

LA IMPLANTACIÓN DE LA MEDIACIÓN EN LAS NORMAS DE CONVIVENCIA DE LAS UNIVERSIDADES

The implementation of mediation in the rules of university coexistence

Silvia Tamayo Haya

Profesora Titular de Derecho Civil (Universidad de Cantabria)

silvia.tamayo@unican.es

RESUMEN

La Ley 3/2022, de 24 de febrero, de Convivencia Universitaria se sirve de la mediación como una de las herramientas para lograr el desarrollo de la convivencia en las universidades. Una bienintencionada apuesta que implica un cambio de paradigma en la gestión de la convivencia que va más allá de su mera aplicación al ámbito disciplinario.

Con todo, en uso de las facultades que la autonomía universitaria les otorga, ha sido cada universidad la encargada de desarrollar y, en su caso, articular los mecanismos de mediación. Es por lo que, en la presente comunicación, además de reflexionar sobre el significado, contenido y oportunidades que dicha Ley presenta, nos proponemos analizar la forma en que la mediación se está implantando en el seno de éstas. A este fin, realizaremos una comparativa entre las diferentes normas de convivencia aprobadas en desarrollo de la Ley para contrastar los resultados alcanzados con sus respectivas conclusiones. Entre otras cuestiones, fijaremos nuestra atención en la manera en que se han conformado las Comisiones de Convivencia como órgano encargado de promover e impulsar la mediación, el desarrollo de actuaciones, los conflictos susceptibles de mediación y aquellos ámbitos que deberían quedar excluidos de la misma, su articulación como un recurso al que acudir tanto antes como después de que el conflicto haya surgido, la posible finalización del procedimiento a través de la propuesta de medidas sustitutivas de una eventual sanción, la formación exigida a quienes van a realizar labores de mediación o la forma de cohonestar esta mediación con la que los Defensores Universitarios tienen asignada en sentido amplio.

Realizado dicho análisis, estaremos en condiciones de verificar si la mediación se está implementando correctamente y si se están aprovechando adecuadamente las oportunidades que la Ley ofrece. Y siendo conscientes de que el desarrollo de una

convivencia positiva requerirá un cambio cultural que solo con el tiempo se irá asentando. Fundamental será al respecto la adopción de medidas de prevención que sirvan para sensibilizar a la comunidad universitaria sobre estas cuestiones y que sitúan como foco el desarrollo de una cultura de paz entre los desafíos de la educación universitaria para los próximos años.

Palabras clave: Mediación, convivencia, universidades, Ley, conflictos.

ABSTRACT

Law 3/2022, of February 24, 2022, on University Coexistence uses mediation as one of the tools to achieve the development of coexistence in universities. A well-intentioned bet that implies a paradigm shift in the management of coexistence that goes beyond its mere application to the disciplinary field.

However, using the powers granted by university autonomy, each university will be in charge of developing and, if necessary, articulating the mediation mechanisms. For this reason, in this paper, in addition to reflecting on the meaning, content and opportunities presented by this Law, we propose to analyze the way in which mediation is being implemented in these universities. To this end, we will make a comparison between the different coexistence rules approved in development of the Law in order to contrast the results achieved with their respective conclusions. Among other issues, we will focus our attention on the way in which the Coexistence Commissions have been set up as the body in charge of promoting and encouraging mediation, the development of actions, the conflicts susceptible to mediation and those areas that should be excluded from it, its articulation as a resource to be resorted to both before and after the conflict has arisen, the possible termination of the procedure through the proposal of alternative measures to a possible sanction, the training required of those who will perform mediation work or how to reconcile this mediation with that assigned to the University Ombudsmen.

Once this analysis has been carried out, we will be in a position to verify whether mediation is being implemented correctly and whether the opportunities offered by the Law are being properly taken advantage of. And being aware that the development of a positive coexistence will require a cultural change that will only be established over time. In this regard, it will be essential to adopt prevention measures that serve to raise

awareness of these issues in the university community and that focus on the development of a culture of peace among the challenges of university education for the coming years.

Key words: Mediation, coexistence, universities, Law, conflicts.

1. Las universidades como modelos en la manera de abordar los conflictos.-

La Ley 3/2022, de 24 de febrero, de Convivencia Universitaria (LCU)¹, vino a derogar definitivamente el Reglamento de Disciplina Académica de los Centros Oficiales de Enseñanza Superior y de Enseñanza Técnica, aprobado por Decreto de 8 de septiembre de 1954. Un Reglamento anacrónico que no se adaptó una vez llegada la democracia y que entraba en colisión con la propia CE y con los principios y valores democráticos, y que si bien fue parcialmente derogado en lo referido al personal docente por el Real Decreto 898/1985, de 30 de abril, sobre el régimen del profesorado universitario, continuaba siendo de aplicación al estudiantado. No obstante, no se limita la Ley a la mera derogación de esta normativa, sino que da un paso más en cuanto a la forma de abordar la solución de conflictos en las universidades fomentando la utilización preferente de modalidades alternativas de resolución de conflictos como la mediación. Aspira, de este modo, a establecer un marco adecuado para que los miembros de la comunidad universitaria puedan ejercitar sus derechos y libertades en unos entornos de convivencia, que no de mera coexistencia, fijados democráticamente por las propias universidades. Y, en tal sentido, señala entre su objeto “establecer las bases de la convivencia en el ámbito universitario, 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” (art. 1.1. LCU).

Instrumentaliza, por tanto, el legislador los medios alternativos de solución de conflictos basados en la mediación como vehículo de promoción de la convivencia², impulsando su implementación con carácter preferente para solucionar de manera pacífica cualquier tipo de conflicto que pueda alterarla o impedir la. Consecuentemente, vinculando con una óptica preventiva la mediación con la convivencia universitaria, evita que el fomento de ésta se rijan exclusivamente mediante un régimen sancionador.

Es por lo que estas normas de convivencia pacífica se conciben en la Ley como un elemento para la mejora del sistema universitario, así como del sistema educativo con

¹ Ley 3/2022, de 24 de febrero, de convivencia universitaria (2022). *Boletín Oficial del Estado*, Referencia: BOE-A-2022-2978. Recuperado de <https://www.boe.es/buscar/pdf/2022/BOE-A-2022-2978-consolidado.pdf>

² No cabe duda de que la mediación y los procedimientos de gestión positiva y transformativa de conflictos son una herramienta verdaderamente promotora de la convivencia, entendiendo dicha convivencia como un aspecto fundamental del bienestar psicosocial de las personas, de las organizaciones saludables y favorecedor de su capacidad para la productividad y la creación (SALANOVA, M. y SCHAUFELI, W. B. (2009). *El engagement en el trabajo*. Madrid: Alianza Editorial, en GARCÍA VILLALUENGA, L. y VÁZQUEZ DE CASTRO, E. (2022). *Mediación en las Universidades: una gran apuesta por la convivencia, Anuario de mediación y solución de conflictos*, núm. 9, p. 27.

carácter global, entre cuyos fines la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, incluye el conseguir una educación residenciada en el ejercicio de la tolerancia y de la libertad dentro de los principios democráticos de convivencia, así como en la prevención de conflictos, la mediación y la resolución pacífica de los mismos.

A su vez, la promoción de estos mecanismos alternativos de los conflictos desde la educación se va a conformar como un instrumento fundamental para fomentar la justicia y la cultura de paz en el marco de los objetivos y metas de la Agenda 2030 de Naciones Unidas. Se sitúa de esta forma la mediación como bisagra referencial entre dos de ellos que actuarán combinados: el número 4 -Educación- y el número 16 -Paz, Justicia, e Instituciones sólidas-. Retos, ambos, atemporales para la Educación en general³ y para la Educación Superior y la Universidad en particular, que asume así el desafío de convertirse en modelo de justicia, inclusión y convivencia⁴.

No puede por ello merecer la medida más que una calificación positiva, cuyo propósito redundante en una educación universitaria que no sólo fija su atención en proporcionar a su alumnado una formación superior especializada sino también una formación integral en principios y valores.

A su vez, ello conecta con el principio de buen gobierno y buena administración que se exige a nuestras instituciones y que pasa también por una administración más eficaz en la resolución de los conflictos, donde la satisfacción del interés general a la que se debe no resulta incompatible con llegar a acuerdos con los particulares.

En definitiva, una apuesta importante del legislador a través de esta novedosa normativa que conlleva la aplicación de la mediación a una organización compleja como es la universidad, en línea con la consolidación de ésta en otros ámbitos; y que, pese a no disponer de un marco normativo general que la respaldara, ya contaba con la existencia

³ Las universidades asumen el reto de ser ellas mismas modelos en la manera de abordar los conflictos que, por su fin loable, no debiera insertarse solo en el sistema universitario sino entre los fines del sistema educativo español en todos los niveles de enseñanza (Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación; Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género; Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres; Ley 27/2005, de 30 de noviembre, de fomento de la educación y la cultura de la paz).

Vid. al respecto GARCÍA VILARDELL, M. R. (2021), *Mediación y educación en valores. Hacia una estrategia de Desarrollo Sostenible*. Aranzadi.

⁴ GONZALO QUIROGA, M. (2021). La Mediación como herramienta de los Objetivos de Desarrollo Sostenible en la naciente Ley de Convivencia Universitaria: Propuesta UNIMEDIA, *Revista de Educación y Derecho*, octubre, p. 283; GARCÍA VILLALUENGA, L., ROSALES, M., FARIÑA, F. (2022). Convivencia y mediación en la Universidad, Alineación con los objetivos de desarrollo sostenible. *International Handbook of Innovation and Assessment of the Quality of Higher Education and Research* (Vol. 1), 1ª ed., junio.

de experiencias previas proclives a la necesidad de implementar proyectos de mediación, así como a la creación de Unidades de convivencia y mediación en su seno⁵.

Fuera de estas experiencias pioneras, la incorporación de procedimientos de mediación ante los conflictos de la comunidad universitaria había seguido diferentes modelos: En unos casos a través de la figura de la Defensoría Universitaria a quien la mayoría de las normativas internas de las Universidades le otorgan la posibilidad de hacer uso de la mediación. En otros, dichas atribuciones se asignan a la Inspección de Servicios, como ha ocurrido en la Universidad Complutense de Madrid. O bien, haciendo uso del modelo orgánico de servicios intrauniversitarios.

Con este trasfondo, la nueva Ley sienta las bases de los valores que las universidades, con un amplio margen de maniobra y según el modelo que consideren más conveniente, han tenido que desarrollar, implementar y trasladar a sus propias normas de convivencia. En efecto, acorde con el principio de autonomía universitaria recogido en el art. 27.10 de la Constitución Española, son las diferentes universidades las encargadas de concretar las actuaciones necesarias para favorecer y estimular la convivencia activa y la corresponsabilidad más allá de las meras medidas disciplinarias, y quienes tienen la potestad para regular medios alternativos de resolución de conflictos, como la mediación, a los que la comunidad universitaria pueda recurrir cuando estos sean adecuados o idóneos para afrontar las situaciones de conflicto que puedan generarse.

Dichas normas de desarrollo vienen así a prevenir y solucionar los conflictos que se pueden generar en el seno de la comunidad universitaria y son de obligado cumplimiento para todos sus miembros (estudiantado, PDI, PTGAS⁶) en las diferentes

⁵ GARCÍA VILLALUENGA, L. y VÁZQUEZ DE CASTRO, E. (2022). Mediación en las Universidades: una gran apuesta por la convivencia. p. 26: Unas dieron los primeros pasos a comienzos del año 2000, como el Centro Universitario de Resolución de Conflictos de la Universidad del País Vasco... En 2004, alguna emprendió un camino más complejo, aprovechando las puertas que se abrían, y desde órganos como la Inspección de Servicios (Universidad Complutense de Madrid), con programas de investigación, difusión, formación y capacitación, así como servicio de mediación y de asesoramiento técnico. Posteriormente, otras universidades crearon unidades como la Unidad de Mediación y Asesoramiento de Conflictos (UNIMAC) de la Universidad de La Laguna en el 2011, y, más recientemente, se han puesto en funcionamiento el Laboratorio de Mediación, Resolución de Conflictos y Orientación Familiar de la Universidad de les Illes Balears, o la Unidad de Convivencia e Xestión Positiva de Conflictos (Convive) de la Universidade de Vigo (2019).

De destacar es igualmente la labor desarrollada por la Conferencia Universitaria Internacional para el Estudio de la Mediación y el Conflicto -CUEMYC- que viene apostando decididamente por impulsar estos proyectos de convivencia y mediación en todas las Universidades españolas e internacionales.

⁶ Se pregunta MARTÍN MORALES, R., El sistema de garantías de derechos y libertades en el ámbito universitario. Un estudio a la luz del Proyecto de Ley de Convivencia Universitaria. (2021). *Diario La Ley*, N° 9952, Sección Doctrina, 15 de noviembre de 2021, p. 15, si el concepto de miembro de la comunidad universitaria debiera extenderse a otros sujetos privados que prestan servicios en la Universidad en virtud de un acto administrativo habilitante y entre los que igualmente pueden surgir conflictos (empleados de empresas de limpieza que prestan regularmente servicios en la universidad, trabajadores de las empresas concesionarias del servicio de bar-restauración

formas de interrelación entre ellos. No ocurre lo mismo con el régimen disciplinario que las acompaña y que sólo es de aplicación al estudiantado, ya que el profesorado y el personal administrativo se rigen por su normativa específica. El resultado, como después veremos, es la creación de unas normas de convivencia homogéneas en sus principios esenciales para toda la comunidad universitaria, pero que luego no consiguen depurar unas responsabilidades uniformes entre los distintos colectivos que la componen⁷.

2. La vis atractiva de la mediación.-

En tanto en cuanto el conflicto es una constante en las relaciones humanas y forma parte de la convivencia, es lógico que también se manifieste y sea consustancial al mundo universitario donde se alimenta de la diversidad que le rodea y donde adquiere unas características propias y diferenciadas (véanse los diferentes espacios de su origen y desarrollo, así como los diferentes sectores de la comunidad universitaria entre quienes se pone de manifiesto, movidos por intereses contrapuestos, mediatizados por las relaciones de poder, cada vez más conscientes de sus derechos y con recursos limitados para la realización de tareas o la prestación de servicios)⁸.

Bajo esta premisa, resultará fundamental el modo en que dicho conflicto se perciba y gestione, pues un tratamiento inadecuado del mismo lleva consigo que se incremente y perpetúe, con el consiguiente deterioro del capital humano y, por ende, el debilitamiento de la institución. Y es ahí donde el legislador toma conciencia de la

de los centros académicos, personas contratadas por empresas que cubren servicios de informática en la universidad, etc.).

En este sentido, parece que lo más adecuado es que dichas normas sean de aplicación en general a cuanto personal tenga un vínculo de servicios con la universidad o se encuentre realizando algún tipo de estancia en ella, cualquiera que sea el instrumento jurídico que sustente dicho vínculo (véase, estudiantado que esté realizando prácticas, becarios de colaboración, estudiantes de intercambio,...); y respecto a situaciones que puedan producirse en entornos físicos o telemáticos de la propia Universidad o que tengan lugar fuera de ella con ocasión de la realización de actividades propias de las enseñanzas universitarias, institucionales o similares.

⁷ VILLAGRASA ROCA, D. (2021). *Mediación transformativa en organizaciones complejas. Personal de universidades públicas*. Universidad de Barcelona. Tesis doctoral. p. 240: La creación de normas de convivencia que afectan por igual al personal docente e investigador, al personal de administración y servicios y a los estudiantes, aunque su vocación es positiva, puesto que la convivencia, como su propio nombre indica, consiste en considerar a todos los colectivos que se interrelacionan de forma natural en la organización, también supone equiparar en un mismo plano de valoración las distintas actuaciones que pueden llevar a cabo distintos colectivos en la Universidad. Actuaciones que, por otro lado, de ser incumplidas, dan lugar a la aparición de actos ilícitos, que son regulados por procedimientos sancionadores distintos, heterogeneidad que depende del colectivo al que pertenece la persona afectada. De esta manera, puede darse el caso que, ante la vulneración de una norma de convivencia, las consecuencias derivadas sean diferentes en función de si se trata de una persona funcionaria, contratada o estudiante.

⁸ GARCÍA VILLALUENGA, L., ROSALES, M., FARIÑA, F. (2022). Convivencia y mediación en la Universidad, Alineación con los objetivos de desarrollo sostenible. pp. 41 y ss.: Los sistemas y subsistemas sociales múltiples en los que coexisten diferentes estructuras formales con procesos de trabajo dinámicos, las interrelaciones constantes de personas con distintas funciones, intereses y valores generacionales en permanente ebullición, y una mayor conciencia de los derechos por parte de los miembros de la comunidad universitaria, han incidido en la mayor visibilidad de los conflictos. *Vid. el análisis que dichos autores realizan sobre la tipología de conflictos en este ámbito.*

necesidad de acometer actuaciones para favorecer la convivencia que vayan más allá de las meras medidas disciplinarias.

El salto es importante pues, aunque el ámbito disciplinario sigue siendo necesario, se estima insuficiente. En esta línea, se hace una apuesta por la utilización preferente de modalidades alternativas de resolución de aquellos conflictos que puedan alterar la convivencia o que impidan el normal desarrollo de las funciones esenciales de docencia, investigación y transferencia del conocimiento (art. 1 LCU). Además, se exige a las universidades desarrollar dichas modalidades basadas en la mediación, para ser aplicadas antes y durante el procedimiento disciplinario (art. 5 LCU). Una aplicación, por ende, extensiva de la mediación que se conforma como la vía a través de la que encauzar el mayor número de situaciones de confrontación y conflicto que supongan una vulneración de las normas de convivencia por parte de los miembros de la comunidad universitaria que no tengan la consideración de infracción disciplinaria, al tiempo que se inserta como una fase formalizada dentro del procedimiento disciplinario del estudiantado.

Consecuentemente, y en primer lugar, asistimos a una nueva forma de acercarse y abordar los conflictos desde la cooperación y con una óptica preventiva que va más allá de su uso en casos relacionados con denuncias o cuestiones disciplinarias, al extender su ámbito de actuación a meras confrontaciones, conflictos cotidianos o que no son necesariamente denunciados, antes de que se cronifiquen o degeneren en situaciones más graves. Dado que la propia denuncia contribuye a la intensificación del conflicto, una actuación adecuada en las primeras fases del mismo será esencial. Con frecuencia a través de una mediación no formal donde el papel a desempeñar por parte de los responsables de los diferentes órganos de la universidad será determinante en la escalada o desescalada del conflicto. Y, una vez los conflictos se escapan de la capacidad de gestión de estos, la mediación preventiva puede servir de un instrumento adecuado para evitar su intensificación.

Junto a ello, y en segundo lugar, se articula la mediación como un recurso al que acudir incluso cuando se ha iniciado un expediente disciplinario por faltas cometidas por personas integrantes del sector del estudiantado. Y así, se prevé la posibilidad de la suspensión del procedimiento en aquellos casos en que las partes hubieran manifestado su voluntad de acogerse a la misma y la Comisión de Convivencia hubiera decidido que resulta procedente.

El hecho de que, en este último caso, la norma plantee el uso de la mediación como un proceso sustitutorio del procedimiento sancionador ha sido, no obstante, criticado por una parte de la doctrina. En este sentido se arguye que “se vincula el uso de la mediación para los estudiantes a unas normas de convivencia que son de aplicación para toda la comunidad, incluida el personal, para el que no se hace una vinculación análoga. De tal modo que, en la práctica, puede producirse que la vulneración de una misma norma de convivencia suponga una sanción disciplinaria en unos casos y un acuerdo de mediación en otros, en función del colectivo afectado. A mayor abundamiento, la mediación debe estar destinada a mejorar la convivencia en el ámbito en el que se desarrolle con el objetivo de que esas personas puedan llegar a transformar su relación o alcanzar unos acuerdos por ellas mismas sobre el conflicto que les afecta. Pero conflicto, no es sinónimo de acto ilícito. La mediación no puede ofrecer una vía alternativa a la punibilidad de un acto ilícito. Por definición, un régimen sancionador tipifica las consecuencias que se aplican cuando se comete el acto ilícito contemplado, no, en cambio, cuando se participa o se forma parte de un conflicto, concepto más amplio, y en el que sí caben supuestos que pueden ser incorporados por la mediación”⁹.

Al respecto es preciso constatar que la mediación está encontrando un campo propicio para su desarrollo en el régimen disciplinario¹⁰. Se trata de poner fin a conflictos cuya resolución satisfactoria no se alcanza con la aplicación de sanciones administrativas, sino que en ocasiones se agudiza con las mismas al avivar los sentimientos que sustentan la conducta a eliminar. El motivo de que el Derecho administrativo pueda, en ocasiones, agravar el conflicto radica en que el objetivo de las sanciones es muy limitado: retribuir las conductas tipificadas como infracción, lo que excluye la de prevenir la reproducción del conflicto en un futuro y reponer satisfactoriamente una situación de intereses contrapuestos. Es por lo que, al margen de la previsión de la mediación como vehículo más rápido y menos costoso que el proceso judicial, se está asentando como un

⁹ VILLAGRASA ROCA, D. (2021). Mediación transformativa en organizaciones complejas. Personal de universidades públicas. pp. 247 y ss.

¹⁰ La incorporación de la mediación al derecho administrativo ya es un hecho. En este sentido, el procedimiento administrativo común prevé su eventual terminación a través de un acuerdo (arts. 86 y 114.1.d Ley 39/2015), así como la posibilidad de sustituir los recursos administrativos comunes (art. 112 Ley 39/2015) por otros mecanismos, entre ellos, la mediación. Resulta así que, pese a las objeciones que doctrinalmente se han esgrimido hacia esta posibilidad aludiendo a la posición de preeminencia de la Administración sobre los particulares como representación del interés público, la sumisión en su actuación al principio de legalidad o la autotutela declarativa y ejecutiva de sus actos, las mismas han ido cediendo a favor de este mecanismo dada su utilidad en ciertos ámbitos, especialmente en el derecho disciplinario, tal y como parece haberlo entendido la propia Administración que desde hace años la está incorporando en los centros escolares y penitenciarios. (Sobre el tema *vid.* BELANDO GARÍN, B. (2012). La mediación en el régimen disciplinario: la mediación escolar y la penitenciaria, *Revista de Administración Pública* ISSN: 0034-7639, núm. 189, Madrid, septiembre-diciembre, pp. 425-463.

instrumento eficaz para recomponer situaciones en los que se encuentran presentes intereses, tanto individuales como sociales, así como los de la organización administrativa. La mediación no se presenta aquí como una alternativa a la justicia administrativa, sino como otra forma de hacer justicia... Al igual que viene afirmándose en el ámbito penal, la mediación disciplinaria comporta un cambio de modelo de reacción social ante la infracción, pero no una negación de dicho modelo¹¹. En los casos en los que se propone la mediación administrativa, ésta cumple claramente con el principio de proporcionalidad que se predica del Derecho penal y que se aplica al Derecho administrativo, al permitir reservar las conductas más graves al ámbito disciplinario y abriendo la puerta a otras vías alternativas para conductas menos lesivas para el interés público¹².

Sobre esta base, las medidas que contempla la Ley de Convivencia pueden tildarse de oportunas teniendo en cuenta que muchas veces la sanción administrativa no es criterio adecuado ni proporcionado para la resolución de algunos problemas de convivencia derivados de las faltas disciplinarias que, lejos de resolverlos, agrava la situación de los afectados. Es por lo que disponer de otros instrumentos jurídicos puede resultar beneficioso y más eficaz para la satisfacción de todos los intereses en liza y la salvaguarda de la menor restricción posible de derechos.

En esta línea, y acorde también con el principio de proporcionalidad, una opinión positiva merece la posibilidad que de forma novedosa recoge el legislador de permitir a las universidades prever medidas de carácter educativo y recuperador en sustitución de las sanciones establecidas, para las faltas graves y siempre que se garanticen plenamente los derechos de las personas afectadas (art. 20 LCU). En tal sentido, el acuerdo de mediación podrá incluir la realización de alguna medida sustitutiva de este tipo con las que se quiere reforzar el valor prioritario que se da a la educación en el ámbito de la convivencia universitaria¹³.

¹¹ Cfr. BARONA VILAR, S. (2011). *Mediación penal. Fundamento, fines y régimen jurídico*. Tirant lo Blanch. Valencia, p. 271.

¹² BELANDO GARÍN, B. (2012). La mediación en el régimen disciplinario: la mediación escolar y la penitenciaria. p. 440.

¹³ La mediación universitaria tiene semejanzas con la mediación penal al desarrollarse en el ámbito disciplinario que es de tipo sancionador. Al tratarse de una mediación sobre unos hechos en los que se ha cometido una infracción, se buscan las similitudes entre este procedimiento y la mediación penal. Lo que significa que para que finalice un acuerdo se deben cumplir estos requisitos: 1. Que el infractor reconozca los hechos esenciales de los que dimana su responsabilidad, habiendo presentado su consentimiento para acudir al proceso de mediación. 2. Que la víctima de la infracción, si la hay, haya prestado también su consentimiento. 3. El procedimiento no debe entrañar peligro para la víctima ni provocar otros perjuicios. Por tanto, el presunto infractor puede aceptar su responsabilidad

En suma, es posible concluir que la idea sobre la que gira la Ley es la de apostar por la promoción de la convivencia positiva, la prevención de conflictos y su tratamiento, sustituyendo un modelo disciplinario puro por otro mixto de naturaleza mediadora/disciplinaria, con una clara finalidad educativa¹⁴.

3. **Ámbito de aplicación de la mediación.-**

Al concebirse la mediación en un sentido amplio, las situaciones objeto de la misma, por su variedad, no se definen. Las normas de convivencia se van a limitar a explicitar los supuestos en los que dicho procedimiento no aplica.

El criterio para decidir qué merece mediación es excluyente: todo lo que no sea penal o disciplinario, pero que manifieste un conflicto entre personas de la comunidad universitaria, se podrá resolver a través de un proceso mediador si esa es la voluntad de las partes.

Sobre este particular es preciso subrayar, por una parte, la necesidad de que implique un daño o menoscabo infligido por la persona infractora a otra persona física, sujeto pasivo de dicho daño. La mediación, como solución de conflictos entre personas, no está pensada para posibles faltas como la falsificación de documentos académicos o la realización fraudulenta de un examen.

Y, por otra, se va a imposibilitar hacer uso de la misma en determinados ámbitos. Así, no procederá ante comportamientos o conductas que puedan ser constitutivas de delito según el Código Penal, o tener la consideración de faltas en el ámbito del personal docente e investigador y del personal técnico, de gestión y de administración y servicios según el régimen disciplinario aplicable (supuesto este último que, en determinadas

dentro de la mediación y alcanzar un acuerdo de reparación alrededor de este reconocimiento. El acuerdo final, que en la mediación penal, y podemos decir que también en la disciplinaria, se denomina acuerdo de reparación.

A diferencia de la mediación civil y mercantil, donde las personas negocian sobre temas de los que pueden decidir, en la mediación penal la víctima y el infractor no pueden decidir si hubo delito o no. Lo mismo sucede en la mediación disciplinaria. Por eso, el acuerdo final, si lo hay plasmará que el infractor ha reconocido su responsabilidad en los hechos y en la comisión de la falta y qué medidas adoptará para reparar el daño que ha provocado. Después se decidirá qué sanción se le impone por esos hechos.

La ley no dice qué pasa en caso de que la mediación acabe con un acuerdo de reparación. En la mediación penal, el reconocimiento de los hechos y de la responsabilidad suele dar lugar a rebajas en la pena. En este caso de mediación disciplinaria en la universidad puede aplicarse lo mismo: las sanciones podrían ser más leves para aquellas personas que reconozcan su responsabilidad. Sin embargo, la ley no dice nada. Cada universidad tendrá que regular esto, pero siempre con la idea de que las sanciones deben moverse entre las establecidas en la Ley de Convivencia (<https://www.pactiomediacion.es/2022/04/como-funciona-la-mediacion-en-la-universidad-1209/>).

¹⁴ MARTÍN MORALES, R. (2021). El sistema de garantías de derechos y libertades en el ámbito universitario, p. 10.

normas, solo afecta a las faltas muy graves). Paralelamente, en el ámbito del procedimiento disciplinario aplicable al estudiantado quedan al margen, por su propia naturaleza, determinados conflictos. A este respecto, aunque la mediación se haya conformado como una fase *ad hoc* formalizada dentro del mismo, las universidades la han excluido de algunas cuestiones que, básicamente, vienen a coincidir con las señaladas en su momento por el Proyecto de Ley. En este se indicaba que dicho procedimiento no resultaría de aplicación respecto de aquellos casos que pudieran involucrar situaciones de violencia, discriminación o acoso, fraude académico o deterioro del patrimonio de la universidad.

Existen otras conductas que también podrían ser alcanzadas por la exclusión, empezando por las que no implican, propiamente hablando, un «deterioro» del patrimonio, pues hay que tener en cuenta la incidencia del principio de taxatividad en esta materia¹⁵. En esta línea, en alguna normativa de desarrollo, para que la mediación quede excluida la violencia se ha tildado de género y el acoso de sexual o por razón de sexo¹⁶, o se ha ceñido a supuestos graves¹⁷.

Estas situaciones que quedan al margen de la mediación serán objeto de tratamiento bajo procedimientos de carácter disciplinario, salvo que proceda la aplicación de protocolos específicos previstos en las universidades y que deberán integrarse en las normas de convivencia. Y ello sin perjuicio de que, en una fase inicial en la que pueda resultar difícil catalogar *strictu sensu* la concurrencia de situaciones sometidas a dichos protocolos, sea posible un acercamiento a los mismos desde una mirada mediadora que en ocasiones pueda hacer innecesaria la apertura de los mismos, de tal modo que puedan ser gestionados como un mero conflicto interpersonal.

4. De la Comisión de Convivencia y sus miembros.-

¹⁵ MARTÍN MORALES, R. (2021). El sistema de garantías de derechos y libertades en el ámbito universitario. Un estudio a la luz del Proyecto de Ley de Convivencia Universitaria.

La mediación administrativa debe ceñirse a los conflictos en los que la Administración dispone de un cierto margen de apreciación de la oportunidad (Cfr. DUPLÁ MARÍN, M. T., CUMELLA DE MONTSERRAT, C. y MANÉN YZAGUIRRE, M. (2019). ¿Responde la mediación a una gestión más eficiente de los conflictos en el ámbito administrativo?, *Diario La Ley*, núm. 9385), que evidentemente no existe en las cinco situaciones reseñadas (*violencia, discriminación o acoso, fraude académico, deterioro del patrimonio*), e incluso hay otras a las que también podría haber alcanzado la exclusión. En cada ámbito de la actividad administrativa debe ser fijado ese margen de apreciación de la oportunidad, una oportunidad reglada.

¹⁶ Reglamento de Convivencia Universitaria, Universidad Fernando Pessoa Canarias (art. 31.3).

¹⁷ Normas de Convivencia de la Universidad de Valladolid (art. 20.3).

La Comisión de Convivencia, órgano creado *ex novo* y a no confundir con las Unidades de Convivencia y Gestión Positiva de Conflictos¹⁸, se ha conformado como el centro de las actuaciones y el encargado de recepcionar y gestionar todo tipo de conflictos o actos ilícitos de cualquier colectivo que surja en el ámbito universitario.

Ello puede provocar cierta confusión o intromisión en relación a otros procedimientos disponibles muy especializados a cargo de otras unidades administrativas que llevan aparejadas medidas preventivas y protectoras del daño (Unidad de igualdad, de prevención, de riesgos laborales, de atención psicológica, Defensoría Universitaria,...). Es por lo que, en la medida en que las competencias de estos órganos no se ven alteradas, la incorporación de la mediación a las universidades ha de realizarse desde el respeto a las competencias que ya se ejercen en las distintas unidades existentes a las que en ningún modo sustituye y con las que deberá actuar de forma coordinada, en especial por lo que se refiere al papel que en estos casos se atribuye a la Defensoría Universitaria.

Con todo, ha correspondido a las universidades en el ámbito de sus competencias definir la forma de elección y designación de sus miembros, la cual, a propuesta del Rector o de los respectivos sectores afectados, se ha materializado en el seno de los respectivos Consejos de Gobierno o Claustros. Y se ha delineado preservando la independencia y autonomía del cargo al hacerlo incompatible con la titularidad de órganos unipersonales de gobierno o con la pertenencia a comités técnicos. De otro lado, si bien la Ley deja abierto el número de miembros de la Comisión (con el mínimo de tres dado que el art. 6 LCU garantiza la paridad de todos los colectivos de la comunidad universitaria -estudiantado, personal docente e investigador y personal técnico de gestión y de administración y servicios-), en la práctica ha oscilado entre 6 y 9¹⁹; no obstante, un número elevado de personas no parece ni lo más operativo ni lo más conveniente a fin de salvaguardar la propia confidencialidad que ha de acompañar al procedimiento. En alguna

¹⁸ La creación de dichas Unidades supone ir un paso más allá de lo previsto por la Ley. Algunas Universidades ya lo han dado otorgándolas un carácter autónomo y especializado. Ello pasa, en todo caso, por contar con los medios personales y materiales necesarios, así como con los espacios adecuados para el desarrollo de su función.

Sirva a título de ejemplo la previsión que se contempla en las Normas de Convivencia de la Universidad de Cádiz (art. 41) respecto a la creación de una Oficina de Mediación Intrauniversitaria que, a los solos efectos de recibir cobertura administrativa y de infraestructura, dependerá de la Defensoría Universitaria, aunque será independiente funcionalmente.

¹⁹ Reglamento 2/2023, de la Universidad de Málaga, sobre normas de convivencia universitaria (art. 37); Reglamento de Convivencia de la Universidad de Granada y régimen disciplinario de su estudiantado (art. 17); Normas de Convivencia de la Universidad de Sevilla (art. 41).

reglamentación se recoge, además, la posibilidad de asignar dietas a su personal por la asistencia a las reuniones o el reconocimiento de créditos para el estudiantado²⁰.

Adicionalmente, las universidades han regulado la organización y funcionamiento de la Comisión, así como las competencias que le corresponden. Destacar a este respecto que se le atribuye, además de diseñar medidas preventivas o proponer medidas cautelares, analizar el conflicto y evaluar la pertinencia de desarrollar un procedimiento de mediación, incluso cuando se ha iniciado un procedimiento disciplinario. En todo caso, deslindar qué conflictos son susceptibles de ser tratados por la mediación y cuáles no, no siempre es cuestión sencilla; más teniendo en cuenta que la propia Ley, a priori, considera a todo conflicto susceptible de ser evaluado para ser eventualmente mediable. Dicha circunstancia choca con el hecho de que la Comisión no deba estar necesariamente formada por profesionales de la mediación²¹. El legislador parece subestimar la dificultad de identificar en ocasiones el objeto del conflicto y la determinación de su naturaleza y lleva a plantear si fuera conveniente que sus miembros tuvieran conocimientos en la materia. Más cuando algunas normas de convivencia extienden las competencias de la Comisión, no sólo a determinar el objeto del conflicto, sino también el calendario y lugar de las sesiones, la forma de desarrollo de la mediación o la verificación de que los acuerdos alcanzados son acordes con la normativa universitaria²², cuestiones que, a nuestro criterio, deberían quedar bajo la potestad de la persona mediadora.

Dicha objeción solo se salva de forma expresa en casos puntuales en que la designación de alguno de sus integrantes se vincula con el cargo que ocupan relacionado con la materia²³, exigiendo directamente que el Presidente de la Comisión esté

²⁰ Reglamento de la Universidad Carlos III de Madrid de Desarrollo Parcial de la Ley 3/2022, de 24 de febrero de Convivencia Universitaria (art. 3.2).

²¹ VILLAGRASA ROCA, D. (2021). Mediación transformativa en organizaciones complejas. Personal de universidades públicas. p. 247. Para poder determinar el objeto del conflicto, además de escuchar a ambas partes, se debe generar la confianza necesaria para fomentar la predisposición de las personas para que puedan profundizar en el conflicto que les está afectando. En el ámbito de la mediación es muy conocida la metáfora que compara el conflicto con un iceberg, siendo visible en la superficie únicamente una parte muy reducida de su totalidad. En la gran mayoría de las ocasiones, ni tan siquiera con una primera sesión de exploración es posible determinar el alcance de un conflicto, menos aún su objeto, sino que se determina durante la propia mediación, o incluso puede llegar a no poder determinarse. Parece osado pretender determinar el objeto de un conflicto con una única reunión, mediante la intervención de una comisión compuesta por un número indeterminado de personas no profesionales de la mediación.

²² Reglamento de Normas de Convivencia de la Universidad de Zaragoza (art. 26.3).

²³ Normas de Convivencia de la Universidad de Valladolid (art. 24.1.a): Entre los miembros pertenecientes al personal docente e investigador se señala específicamente la persona que ejerza la Dirección del Observatorio de Derechos Humanos y la persona que represente a la Universidad de Valladolid en la Conferencia Universitaria Internacional para el Estudio de la Mediación y el Conflicto (CUEMYC). Actuarán como suplentes, respectivamente, un miembro del Observatorio de Derechos Humanos experto en técnicas de mediación social y coordinador del Máster en Mediación y Resolución Extrajudicial de Conflictos.

especializado en mediación²⁴, o exigiendo que a sus miembros se les facilite formación específica para el desempeño de su cargo en materia de convivencia, de mediación y, en especial, sobre violencia, acoso y discriminación²⁵.

Aparte, dicha dificultad puede mitigarse al preverse en la mayoría de los casos la posibilidad de que la Comisión solicite informes a los distintos órganos o servicios universitarios que estime procedente, así como de contar con el asesoramiento de profesionales externos a quienes puede invitar a participar, con voz pero sin voto, en alguna de sus reuniones. Entre ellas, se suele incluir a la persona titular de la Defensoría Universitaria a quien, en ciertos casos incluso, se le otorga la presidencia de la Comisión como un miembro añadido al resto de colectivos²⁶. No parece que sea ello, sin embargo, acorde con la independencia y autonomía que se exige de dicha figura respecto a los órganos internos de la universidad.

5. Personas mediadoras y formación.-

No le corresponderá a la Comisión de Convivencia desarrollar funciones de mediación directa pero sí la propuesta, en cada caso, de la persona mediadora a la que, con posterioridad, han de dar su consentimiento las partes.

A tal respecto, las diversas normativas han contemplado la posibilidad de que actúe como persona mediadora personal propio o externo de la universidad. En ocasiones se permite, asimismo, que pueda recaer el encargo en uno de los miembros de la propia Comisión (añadimos, siempre que posea las competencias requeridas al efecto). Y sin perjuicio de la labor de mediación que pueda realizar la Defensoría Universitaria a quien incluso se le ha llegado a atribuir la facultad de realizar las funciones de mediador en sentido técnico dentro del procedimiento de mediación establecido²⁷.

Se conforma así la mediación como un procedimiento que requiere de cierta estructura y, en su desarrollo, de profesionales que se convierten en piezas claves del

²⁴ Reglamento de Convivencia de la Universidad de Granada y régimen disciplinario de su estudiantado (art. 17.5).

²⁵ Normas de Convivencia de la Universidad de Cádiz, Preámbulo IV.

²⁶ Reglamento de Convivencia en la Universidad de Oviedo (art. 6.1). Reglamento de Convivencia Universitaria de la Universidad Fernando Pessoa Canarias (art. 29.1).

²⁷ Normas de Convivencia de la Universidad de Sevilla (art. 50.3).

mismo, y de los que habrá que garantizar una adecuada formación para que puedan desempeñar su labor con garantías de calidad²⁸.

Una labor de formación técnica que paulatinamente irán desarrollando las universidades y por la que habrán de velar. En esta línea, los distintos desarrollos normativos de la Ley de Convivencia reiteran esta idea señalando que la persona mediadora deberá contar con formación adecuada, si bien no determinan en qué ha de consistir ésta. Sobre el particular y dado que, como sabemos, la proliferación de cursos y enseñanzas en mediación que se ha ofrecido en ocasiones ha sido de dudosa legitimidad científica, sería deseable definir de un modo uniforme y homogéneo lo que se considera una formación adecuada a estos efectos en aras a preservar dicha calidad²⁹. Sirvan al efecto como modelo los requerimientos exigidos para la mediación en la normativa europea y española respecto a la formación inicial y continua necesaria para su adecuado funcionamiento³⁰. Una formación general basada en competencias que tienen que ver tanto con conocimientos de normas como con conocimientos de destrezas psicológicas que en el futuro será preciso desarrollar y que en el ámbito objeto de estudio va a requerir por añadidura que las personas mediadoras dispongan de una información específica de la universidad, su estructura, funcionamiento y normativas propias, así como de los conflictos que se suscitan en la misma.

A tal fin, se cuenta con los recursos de los postgrados universitarios de los que es posible valerse para dar cuerpo a los profesionales que puedan conducir estos procedimientos atendiendo a las pautas legales que el legislador ha considerado mínimas y que las universidades pueden elevar en aras a una apuesta decidida por la calidad de la formación de las personas mediadoras que van a conducir el procedimiento de

²⁸ La labor del mediador es, por tanto, técnica. Lo cual ha llevado a alguna universidad a proceder creando un órgano unipersonal *ad hoc* para el desempeño de estas tareas (*Vid.* a modo de ejemplo Reglamento de Convivencia de la Universidad de Granada y Régimen disciplinario de su estudiantado en la que se ha incluido la figura del “Coordinador de Mediación” (art. 21).

²⁹ A este fin se ha publicado un manual de competencias para la formación de la persona mediadora: ROSALES ÁLAMO, M. y GARCÍA VILLALUENGA, L. (Coords.). (2020). *Las competencias para la formación de la persona mediadora*. Ed. ANDAVIRA. Santiago de Compostela, (<https://cuemyc.org/wp-content/uploads/2020/06/Las-competencias-para-la-formacio%CC%81n-de-la-persona-mediadora.pdf>) y que puede servir de guía a la hora de elaborar estos programas de aprendizaje y formación del mediador universitario.

³⁰ *Vid.* lo establecido por la Directiva 2008/52/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 21 de mayo de 2008, sobre ciertos aspectos de la mediación en asuntos civiles y mercantiles en su Considerando 16 (“... los Estados miembros deben promover por los medios que consideren adecuados la formación de mediadores...”), así como su art. 4.2 (“los Estados Miembros fomentarán la formación inicial y continua de mediadores para garantizar que la mediación se lleve a cabo de forma eficaz, imparcial y competente en relación con las partes”). Y de igual modo se reitera en el art. 12 de la Ley 5/2012, de 6 de julio, de mediación en asuntos civiles y mercantiles (“El Ministerio de Justicia y las Administraciones públicas competentes, en colaboración con las instituciones de mediación, fomentarán y requerirán la adecuada formación inicial y continua de los mediadores, la elaboración de códigos de conducta voluntarios, así como la adhesión de aquéllos y de las instituciones de mediación a tales códigos”).

mediación³¹. Y que podrá derivar a la postre en la articulación de los oportunos registros de mediadores intrauniversitarios³² a los que acudir para su selección, salvo en aquellos casos puntuales en que se haga preciso solicitar los servicios de una mediación externa³³.

Lo contrario puede provocar el efecto adverso de una mala praxis y de no llevar adelante los procedimientos en la forma adecuada, el enconamiento del conflicto, el reforzamiento de posiciones conflictivas o la victimización en alguna o en todas las partes involucradas.

Más aún, junto a este compromiso de promoción de la formación en mediación que asuman las universidades, sería recomendable que le acompañaran acciones de sensibilización y programas de formación básica en técnicas de gestión de conflictos dirigidas a los distintos sectores de la comunidad universitaria y, en especial, a quienes dirigen personas y ocupen responsabilidades organizativas, con el objeto de que dicha praxis impacte positivamente en el ámbito laboral.

6. El papel de la Defensoría Universitaria.-

Al hilo de la formación técnica exigida a las personas mediadoras, es preciso hacer dos reflexiones respecto al posible papel a desempeñar por la Defensoría Universitaria en este ámbito.

Primera: Es importante deslindar la mediación formal que, aunque con mucha flexibilidad en función de las peculiaridades del conflicto al que trate de dar respuesta, es un procedimiento técnico, estructurado y reglado, asistido por profesionales adecuadamente formados y sobre la base de unos principios³⁴, de la labor de mera

³¹ Títulos de máster, especialista, experto, formación continua, de al menos 200 o 300 horas, más allá de que la Ley 5/2012 de Mediación en Asuntos civiles y Mercantiles requiera 100 horas como mínimo a estos efectos (ROSARES ÁLAMO, R., GARCÍA VILLALUENGA, L., Y FARIÑA RIVERA, F. (Coords.). (2022). *Implementación y desarrollo de la convivencia y la mediación en las universidades*. Andavira Editora. Santiago de Compostela, pp. 24-26).

³² En estos casos, se recoge expresamente en algunas Universidades la posibilidad de que el personal al que se le encargue un procedimiento de mediación en un conflicto o la instrucción, se le reconozca el derecho a una compensación económica (Reglamento de Convivencia en la Universidad de Oviedo, Disposición adicional primera; Normas de Convivencia de la Universidad de Cádiz, art. 38.3).

³³ En el supuesto de que hablemos de mediadores internos a la propia institución será preciso prestar especial atención al principio de neutralidad que ha de acompañar a su actuación. Como es sabido, la persona mediadora no puede tener interés, ni directo ni indirecto, en el asunto y tiene la obligación de poner en conocimiento de las partes cualquier posible incompatibilidad que le afecte y que, en su caso, éstas podrían dispensar. Requisito, en ocasiones, difícil de cumplir por la propia interdependencia de las relaciones que se entablan entre la comunidad universitaria y que ha llevado a que, desde algunas universidades, se plantee incluso la posibilidad de establecer una red de mediadores intrauniversitarios para aquellos supuestos en los que dicha neutralidad pudiera verse afectada.

³⁴ Art. 5 LCU: voluntariedad, confidencialidad, equidad, imparcialidad, neutralidad, buena fe y respeto mutuo, prevención y prohibición de represalias, flexibilidad, claridad y transparencia.

intermediación o buenos oficios desempeñada por la Defensoría Universitaria, más libre de ataduras procedimentales y a cuyos miembros no se le exige contar con una formación específica en mediación y gestión de conflictos para el desempeño del cargo.

De identificarse su intervención mediadora en sentido amplio con un abordaje más estricto del proceso de mediación, su función de garante del respeto de derechos y libertades de los miembros de la comunidad universitaria podría verse comprometida.

La intervención de la Defensoría Universitaria en los conflictos universitarios no es algo novedoso. Cuando la Ley Orgánica de Universidades se refiere a la figura en la Disposición Adicional Decimocuarta se introduce como una figura clave en la estructura organizativa universitaria que ha de velar por el cumplimiento y la defensa de los derechos y libertades de la comunidad universitaria y dirigir sus actuaciones hacia la mejora de la calidad universitaria³⁵. Asimismo, en la medida de lo posible, se hace cargo de la resolución de conflictos, fuera de cuya actuación únicamente se contemplaba el procedimiento disciplinario.

Ello no obstante, paulatinamente las universidades se fueron dotando de otras unidades y órganos específicos de defensa y garantía de los derechos y libertades de la comunidad universitaria (Unidades de igualdad, de prevención de riesgos psicosociales, Inspección General de Servicios, Comisiones Antifraude,...), circunstancia que lleva a replantear cuál es el papel que el Defensor/a Universitario/a ocupa en la estructura actual en tanto en cuanto ya no es única, sino plural.

Por su parte, en la reciente Ley Orgánica del Sistema Universitario, en su art. 43.4, junto a la defensa y garantía de derechos y libertades de la comunidad universitaria se le concede la posibilidad de asumir tareas de mediación, conciliación y buenos oficios,

³⁵ En España, la figura del Defensor Universitario aparece en la Disposición Adicional Decimocuarta de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, con carácter obligatorio, para que esta institución garantice el respeto de los derechos y libertades de los profesores, estudiantes y personal de administración y de servicios, ante la forma de actuar de los órganos y servicios universitarios, para que coadyuve a la mejora de la calidad universitaria en todos los ámbitos de acción, debiendo las universidades establecer en su estructura organizativa la figura del Defensor Universitario e incorporarlas en los Estatutos de las universidades esta función.

Mediante el Real Decreto 1791/2010 del 30 de diciembre de 2010, se aprueba el Estatuto del Estudiante Universitario y en él se concibe la forma de cómo garantizar la efectiva tutela de los derechos de los estudiantes, recayendo este quehacer jurídico en el Defensor Universitario. Contemplando, además, dentro de esta normativa, específicamente en el artículo 46, que el Defensor Universitario no sólo tiene a su alcance vigilar por el respeto a los derechos y las libertades de los estudiantes, sino también de los profesores y personal de administración y servicios. Esta disposición jurídica, le otorga a los Defensores Universitarios capacidad para asumir tareas de mediación, conciliación y buenos oficios, conforme a los Estatutos de las universidades y a las disposiciones de desarrollo, para promover la convivencia, la cultura de la ética, la corresponsabilidad y las buenas prácticas. Adicionalmente, este Real Decreto otorga la competencia de asesorar a los estudiantes sobre los procedimientos administrativos que existan para la formulación de sus reclamaciones, sin perjuicio de las competencias de otros órganos administrativos.

manteniendo los principios de independencia, autonomía y confidencialidad en su actuación.

Con todo, la asunción de tareas de mediación, o con carácter más general, la propuesta de fórmulas para la solución de cuestiones controvertidas que ahora se posibilita expresamente ya había sido recogida en la mayoría de Estatutos universitarios, ofreciendo una definición muy similar y atribuyéndole indistintamente principios de actuación propios de la mediación, la conciliación, la negociación e incluso el arbitraje. Una atribución de competencias que, hay que decir, se realiza con desconocimiento de las diferencias entre los distintos métodos de resolución de conflictos, además de resultar incompatibles con la propia configuración de la figura de la Defensoría Universitaria.

En efecto, la labor que se les atribuye de conciliación o mediación en sentido amplio difiere del procedimiento específico de mediación al que la Ley de Convivencia alude. Por el contrario, hace mención a una labor de intermediación o buenos oficios desplegada por el Defensor/a para favorecer el entendimiento de las partes en el conflicto³⁶. Es más, en muchas ocasiones se le otorga la posibilidad de proponer soluciones, aspecto que le acerca a la figura del conciliador y que le aleja del papel propio de la persona mediadora a quien no compete juzgar ni hacer juicios de valor, sino que se conforma como mera facilitadora de la comunicación entre las partes para que sean éstas quienes alcancen soluciones por sí mismas.

Consecuentemente, es posible afirmar que la dificultad con la que se encuentran las universidades públicas en el uso de la mediación por parte de la Defensoría Universitaria no radica en la complejidad del conflicto o la falta de autoridad de la figura, radica en la equivocada atribución sobre el papel de unos principios de mediación a una figura cuya función dista en demasía de ellos.

Así resulta contradictorio que, siendo valedora de una función tan primordial como es la defensa y protección de los derechos de cualquier miembro de la comunidad universitaria que se encuentra en una posición desigual ante las actuaciones de la propia Administración Pública, actuación, por lo tanto, de naturaleza necesariamente parcial y basada en la equidad, se le atribuya, además, una función mediadora, actuación que es de

³⁶ MARTÍN MORALES, R. (2021). El sistema de garantías de derechos y libertades en el ámbito universitario. p. 6: El Defensor universitario no ocupa una posición «de poder» dentro de la universidad. Los defensores universitarios no tienen funciones ejecutivas, ni se tramitan en sus oficinas expedientes disciplinarios; es más, sus decisiones no tienen la consideración, en sentido estricto, de actos administrativos, ya que su función es más bien conciliadora («magistraturas de persuasión»).

una naturaleza contraria, esto es, imparcial. Pero no solo existen controversias relativas a la imparcialidad, sino que su neutralidad también resulta dudosa. Una gran mayoría de los reglamentos que regulan las actuaciones de las personas defensoras universitarias optan por transformar un método autocompositivo en un método heterocompositivo en función del acuerdo de las partes, indicando que cuando las partes hayan pactado que la mediación sea vinculante, la defensoría universitaria podrá, oídas todas ellas, dictar la resolución que, dentro del respeto de la legalidad, estime más ajustada al principio de justicia material. Que una figura tenga la posibilidad de dictar una resolución ajustada al principio de justicia material es la actuación más contraria que podría imaginarse de una figura mediadora. Una figura que realiza actuaciones dentro del ámbito de la mediación no debe tener un sentido propio de lo que considera justo, ya que en un proceso de mediación éste viene determinado por lo que las partes consideren oportuno³⁷.

Por tanto, no se puede confundir el principio de imparcialidad, que no es propio de la figura, con los principios de autonomía e independencia, que sí le son propios, y que son necesarios para que pueda desarrollar con mayor libertad la defensa de los derechos y libertades de la comunidad universitaria. Y en este sentido deberá velar porque el procedimiento de mediación funcione correctamente y garantice los derechos y libertades de las personas que a él se someten. Pero con total autonomía respecto a los otros órganos y unidades de resolución de conflictos³⁸.

En definitiva, la atribución de las tareas mediadoras es incompatible con la configuración de la figura de la Defensoría Universitaria como tal.

Segunda: Pese a lo dicho con anterioridad, nada obsta a que los miembros de la comunidad universitaria que se encuentren afectados por una situación de las expuestas puedan en todo caso solicitar su intervención como medio alternativo. Su labor, por consiguiente, puede ser compatible con el procedimiento de mediación; una labor que entendemos conveniente y deseable. Es más, puede aportar una inmediatez, en muchos casos buscada por las partes. En este sentido, ningún obstáculo existe para que la

³⁷ VILLAGRASA ROCA, D. (2021). Mediación transformativa en organizaciones complejas. Personal de universidades públicas. p. 238.

³⁸ Dicha autonomía e independencia es propia igualmente del servicio de mediación respecto de cualquier otro órgano universitario, incluida la Inspección de Servicios a la que, tendencialmente, se le han querido atribuir funciones relacionadas con la mediación. Sin embargo, la función disciplinaria que desempeña es difícilmente compatible con una óptica restauradora, constructiva y educativa. Y ello sin perjuicio de que pueda derivarle casos cuando proceda.

Defensoría propicie un acercamiento entre las partes o una propuesta de solución más inmediata que aquella que deriva de un procedimiento de mediación formal.

Lo que no es posible es utilizar ambas vías de forma simultánea³⁹; esto es, un mismo asunto no se puede estar llevando al mismo tiempo en la Defensoría y en un procedimiento de mediación. Y ello al margen de una posible acción consecutiva, de tal modo que si en un momento dado la intermediación del Defensor/a no ha sido fructífera pueda proponer una derivación a un procedimiento específico de mediación.

He aquí la importancia, por un lado, de adaptar y de dotar de coherencia a las previsiones de los protocolos existentes en materia de igualdad, de diversidad y de riesgos psicosociales para evitar solapamientos entre las unidades organizativas implicadas que puedan generar dudas entre los usuarios. Y, por otro de que, aunque se trate de un órgano independiente no sometido a mandato imperativo de ninguna instancia universitaria, su actuación esté coordinada con los procedimientos de los servicios de mediación profesionales.

Labor de coordinación que no solo afecta a la Defensoría Universitaria, sino que se extiende a todos los órganos que colaboran en la prevención, gestión y solución de conflictos. Mencionábamos con anterioridad, junto a la Defensoría Universitaria, una serie de instituciones de garantía extraordinaria o reforzada de derechos (las Unidades de igualdad e inclusión, Inspecciones de Servicios,...), cuya coordinación será fundamental para canalizar adecuadamente las peticiones de los miembros de la comunidad universitaria, tanto para la salvaguarda de derechos y libertades como para la eficacia organizativa. Y que por extensión nos lleva a afirmar a mayor abundamiento que, en una estructura como la universitaria, la confidencialidad, como rasgo esencial que ha de acompañar a estos procedimientos, también tenga que ser compartida con otras estructuras, con otros órganos de los que formarán parte personas con formación adecuada en competencias, en valores y en resolución de conflictos.

7. A modo de colofón.-

La Ley 3/2022, de 24 de febrero, de Convivencia Universitaria se ha configurado como el marco jurídico para la implantación de la cultura de la paz en el ámbito

³⁹ Normas de Convivencia de la Universidad de Sevilla (art. 50.1).

universitario, en línea con el Objetivo 16 de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 de la ONU, que promueve sociedades justas, pacíficas e inclusivas. Y con este fin ha concebido a la mediación como el método de solución de conflictos idóneo para prevenir, gestionar y solucionar los conflictos de una manera justa, a la vez que positiva, y así elevar los niveles de respeto y armonía en la convivencia. Un fin loable que debiera integrarse entre los fines del sistema educativo en general y que redundaría en la necesaria formación integral del alumnado en principios y valores.

En esta línea, pese a contar ya con experiencias pioneras que apostaban por el impulso de la mediación en las universidades, esta Ley ha supuesto el espaldarazo definitivo a su implementación a través del establecimiento de unos principios esenciales que están siendo objeto de desarrollo por éstas, haciendo uso de las facultades que su autonomía les otorga; y que han desembocado en un marco de obligado cumplimiento para toda la comunidad universitaria, si bien con consecuencias distintas en función del colectivo infractor.

A lo largo de estas líneas nos hemos hecho eco de los diversos matices con que se está acometiendo la puesta en práctica de un modelo mixto de naturaleza mediadora/disciplinaria con clara finalidad educativa, adaptado a las peculiaridades que la universidad presenta, y que contribuirá a una gestión más eficiente de los conflictos en el ámbito administrativo con carácter general y a un impacto positivo en el ámbito laboral de la propia institución con carácter particular.

Es pronto, no obstante, para poder juzgar el resultado. Entretanto, no cabe duda de que el desarrollo de una convivencia positiva requerirá un cambio cultural que solo con el tiempo se irá asentando. Fundamental será al respecto la adopción de medidas de prevención que sirvan para sensibilizar a la comunidad universitaria sobre estas cuestiones y que sitúen como foco el desarrollo de una cultura de paz entre los desafíos de la educación universitaria para los próximos años.