptar acuerdos.
 - f) Asegurar el cumplimiento de la normativa vigente.
 - g) Visar las actas de las sesiones.
2. En caso de vacante, ausencia, enfermedad, u otra causa legal, el Presidente/a será sustituido por el miembro con vinculación permanente con más antigüedad y edad, por este orden, de entre los miembros de la Comisión.
 3. El Presidente/a cesará en su función cuando concluya su mandato, a petición propia o por decisión del Rector/a. En estos dos últimos casos podrá continuar como miembro de la Comisión hasta tanto expire su mandato.

Artículo 10. Secretaría.

1. Corresponde al Secretario/a de la Comisión de Convivencia:
 - a) Envío de convocatoria de las sesiones de la Comisión por orden de su Presidente/a.
 - b) Recibir los actos de comunicación de los miembros con la Comisión y, por tanto, las notificaciones, peticiones de datos, rectificaciones o cualquier otra clase de escritos de los que deba tener conocimiento.
 - c) Preparar el despacho de los asuntos.
 - d) Redactar las actas de las sesiones.
 - e) Cuantas otras funciones sean inherentes a su condición de Secretario/a.
2. En casos de ausencia, vacante o enfermedad del Secretario/a, la Comisión, a propuesta de su Presidente/a designará a quien haya de sustituirlo temporalmente.
3. El Secretario/a cesará en su función cuando concluya su mandato, a petición propia o por decisión del Presidente/a de la Comisión. En estos dos últimos casos podrá continuar como miembro de la Comisión hasta tanto expire su mandato.

Artículo 11. Vocales.

1. Corresponde a los vocales de la Comisión de Convivencia:
 - a) Recibir, con la antelación mínima fijada en el presente reglamento, la convocatoria conteniendo el orden del día de las reuniones y la información sobre los temas que figuren en el mismo.

- b) Participar en los debates de las sesiones.
 - c) Ejercer su derecho al voto y formular, en su caso, su voto particular, así como expresar el sentido de su voto y los motivos que lo justifican.
 - d) Formular ruegos y preguntas.
 - e) Cuantas otras funciones sean inherentes a su condición.
2. Los miembros de la Comisión perderán su condición de tales por la pérdida de las condiciones necesarias para ser elegido, o expire su mandato.

[Se corrigen errores en el artículo 11.1 por Resolución Rectoral de la Universidad de Huelva, de 21 de marzo de 2023 \(BOJA núm. 61, de fecha 30 de marzo de 2023\)](#)

Artículo 12. Convocatoria de sesiones.

1. La Comisión para la Convivencia será convocada por el Secretario/a de la misma, por decisión de su Presidente/a o a petición de la mayoría de sus miembros.
2. Las sesiones podrán tener carácter ordinario y extraordinario, pudiendo ser presenciales o a distancia, en los términos y forma establecida en el artículo 17 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público. Las convocatorias ordinarias serán notificadas a los miembros de la Comisión con una antelación mínima de 3 días hábiles al de la fecha prevista para la celebración de la sesión.
3. Las convocatorias de sesiones extraordinarias tendrán lugar, exclusivamente, en casos de urgente necesidad, y deberán ser notificadas con, al menos, una antelación de 24 horas a la fecha prevista para celebrar la sesión.
4. Las notificaciones de las convocatorias de sesiones, tanto ordinarias como extraordinarias, se realizarán por correo electrónico, a través de las direcciones facilitadas por los miembros de la Comisión o cualquier otro medio, acordado previamente con éstos, que permita tener constancia de la recepción por los miembros de la Comisión.
5. En las notificaciones de las convocatorias se hará constar el orden del día, el lugar, la fecha y la hora señalados para la celebración de la sesión en primera y segunda convocatoria (que tendrán una diferencia horaria de 10 minutos entre una convocatoria y otra). A dicha notificación se adjuntará, en su caso, la documentación necesaria para el mejor conocimiento de los temas a considerar.

Artículo 13. Inicio y desarrollo de las sesiones

1. Para la válida constitución de la Comisión, a efecto de la celebración de sesiones, deliberaciones y adopción de acuerdos, se requerirá la presencia, en primera

- convocatoria, del Presidente/a y del Secretario/a o, en su caso, de quienes les sustituyan, y de la mitad, al menos, de sus miembros.
2. En segunda convocatoria, si no se hubiera podido iniciar la sesión en el momento indicado para la primera, será suficiente la presencia del Presidente/a y del Secretario/a o, en su caso, de quienes les sustituyan, y de la tercera parte de los miembros de la Comisión.
 3. El Presidente/a de la Comisión podrá invitar a las sesiones de la misma, con voz y sin voto, a los titulares de órganos unipersonales de gobierno, o a quienes éstos designen por delegación, cuando vayan a ser tratados asuntos relacionados con sus respectivos ámbitos de competencia.
 4. El orden del día será establecido por el Presidente/a, debiendo incluir preceptivamente los puntos solicitados de forma motivada por la mayoría de sus miembros.
 5. No podrá ser objeto de deliberación o acuerdo ningún asunto que no figure incluido en el orden del día, salvo que estén presentes todos los miembros de la Comisión y sea declarada la urgencia del asunto por el voto favorable de la mayoría de éstos.

Artículo 14. Adopción de acuerdos.

1. Los acuerdos de la Comisión serán adoptados por mayoría de votos de los asistentes a las sesiones.
2. El Presidente/a de la Comisión dirimirá con su voto los posibles empates a efectos de adoptar acuerdos.
3. Se entenderán aprobadas por asentimiento, sin necesidad de votación expresa, las propuestas que efectúe el Presidente/a de la Comisión cuando, una vez anunciadas por éste, no susciten objeción ni oposición alguna.

Artículo 15. Actas.

1. De cada sesión que celebre la Comisión se levantará acta por su Secretario/a, debiendo especificar, necesariamente, los asistentes, el orden del día de la reunión, las circunstancias del lugar y tiempo en que se haya celebrado y el contenido de los acuerdos adoptados.
2. En el acta figurará el voto contrario al acuerdo adoptado, la abstención y los motivos que la justifiquen o el motivo del voto favorable. Asimismo, cualquier miembro tiene derecho a solicitar la transcripción íntegra de su intervención o propuesta, siempre que aporte en el acto, o en el plazo máximo de 4 días hábiles, el texto que se corresponda

fielmente con su intervención, haciéndose constar en el acta o uniéndose copia a la misma.

3. Los miembros de la Comisión que discrepen del acuerdo mayoritario podrán formular, en el plazo de cuarenta y ocho horas y por escrito, voto particular, que se incorporará al texto aprobado.
4. Las actas se aprobarán en la sesión ordinaria siguiente.

CAPÍTULO IV

Del mecanismo de mediación

Artículo 16. Iniciación.

1. El mecanismo de mediación se iniciará a propuesta de la Comisión de Convivencia de la Universidad de Huelva, por propia iniciativa o a solicitud de un miembro de la comunidad universitaria. En todo caso, solo podrá ponerse en marcha si todas las partes prestan su consentimiento tras recibir la información necesaria sobre el contenido y efectos de acogerse a este mecanismo. Con carácter previo, la Comisión deberá verificar la procedencia del mecanismo de mediación de acuerdo con lo establecido en el artículo 5 de la presente norma.
2. La solicitud se dirigirá, por cualquier cauce que permita tener constancia de su recepción, a la Secretaría General para su remisión a la presidencia de la Comisión de Convivencia. Se tendrá que consignar con claridad la petición de acogerse al mecanismo de mediación, el objeto del conflicto y las partes que puedan estar involucradas. La Comisión de Convivencia recabará de las restantes partes del conflicto que manifiesten si aceptan o no acogerse al mecanismo de mediación.
3. Una vez verificada la procedencia del mecanismo de mediación, la Comisión de Convivencia de la Universidad de Huelva propondrá a las partes un mediador que les asista en la mediación. No planteándose objeciones por las partes, la Comisión designará al mediador. Si hubiese alguna oposición al mediador propuesto, la Comisión de Convivencia podrá proponer un nuevo mediador si aprecia la existencia de algún conflicto de intereses en el anterior o dará por finalizado el mecanismo de mediación si considera que no hay voluntad de llegar a ningún acuerdo por alguna de las partes.
4. El mediador que haya sido designado tendrá que suscribir un compromiso de confidencialidad en relación con la identidad de las partes, el objeto y el resultado de la mediación.

Artículo 17. Tramitación del mecanismo de mediación.

1. El procedimiento del mecanismo de mediación se iniciará con su sesión constitutiva que será convocada por el mediador y en la que estarán presentes, además del mediador, las partes. En esta sesión, se identificará a las partes del conflicto, al mediador, se determinarán los elementos de la controversia, se recogerá el consentimiento expreso de las partes a acogerse al mecanismo de mediación y se acordará el calendario de actuaciones, así como la forma en que se desarrollarán las sesiones y el lugar y las fechas en que se celebrarán. El acta de la sesión constitutiva que levante el mediador será firmada por todos los presentes y se conservará por la Comisión de Convivencia.
2. La persona mediadora levantará acta de todas las sesiones, que deberán firmarse además por las partes. El rechazo a la firma de las actas por cualquiera de las partes, del que se tendrá que dejar constancia en el acta, determinará la finalización del mecanismo de mediación.
3. El mecanismo de mediación podrá finalizar por haberse alcanzado un acuerdo entre las partes que resuelva el conflicto, por desistimiento de todas o alguna de las partes, por el transcurso del plazo máximo, o por informe motivado del mediador expresivo de que las posiciones de las partes son irreconciliables.

Se levantará acta final del procedimiento, que expresará el acuerdo total o parcial alcanzado por las partes o, en otro caso, el motivo de la conclusión del procedimiento. El acta final será firmada por las partes y por el mediador, y se remitirá junto a las actas de las sesiones que se hayan celebrado a la Comisión de Convivencia de la Universidad de Huelva para su inclusión en el expediente. Se facilitará una copia del acta final a las partes que lo soliciten. Si cualquiera de las partes se negara a firmar el acta final el mediador dejará constancia en la misma de esta circunstancia.

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

Artículo 18. Acuerdos de mediación.

1. El acuerdo total o parcial que alcancen las partes como resultado del mecanismo de mediación será confidencial, deberá hacerse constar por escrito y ser firmado por las partes, quienes conservarán cada una un ejemplar, siendo ajustado a derecho.
2. Estos acuerdos tendrán carácter vinculante exclusivamente entre las partes, sin perjuicio de las exigencias legales o reglamentarias a que pueda estar sujeto su cumplimiento.



3. La Comisión de Convivencia de la Universidad de Huelva recepcionará los acuerdos alcanzados, y es esta Comisión la que deberá realizar el seguimiento de su cumplimiento por las partes. En casos de incumplimiento podrá proponer al Rector/a las medidas que considere necesarias para garantizar su efectividad.

Artículo 19. Conservación y archivo de la documentación.

Los expedientes de los mecanismos de mediación serán custodiados por la Comisión de Convivencia en las dependencias de la Secretaría General de la Universidad de Huelva, y se conservarán y archivarán según lo dispuesto en la Normativa de la Universidad de Huelva.

Artículo 20. Relación del mecanismo de mediación con las funciones de intermediación de la Defensoría Universitaria.

1. El mecanismo de mediación es compatible con las funciones que en materia de intermediación tiene atribuidas la Defensoría Universitaria en el Reglamento de la Defensoría Universitaria de la Universidad de Huelva. No obstante, planteado un conflicto de convivencia entre miembros de la comunidad universitaria las partes no podrán acogerse simultáneamente al mecanismo de mediación y a las actuaciones de intermediación que realice la Defensoría en ejercicio de sus competencias.
2. La Comisión de Convivencia podrá informar a las partes de un conflicto de convivencia de que, además del mecanismo de mediación propuesto por la comisión, pueden acogerse, con carácter previo, a la actividad de intermediación de la Defensoría Universitaria recogida en el Reglamento de la Defensoría Universitaria de la Universidad de Huelva.
3. La Comisión de Convivencia y la Defensoría Universitaria colaborarán en la difusión de los instrumentos de solución de los conflictos de convivencia entre los miembros de la comunidad de la Universidad de Huelva.

CAPÍTULO V

Del procedimiento de mediación en procedimientos disciplinarios respecto del estudiantado

Artículo 21. Tramitación del procedimiento de mediación.



En los supuestos contemplados en el artículo 5.3, el procedimiento de mediación en el ámbito de un procedimiento disciplinario incoado a uno o varios estudiantes se tramitará por la Comisión de Convivencia en los términos dispuestos en el artículo siguiente.

Artículo 22. Procedimiento ante la Comisión de Convivencia.

1. Concluida la práctica de las pruebas, y en un plazo máximo de 5 días, las partes podrán manifestar oportunamente su voluntad de acogerse a un procedimiento de mediación. En este caso, el instructor o instructora remitirá el expediente al Presidente/a de la Comisión de Convivencia, para que esta decida si resulta procedente su tramitación en orden al cumplimiento de los requisitos previstos en el artículo 5, o bien si devuelve el expediente al instructor o instructora. En el primer caso, se suspenderá el procedimiento, comunicándolo a las partes. Si se llegara a un acuerdo en el marco del procedimiento de mediación, el instructor archivará el expediente; en caso contrario, continuará con el procedimiento disciplinario.
2. El acuerdo total o parcial alcanzado por las partes como resultado del procedimiento de mediación, será confidencial, deberá constar por escrito y ser firmado por las partes, conservando cada una un ejemplar y trasladando otro a la Comisión de Convivencia para que conste en el expediente.

La documentación relativa a este procedimiento se custodiará en Secretaría General.

3. El inicio del procedimiento de mediación supondrá la suspensión del cómputo de los plazos de caducidad y prescripción del procedimiento disciplinario. Dicha suspensión se mantendrá mientras dure el procedimiento de mediación.

TÍTULO II DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 23. Del régimen disciplinario.

1. La Ley 3/2022, de 24 de febrero, de Convivencia Universitaria, determina las faltas y sanciones aplicables al estudiantado de las universidades públicas, atribuyéndose a la Universidad de Huelva la potestad de sancionar disciplinariamente las infracciones del estudiantado que quebrante la convivencia o que impida el normal desarrollo de las funciones de docencia, investigación y transferencia del conocimiento, sin perjuicio de la responsabilidad de carácter civil o penal que pudiera derivarse de tales infracciones.
2. Esta potestad disciplinaria se llevará a efecto en la Universidad de Huelva, conforme a las siguientes previsiones:

- a) La persona titular del Rectorado será competente para ejercer la potestad disciplinaria, en conformidad con las competencias atribuidas por los Estatutos de la Universidad de Huelva en el artículo 31.ñ). Dicha competencia podrá ser delegada en los términos de lo dispuesto en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.
 - b) La instrucción de los procedimientos se llevará a cabo por el instructor o instructora que designe la persona titular del Rectorado. En todo caso, sus actuaciones se registrarán por los principios de independencia, autonomía responsabilidad y transparencia.
 - c) El órgano sancionador podrá apartarse de la propuesta de resolución del instructor o instructora, de forma motivada y ateniéndose a los hechos considerados probados durante la fase de instrucción.
3. La potestad disciplinaria se ejercerá de acuerdo con los siguientes principios:
- a) Principio de legalidad y tipicidad de las faltas y sanciones.
 - b) Principio de irretroactividad de las disposiciones sancionadoras no favorables y de retroactividad de las favorables a la persona presuntamente infractora.
 - c) Principio de responsabilidad.
 - d) Principio de proporcionalidad, referido tanto a la clasificación de las faltas y sanciones, como a su aplicación.
 - e) Principio de prescripción de las faltas y las sanciones.
 - f) Principio de garantía del procedimiento.
 - g) Cuando de la instrucción de un procedimiento disciplinario se considerase que el hecho podría ser constitutivo de delito, se suspenderá su tramitación poniéndolo en conocimiento del Ministerio Fiscal.
 - h) No podrán sancionarse los hechos que lo hayan sido penal o administrativamente, en los casos en que se aprecie identidad del sujeto, hecho y fundamento.

Artículo 24. Responsabilidad disciplinaria.

- 1. El estudiantado de la universidad de Huelva queda sujeto al régimen disciplinario establecido en el Título II de la Ley 3/2022, de 24 de febrero, de Convivencia Universitaria, respecto de la actividad desarrollada en las instalaciones, sistemas y espacios de la universidad.
- 2. El estudiantado que colaborará en la realización de actos o conductas constitutivas de falta muy grave también incurrirá en responsabilidad disciplinaria.

Artículo 25. Medidas sustitutivas de la sanción.

1. El órgano titular de la potestad sancionadora podrá prever medidas de carácter educativo y recuperador en sustitución de las sanciones establecidas para las conductas tipificadas por la ley para las faltas graves, concretando su duración, y siempre que se garanticen plenamente los derechos de la persona o personas afectadas, y de conformidad con los siguientes principios:
 - a) Que exista manifiesta conformidad por parte de la persona o personas afectadas por la infracción, y por parte de la persona infractora.
 - b) Que la medida sustitutiva de la sanción esté orientada a la máxima reparación posible del daño causado, y que se garantice su efectivo cumplimiento.
 - c) Que la o las personas infractoras reconozcan su responsabilidad en la comisión de la falta, así como las consecuencias de su conducta para la o las personas afectadas, y para la comunidad universitaria.
 - d) Que, en su caso, la persona o personas responsables muestren disposición para restaurar la relación con la o las personas afectadas por la infracción. Dicha restauración se facilitaría siempre que la persona afectada preste su consentimiento de manera expresa.
2. Dichas medidas podrán consistir en la participación o colaboración en actividades formativas, culturales, de salud pública, deportivas, de extensión universitaria y de relaciones institucionales, de apoyo social u otras similares. En ningún caso podrán consistir en el desempeño de funciones o tareas asignadas al personal de la universidad en las relaciones de puestos de trabajo.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. Funcionamiento de la Comisión de Convivencia.

En lo no dispuesto por este reglamento en cuanto al régimen de convocatorias y adopción de acuerdos de la Comisión de Convivencia previsto en este Capítulo, será de aplicación la regulación prevista en el Título II, Capítulo I del Reglamento de Régimen Interno del Consejo de Gobierno de la Universidad de Huelva de fecha 14 de mayo de 2002, modificado parcialmente en Consejo de Gobierno de 18 de febrero de 2021, así como la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.



[Se corrigen errores en la Disposición Adicional Primera por Resolución Rectoral de la Universidad de Huelva, de 21 de marzo de 2023 \(BOJA núm. 61, de fecha 30 de marzo de 2023\)](#)

Segunda. Mandato de los primeros miembros de la Comisión de Convivencia.

El mandato de los primeros miembros de la Comisión de Convivencia de la Universidad de Huelva, que deberán ser elegidos en el plazo de tres meses desde la entrada en vigor de las presentes Normas de Convivencia, terminará con su mandato actual como claustral.

Tercera. Normas relativas a la carga de la prueba.

De conformidad con lo previsto en el artículo 30.3 de la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, no será de aplicación el artículo 30.1 de la misma a los procedimientos tramitados al amparo de esta Normativa de Convivencia de la Universidad de Huelva, ni, en general, a las normas de organización, convivencia y disciplina de esta Universidad.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera. Procedimientos disciplinarios iniciados antes de la entrada en vigor de este reglamento.

A los procedimientos disciplinarios iniciados con anterioridad a la entrada en vigor de este reglamento, les serán de aplicación las faltas y sanciones establecidas por la Ley 3/2022, de 24 de febrero, de Convivencia Universitaria, cuando resulten más favorables.

Sin perjuicio de lo anterior, dichos expedientes continuarán su tramitación conforme al mismo procedimiento con el que se iniciaron.

Segunda. Adaptación de protocolos.

En el plazo máximo de 6 meses desde la entrada en vigor de este reglamento, deberá iniciarse la revisión de los Protocolos vigentes en la Universidad de Huelva en materia de acoso laboral y para la Prevención, Evaluación e Intervención en Situaciones de Acoso Sexual, por Razón de Sexo y por Orientación Sexual de la Universidad de Huelva.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA ÚNICA

Quedan derogadas cuantas disposiciones se opongan a lo dispuesto en este reglamento.



DISPOSICIONES FINALES

Primera. Habilitación para el desarrollo reglamentario.

Se habilita al Rector/a de la Universidad de Huelva, en el ámbito de sus respectivas competencias, a dictar cuantas disposiciones sean necesarias para el desarrollo de este reglamento.

Segunda. Canal de denuncias.

La Universidad de Huelva, en el marco de la Directiva (UE) 2019/1937, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre, relativa a la protección de las personas que informen sobre infracciones del Derecho de la Unión, establecerá un canal de denuncias con el que garantizar la protección de la comunidad universitaria.

Tercera. Entrada en vigor.

El presente reglamento entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.