



BOUC

Boletín Oficial de la Universidad Complutense

AÑO XIV

6 DE ABRIL DE 2017

NÚMERO 5

SUMARIO

| | |
|---|----------|
| I. DISPOSICIONES Y ACUERDOS DE LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO DE LA UNIVERSIDAD COMPLUTENSE. | 3 |
| I.1. CONSEJO DE GOBIERNO | 3 |
| I.1.1. Rector | 3 |
| Acuerdo del Consejo de Gobierno de 28 de marzo de 2017, por el que se aprueba el nombramiento de patronos de la Fundación General de la Universidad Complutense y la designación de consejero electivo de su Consejo Ejecutivo. | 3 |
| Acuerdo del Consejo de Gobierno de 28 de marzo de 2017, por el que se informa favorablemente el nombramiento de patrono honorífico de la Fundación General de la Universidad Complutense. | 3 |
| I.1.2. Secretaría General | 3 |
| Acuerdo de la Comisión Permanente del Consejo de Gobierno de 22 de marzo de 2017, por el que se crean ficheros de datos de carácter personal de la Universidad Complutense de Madrid. | 3 |
| Acuerdo del Consejo de Gobierno de 28 de marzo de 2017, por el que se designan representantes en la Comisión Técnica de Viviendas de Somosaguas. | 6 |
| Acuerdo del Consejo de Gobierno de 28 de marzo de 2017, por el que se aprueba la actualización de la composición de la Comisión de Control del Plan de Pensiones <i>Universitas</i> Complutense. | 6 |
| Acuerdo del Consejo de Gobierno de 28 de marzo de 2017, por el que se aprueba el Plan Director para la plena implantación de la Administración Electrónica en la UCM. | 7 |
| I.1.3. Vicerrectorado de Planificación Económica y Gestión de Recursos | 15 |
| Adopción, por parte de la Universidad Complutense de Madrid, del Protocolo de Acoso Laboral de la Administración General del Estado. | 15 |

| | |
|--|-----------|
| Protocolo para la prevención, detección y actuación ante situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo (sexista) y acoso por orientación sexual de identidad y expresión de género de la Universidad Complutense de Madrid..... | 15 |
| I.1.4. Vicerrectorado de Estudiantes | 44 |
| Acuerdo de la Comisión Permanente del Consejo de Gobierno de 22 de marzo de 2017, por el que se aprueba que el día 21 de abril de 2017 sea considerado de docencia no reglada..... | 44 |
| Acuerdo de la Comisión Permanente del Consejo de Gobierno de 22 de marzo de 2017, por el que se aprueban los Premios Extraordinarios de Grado 2015/2016..... | 44 |
| I.2. VICERRECTORES | 53 |
| I.2.1. Vicerrectorado de Planificación y Evaluación Institucional | 53 |
| Elecciones a representantes en el Consejo del Instituto Universitario de Matemática Interdisciplinar. | 53 |
| I.2.2. Vicerrectorado de Política Científica, Investigación y Doctorado..... | 53 |
| Resolución de 14 de marzo de 2017 de la Universidad Complutense de Madrid de corrección de errores de la de 6 de marzo de 2017, por la que se modifica la Resolución de 18 de noviembre de 2016, por la que se convocan ayudas para contratación de personal posdoctoral de formación en docencia e investigación en los Departamentos de la UCM. | 53 |
| Resolución de 5 de abril de 2017 de la Universidad Complutense de Madrid, por la que se convocan Ayudas para contratos predoctorales de personal investigador en formación. | 54 |
| Resolución de 5 de abril de 2017 de la Universidad Complutense de Madrid, por la que se realiza la convocatoria de Becas Iberoamérica Santander Investigación – Santander Universidades..... | 70 |
| Resolución de 5 de abril de 2017 de la Universidad Complutense de Madrid, por la que se realiza la convocatoria de contratos Fernando de Castro para jóvenes investigadores post-MIR en la Universidad Complutense de Madrid..... | 74 |
| II. NOMBRAMIENTOS, SITUACIONES E INCIDENCIAS | 79 |
| II.1. ORGANIZACIÓN ACADÉMICA | 79 |
| II.1.1. Ceses Académicos | 79 |
| II.1.2. Nombramientos Académicos | 80 |
| VI. EFECTOS DE LA PUBLICACIÓN..... | 82 |

I. DISPOSICIONES Y ACUERDOS DE LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO DE LA UNIVERSIDAD COMPLUTENSE.

I.1. CONSEJO DE GOBIERNO

I.1.1. Rector

Acuerdo del Consejo de Gobierno de 28 de marzo de 2017, por el que se aprueba el nombramiento de patronos de la Fundación General de la Universidad Complutense y la designación de consejero electivo de su Consejo Ejecutivo.

El Consejo de Gobierno de esta Universidad, en su reunión celebrada el día 28 de marzo de 2017, acuerda el nombramiento como patronos de la Fundación General de la Universidad Complutense de las siguientes personas:

- D.ª Mercedes Cabrera Calvo-Sotelo
- D.ª María Emilia Casas Baamonde
- D. Juan Luis Arsuaga Ferreras
- D.ª Ana María Crespo de las Casas
- D.ª Estrella de Diego Otero
- D.ª Alejandra González López

Y designa a D.ª Ana María Crespo de las Casas como consejera electiva del Consejo Ejecutivo de la Fundación General de la UCM.

Acuerdo del Consejo de Gobierno de 28 de marzo de 2017, por el que se informa favorablemente el nombramiento de patrono honorífico de la Fundación General de la Universidad Complutense.

El Consejo de Gobierno de esta Universidad, en su reunión celebrada el día 28 de marzo de 2017, acuerda informar favorablemente el nombramiento de D. José Antonio Villasante Cerro como patrono honorífico de la Fundación General de la UCM.

I.1.2. Secretaría General

Acuerdo de la Comisión Permanente del Consejo de Gobierno de 22 de marzo de 2017, por el que se crean ficheros de datos de carácter personal de la Universidad Complutense de Madrid.

El artículo 20 de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal, establece que la creación, modificación o supresión de los ficheros de las Administraciones Públicas sólo podrán hacerse por medio de disposición general publicada en el «Boletín Oficial del Estado» o diario oficial correspondiente.

La entrada en vigor del Reglamento de desarrollo de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal, aprobado mediante el Real Decreto 1720/2007, de 21 de diciembre, ha introducido, a través de los artículos 53 y 54, algunas novedades en cuanto a la forma y contenido de la disposición, destacando la

necesidad de especificar el sistema de tratamiento del fichero, pudiendo ser automatizado, no automatizado o parcialmente automatizado.

En el ejercicio de las competencias que tengo atribuidas, y a fin de cumplimentar lo establecido en el artículo 20 de la mencionada Ley, así como del artículo 52 del Reglamento de desarrollo de la misma, dispongo la publicación del acuerdo de la Comisión Permanente del Consejo de Gobierno de fecha 22 de marzo de 2017, en los siguientes términos:

Primero.- Los ficheros de la **UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID** serán los contenidos en los anexos de este **Acuerdo**.

Segundo.- Se crean los ficheros incluidos en el ANEXO I de este Acuerdo, en cumplimiento del artículo 20 de la Ley Orgánica 15/1999 y el artículo 54.1 del Reglamento de desarrollo.

Tercero.- Los ficheros que se recogen en el anexo de este **Acuerdo**, se regirán por las disposiciones generales e instrucciones que se detallen para cada uno de ellos, y estarán sometidos, en todo caso, a las normas legales y reglamentarias de superior rango que les sean aplicables.

Cuarto.- En cumplimiento del artículo 55 del Reglamento de desarrollo de la Ley 15/1999, los ficheros serán notificados para su inscripción en el Registro General de Protección de Datos en el plazo de treinta días desde la publicación de este **Acuerdo** en el **Boletín Oficial de la Universidad Complutense**.

Quinto.- El presente **Acuerdo** entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el **BOLETÍN OFICIAL DE LA UNIVERSIDAD COMPLUTENSE (BOUC)**.

Madrid, 22 de marzo de 2017.- La Secretaria General, Matilde Carlón Ruiz.

ANEXO I

Ficheros de nueva creación

Fichero: ANÁLISIS SANITARIOS

- a) Identificación del fichero, indicando su denominación, así como la descripción de su finalidad y usos previstos.
 - a.1) Identificación del fichero: ANÁLISIS SANITARIOS.
 - a.2) Finalidad y usos previstos: GESTIÓN DE ANALÍTICAS PARA EL DIAGNÓSTICO, FUNCIÓN ASISTENCIAL Y APOYO A LA DOCENCIA. (Sanidad [Gestión y control sanitario - Investigación epidemiológica y actividades análogas], Educación y cultura [Enseñanza superior], Finalidades varias [Fines científicos, históricos o estadísticos]).
- b) Origen de los datos, indicando el colectivo de personas sobre los que se pretende obtener datos de carácter personal o que resulten obligados a suministrarlos, el procedimiento de recogida de los datos, y su procedencia.
 - b.1) Colectivo: Empleados; Estudiantes; Solicitantes
 - b.2) Procedencia:
 - El propio interesado o su representante legal
 - Procedimiento de recogida: formularios, impresos, transmisión electrónica de datos.
- c) Estructura básica del fichero y el sistema de tratamiento utilizado en su organización.
 - c.1) Estructura:
 - Datos identificativos: NIF / DNI, Núm. Registro Personal, Nombre y apellidos, Dirección, Teléfono, Firma / Huella, Correo-e.

Otros datos especialmente protegidos: Salud (Recabados con consentimiento expreso del afectado).

- c.2) Sistema de tratamiento: Fichero parcialmente automatizado.
- d) Comunicaciones de los datos previstas:
 - No se prevén cesiones o comunicaciones de datos.
- e) Transferencias internacionales previstas a terceros países:
 - No se realizan o no están previstos tratamientos de datos fuera del territorio del Espacio Económico Europeo.
- f) Órganos responsables del fichero:
 - Vicerrectorado de Planificación y Evaluación Institucional.
- g) Servicios o unidades ante los que pueden ejercitarse los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición:
 - Archivo General y Protección de Datos.
- h) Nivel de medidas de seguridad: Nivel Alto.

Fichero: DONACIÓN VOLUNTARIA DE CUERPO

- a) Identificación del fichero, indicando su denominación, así como la descripción de su finalidad y usos previstos.
 - a.1) Identificación del fichero: DONACIÓN VOLUNTARIA DE CUERPO.
 - a.2) Finalidad y usos previstos: REGISTRO DE LAS DONACIONES, EFECTUADO MEDIANTE ACTA DE LA DECLARACIÓN VOLUNTARIA DE DONANTES DE CUERPO PARA LA UTILIZACIÓN DESPUÉS DEL FALLECIMIENTO CON FINES DOCENTES, DE ESTUDIO Y CIRUGÍA EN EL ÁREA DE ANATOMÍA HUMANA. (Educación y cultura [Enseñanza superior], Finalidades varias [Fines científicos, históricos o estadísticos]).
- b) Origen de los datos, indicando el colectivo de personas sobre los que se pretende obtener datos de carácter personal o que resulten obligados a suministrarlos, el procedimiento de recogida de los datos, y su procedencia.
 - b.1) Colectivo: Ciudadanos y residentes; Solicitantes.
 - b.2) Procedencia:
 - El propio interesado o su representante legal; testigos de la declaración voluntaria.
 - Procedimiento de recogida: impreso de actas; certificados.
- c) Estructura básica del fichero y el sistema de tratamiento utilizado en su organización.
 - c.1) Estructura:
 - Datos identificativos: NIF / DNI, Nombre y apellidos, Dirección, Teléfono, Marcas Físicas, Firma / Huella, Correo-e.
 - Otras categorías de carácter personal: Datos de características personales (Datos de estado civil - Datos de familia - Fecha de nacimiento - Lugar de nacimiento - Edad - Características físicas o antropométricas)
 - c.2) Sistema de tratamiento: Fichero parcialmente automatizado.
- d) Comunicaciones de los datos previstas:
 - Empresa de servicios funerarios.
 - Interesados legítimos (ascendientes y descendientes como familiares de primer grado) (existe consentimiento de los afectados).
- e) Transferencias internacionales previstas a terceros países:

No se realizan o no están previstos tratamientos de datos fuera del territorio del Espacio Económico Europeo.

f) Órganos responsables del fichero:

Dirección del Centro de Donación.

g) Servicios o unidades ante los que pueden ejercitarse los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición:

ARCHIVO GENERAL Y PROTECCIÓN DE DATOS.

h) Nivel de medidas de seguridad: Nivel Básico.

Acuerdo del Consejo de Gobierno de 28 de marzo de 2017, por el que se designan representantes en la Comisión Técnica de Viviendas de Somosaguas.

El Consejo de Gobierno de esta Universidad, en su reunión celebrada el día 28 de marzo de 2017, aprueba la designación de los siguientes representantes en la Comisión Técnica de Viviendas de Somosaguas:

- Sector Decanos:
 - D.^a María Luisa Lucía Mulas
 - D.^a Nieves Rojo Mora
 - D.^a Carmen Nieto Zayas
 - D.^a María Begoña García Greciano
- Sector PDI:
 - D.^a Mercedes Elices López
 - D. Antonio Niño Rodríguez
- Sector PAS:
 - D.^a M.^a José Fernández Charro

Acuerdo del Consejo de Gobierno de 28 de marzo de 2017, por el que se aprueba la actualización de la composición de la Comisión de Control del Plan de Pensiones *Universitas Complutense*.

El Consejo de Gobierno de esta Universidad, en su reunión celebrada el día 28 de marzo de 2017, aprueba la actualización de la composición de la Comisión de Control del Plan de Pensiones *Universitas Complutense*, en los siguientes términos:

- Por parte de la UCM:
 - Vicerrector de Planificación Económica y Gestión de Recursos
 - Vicegerente de Gestión Económico-Financiera
- Por parte de los partícipes:
 - D.^a Ana Vicente Merino
 - D. José Antonio Sebastián Amarilla

Acuerdo del Consejo de Gobierno de 28 de marzo de 2017, por el que se aprueba el Plan Director para la plena implantación de la Administración Electrónica en la UCM.

PLAN DIRECTOR PARA LA PLENA IMPLANTACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN ELECTRÓNICA EN LA UCM

En los términos de lo previsto en el art. 14.h) del Decreto Rectoral 16/2015, de 15 de junio, de creación de los Vicerrectorados de la Universidad Complutense de Madrid, de delegación de competencias en estos y otros órganos unipersonales y de diversas cuestiones de índole organizativo, corresponde a la Secretaría General, por delegación del Rector, “el impulso y coordinación de la implantación de la Administración electrónica en la Universidad Complutense de Madrid”.

En ejercicio de tal competencia, se ha elaborado el presente Plan Director, que se somete a aprobación por el Consejo de Gobierno, con vistas a dar un nuevo impulso a la implantación de la Administración electrónica en nuestra Universidad, particularmente a resultados de las novedades introducidas en la organización y actuación administrativa por las Leyes 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, y 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

Bajo estas coordenadas, el documento se estructura en tres partes diferenciadas:

- 1.- DIAGNÓSTICO de la situación de partida
- 2.- CONTEXTO que invita a la adopción del Plan Director y
- 3.- LÍNEAS DE ACTUACIÓN propuestas

En su elaboración se ha contado con el asesoramiento del Vicerrectorado de Tecnologías de la Información y se ha tomado en consideración el Mapa de la Administración Electrónica en las Universidades Españolas, editado por la CRUE-TIC sobre la base de encuestas circuladas a las distintas Universidades y cuya última versión es de octubre de 2016¹.

1.- DIAGNÓSTICO: estado actual de la Administración electrónica en la Universidad Complutense de Madrid

A.- ANTECEDENTES

La Universidad Complutense de Madrid adoptó sus primeras iniciativas con vistas a la implantación de la Administración electrónica con la creación, en noviembre de 2009, de una Dirección de Administración Electrónica, cuyas competencias se ampliaron sucesivamente a la descripción de los procedimientos, hasta que en febrero de 2015 se reformulara su denominación como “Dirección de Procedimientos y Administración Electrónica” para responder a tal ampliación de competencias.

En el momento de su creación, la normativa estatal vigente en materia de Administración electrónica se limitaba a la Ley 11/2007, de 22 de junio, de Acceso Electrónico de los Ciudadanos a los Servicios Públicos, que solo establecía limitados compromisos de implantación de medios electrónicos para la actuación administrativa.

En este momento originario, mediante Acuerdo de Consejo de Gobierno de 18 de noviembre de 2010, se aprobaron 4 Reglamentos por los que se crearon instrumentos y procedimientos para la implantación de la Administración electrónica en la UCM:

- 1.- Reglamento por el que se Implantan Medios Electrónicos que facilitan el Acceso de los Ciudadanos a los Servicios Públicos de la Universidad Complutense de Madrid y se crea la Sede Electrónica (en adelante, RIMESE). Este Reglamento fue publicado en el

¹ El texto puede ser consultado en:

https://administracionelectronica.gob.es/pae_Home/pae_Actualidad/pae_Noticias/Anio2016/Octubre/Noticia-2016-10-24-CRUE-publica-el-Mapa-de-la-Administraci-n-Electr-nica-en-las-Universidades-Espa-olas-2016.html#.WKMZPG_hDIU

BOUC de 23 de diciembre de 2010, y posteriormente modificado en 2015 en los términos que se describirán.

- 2.- Reglamento de creación del Registro Electrónico de la UCM (BOCAM de 7 de diciembre de 2010).
- 3.- Normativa de tramitación de sugerencias y quejas de la UCM, modificada por Acuerdo de Consejo de Gobierno de 23 de septiembre de 2014 (BOUC de 3 de octubre de 2014).
- 4.- Reglamento para la Implantación del Tablón Electrónico Oficial de la UCM (BOUC de 23 de diciembre de 2010).

B.- ASPECTOS ORGANIZATIVOS

La Dirección de Procedimientos y Administración Electrónica depende orgánica y funcionalmente de la Gerencia de la Universidad, integrando a día de hoy a 5 miembros del PAS para atender a las funciones de Administración electrónica.

En los Servicios Informáticos, por su parte, hoy en día son 2 las personas dedicadas particularmente a dar soporte a la gestión de la Administración Electrónica.

Desde el punto de vista del gobierno de la Administración Electrónica, en el marco del RIMESE en su redacción original, existía un Consejo de Administración Electrónica, presidido por el Rector, con competencias para “asesorar al Consejo de Dirección sobre el desarrollo e implantación de la Administración Electrónica en la actividad administrativa y académica de la Universidad” (art. 8.2.a). Mediante modificación del RIMESE adoptada por Acuerdo de Consejo de Gobierno de 23 de abril de 2015, este Consejo fue sustituido por el Comité de Interoperabilidad e Impulso de la Administración Electrónica, por entenderse que aquél había cumplido su función de implantación de la Administración Electrónica. El nuevo Comité pasa a configurarse como órgano asesor de la Secretaría General, que lo presidirá.

En paralelo, funciona un Comité de Seguridad de la Información, creado mediante Acuerdo del Consejo de Gobierno de 27 de mayo de 2014, presidido por el Vicerrector con competencias en tecnologías de la información, y cuyo fin es “coordinar la seguridad de la información en la UCM”, así como impulsar y supervisar la aplicación del Esquema Nacional de Seguridad y sus normas de desarrollo”.

C.- PRESUPUESTO

El presupuesto dedicado expresamente al desarrollo de la Administración Electrónica en los últimos ejercicios es virtualmente testimonial. Con todo, en el ejercicio presupuestario 2016 se han invertido 40.000 euros para la implantación del Esquema Nacional de Seguridad, del que luego se dará cuenta.

Un avance decidido en la implantación de la Administración Electrónica requerirá un esfuerzo presupuestario. Coherentemente, en los Presupuestos para el año 2017 sometidos a esta misma sesión de Consejo de Gobierno se amplía notablemente la partida presupuestaria para el Vicerrectorado de Tecnologías de la Información.

D.- GRADO DE IMPLANTACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN ELECTRÓNICA EN LA UCM

A día de hoy, la Administración Electrónica en la UCM cuenta con una **Sede electrónica** <http://www.ucm.es/e-sede/>, entendida como un sitio web ofrecido a los ciudadanos a los efectos de la realización de trámites electrónicos bajo parámetros de seguridad, autenticidad e identificación. Esto supone, en definitiva, que la Sede Electrónica es el punto de acceso a aquellos procedimientos y servicios que requieran identificación o autenticación por parte de los ciudadanos o de la UCM.

Mediante la adhesión de la UCM a un convenio suscrito por la CRUE con FNMT-CERES, la Universidad dispone de sello de identificación de la sede, tres sellos de órgano y un número

ilimitado de firmas. A día de hoy, Rector, Gerente y Secretaria General disponen de los sellos de órgano. Por otro lado, este mismo convenio permite la emisión de certificados electrónicos de empleados públicos (certificados APE) para el personal de la Universidad.

En nuestra Sede están disponibles para tramitación un número limitado de procedimientos, si bien sin integrar todos sus trámites por vía electrónica. A ellos se suma la llamada “Solicitud genérica”, que simplemente permite presentar ante el Registro cualesquiera instancias, comunicaciones o solicitudes, que son reconducidas al Servicio que en cada caso corresponda, sin iniciar un procedimiento electrónico propiamente dicho.

Fuera de la Sede, a través de la página web, se pueden solicitar algunos certificados de personal, que son elaborados y remitidos de forma manual.

No se cuenta, sin embargo, con una **Plataforma de Administración Electrónica** que proporcione los instrumentos necesarios para permitir la gestión automatizada de procedimientos dentro y fuera de la Sede y, en particular, los que faciliten la cobertura necesaria a los Sistemas de Gestión que se vienen utilizando por distintos servicios, como el SAP y el GEA. Los instrumentos a integrar en la Plataforma, de aplicación horizontal a cualesquiera procesos y gestiones electrónicas, son los siguientes:

- **Carpeta ciudadana**, para identificar los procedimientos y trámites a disposición para cada usuario identificado, incorporando mensajes y notificaciones.
- **Portafirmas**, para la tramitación de la firma electrónica de los documentos por parte de los órganos y personal de la UCM.
- **Gestor Documental** que permita la creación de Expedientes y Documentos Electrónicos que puedan ser finalmente custodiados en el **Archivo Electrónico**.
- **Plataforma de Contratación**, incluyendo el Perfil del Contratante y los mecanismos de Licitación Electrónica, que se integre con la gestión económica de la UCM a través del Sistema SAP.
- Funcionalidades de **Notificación electrónica** y de aviso electrónico.
- **Sistemas de gestión económica electrónica** incluyendo pagos electrónicos y facturas electrónicas.
- **Plataforma de intermediación de datos**, que permita el intercambio de datos con otras Administraciones públicas para la gestión de procedimientos, evitando que el interesado tenga que aportar documentación a los mismos.
- **Registro electrónico**, que permita la digitalización de documentos.
- **Registro de Apoderamientos**, exigido por la Ley 39/2015 en los términos que se explicarán en el apartado siguiente.

La incorporación a la Plataforma de estos instrumentos y funcionalidades requiere de la implantación en la UCM del **Esquema Nacional de Interoperabilidad (ENI)** y de la plena ejecución de la implantación del **Esquema Nacional de Seguridad (ENS)**, tal y como se pondrá de manifiesto sucesivamente.

Finalmente, es de mencionar que el BOUC se publica en versión electrónica desde el 3 de mayo de 2004 y que, desde finales de 2016, se ha iniciado la utilización de medios electrónicos en la gestión y actividad de los órganos colegiados de gobierno y representación de la Universidad gestionados por la Secretaría General, tras la modificación del Reglamento de Gobierno de la UCM adoptada por Acuerdo de Consejo de Gobierno de 31 de noviembre de 2016, tanto en punto a la celebración electrónica de sus sesiones (en el caso de la Comisión Permanente) como a la configuración electrónica de sus actas (en el caso del Consejo de Gobierno y del Claustro).

2.- CONTEXTO

A.- LAS NUEVAS LEYES 39 Y 40/2015: HACIA LA ADMINISTRACIÓN “0 PAPEL”

El 1 de octubre de 2015 se aprobaron sendas Leyes de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (Ley 39/2015) y de Régimen Jurídico del Sector Público (Ley 40/2015), que profundizan en la implantación de la Administración Digital, con la vocación última de lograr una actuación administrativa, tanto en sus relaciones con los ciudadanos, como entre Administraciones, basada en la lógica “papel 0”.

Aunque, sorprendentemente, ambas leyes niegan a las Universidades Públicas la consideración formal de Administración Pública, resultando sus previsiones de aplicación supletoria a las Universidades, no cabe duda de que obligan a dar pasos firmes hacia la implantación generalizada de los procedimientos en forma electrónica.

Con todo, es de advertir que algunas de sus previsiones no entrarán en vigor hasta el 1 de octubre de 2018; lo que se señalará oportunamente.

De forma resumida, ambas leyes exigen:

- 1.- Garantizar la tramitación electrónica de los procedimientos, lo que exige, de forma añadida a lo anteriormente descrito:
 - Revisar los procedimientos con vista a su uniformización y simplificación.
 - Facilitar en la Plataforma la gestión electrónica de los procedimientos incorporados al Catálogo, asumiendo que su implantación debe ser paulatina y ponderada en función de la complejidad y entidad de los procedimientos a incorporar.
- 2.- Garantizar la relación electrónica con los ciudadanos y las Administraciones, lo cual exige:
 - Determinar las condiciones de identificación y/o firma electrónica de unos y otros.
 - Posibilitar notificaciones y avisos electrónicos con PAS, PDI, estudiantes y los ciudadanos en general, sean personas físicas o jurídicas.
 - Posibilitar los pagos electrónicos.
 - Posibilitar la interoperabilidad con otras Administraciones Públicas.

Para la consecución de tales garantías, se hace necesario articular:

- La actualización de la Sede Electrónica, que incluya:
 - Un Catálogo de Procedimientos, previamente seleccionados conforme a los criterios descritos, que se engrosará de forma paulatina.
 - Una Carpeta Ciudadana (para permitir la consulta del estado de tramitación de los procedimientos y la obtención de certificados y copias).
- Un Registro Electrónico General, si bien su exigencia se pospone al 1 de octubre de 2018. El Registro debe ser perfectamente interoperable con otros registros públicos y debe contar con personal de apoyo para la ayuda de quienes acudan presencialmente ante el mismo por no estar obligados a relacionarse electrónicamente con la UCM, contemplando un Registro de Apoderamientos y un Registro de Funcionarios Habilitados.
- Una Política de Notificaciones Electrónicas.
- Una Política de Identificación y Firma Electrónica, que permita la actuación electrónica de ciudadanos y de la UCM, con plenas garantías de adecuación al ENI y al ENS.
- Una Política de Gestión Documental, que, a través del diseño del Expediente Electrónico y el Documento Electrónico, contemple todo el proceso de tramitación electrónica de los procedimientos hasta confluir en el depósito y custodia de la correspondiente documentación una vez finalizados en el Archivo Electrónico (si bien la exigencia legal de este último se pospone al 1 de octubre de 2018).

- Un Plan de Adecuación al Esquema Nacional de Interoperabilidad (ENI).
- Ejecución del Plan de Adecuación del Esquema Nacional de Seguridad (ENS).

B.- SUSCRIPCIÓN DEL ACUERDO CRUE-MINHAP

El 31 de agosto de 2016 CRUE firmó un convenio con el MINHAP que quedó abierto a la posible adhesión de cada Universidad. Una vez valorado su contenido por el Comité de Interoperabilidad e Impulso de la Administración Electrónica en su última reunión de 2 de diciembre de 2016, se decidió la conveniencia de su firma por parte de la UCM, en tanto en cuanto facilita el acceso a determinadas prestaciones y funcionalidades:

- **Plataforma de validación y firma electrónica @firma**, a través de la cual se puede verificar que un documento firmado digitalmente es auténtico y se obtienen una serie de herramientas relacionadas con la firma electrónica de documentos.
- **Sistema CI@ve**, a través del cual se simplifica la identificación y registro de usuarios y la firma electrónica centralizada.
- **Intermediación de datos entre Administraciones Públicas por medios electrónicos**, cuyo objetivo es reducir o evitar el manejo de certificados en papel mediante la consulta recíproca de datos con otras Administraciones.
- **Sistema de interconexión de Registros**, lo que permite la extensión de la propia red de registros y el envío y recepción de asuntos con otras Administraciones.
- **Intercambios de información a través del Portal de Comunidades Autónomas**
- **Dirección Electrónica Habilitada y Catálogo de Procedimientos del Servicio de Notificaciones Electrónicas**, para facilitar las notificaciones electrónicas a ciudadanos no miembros de la comunidad Complutense.
- **Red SARA**, que proporciona las “infraestructuras” para las comunicaciones electrónicas entre Administraciones Públicas.
- **Registro electrónico de apoderamientos**, a efectos de documentar de forma centralizada los supuestos de representación.
- **INSIDE y ARCHIVE** para la gestión de expedientes electrónicos, activos o en etapa de archivo, respectivamente.
- **Sistema de Información Administrativa (SIA)**, base de datos de fichas de procedimientos administrativos de una entidad, no necesariamente electrónicos.

Cabe destacar que alguno de los instrumentos enumerados, como Red SARA, @firma y SIA ya se vienen utilizando en la Universidad.

3.- LÍNEAS DE ACTUACIÓN propuestas

A.- LA NECESARIA PRIORIZACIÓN DE LAS LÍNEAS DE ACTUACIÓN ESTRUCTURALES

A la vista de todo lo anterior, son muchas las cuestiones que deben ser abordadas para la plena implantación de la Administración electrónica en la UCM, exigiendo:

- Cambios normativos, técnicos y organizativos de amplio alcance, incluyendo un cambio en los modos de proceder.
- Esfuerzos presupuestarios y de dotación y formación del personal.
- Acción coordinada para el diseño e implantación de todas las funcionalidades necesarias.

Los cambios que se requieren, muy profundos, deben ir orientados **prioritariamente** a la introducción de los instrumentos necesarios para la plena implantación de la Administración electrónica en todos los servicios y prestaciones de la Universidad. Esta estrategia GENERAL, de carácter ESTRUCTURAL, no ha de impedir posibilitar la introducción paulatina, desde un

primer momento, de concretos procedimientos y prestaciones electrónicos (como certificados de PAS, PDI y estudiantes o actas) en función de su viabilidad y utilidad para la comunidad universitaria, cuestión esta última que le corresponde valorar al Comité de Interoperabilidad y para el Impulso de la Administración Electrónica.

Así pues, cabe identificar las siguientes **LÍNEAS DE ACTUACIÓN ESTRUCTURAL imprescindibles para lograr funcionalidades horizontales:**

- Política de Identificación y Firma Electrónica
- Política de Notificaciones electrónicas, incluyendo avisos electrónicos
- Política de Gestión Documental, incluyendo el diseño del Expediente y del Documento Electrónico y la implantación del Archivo Electrónico
- Gestión económica electrónica, incluyendo las facilidades de pagos electrónicos y factura electrónica
- Política de contratación pública electrónica
- Diseño e Implantación del Esquema Nacional de Interoperabilidad
- Ejecución de la Implantación del Esquema Nacional de Seguridad

De estas LÍNEAS DE ACTUACIÓN se consideran prioritarias la definición de la Política de Gestión Documental y la de Identificación y Firma Electrónica.

B.- METODOLOGÍA Y ACCIONES A DESARROLLAR

El correcto desenvolvimiento del presente Plan a través de la ejecución de las LÍNEAS DE ACTUACIÓN descritas requiere:

- 1.- La acción de distintos órganos de gobierno dentro de su ámbito de competencias y, en particular:
 - El Vicerrectorado de Tecnologías de la Información, respecto de los desarrollos técnicos.
 - La Gerencia y el Vicerrectorado de Planificación y Gestión de Recursos, respecto de la gestión de personal y presupuestaria.
 - La Secretaría General, para el impulso y coordinación del proceso, con especial atención a los desarrollos normativos necesarios.
- 2.- La implicación de toda la comunidad universitaria, a través de sus centros y órganos, y, a título individual, de todo el PAS, el PDI y los estudiantes, si bien estos últimos estarán probablemente mejor dispuestos y preparados para el cambio.
- 3.- La adopción coordinada de medidas de tipo:
 - **Normativo:** Aprobación de normativa sobre Política de Gestión de Documentos Electrónicos, Notificaciones electrónicas, Comunicaciones electrónicas, Firma e identificación; Modificación de las normas vigentes para su adaptación a las Leyes 39 y 40/2015.
 - **Organizativo:** Replanteamiento de la composición, funciones y dependencia orgánica de la Dirección de Administración electrónica; Dotación de medios materiales y personales; Formación e información.
 - **Técnico:** Adaptación de la Sede al ENS; Elección y diseño de aplicaciones, hardware y software necesarios; Identificación e implantación de las soluciones técnicas necesarias.
 - **Procedimental y Documental:** Definición del Expediente y el Documento electrónicos; Análisis de procedimientos con vistas a su homologación y simplificación y a la identificación de los de introducción electrónica prioritaria.

Para garantizar la mayor coordinación en el diseño y tutela del proceso se entiende conveniente dotar del mayor protagonismo al Comité de Interoperabilidad e Impulso de la Administración Electrónica el cual, a través de la constitución de Grupos de Trabajo específicos, se ha de encargar de dar contenido a este proceso de apuesta por la plena aplicación de la Administración Electrónica en la UCM. Una vez concluido este período de transición, habrá de valorarse la conveniencia de revertir la configuración del Comité para volver a su configuración originaria como “Comisión de Administración Electrónica”, presidida por el Rector y con funciones de asesoramiento de todo el Consejo de Dirección.

Los Grupos de Trabajo propuestos, que reportarán a la Secretaría General y al Comité y, en último término, al Consejo de Gobierno, deben estar integrados, siempre y en todo caso, por el Asesor del Vicerrectorado de Tecnologías de la Información, con funciones de Supervisor del proceso; por la Dirección de Administración Electrónica y por un miembro designado por la Gerencia, y contarán con el asesoramiento, desde la perspectiva de la adaptación legal, de la Asesoría Jurídica de la UCM. Su función pasa por determinar en el sentido más amplio las necesidades y medidas de toda índole que es preciso adoptar en relación con cada uno de los ámbitos de actuación.

Se proponen los siguientes Grupos de Trabajo, bajo la dirección de los órganos que se detallan:

SECRETARÍA GENERAL

- Política de Identificación y Firma Electrónica
- Política de Notificaciones electrónicas, incluyendo avisos electrónicos, integrando el diseño del Registro Electrónico

ASESOR DEL VICERRECTOR DE TECNOLOGÍAS

- Política de Gestión Documental, incluyendo el diseño del Expediente y del Documento electrónico y la implantación del Archivo Electrónico.

VICERECTOR DE TECNOLOGÍAS

- Diseño e Implantación del Esquema Nacional de Interoperabilidad
- Ejecución de la Implantación del Esquema Nacional de Seguridad

VICERECTOR DE PLANIFICACIÓN ECONÓMICA Y GESTIÓN DE RECURSOS

- Política de contratación pública electrónica
- Gestión económica electrónica, incluyendo pagos y facturas electrónicas

GERENTE

- Políticas de formación y concienciación

C.- PLAN DE SEGUIMIENTO

Desde un punto de vista temporal, se propone que el Plan tenga una vigencia de dos años, bajo el siguiente PLAN DE SEGUIMIENTO:

- Cada tres meses, informe de los Responsables de Grupo de Trabajo ante el Comité de los avances conseguidos y valoración por el mismo, en ejercicio de sus competencias, de la viabilidad de introducir nuevas facilidades y procedimientos electrónicos.
- Cada seis meses, informe del Comité al Consejo de Gobierno sobre los avances conseguidos.

Al concluir el primer año, valoración del grado de cumplimiento del Plan por el Consejo de Gobierno para, en su caso, redefinir sus Líneas de actuación.

ANEXO NORMATIVO

NORMATIVA ESTATAL SOBRE ADMINISTRACIÓN ELECTRÓNICA

- El BOE publica un llamado Código de Administración Electrónica, que integra todas las normas estatales en la materia, y cuya última versión, de 3 de noviembre de 2016, puede consultarse en:

https://www.boe.es/legislacion/codigos/codigo.php?id=029_Codigo_de_AdministracionElectronica&modo=1

NORMATIVA COMPLUTENSE

- Reglamento por el que se Implantan Medios Electrónicos que facilitan el Acceso de los Ciudadanos a los Servicios Públicos de la Universidad Complutense de Madrid y se crea la Sede Electrónica:

Versión original, de 18 de octubre de 2010:

<http://www.ucm.es/data/cont/docs/33-2015-10-27-Res%20Rectoral%20de%2011%20de%20noviembre%20de%202010.pdf>

Versión vigente, con las modificaciones de 23 de abril de 2015:

<http://www.ucm.es/data/cont/docs/33-2015-09-10-Texto%20Consolidado%20Reglamento%20SEDE.pdf>

- Reglamento por el que se crea el Registro Electrónico de la UCM:
<http://www.ucm.es/data/cont/docs/33-2015-11-02-Reglamento%20Creaci%C3%B3n%20del%20Registro%20Electr%C3%B3nico.pdf>
- Normativa de tramitación de sugerencias y quejas:
<http://www.ucm.es/data/cont/docs/33-2015-11-02-Regulaci%C3%B3n%20tramitaci%C3%B3n%20sugerencias%20y%20quejas.pdf>
- Reglamento del Tablón Oficial de la UCM:
<http://pendientedemigracion.ucm.es/bouc/pdf/1383.pdf>
- Comité de Seguridad de la Información:
<http://pendientedemigracion.ucm.es/bouc/pdf/1970.pdf>

GLOSARIO

Archivo Electrónico: Sistema de almacenamiento por medios electrónicos de todos los documentos utilizados en actuaciones administrativas.

Carpeta Ciudadana: Espacio dentro de la Sede Electrónica en el que el ciudadano puede consultar información, realizar sus trámites y, en su caso, recibir sus notificaciones.

Esquema Nacional de Interoperabilidad: Conjunto de principios y directrices exigibles en el intercambio y conservación de la información electrónica por parte de las Administraciones Públicas.

Esquema Nacional de Seguridad: Conjunto de principios básicos y requisitos mínimos que establecen la política nacional de seguridad en la utilización de medios electrónicos con el objetivo de permitir una protección adecuada de la información.

Firma Electrónica: Conjunto de datos electrónicos que acompañan o están asociados a un documento electrónico con el objetivo de identificar al firmante, asegurar la integridad del documento en cuanto a su contenido y al hecho mismo de la firma.

Registro Electrónico: Sistema de registro por medios electrónicos de cualesquiera documentos dirigidos a la Administración.

Sede Electrónica: Sitio web ofrecido a los ciudadanos a los efectos de la realización de trámites electrónicos bajo parámetros de seguridad, autenticidad e identificación.

Sello electrónico: Sistema de firma electrónica que permite autenticar una actuación administrativa automatizada.

I.1.3. Vicerrectorado de Planificación Económica y Gestión de Recursos

Adopción, por parte de la Universidad Complutense de Madrid, del Protocolo de Acoso Laboral de la Administración General del Estado.

El Consejo de Gobierno de esta Universidad, en su reunión celebrada el día 20 de diciembre de 2016, se da por informado de la adopción por parte de la Universidad Complutense de Madrid del Protocolo de Acoso Laboral de la Administración General del Estado (BOE, n.º 130, de 1 de junio de 2011), de acceso en el siguiente enlace: <https://www.boe.es/boe/dias/2011/06/01/pdfs/BOE-A-2011-9529.pdf>

Protocolo para la prevención, detección y actuación ante situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo (sexista) y acoso por orientación sexual de identidad y expresión de género de la Universidad Complutense de Madrid.

Aprobado por la Mesa Sindical el 16 de diciembre de 2016 e informado el Consejo de Gobierno en su sesión de 20 de diciembre de 2016.

I. PREÁMBULO

Toda persona tiene derecho a ser tratada con dignidad y respeto a su intimidad y a su integridad física y moral. La UCM declara que el acoso sexual, el acoso por razón de sexo (también denominado acoso sexista), y el acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género son fenómenos que atentan gravemente contra la dignidad y el respeto de las personas, así como contra el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, independientemente de la forma de expresar su sexualidad y su género, por lo que resultan totalmente inaceptables y no deben ser toleradas en ninguna circunstancia. En consecuencia, la UCM se compromete a prevenir y detectar este tipo de prácticas en el entorno universitario y a garantizar la debida protección frente a las personas que las sufran.

El acoso sexual y el acoso sexista, al igual que las violencias machista y LGTBfóbicas entre otras, están íntimamente ligados a la igualdad de género, siendo dicho acoso, causa, y a su vez, efecto de desigualdad. El acoso sexual y el acoso por razón de sexo, orientación sexual o identidad y expresión de género resulta inaceptable, atentatorio contra la igualdad y dignidad entre las personas y genera efectos perjudiciales en la salud física y mental, la moral, la confianza y la autoestima de la persona que lo sufre, perjudicando además a su entorno más cercano, y al resto de la comunidad UCM.

La UCM asume la prevención del acoso sexual, sexista, por orientación sexual e identidad y expresión de género (hacia lesbianas, gays, bisexuales y trans), en el contexto de una acción general y proactiva de prevención, al objeto de identificar y promover factores que contribuyan a crear un entorno universitario exento de acoso. Todos los avances en materia de igualdad de género y diversidad en los distintos ámbitos de la vida universitaria contribuyen a prevenir estos tipos de acoso, a la par que, en la medida en que avanzamos en la prevención y erradicación de los mismos, avanzamos hacia una universidad y una sociedad más igualitaria e inclusiva.

En el Plan de Igualdad que la UCM aprueba en Febrero de 2015 se menciona la prevención y erradicación del acoso sexual y por razón de sexo, por orientación sexual e identidad de género, así como la protección de los derechos laborales o académicos de las víctimas de estas conductas, y propone la elaboración y puesta en marcha de un Protocolo en el ámbito de la UCM. El presente protocolo se fundamenta en un amplio marco normativo (véase Anexo II) y deberá aplicarse en coordinación con las actividades realizadas por la Unidad de Igualdad de Género de la UCM, por la Oficina de Diversidad Sexual e Identidad de Género, en el ejercicio de sus funciones, así como con los futuros Planes de Actuación de Género que se articulen con y para la comunidad universitaria.

Es por tanto objetivo del presente Protocolo establecer procedimientos de actuación que se apliquen al **estudio y prevención**, así como a la **solución rápida** de reclamaciones, quejas o denuncias relativas al acoso sexual o sexista, por orientación sexual o identidad y expresión de género, con las debidas garantías, dentro de la responsabilidad de actuación de la UCM como institución pública, y siempre como garantía añadida a las demás que proporciona el Ordenamiento Jurídico, sin que tengan carácter sustitutivo de las vías disciplinarias o judiciales aplicables a este tipo de conductas. Por lo tanto, el presente Protocolo pretende facilitar la puesta en marcha de medidas de prevención y protección necesarias frente a las consecuencias derivadas de las situaciones propiciatorias o constitutivas de acoso sexual, acoso sexista, por orientación sexual o identidad y expresión de género.

De conformidad con el artículo 62 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva entre Mujeres y Hombres, y siguiendo los principios de dicho artículo, se subrayan como elementos de este Protocolo:

- a) El compromiso de las administraciones y organismos públicos para prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. La UCM añade el acoso por orientación sexual e identidad y expresión de género, ya que éstos están íntimamente relacionadas con las desigualdades y discriminaciones de género.
- b) La instrucción, formación y sensibilización a todo el personal en su deber de respetar los valores de igualdad de nuestra universidad, así como la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, y la igualdad de trato entre hombres y mujeres, independientemente de su orientación sexual o identidad y expresión de género.
- c) El tratamiento reservado de las reclamaciones, quejas o denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso sexista, o por orientación sexual e identidad y expresión de género, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.
- d) La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia, así como de los diferentes recursos y servicios que contribuyan a la resolución de casos y se responsabilicen de tareas de estudio y prevención de los diferentes tipos de acoso.

La mencionada Ley Orgánica 3/2007, en su Título IV (El Principio de Igualdad en el Empleo Público), se ocupa del derecho al trabajo en igualdad de oportunidades y en él se incluye, entre los derechos laborales de los trabajadores y las trabajadoras, la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo. Es decir, enmarca el acoso en el ámbito laboral.

Sin embargo, el presente Protocolo pretende cubrir los derechos de todo/a trabajador/a en el ámbito universitario, pero además se extiende a todas las personas y colectivos de la comunidad universitaria (incluyendo estudiantes) y cubre todas las posibles situaciones y contextos de interacción entre todas las personas que integran la comunidad universitaria, yendo más allá del ámbito laboral. Por su parte la Ley 3/2016, de 22 de julio, de Protección Integral contra la LGTBifobia y la Discriminación por Razón de Orientación e Identidad Sexual en la Comunidad de Madrid establece en su artículo 1 que “Todas las personas LGTBI tendrán derecho a ser tratadas en condiciones de igualdad en cualquier ámbito de la vida, en particular, en las esferas civil, laboral, social, sanitaria, educativa, económica y cultural”. Además, la Ley 2/2016 de 29 de marzo de Identidad y Expresión de Género e Igualdad Social y

no Discriminación de la Comunidad de Madrid, en su artículo 22.2 establece que se “garantizará una protección adecuada a estudiantes, personal y docentes trans de las diferentes orientaciones sexuales e identidades de género contra todas las formas de exclusión social y violencia, incluyendo el acoso y el hostigamiento”, y en su artículo 23.1.c concreta que deberá existir un protocolo de atención educativa a la identidad de género “la prevención de actitudes o comportamientos homofóbicos, lesbofóbicos, bifóbicos o transfóbicos que impliquen prejuicios y discriminación por razón de orientación sexual, identidad o expresión de género en orden a una rápida detección y actuación ante situaciones discriminatorias y atentatorias contra la diversidad”.

El presente Protocolo se integra en el contexto de una acción general y proactiva de prevención, al objeto de identificar y promover factores que puedan contribuir a crear un entorno universitario exento de acoso. En este sentido, la promoción de la igualdad de género y el reconocimiento de la diversidad en los distintos ámbitos de la vida universitaria contribuye a prevenir los diferentes tipos de acoso, a la par que, en la medida en que avanzamos en la prevención y erradicación de los mismos, avanzamos hacia una universidad más igualitaria.

Todas las personas comprendidas en el ámbito de aplicación del presente Protocolo tienen derecho a utilizar este procedimiento con garantías de no ser objeto de intimidación ni de trato injusto, discriminatorio o desfavorable. Esta protección se extenderá a todas las personas que intervengan en dicho procedimiento.

La persona afectada por un comportamiento susceptible de ser constitutivo de acoso sexual o sexista, por orientación sexual o identidad y expresión de género en la UCM podrá presentar reclamación, queja o denuncia ante esta Universidad y tendrá derecho a obtener una respuesta ágil. Todas las personas implicadas en el procedimiento habrán de buscar de buena fe el esclarecimiento de los hechos objeto de reclamación, queja o denuncia.

Asimismo, cualquier persona de la comunidad universitaria que conozca la existencia de un presunto caso de acoso sexual, sexista, por orientación sexual o identidad y expresión de género en la UCM deberá comunicarlo a la mayor brevedad posible a través de alguno de los cauces señalados en el presente Protocolo. Es preciso destacar que, tanto la tolerancia de las conductas de acoso, como el encubrimiento de las mismas, si fueran conocidas, pueden tener efectos disciplinarios de acuerdo con la normativa vigente.

Finalmente, todas las personas que integran la comunidad universitaria de la UCM tendrán la responsabilidad de garantizar un entorno académico y laboral en el que se respete la dignidad y la igualdad de trato de todas las personas. El personal con responsabilidad en virtud de su cargo deberá tener especialmente encomendada la tarea de garantizar y prevenir que no se produzcan situaciones de ningún tipo de acoso dentro de su ámbito.

II. CUESTIONES GENERALES

2.1. Objeto del presente Protocolo

El objeto de este Protocolo es establecer procedimientos de actuación para la detección, prevención y protección frente al acoso sexual, acoso por razón de sexo o sexista, por orientación sexual o identidad y expresión de género que se apliquen a:

- a) La **prevención** de situaciones de acoso, principalmente a través de tres tipos de actuaciones: 1) acciones de difusión, información y comunicación; 2) acciones de formación y concienciación a la comunidad universitaria; y 3) estudios y diagnósticos sobre situaciones de acoso y sobre los riesgos de que éstos se produzcan.
- b) La **solución rápida** de las reclamaciones, quejas y denuncias relativas al acoso sexual y al acoso sexista, de orientación sexual o identidad y expresión de género, que serán tramitadas, y en su caso resueltas, con las debidas garantías, dentro de la responsabilidad de actuación de la UCM como institución pública y siempre como garantía añadida a las demás que proporcione el Ordenamiento Jurídico. Es, por ello, que el presente Protocolo pretende facilitar la puesta en marcha de las medidas de detección, prevención y protección necesarias frente a las consecuencias derivadas de las situaciones

propiciatorias o constitutivas de acoso sexual o de acoso sexista o por orientación sexual o identidad y expresión de género, garantizando la prontitud y confidencialidad en la tramitación de las denuncias y el establecimiento de medidas cautelares y complementarias oportunas, si fuese el caso.

A continuación se ofrecen las correspondientes definiciones de aplicación, aunque éstas se explicitan de forma más pormenorizada, con ejemplos, en el Anexo 1.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, define, en su Artículo 7, los conceptos de acoso sexual y acoso por razón de sexo en los siguientes términos:

1. “Sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal, a los efectos de esta Ley constituye **acoso sexual** cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.”
2. “Constituye **acoso por razón de sexo** cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.”
3. “Se considerarán en todo caso discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.”
4. “El condicionamiento de un derecho o de una expectativa de derecho a la aceptación de una situación constitutiva de acoso sexual o de acoso por razón de sexo se considerará también acto de discriminación por razón de sexo.”

Asimismo, se considerará **acoso por orientación sexual o por identidad y expresión de género** aquellos comportamientos que tengan el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y crear un entorno laboral o académico intimidatorio, degradante u ofensivo dirigidos contra una persona por su orientación sexual, por su identidad y expresión de género (por no reproducir las normas entendidas como normativas), tales como la lesbofobia, la homofobia, la bifobia, la transfobia y cualquier otro tipo de prejuicio sexogenérico².

Se considerará **acoso ambiental** aquella conducta que crea un entorno laboral o académico intimidatorio, hostil, o humillante para la persona o personas que son objeto de la misma. El acoso ambiental puede ser de naturaleza sexual o discriminatoria por razón de sexo, orientación sexual o identidad y expresión de género. Puede a su vez dirigirse a una única persona, en presencia o no de más personas, de forma verbal, gestual, física, o creando un ambiente intimidatorio que tenga el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, personas o colectivo.

Al igual que la LOIEHM destaca en su artículo 7.3, tal y como se ha expuesto anteriormente, que se consideran discriminatorios el acoso sexual y el acoso por razón de sexo (sexista), en el presente Protocolo se extiende dicha consideración de carácter discriminatorio al acoso por orientación sexual o identidad de género. En este sentido, conviene recalcar que la falta de intencionalidad por discriminar es irrelevante a la hora de dictaminar si un acto es discriminatorio o no, ya que lo fundamental en estos tipos de acoso es el impacto negativo de la repercusión que tiene dicho acto sobre el colectivo al que pertenece la persona afectada.

También hay que destacar que se trata de comportamientos y acciones no consentidas por la persona que los recibe. Se considerarán condiciones agravantes: el abuso de una situación de superioridad jerárquica, la reiteración de las conductas ofensivas después de que la víctima hubiera utilizado los procedimientos de solución, y la situación de especial vulnerabilidad de la persona afectada. En este sentido, también se tendrá en cuenta la posible interseccionalidad, valorando los diferentes ejes de desigualdad que pueden estar interactuando de manera

² La Ley de Identidad y Expresión de Género e Igualdad Social y no Discriminación de la Comunidad de Madrid, de 21 de marzo de 2016, en su artículo 1.9 establece que será “acoso discriminatorio cualquier comportamiento o conducta que por razones de orientación sexual, expresión o identidad de género o pertenencia a grupo familiar, se realice con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, ofensivo o segregado”

específica en cada caso, con la desigualdad de género: además de la orientación sexual e identidad y expresión de género, la edad, la etnicidad, la clase social, la diversidad funcional, las creencias religiosas, el aspecto físico, etc.

También se considerará que son especialmente frecuentes y graves las situaciones de acoso que se producen por razón del embarazo y la maternidad de las mujeres en todas las escalas profesionales y académicas. El acoso sexista o por razón de sexo en estos casos puede darse forzando o induciendo a la persona afectada a renunciar voluntariamente a su actividad académica o su puesto de trabajo, o a los derechos y los beneficios que le corresponden (por ejemplo, la reducción de jornada por atención a los hijos o hijas), exigiendo o presionando a la persona a “recuperar” las tareas docentes o administrativas no realizadas durante el permiso maternal, etc.

Según lo establecido en el artículo 9 de la L.O. 3/2007, también se considerará discriminación por razón de sexo cualquier trato adverso o efecto negativo que se produzca en una persona como consecuencia de la presentación por su parte de queja, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinado a impedir su discriminación por acoso sexual, acoso sexista, orientación sexual o identidad y expresión de género, o la de otra persona.

2.2. Ámbito de aplicación

El ámbito de aplicación de este Protocolo incluye el Personal Docente e Investigador (PDI), el Personal de Administración y Servicios (PAS) y el alumnado de la UCM, así como a cualquier persona que, aunque se encuentre bajo la dependencia jurídica de terceros, preste sus servicios en el ámbito de la UCM. Por tanto, se aplica a cualquier persona que preste en esta Universidad sus servicios sea cual sea el carácter o la naturaleza jurídica de su relación con la misma, incluido el personal becario en formación. Por lo tanto, se aplicará también al personal perteneciente a contratatas, subcontratatas o puesto a disposición por Empresas de Trabajo Temporal y a quienes estén relacionados con la UCM por un contrato de prestación de obra o servicio.

Este Protocolo se dará a conocer a las entidades colaboradoras en las que realicen sus prácticas académicas externas estudiantes UCM, con indicación de la necesidad de su cumplimiento estricto.

Cualquier persona que forme parte de la Comunidad Universitaria de la UCM deberá respetar la dignidad de estudiantes, plantilla y demás personas que presten servicios en esta universidad, evitando cometer conductas constitutivas de acoso sexual, sexista, por orientación sexual o identidad y expresión de género. Asimismo, cualquier persona incluida en el ámbito de aplicación del presente Protocolo puede plantear una reclamación, queja o denuncia a este respecto con arreglo al procedimiento previsto en el mismo.

2.3. Garantías

La utilización de este Protocolo no impide que cualquier persona comprendida en el ámbito de aplicación del mismo, pueda acudir en cualquier momento a la vía jurisdiccional para ejercer su derecho a la tutela judicial efectiva. Así, en cuanto se tenga conocimiento de la existencia de cualquier proceso judicial sobre el mismo asunto o de cualquier otro procedimiento administrativo, se suspenderá la aplicación del presente Protocolo.

Respecto a las garantías que debe cumplir el procedimiento deben señalarse las siguientes:

- **Diligencia y celeridad.** El procedimiento será ágil y rápido, ofrecerá credibilidad, transparencia y equidad. La investigación y la resolución sobre los hechos reclamados o denunciados deben 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.
- **Respeto y protección a las personas.** La UCM adoptará las medidas pertinentes para garantizar el derecho a la protección de la dignidad e intimidad de las personas afectadas, incluyendo a las personas presuntamente acosadas y acosadoras. Las actuaciones o diligencias deben realizarse con la mayor discreción, prudencia y con el

debido respeto a todas las personas implicadas, que en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo. Las personas implicadas podrán hacerse acompañar por alguien de su confianza o a ser asistidas legalmente a lo largo de todo el proceso, así como a estar informadas de la evolución de la denuncia.

- **Respeto a los derechos de las partes.** La investigación de la reclamación, queja o denuncia tiene que ser desarrollada con sensibilidad y respeto a los derechos de cada una de las partes afectadas. El Protocolo ha de garantizar, en todo caso, los derechos de todas las partes a su dignidad e intimidad, y el derecho de la persona reclamante a su integridad física y moral, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se derivan de una situación de acoso.
- **Imparcialidad y contradicción.** El procedimiento debe 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.
- **Confidencialidad y anonimato.** Las personas que intervengan en el procedimiento tienen obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva y no deben transmitir ni divulgar información sobre el contenido de las denuncias presentadas, resueltas o en proceso de investigación de las que tengan conocimiento. Por ello, desde el momento en que se formule la reclamación, queja o denuncia, las personas responsables de su tramitación asignarán unos códigos alfanuméricos identificativos u otros procedimientos análogos para identificar a las partes afectadas.
- **Sigilo.** Es el deber que tienen las personas implicadas en los procedimientos previstos en este Protocolo de mantener la debida discreción sobre los hechos que conozcan por razón de su cargo en el ejercicio de la investigación y evaluación de las reclamaciones, quejas y denuncias, sin que puedan hacer uso de la información obtenida para beneficio propio o de terceras personas, o en perjuicio del interés público.
- **Prohibición de represalias.** Se garantizará que en el ámbito de la institución no se produzcan represalias contra las personas que denuncien, testifiquen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan a cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismos o frente a terceras personas.
- **Protección y garantía de indemnidad.** Se asegurará que las personas reclamantes que consideren que han sido objeto de acoso, las que presten asistencia en cualquier momento del proceso de acuerdo con el presente Protocolo (por ejemplo, facilitando información), no sean objeto de intimidación, amenaza, violencia -sobre su persona, su familia o sobre sus bienes- trato injusto o desfavorable, persecución, discriminación o represalia de ningún tipo.
- **Salvaguarda de derechos en el desarrollo de la actividad académica o laboral.** Se protegerá a la persona reclamante desde el punto de vista de la seguridad y la salud laboral o académica y se intervendrá para impedir que continúen las presuntas situaciones de acoso y para establecer las medidas cautelares que se consideren adecuadas, teniendo en cuenta las posibles consecuencias tanto físicas como psicológicas que se deriven de esta situación y atendiendo especialmente a las circunstancias laborales o académicas de la persona denunciante. De esta manera, la UCM establecerá las medidas oportunas para garantizar la salvaguarda de los derechos de la persona denunciante y el desarrollo de su actividad laboral o académica.
- **Derechos de abstención y recusación.** Respecto de las posibles recusaciones o abstenciones de las personas nombradas para actuar a lo largo del procedimiento, se tendrá en cuenta lo previsto en la ley 30/92, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de la Administración Pública y del Procedimiento administrativo común.
- **Protección de datos.** Los datos de carácter personal que se generen en la aplicación de este Protocolo se registrarán por la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal.

III. MEDIDAS DE PREVENCIÓN

3.1. Acciones de difusión, información y comunicación

La UCM se compromete a difundir y a dar a conocer este Protocolo, una vez se apruebe en Consejo de Gobierno, a todas las personas incluidas en el ámbito subjetivo de aplicación, y a su difusión mediante su publicación en la página web de la Universidad y en cualesquiera otros medios de comunicación disponibles, de modo que toda la comunidad universitaria, así como las empresas, entidades e instituciones que colaboren con la Universidad lo conozcan y sepan el procedimiento de actuación.

Con el fin de facilitar dicho acceso a todas las personas que integran la comunidad universitaria, se elaborará un Plan de Comunicación para difundir el presente Protocolo. Entre otras acciones, y como parte de este Plan, se incorporarán y mantendrán en la página web de la UCM espacios dedicados a la difusión de información sobre la prevención de los diferentes tipos de acoso, con especial atención al momento de la aprobación del presente Protocolo, y posteriormente de manera periódica. Se elaborará asimismo una guía sencilla y clara que oriente respecto a los criterios de detección de las conductas constitutivas de estos tipos de acoso, y de los procedimientos a seguir en la comunicación y tramitación de las reclamaciones, quejas y denuncias en esta materia.

También se desarrollarán campañas informativas y de concienciación periódicas dirigidas al PDI, PAS, estudiantes, así como a entidades colaboradoras en las prácticas académicas externas y empresas contratistas para la difusión del presente Protocolo, de la guía prevista y, en general, de la política de tolerancia cero por parte de la UCM ante estas situaciones.

3.2. Acciones de formación y concienciación a la comunidad universitaria

La UCM se compromete a promover, a través de la Unidad de Igualdad de Género y de la Oficina de Diversidad Sexual e Identidad de Género, cursos y actividades formativas, de prevención, de concienciación y de buenas prácticas en relación con el acoso sexual, por razón de sexo, por orientación sexual e identidad y expresión de género.

Dichas acciones formativas irán dirigidas a los diferentes colectivos de la comunidad universitaria: PDI, PAS y estudiantes, además de terceras personas y empresas que presten sus servicios en la UCM, y se integrarán en los planes estratégicos de formación para la igualdad ofertados desde la Unidad de Igualdad de Género. Se ofertarán seminarios y cursos en materia de prevención, detección y eliminación del acoso sexual y sexista, por orientación sexual o identidad y expresión de género especialmente dirigidos a personas con responsabilidades y con gente a su cargo, con el objetivo principal de ayudarles a identificar situaciones de acoso y aquellos factores que puedan generar reclamaciones por acoso, así como a canalizar adecuadamente las posibles quejas en esta materia en sus equipos de trabajo.

Así mismo, la UCM se compromete a incluir y fomentar en todos los ámbitos académicos la formación, docencia e investigación en igualdad de género, diversidad sexual y no discriminación de forma transversal y a velar para que en todos los materiales educativos se eliminen los estereotipos sexistas o discriminatorios y para que fomenten los valores de la igualdad. En este sentido, vigilará que no puedan darse contenidos sexistas, lesbofóbicos, homófobos, bifóbicos o transfóbicos en planes de estudio, material de las asignaturas o discursos docentes en las aulas.

3.3. Estudios y diagnósticos sobre situaciones de acoso y los riesgos de que se produzcan

Uno de los problemas más acuciantes del acoso sexual, sexista o por razón de sexo, orientación sexual o identidad y expresión de género es que es son fenómenos que con frecuencia permanecen invisibilizados en el ámbito universitario. Esto se traduce en la necesidad de estudiar y conocer mejor dichos fenómenos y los riesgos de que se produzcan.

En este sentido, la UCM promoverá, a través de la actuación coordinada de la Unidad de Igualdad de Género y la Oficina de Diversidad Sexual e Identidad de Género, la realización y

difusión de estudios de carácter general sobre la presencia o incidencia de este tipo de conductas en la comunidad universitaria y las características que presenta, además de sobre percepciones y conocimiento de situaciones de acoso sexual, sexista, por orientación sexual o identidad y expresión de género por parte de dicha comunidad.

Igualmente se promoverán, en coordinación con la Unidad de Prevención de Riesgos Laborales, estudios que permitan la identificación de los factores psicosociales antecedentes de la aparición de esos tipos de acosos a través de métodos de evaluación de riesgos psicosociales, que permitan una prevención de carácter secundario, entre ellos: un adecuado diseño y aplicación de evaluación y control de los riesgos psicosociales; la inclusión de cuestionarios complementarios sobre acoso sexual, acoso sexista o por razón de sexo, orientación sexual e identidad y expresión de género en los protocolos de vigilancia de la salud; el establecimiento de un sistema de información, consulta y asesoramiento que salvaguarde el anonimato (correo electrónico, buzón, teléfono, etc.); o la implantación de una política de resolución de conflictos con los medios necesarios al efecto.

Además, se dispondrá anualmente de datos desagregados por sexo y género sobre casos e intervenciones de los diferentes casos de acoso. La publicación de estos datos se hará respetando en todo momento el anonimato de las personas implicadas y con la máxima profesionalidad.

IV. PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

4.1. Presentación de reclamaciones, quejas o denuncias

La presentación de reclamación, queja o denuncia puede realizarse por parte de:

- Toda persona incluida en el ámbito de aplicación del presente Protocolo, que se considere víctima de acoso sexual, por razón de sexo o por orientación sexual o identidad y expresión de género
- La representación del personal y del alumnado (incluyendo asociaciones o delegaciones de Estudiantes).
- Cualquiera otra persona que, siendo parte de la Comunidad Universitaria (entre ellos, dirección de Prevención de riesgos laborales, jefes de servicio, de unidad, direcciones de departamento, decanatos, etc.), tenga conocimiento de la existencia de una conducta de acoso sexual o sexista en el ámbito de la UCM.

Cuando se trate de reclamación, queja o denuncia presentada por una tercera persona, o cuando se tenga conocimiento de los hechos de oficio por la Unidad de Igualdad de Género o por la Oficina de Diversidad Sexual e Identidad de Género, la presunta víctima deberá ser informada con prontitud para que ratifique por escrito la reclamación o denuncia para poder intervenir conforme al presente Protocolo. De no mediar esta, se podrá actuar de forma preventiva.

Las reclamaciones, quejas o denuncias podrán formularse ante la Unidad de Igualdad de Género de la UCM, a la atención de su Director/a, que será la encargada de coordinar el procedimiento.

La reclamación, queja o denuncia podrá ser presentada de manera escrita o verbal. En el caso de que sea verbal, esta se recogerá en acta que será firmada por la persona reclamante y quien recoja dicha reclamación, queja o denuncia.

4.2. Peritaje

Una vez tramitada la reclamación, queja o denuncia, la Unidad de Igualdad de Género ordenará la práctica de una información reservada con el nombramiento de la persona que efectuará el peritaje. A estos efectos, se garantizará el deseo de la presunta víctima de que el peritaje sea realizado por una persona del mismo sexo.

La UCM dispondrá de una relación de profesionales de dentro y fuera de la comunidad universitaria que podrán realizar la función de peritaje. Las personas que formen parte de esta lista deberán contar con formación acreditada en género y diversidades sexogenéricas.

Previamente se hará una convocatoria abierta, que se actualizará periódicamente, para recabar personal dispuesto a realizar estos tipos de peritaje. No obstante, la Unidad de Igualdad de Género organizará, con el apoyo de la Oficina de Diversidad Sexual e Identidad de género, un seminario de formación para las personas incluidas en la lista.

La comunidad universitaria y cualquier personal que preste servicio en la UCM tendrán la obligación de colaborar en la actuación del peritaje a lo largo de todo el proceso de investigación. Se podrá requerir especialmente la colaboración de la Unidad de Igualdad de Género, la Oficina de Diversidad Sexual e Identidad de Género y la Unidad de Prevención de Riesgos Laborales para que aporten sugerencias en función de sus respectivos ámbitos de competencias. Las previsiones en materia de abstención y recusación previstas con carácter general en los artículos 28 y 29 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de régimen jurídico de las administraciones públicas y del procedimiento administrativo común, serán aplicables a las personas especialistas en estos peritajes.

A la persona que efectúe el peritaje le corresponde realizar su actuación tomando declaraciones escritas de las partes (incluidos otros informes periciales u otra documentación que éstas deseen aportar), y si procede y lo estimase necesario, de testigos u otro personal de interés, si lo hubiere a este respecto. Asimismo, podrá invitar a participar a otras personas expertas, realizar audiencias o solicitar informes, teniendo en cuenta el respeto a la privacidad, sin olvidar los costes emocionales y riesgos académicos, profesionales o de otro tipo sobre las personas implicadas. Llevará a cabo un examen exhaustivo de la información recibida y elevará un informe a la Comisión contra el Acoso Sexual, Acoso Sexista, por razón de Orientación Sexual o Identidad y Expresión de Género, a la que se refiere el apartado siguiente, concluyendo con la existencia o no de conducta de acoso, y recomendando asimismo las medidas necesarias para poner fin a la situación de acoso y, en su caso, la adopción de medidas cautelares si no hubiesen sido adoptadas hasta ese momento.

La persona experta que realice el peritaje contará tanto con el apoyo técnico de la Inspección de Servicios, como con el de la Unidad de Igualdad de Género.

4.3. Comisión contra el Acoso Sexual, Acoso Sexista, por razón de Orientación Sexual o Identidad y Expresión de Género

La composición de la Comisión contra el Acoso Sexual, Acoso Sexista, por razón de Orientación Sexual o Identidad y Expresión de Género (a partir de ahora la Comisión) se atenderá al principio de representación equilibrada (Disposición adicional 1ª, L.O. 3/2007 de 22 de marzo). La Comisión tendrá carácter de órgano colegiado y estará formada por:

- Director/a la Unidad de Igualdad de Género, que ostentará la Presidencia y convocará a los integrantes según el caso y las personas afectadas.
- Vicerrector/a de Estudiantes (si alguna de las personas afectadas es estudiante).
- Vicerrector/a de Política Académica y Profesorado (si alguna de las personas afectadas es PDI).
- Gerente (si alguna de las personas afectadas es PAS).
- Responsable universitario del área afectada en su caso (por ejemplo, Delegación del Rector para la Formación Permanente, Prácticas Externas y Empleabilidad si se trata de prácticas externas; Vicerrectorado de Extensión, Cultura y Deportes si se trata de actividades deportivas, Gerencia en el caso de contrataciones, etc.).
- Responsable de la Oficina de Diversidad Sexual e Identidad de Género (en caso de mediar presunto acoso por orientación, identidad o expresión de género).
- Representante del PDI (si alguna de las personas afectadas es PDI).
- Representante del PAS (si alguna de las personas afectadas es PAS).
- Representante de estudiantes (si alguna de las personas afectadas es estudiante).
- Persona Experta encargada del Peritaje (con voz y sin voto).

Los miembros representantes del PDI, PAS y estudiantes serán designados a propuesta de los representantes sindicales en Mesa Sindical, en los casos de PAS y PDI, y de la Delegación Central de Estudiantes en su caso. Se elegirán también suplentes simultáneamente a la designación de las personas titulares. Serán nombrados por el Rector o la Rectora, y la duración de su mandato será de cuatro años (dos años para estudiantes), salvo que dejen de pertenecer al colectivo que representan, en cuyo caso se procederá a cubrir la vacante con el suplente correspondiente. En el caso de que también haya cursado baja el suplente se procederá a la inmediata sustitución. Podrán ser renovados por un mandato inmediatamente consecutivo.

Las personas integrantes de esta Comisión deberán poseer una formación suficiente y acreditada en temas relacionados con la discriminación por razón de género, orientación sexual o identidad y expresión de género, y en especial sobre violencia de género en el trabajo, o deberán adquirirla mediante un curso de formación ofrecido por la Unidad de Igualdad de Género, en coordinación con la Oficina de Diversidad Sexual e Identidad de Género.

La Comisión ejercerá sus funciones con independencia, y no dependerá de órgano de gobierno alguno. Asimismo, la Comisión será informada puntualmente de las resoluciones posteriores tomadas por el/la Rector/a y, en su caso, la Inspección de Servicios.

4.4. Prueba, asesoramiento, apoyo y medidas cautelares

En aplicación de los criterios establecidos por el artículo 13 en relación con el 12 de la LOIEMNH 3/2007 respecto de los procesos judiciales relativos a la defensa de la igualdad entre hombres y mujeres, en los procedimientos administrativos en los que las alegaciones de la parte actora se fundamenten en actuaciones discriminatorias, por razón de sexo, corresponderá a la persona demandada probar la ausencia de discriminación en las medidas adoptadas y su proporcionalidad, salvo en aquellos casos en los que el procedimiento pueda dar lugar a la exigencia de responsabilidad disciplinaria. A la parte reclamante le corresponde, previamente, aportar los indicios necesarios de acoso desencadenantes de la inversión de la carga probatoria.

Asimismo, según lo establecido en el artículo 48 de la Ley de Identidad y Expresión de Género e Igualdad Social y no Discriminación de la Comunidad de Madrid, de 21 de marzo de 2016, “en los procesos autonómicos, cuando el interesado aporte hechos o indicios razonables, fundamentados y probados por cualquier medio de prueba admitido en derecho, de haber sufrido discriminación por razón de identidad o expresión de género, corresponde a aquel a quien se atribuye la conducta discriminatoria, la aportación de justificación probada, objetiva y razonable de las medidas adoptadas”.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el punto anterior, la UCM, a través de la Unidad de Igualdad de Género, y la Oficina de Diversidad Sexual e Identidad de Género, podrá asesorar y apoyar a las partes involucradas sobre sus derechos y las distintas formas de actuación posible.

Si en el curso del procedimiento hay circunstancias concretas que así lo aconsejen, se podrán adoptar las medidas cautelares y complementarias que legalmente fueran procedentes, entre las que pueden encontrarse atención médica, psicológica o social, a través de medios propios de la Universidad o a través de recursos externos.

4.5. Órganos encargados y plazos³ en la aplicación de este Protocolo

Los órganos encargados de aplicar este Protocolo serán la Unidad de Igualdad de Género de la UCM y la Comisión contra el Acoso Sexual, Acoso Sexista, por razón de Orientación Sexual o Identidad y Expresión de Género, con el informe y asesoramiento realizado por la persona experta que realice el peritaje.

Una vez recibida la reclamación, queja o denuncia por parte de la Dirección de la Unidad de Igualdad de Género, ésta designará, en un plazo no superior a siete días, a una persona experta que realizará un peritaje y un informe que será presentado, en un plazo no superior a veintiún días, a la Comisión. Dicha Comisión, que será convocada en un plazo no superior a

³ Los plazos a los que hace referencia esta sección se ajustarán al calendario lectivo de la UCM.

un mes de presentada la reclamación, queja o denuncia, y oído el informe de la persona que haya realizado el peritaje, elevará al Rector o Rectora un informe concluyendo con la existencia o no de conducta de acoso sexual, sexista, por orientación sexual o identidad y expresión de género, proponiendo asimismo las medidas necesarias para poner fin a la situación de acoso y, en su caso, la adopción de medidas preventivas o cautelares si no hubiesen sido adoptadas hasta ese momento. El informe de la Comisión deberá presentarse al Rector/a en un plazo no superior a catorce días desde que se reúna para tratar el caso objeto de la reclamación, queja o denuncia. El Rector o Rectora podrá archivar la reclamación, queja o denuncia formulada o incoar el oportuno expediente disciplinario, a través de la Inspección de Servicios.

Sin perjuicio de lo anterior, y en función del contenido del peritaje y del informe de la Comisión, se podrán implementar las recomendaciones que aquéllos contuvieren, a cuyos efectos podrán ser órganos asesores la Unidad de Igualdad de Género, la Oficina de Diversidad Sexual e Identidad de Género, la Unidad de Prevención de Riesgos Laborales, y el Comité de Seguridad y Salud. Asimismo en la aplicación de las medidas preventivas establecidas, se contará con los servicios y recursos existentes en la UCM, entre otros, el Instituto de Mediación y Gestión de Conflictos (IMEDIA) y la Unidad Clínica de Psicología.

Cuando se incoe expediente disciplinario se procurará que el nombramiento de instructor o instructora recaiga en una persona especialista en materia de acoso sexual o por razón de sexo, orientación sexual o identidad y expresión de género, y con acreditada pericia en estudios de género avalada por la Unidad de Igualdad de Género.

Si de las actuaciones llevadas a cabo con carácter previo a la apertura del expediente disciplinario o, incluso, en el transcurso del mismo, se llegase a la conclusión de que hay indicios suficientes de conductas constitutivas de delito, el Rector o Rectora cursará la correspondiente denuncia ante el órgano jurisdiccional pertinente.

4.6. Resumen del procedimiento

1. Presentación de reclamación, queja o denuncia ante la Unidad de Igualdad de Género (UIG).
2. En un plazo no superior a siete días, designación por parte de la Dirección de la UIG de la persona experta que realizará el peritaje, quien dispone de veintiún días para la realización del informe.
3. En un plazo no superior a un mes desde la presentación de la reclamación, queja o denuncia, la Dirección de la UIG convoca la Comisión, que debe presentar su informe al Rector o Rectora en un plazo no superior a 14 días desde su celebración.
4. El Rector o Rectora establece medidas preventivas, archiva reclamación, queja o denuncia o incoa el oportuno expediente disciplinario, a través de la Inspección de Servicios.

V. EVALUACIÓN Y REVISIÓN DEL PROTOCOLO

La Unidad de Igualdad de Género y la Comisión realizarán el control y seguimiento de la aplicación de este Protocolo con la finalidad de comprobar su efectivo funcionamiento y real eficacia en la detección y eliminación de las situaciones de acoso sexual, acoso sexista o por razón de sexo, por orientación sexual o por identidad y expresión de género en su ámbito de aplicación. Si se detectaran fallos de aplicación que le restasen efectividad en la consecución de su objetivo, la Unidad de Igualdad de Género y la Comisión propondrán su modificación siguiendo los trámites oportunos. Asimismo, realizarán un informe anual de seguimiento que podrá incluir propuestas de mejora y que será presentado al Consejo de Gobierno, al Claustro y a la Mesa Sindical de la UCM.

En el plazo máximo de dos años a partir de la aprobación de este Protocolo, la Unidad de Igualdad de Género, que deberá contar con la aprobación de la Comisión, encargará un estudio de evaluación sobre el diseño, el proceso de puesta en práctica e implantación y los primeros resultados de este Protocolo. Dicho estudio será la base para la revisión del Protocolo a los dos años de funcionamiento.

ANEXO I: DEFINICIONES, CLASIFICACIONES ORIENTATIVAS Y EJEMPLOS

Cualquier intento de acotamiento de un listado cerrado de posibles conductas constitutivas de acoso sexual, sexista o acoso por orientación sexual o identidad y expresión de género constituye una tarea estéril si bien tanto la doctrina científica como la doctrina judicial han dado en establecer ciertas categorías específicas del acoso sexual (como el acoso sexual *quid pro quo* también conocido como “chantaje sexual”, y el “acoso sexual ambiental”) que deben ser bien conocidas y reconocidas por quienes deban llevar a cabo cualquier actuación preventiva o intervención correctora (Protocolo ULL, 2014, p.22). Los comportamientos constitutivos de acoso sexual, acoso sexista, acoso por orientación sexual o identidad y expresión de género pueden ser de diferente índole y conviene dejar abierta la posibilidad de nuevas definiciones y conceptos. Es importante señalar, a diferencia del acoso laboral, que estos tipos de acoso no necesitan ocurrir de manera reiterada para constituir una conducta acosadora. De manera orientativa podemos definir los diferentes tipos de acoso que contempla el presente protocolo como:

- **Acoso sexual**⁴

Cualquier comportamiento, verbal, no verbal o físico, de naturaleza sexual y no deseado por la persona que los recibe que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la integridad física o psicológica de una persona. “Asimismo, es fundamental destacar, en el caso del acoso heterosexual contra las mujeres, que es el mayoritario, se considera que además de afrentar a la dignidad es discriminatorio por razón de sexo (destacando la sexualización de las mujeres como uno de los instrumentos e indicadores de la desigualdad de género), y se cataloga el acoso sexual como violencia de género” (Protocolo ULL, 2014, p.22).

Las siguientes conductas, entre otras, pueden constituir acoso sexual:

- Contacto físico deliberado, no solicitado e innecesario tales como tocamientos, roces, palmadas o pellizcos.
- Comentarios y observaciones insinuantes y comprometedoras acerca de la apariencia u aspecto.
- Miradas o gestos de carácter sexual que incomoden.
- Chistes de carácter sexual dirigido directamente a una persona.

En el caso del **chantaje sexual**, también conocido como “acoso sexual *quid pro quo*”, la persona acosadora tiene que ocupar un puesto superior jerárquico o que sus decisiones puedan tener efectos sobre el empleo o las condiciones de trabajo o estudio de la persona acosada. Entre otros, son susceptibles de constituir acoso sexual por chantaje sexual o *quid pro quo* los siguientes comportamientos:

- Ofrecimiento o insinuación de recibir algún tipo de recompensa por someterse a ciertos requerimientos sexuales.
- Ofrecimiento o insinuación de recibir algún tipo de represalia si no se accede a cooperar a ciertos requerimientos sexuales.

El **acoso sexual ambiental** es aquella conducta o comportamiento que crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo para la persona que es objeto del mismo (Protocolo ULL, 2014, p.22-23). A diferencia del chantaje sexual, no existe una condición directa entre el requerimiento sexual y la condición superior jerárquica o una posición que pueda tener efectos laborales o académicos negativos sobre la persona acosada. En el acoso sexual ambiental podemos distinguir dos tipos: *acoso sexual por ambiente sexista* (en el que los

⁴ El apartado sobre el acoso sexual está inspirado en la definición del mismo que aparece en el Protocolo para la detección, prevención y actuación en los supuestos de acoso sexual y de acoso sexista de la Universidad de La Laguna:

<http://www.igualdad.ull.es/archivos/documentacion/PROTOCOLO%20ACTUACION%20C3%93N%20ACOSO%20SEXUAL%20Y%20SEXISTA%20ULL.pdf>

favores sexuales no son un objetivo pero se dan comportamientos que implican actitudes hostiles, ofensivas y sexistas) y el *acoso por atención sexual indeseada* (donde la persona acosada recibe una atención sexual indeseada y no correspondida de forma personalizada e invasiva).

Las siguientes conductas, entre otras, pueden constituir acoso sexual por ambiente sexista:

- Chistes y bromas que resulten ofensivas.
- Mostrar material que resulte humillante u ofensivo por su carácter sexista.

Entre otras, pueden constituir acoso sexual por atención sexual indeseada las siguientes conductas:

- Invitaciones reiteradas a iniciar una relación sexual a pesar del rechazo manifiesto.
- Contacto físico deliberado, no solicitado e innecesario tales como tocamientos, roces, palmadas o pellizcos.
- Miradas o gestos lascivos que incomoden, especial atención o amabilidad hacia una persona que detecta, detrás de dicho trato especial, un interés sexual que no desea corresponder.

- **Acoso sexista o por razón de sexo**

El acoso por razón de sexo, también denominado acoso sexista, se define como “cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo” (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres prohíbe el acoso sexual y acoso por razón de sexo).

Constituyen algunos ejemplos de este, los siguientes⁵:

A) Acoso sexista verbal.

- Asignar tareas sin sentido o imposibles de lograr (plazos irracionales) a una persona en función de su sexo.
- Asignar una persona a un lugar de trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad o categoría profesional, únicamente por su sexo.
- Ignorar aportaciones, comentarios o acciones (excluir, no tomar en serio).
- Utilizar humor sexista.
- Ridiculizar, menospreciar las capacidades, habilidades y el potencial intelectual de las personas por razón de su sexo.
- Ridiculizar a las personas que asumen tareas que tradicionalmente ha asumido el otro sexo (por ejemplo, enfermeros o soldadoras).
- Denegar permisos a los cuales tiene derecho una persona, de forma arbitraria y por razón de su sexo.
- Despreciar el trabajo realizado por personas de un sexo determinado.
- Utilizar formas denigrantes de dirigirse a personas de un determinado sexo.

B) Acoso sexista no verbal.

- Utilizar gestos que produzcan un ambiente intimidatorio.
- Sabotear el trabajo o impedir –deliberadamente– el acceso a los medios adecuados para realizarlo (información, documentos, equipamiento).

⁵ Referencias recogidas de: “*El acoso sexual a las mujeres en el ámbito laboral: resumen de resultados*”. Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. (Abril 2006).

- Ejecutar conductas discriminatorias por el hecho de ser una mujer o un hombre.

C) Acoso sexista físico.

- Provocar acercamientos.
- Arrinconar, buscar deliberadamente quedarse a solas con la persona de forma innecesaria para intimidar.
- Realizar un acercamiento físico excesivo.
- Llegar a la fuerza física para mostrar la superioridad de un sexo sobre otro.

- **Acoso por orientación sexual**

Toda conducta, u otras acciones, contra una persona por su orientación sexual que pueda considerarse ofensivo, humillante, violento, intimidatorio, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno discriminatorio.

A título de ejemplo, pueden evidenciar la existencia de una conducta de acoso por orientación sexual los comportamientos y las acciones siguientes:

- Tener conductas discriminatorias por razón de su orientación sexual.
- Dirigirse con maneras ofensivas a la persona.
- Ridiculizar a la persona en relación a su orientación sexual.
- Utilizar humor homófobo, lesbófobo o bífobo.
- Menospreciar el trabajo que se ha hecho con razón de su orientación sexual.
- Ignorar aportaciones, comentarios o acciones (excluir, no tomar en serio).
- El trato desigual basado en la homosexualidad, bisexualidad o identidad de género o la percepción de estas.

- **Acoso por expresión o identidad de género**

Cualquier comportamiento o conducta que por razones de expresión o identidad de género se realice con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, ofensivo o segregado.

Ejemplos de conductas:

- Negarse a nombrar a una persona trans como requiere o utilizar deliberadamente artículos o pronombres no correspondientes al género con el que se identifique
- Expulsar y/o cuestionar a las personas con expresiones o identidades de género no normativas por estar en un baño/vestuario determinado
- Menospreciar las capacidades, las habilidades y el potencial intelectual de la persona en relación a expresión o identidad de género.
- Utilizar humor tránsfobo o intérfobo.
- Ignorar o excluir aportaciones, comentarios o acciones por razón de su expresión o identidad de género.

ANEXO II: NORMATIVA BÁSICA DE REFERENCIA

El *Protocolo para la Prevención, Detección y Actuación ante Situaciones de Acoso Sexual, Acoso por Razón de Sexo (Sexista) y Acoso por Orientación Sexual e Identidad y Expresión de Género de la Universidad Complutense de Madrid* se fundamenta en el marco normativo vigente en materia de igualdad, no discriminación y prevención del acoso por razón de sexo y género. En este aspecto, y en coherencia con la pirámide normativa, destacamos

primeramente los principios recogidos en la Constitución Española, como norma suprema del ordenamiento jurídico español. A continuación, se expone la normativa internacional y europea de referencia, seguida de la legislación del Estado Español y, por último, la normativa de la Comunidad Autónoma de Madrid.

- **Constitución Española.**

- **Artículo 14** “Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”.
- **Artículo 15** “Todos tienen derecho a la vida y a la integridad física y moral, sin que, en ningún caso, puedan ser sometidos a tortura ni a penas o a tratos inhumanos o degradantes. Queda abolida la pena de muerte, salvo lo que puedan disponer las leyes penales militares para tiempos de guerra”.
- **Artículo 9.2** “Corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social”.

- **Normativa Internacional.**

- **Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (1967).**
- **Convención para la Eliminación de Todas las formas de Discriminación contra la Mujer (1979).** Establece el principio de la “No discriminación” y reclama todos los derechos y libertades de las personas, destacando en los *Artículos 10 y 11*, la referencia a la igualdad de derechos entre mujeres y hombres en el ámbito estudiantil y el trabajo. Además, se crea el **Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer**, cuya función es vigilar la adecuada aplicación de la Convención por los Estados que la han suscrito, entre los que se encuentra España.
- **Conferencias Mundiales sobre la Mujer (México, 1975; Copenhague, 1980; Nairobi, 1985; Pekín, 1995,** donde se han establecido las dos estrategias fundamentales para el desarrollo eficaz de las políticas de igualdad de mujeres y hombres, la transversalidad de género y la representación equilibrada).
- **Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer (1993),** en la que se especifican tanto los actos considerados de violencia contra las mujeres, como los marcos donde se ejerce; considerando entre estos el acoso en el entorno laboral.

- **Normativa Comunitaria.**

- **Tratado de Amsterdam (1997),** que modifica el *Tratado de Roma (1957)* incluyendo una referencia específica a la igualdad entre el hombre y la mujer como misión de la Comunidad e incorpora el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad, que deberá inspirar todas las acciones y políticas comunitarias.
- **Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2000).**

CAPÍTULO III – IGUALDAD

- **Artículo 20. Igualdad ante la ley.**

Todas las personas son iguales ante la ley.

- **Artículo 21. No discriminación.**

1. Se prohíbe toda discriminación, y en particular la ejercida por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia

a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual.

2. Se prohíbe toda discriminación por razón de nacionalidad en el ámbito de aplicación del Tratado constitutivo de la Comunidad Europea y del Tratado de la Unión Europea y sin perjuicio de las disposiciones particulares de dichos Tratados.

- **Artículo 22. Diversidad cultural, religiosa y lingüística.**

La Unión respeta la diversidad cultural, religiosa y lingüística.

- **Artículo 23. Igualdad entre hombres y mujeres.**

La igualdad entre hombres y mujeres será garantizada en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución. El principio de igualdad no impide el mantenimiento o la adopción de medidas que ofrezcan ventajas concretas en favor del sexo menos representado.

- **Artículo 24. Derechos del menor.**

1. Los menores tienen derecho a la protección y a los cuidados necesarios para su bienestar. Podrán expresar su opinión libremente. Ésta será tomada en cuenta en relación con los asuntos que les afecten, en función de su edad y de su madurez.
2. En todos los actos relativos a los menores llevados a cabo por autoridades públicas o instituciones privadas, el interés superior del menor constituirá una consideración primordial.
3. Todo menor tiene derecho a mantener de forma periódica relaciones personales y contactos directos con su padre y con su madre, salvo si son contrarios a sus intereses.

- **Artículo 25. Derechos de las personas mayores.**

La Unión reconoce y respeta el derecho de las personas mayores a llevar una vida digna e independiente y a participar en la vida social y cultural.

- **Artículo 26. Integración de las personas discapacitadas.**

La Unión reconoce y respeta el derecho de las personas discapacitadas a beneficiarse de medidas que garanticen su autonomía, su integración social y profesional y su participación en la vida de la comunidad.

- **Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de setiembre de 2002**, que modifica la Directiva del Consejo 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en la ocupación, formación y promoción profesionales, y a las condiciones laborales. En su Artículo 2, se define el acoso y prohíbe este tipo de conductas.
- **Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006**, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición).

• **Normativa nacional.**

- **Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad.**

- **Artículo 18.**

Las Administraciones Públicas, a través de sus Servicios de Salud y de los Órganos competentes en cada caso, desarrollarán las siguientes actuaciones:

1. Adopción sistemática de acciones para la educación sanitaria como elemento primordial para la mejora de la salud individual y comunitaria, comprendiendo la educación diferenciada sobre los riesgos, características y necesidades de mujeres y hombres, y la formación contra la discriminación de las mujeres.

2. La atención primaria integral de la salud, incluyendo, además de las acciones curativas y rehabilitadoras, las que tiendan a la promoción de la salud y a la prevención de la enfermedad del individuo y de la comunidad.
3. La asistencia sanitaria especializada, que incluye la asistencia domiciliaria, la hospitalización y la rehabilitación.
4. La prestación de los productos terapéuticos precisos, atendiendo a las necesidades diferenciadas de mujeres y hombres.
5. Los programas de atención a grupos de población de mayor riesgo y programas específicos de protección frente a factores de riesgo, así como los programas de prevención de las deficiencias, tanto congénitas como adquiridas.
6. La promoción y la mejora de los sistemas de saneamiento, abastecimiento de aguas, eliminación y tratamiento de residuos líquidos y sólidos; la promoción y mejora de los sistemas de saneamiento y control del aire, con especial atención a la contaminación atmosférica; la vigilancia sanitaria y adecuación a la salud del medio ambiente en todos los ámbitos de la vida, incluyendo la vivienda.
7. Los programas de orientación en el campo de la planificación familiar y la prestación de los servicios correspondientes.
8. La promoción y mejora de la salud mental.
- 9. La protección, promoción y mejora de la salud laboral, con especial atención al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.**
10. El control sanitario y la prevención de los riesgos para la salud derivados de los productos alimentarios, incluyendo la mejora de sus cualidades nutritivas.
11. El control sanitario de los productos farmacéuticos, otros productos y elementos de utilización terapéutica, diagnóstica y auxiliar y de aquellos otros que, afectando al organismo humano, puedan suponer un riesgo para la salud de las personas.
12. Promoción y mejora de las actividades de Veterinaria de Salud Pública, sobre todo en las áreas de la higiene alimentaria, en mataderos e industrias de su competencia, y en la armonización funcional que exige la prevención y lucha contra la zoonosis.
13. La difusión de la información epidemiológica general y específica para fomentar el conocimiento detallado de los problemas de salud.
14. La mejora y adecuación de las necesidades de formación del personal al servicio de la organización sanitaria, incluyendo actuaciones formativas dirigidas a garantizar su capacidad para detectar, prevenir y tratar la violencia de género.
15. El fomento de la investigación científica en el campo específico de los problemas de salud, atendiendo a las diferencias entre mujeres y hombres.
16. El control y mejora de la calidad de la asistencia sanitaria en todos sus niveles.
17. El tratamiento de los datos contenidos en registros, encuestas, estadísticas u otros sistemas de información médica para permitir el análisis de género, incluyendo, siempre que sea posible, su desagregación por sexo.
18. La promoción, extensión y mejora de los sistemas de detección precoz de discapacidades y de los servicios destinados a prevenir y reducir al máximo la aparición de nuevas discapacidades o la intensificación de las preexistentes.

- **Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.**
- **Artículo 4. Derechos laborales.**
 1. Los trabajadores tienen como derechos básicos, con el contenido y alcance que para cada uno de los mismos disponga su específica normativa, los de:
 - a. Trabajo y libre elección de profesión u oficio.
 - b. Libre sindicación.
 - c. Negociación colectiva.
 - d. Adopción de medidas de conflicto colectivo.
 - e. Huelga.
 - f. Reunión.
 - g. Participación en la empresa.
 2. En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho:
 - a. A la ocupación efectiva.
 - b. A la promoción y formación profesional en el trabajo.
 - c. A no ser discriminados para el empleo, o una vez empleados, por razones de sexo, estado civil, por la edad dentro de los límites marcados por esta Ley, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua, dentro del Estado español.

Tampoco podrán ser discriminados por razón de disminuciones físicas, psíquicas y sensoriales, siempre que se hallasen en condiciones de aptitud para desempeñar el trabajo o empleo de que se trate.
 - d. A su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene.
 - e. Al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.
 - f. A la percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida.
 - g. Al ejercicio individual de las acciones derivadas de su contrato de trabajo.
 - h. A cuantos otros se deriven específicamente del contrato de trabajo.
- **Artículo 54. Despido disciplinario.**
 1. El contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión del empresario, mediante despido basado en un incumplimiento grave y culpable del trabajador.
 2. Se considerarán incumplimientos contractuales:
 - a. Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.
 - b. La indisciplina o desobediencia en el trabajo.
 - c. Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.
 - d. La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
 - e. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
 - f. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

- **Artículo 95. Infracciones graves.**

Son infracciones graves:

1. No formalizar por escrito el contrato de trabajo cuando este requisito sea exigible o cuando lo haya solicitado el trabajador.
2. No consignar en el recibo de salarios las cantidades realmente abonadas al trabajador.
3. El incumplimiento de las obligaciones establecidas en materia de tramitación de los recibos de finiquito.
4. La transgresión de las normas y los límites legales o pactados en materia de jornada, trabajo nocturno, horas extraordinarias, descansos, vacaciones, permisos y, en general, el tiempo de trabajo a que se refieren los artículos 23 y 34 a 38 de la presente Ley.
5. La modificación de las condiciones sustanciales de trabajo impuesta unilateralmente por el empresario según lo establecido en el artículo 41 de esta Ley.
6. La transgresión de la normativa sobre modalidades contractuales, contratos de duración determinada y temporales, mediante su utilización en fraude de Ley o respecto a personas, finalidades, supuestos y límites temporales distintos de los previstos legal, reglamentariamente, o mediante convenio colectivo cuando dichos extremos puedan ser determinados por la negociación colectiva.
7. La transgresión de los derechos de información, audiencia y consulta de los representantes de los trabajadores y de los delegados sindicales, en los términos en que legal o convencionalmente estuvieren establecidos.
8. La transgresión de los derechos de los representantes de los trabajadores y de las secciones sindicales en materia de crédito de horas retribuidas y locales adecuados para el desarrollo de sus actividades, así como de tabloneros de anuncios, en los términos en que legal o convencionalmente estuvieren establecidos.
9. La vulneración de los derechos de las secciones sindicales en orden a la recaudación de cuotas, distribución y recepción de información sindical, en los términos en que legal o convencionalmente estuvieren establecidos.
10. Establecer condiciones de trabajo inferiores a las reconocidas legalmente o por convenio colectivo, así como los actos u omisiones que fueren contrarios a los derechos de los trabajadores reconocidos en el artículo 4 de esta Ley, salvo que proceda su calificación como muy graves, de acuerdo con el artículo siguiente.

o **Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.**

CAPITULO III. Del acoso sexual

- **Artículo 184.**

El que solicitare favores de naturaleza sexual para sí o para un tercero prevaliéndose de una situación de superioridad laboral, docente o análoga, con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que pueda tener en el ámbito de dicha relación, será castigado como autor de acoso sexual con la pena de arresto de doce a veinticuatro fines de semana o multa de seis a doce meses.

o **Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.**

- **Artículo 19.**

1. Están legitimados ante el orden jurisdiccional contencioso-administrativo:

- a. Las personas físicas o jurídicas que ostenten un derecho o interés legítimo.
- b. Las corporaciones, asociaciones, sindicatos y grupos y entidades a que se refiere el artículo 18 que resulten afectados o estén legalmente habilitados para la defensa de los derechos e intereses legítimos colectivos.
- c. La Administración del Estado, cuando ostente un derecho o interés legítimo, para impugnar los actos y disposiciones de la Administración de las Comunidades Autónomas y de los Organismos públicos vinculados a éstas, así como los de las Entidades locales, de conformidad con lo dispuesto en la legislación de régimen local, y los de cualquier otra entidad pública no sometida a su fiscalización.
- d. La Administración de las Comunidades Autónomas, para impugnar los actos y disposiciones que afecten al ámbito de su autonomía, emanados de la Administración del Estado y de cualquier otra Administración u Organismo público, así como los de las Entidades locales, de conformidad con lo dispuesto en la legislación de régimen local.
- e. Las Entidades locales territoriales, para impugnar los actos y disposiciones que afecten al ámbito de su autonomía, emanados de las Administraciones del Estado y de las Comunidades Autónomas, así como los de Organismos públicos con personalidad jurídica propia vinculados a una y otras o los de otras Entidades locales.
- f. El Ministerio Fiscal para intervenir en los procesos que determine la Ley.
- g. Las Entidades de Derecho público con personalidad jurídica propia vinculadas o dependientes de cualquiera de las Administraciones públicas para impugnar los actos o disposiciones que afecten al ámbito de sus fines.
- h. Cualquier ciudadano, en ejercicio de la acción popular, en los casos expresamente previstos por las Leyes.
- i. Para la defensa del derecho de igualdad de trato entre mujeres y hombres, además de los afectados y siempre con su autorización, estarán también legitimados los sindicatos y las asociaciones legalmente constituidas cuyo fin primordial sea la defensa de la igualdad de trato entre mujeres y hombres, respecto de sus afiliados y asociados, respectivamente.

Cuando los afectados sean una pluralidad de personas indeterminada o de difícil determinación, la legitimación para demandar en juicio la defensa de estos intereses difusos corresponderá exclusivamente a los organismos públicos con competencia en la materia, a los sindicatos más representativos y a las asociaciones de ámbito estatal cuyo fin primordial sea la igualdad entre mujeres y hombres, sin perjuicio, si los afectados estuvieran determinados, de su propia legitimación procesal.

La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.

- **Ley 1/2000, de 7 de enero, de Enjuiciamiento Civil (Vigente hasta el 30 de Junio de 2017).**
 - **Artículo 11 bis. Legitimación para la defensa del derecho a la igualdad de trato entre mujeres y hombres.**
 1. Para la defensa del derecho de igualdad de trato entre mujeres y hombres, además de los afectados y siempre con su autorización, estarán también legitimados los sindicatos y las asociaciones legalmente constituidas cuyo fin primordial sea la defensa de la igualdad de trato entre mujeres y hombres, respecto de sus afiliados y asociados, respectivamente.

2. Cuando los afectados sean una pluralidad de personas indeterminada o de difícil determinación, la legitimación para demandar en juicio la defensa de estos intereses difusos corresponderá exclusivamente a los organismos públicos con competencia en la materia, a los sindicatos más representativos y a las asociaciones de ámbito estatal cuyo fin primordial sea la igualdad entre mujeres y hombres, sin perjuicio, si los afectados estuvieran determinados, de su propia legitimación procesal.
 3. La persona acosada será la única legitimada en los litigios sobre acoso sexual y acoso por razón de sexo.
- **Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.**
 - **Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.**

En su exposición de motivos, reconoce que el pleno reconocimiento de la igualdad formal, ha resultado ser insuficiente. La violencia de género, la discriminación salarial, el mayor desempleo femenino, la escasa presencia de mujeres en puestos de responsabilidad, así como el conjunto de problemas de conciliación de la vida personal, laboral y familiar que afectan mayormente a las mujeres y dificultan la efectiva igualdad entre mujeres y hombres; hacen que todavía hoy sea una tarea pendiente que precisa de nuevos instrumentos jurídicos.

- **Artículo 1. Objeto de la Ley.**

1. Las mujeres y los hombres son iguales en dignidad humana, e iguales en derechos y deberes. Esta Ley tiene por objeto hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en particular mediante la eliminación de la discriminación de la mujer, sea cual fuere su circunstancia o condición, en cualesquiera de los ámbitos de la vida y, singularmente, en las esferas política, civil, laboral, económica, social y cultural para, en el desarrollo de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución, alcanzar una sociedad más democrática, más justa y más solidaria.
2. A estos efectos, la Ley establece principios de actuación de los Poderes Públicos, regula derechos y deberes de las personas físicas y jurídicas, tanto públicas como privadas, y prevé medidas destinadas a eliminar y corregir en los sectores público y privado, toda forma de discriminación por razón de sexo.

- **Artículo 25. La igualdad en el ámbito de la educación superior.**

1. En el ámbito de la educación superior, las Administraciones públicas en el ejercicio de sus respectivas competencias fomentarán la enseñanza y la investigación sobre el significado y alcance de la igualdad entre mujeres y hombres.
2. En particular, y con tal finalidad, las Administraciones públicas promoverán:
 - a. La inclusión, en los planes de estudio en que proceda, de enseñanzas en materia de igualdad entre mujeres y hombres.
 - b. La creación de postgrados específicos.
 - c. La realización de estudios e investigaciones especializadas en la materia.

Esta Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres prevé como instrumento para propiciar la igualdad de género, la creación de Planes de Igualdad.

- **Artículo 46. Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas.**

1. Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a

alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

2. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.
 3. Para la consecución de los objetivos fijados, los planes de igualdad podrán contemplar, entre otras, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.
 4. Los planes de igualdad incluirán la totalidad de una empresa, sin perjuicio del establecimiento de acciones especiales adecuadas respecto a determinados centros de trabajo.
- **Artículo 62. Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.**

Para la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, las Administraciones públicas negociararán con la representación legal de las trabajadoras y trabajadores, un protocolo de actuación que comprenderá, al menos, los siguientes principios:

1. El compromiso de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
 2. La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres.
 3. El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.
 4. La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia.
- o ***Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, que modifica la Ley orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades.***
- En su preámbulo reitera el papel de las universidades como transmisoras de valores y como instituciones respetuosas con los derechos y libertades de las personas, así como la igualdad entre mujeres y hombres.
- Es esta L.O. la que establece la obligación de todas las universidades de tener una Unidad de Igualdad de Género comprometida con las funciones relacionadas con la igualdad de género.
- o ***Disposición Adicional Duodécima de la Ley Orgánica 4/2007, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/2001, de Universidades,*** establece que las universidades contarán entre sus estructuras de organización con Unidades de Igualdad para el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de Igualdad entre Mujeres y Hombres.
- o ***La Ley 5/2008, de 24 de abril, del derecho de las mujeres a erradicar la violencia machista,*** que especifica en el artículo 28, que el Gobierno debe alentar a las empresas para que creen medidas concretas y procedimientos para prevenir, reparar y sancionar los casos de acoso sexual y/o acoso por razón de sexo.

- **Resolución de 28 de julio de 2011, de la Secretaría de Estado para la Función Pública, por la que se aprueba y publica el Acuerdo de 27 de julio de 2011 de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre el Protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y de los Organismos Públicos vinculados a ella.**
- **Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.**

- **Artículo 36. Mesas Generales de Negociación.**

1. Se constituye una Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas. La representación de éstas será unitaria, estará presidida por la Administración General del Estado y contará con representantes de las Comunidades Autónomas, de las ciudades de Ceuta y Melilla y de la Federación Española de Municipios y Provincias, en función de las materias a negociar.

La representación de las organizaciones sindicales legitimadas para estar presentes de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 6 y 7 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, se distribuirá en función de los resultados obtenidos en las elecciones a los órganos de representación del personal, Delegados de Personal, Juntas de Personal y Comités de Empresa, en el conjunto de las Administraciones Públicas.

2. Serán materias objeto de negociación en esta Mesa las relacionadas en el artículo 37 de este Estatuto que resulten susceptibles de regulación estatal con carácter de norma básica, sin perjuicio de los acuerdos a que puedan llegar las comunidades autónomas en su correspondiente ámbito territorial en virtud de sus competencias exclusivas y compartidas en materia de Función Pública.

Será específicamente objeto de negociación en el ámbito de la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas el incremento global de las retribuciones del personal al servicio de las Administraciones Públicas que corresponda incluir en el Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada año.

3. Para la negociación de todas aquellas materias y condiciones de trabajo comunes al personal funcionario, estatutario y laboral de cada Administración Pública, se constituirá en la Administración General del Estado, en cada una de las comunidades autónomas, ciudades de Ceuta y Melilla y entidades locales una Mesa General de Negociación.

Son de aplicación a estas Mesas Generales los criterios establecidos en el apartado anterior sobre representación de las organizaciones sindicales en la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas, tomando en consideración en cada caso los resultados obtenidos en las elecciones a los órganos de representación del personal funcionario y laboral del correspondiente ámbito de representación.

Además, también estarán presentes en estas Mesas Generales, las organizaciones sindicales que formen parte de la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas siempre que hubieran obtenido el 10 por 100 de los representantes a personal funcionario o personal laboral en el ámbito correspondiente a la Mesa de que se trate.

- **Artículo 37. Materias objeto de negociación.**

1. Serán objeto de negociación, en su ámbito respectivo y en relación con las competencias de cada Administración Pública y con el alcance que legalmente proceda en cada caso, las materias siguientes:

- a. La aplicación del incremento de las retribuciones del personal al servicio de las Administraciones Públicas que se establezca en la Ley de Presupuestos Generales del Estado y de las comunidades autónomas.
 - b. La determinación y aplicación de las retribuciones complementarias de los funcionarios.
 - c. Las normas que fijen los criterios generales en materia de acceso, carrera, provisión, sistemas de clasificación de puestos de trabajo, y planes e instrumentos de planificación de recursos humanos.
 - d. Las normas que fijen los criterios y mecanismos generales en materia de evaluación del desempeño.
 - e. Los planes de Previsión Social Complementaria.
 - f. Los criterios generales de los planes y fondos para la formación y la promoción interna.
 - g. Los criterios generales para la determinación de prestaciones sociales y pensiones de clases pasivas.
 - h. Las propuestas sobre derechos sindicales y de participación.
 - i. Los criterios generales de acción social.
 - j. Las que así se establezcan en la normativa de prevención de riesgos laborales.
 - k. Las que afecten a las condiciones de trabajo y a las retribuciones de los funcionarios, cuya regulación exija norma con rango de ley.
 - l. Los criterios generales sobre ofertas de empleo público.
 - m. Las referidas a calendario laboral, horarios, jornadas, vacaciones, permisos, movilidad funcional y geográfica, así como los criterios generales sobre la planificación estratégica de los recursos humanos, en aquellos aspectos que afecten a condiciones de trabajo de los empleados públicos.
2. Quedan excluidas de la obligatoriedad de la negociación, las materias siguientes:
- a. Las decisiones de las Administraciones Públicas que afecten a sus potestades de organización.
Cuando las consecuencias de las decisiones de las Administraciones Públicas que afecten a sus potestades de organización tengan repercusión sobre condiciones de trabajo de los funcionarios públicos contempladas en el apartado anterior, procederá la negociación de dichas condiciones con las organizaciones sindicales a que se refiere este Estatuto.
 - b. La regulación del ejercicio de los derechos de los ciudadanos y de los usuarios de los servicios públicos, así como el procedimiento de formación de los actos y disposiciones administrativas.
 - c. La determinación de condiciones de trabajo del personal directivo.
 - d. Los poderes de dirección y control propios de la relación jerárquica.
 - e. La regulación y determinación concreta, en cada caso, de los sistemas, criterios, órganos y procedimientos de acceso al empleo público y la promoción profesional.

- **Normativa autonómica de la Comunidad de Madrid.**
 - ***Ley 5/2005, de 20 de diciembre, Integral contra la Violencia de Género de la Comunidad de Madrid.***
 - **Artículo 9. Prevención en el ámbito laboral.**
 1. La Comunidad de Madrid colaborará con los agentes sociales, especialmente con las personas responsables de las empresas, representantes de los trabajadores y trabajadoras y organizaciones sindicales para diseñar medidas específicas de prevención de la Violencia de Género en el ámbito laboral, todo ello en el marco de la normativa en materia de Prevención de Riesgos Laborales.
 2. Estas medidas podrán concretarse en sesiones de información y formación y, en la implantación de estructuras de apoyo y ayuda a las mujeres que estén implicadas directa o indirectamente en situaciones de Violencia de Género. Asimismo, entre los objetivos de dichas medidas estará la erradicación de comportamientos y ambientes que propicien la aparición de este tipo de violencia en el ámbito de las relaciones laborales.
 - ***Ley 2/2016, de 29 de marzo, de Identidad y Expresión de Género e Igualdad Social y no Discriminación de la Comunidad de Madrid.***
 - **Artículo 26. Universidad.**
 1. Las Universidades de la Comunidad de Madrid garantizarán el respeto y la protección del derecho a la igualdad y no discriminación del alumnado, personal docente y cualquier persona que preste servicios en el ámbito universitario por causa de identidad y/o expresión de género.
 2. La Comunidad de Madrid, en colaboración con las Universidades de la Comunidad de Madrid, promoverán acciones informativas, divulgativas y formativas entre el personal docente en torno a la diversidad en cuestión de identidad y/o expresión de género, que permitan detectar, prevenir y proteger acciones de discriminación o acoso, así como evitar la impartición de contenidos discriminatorios hacia las personas por estos motivos.
 3. Asimismo, las Universidades de la Comunidad de Madrid prestarán atención y apoyo en su ámbito de acción a aquellos estudiantes, personal docente o personal de administración y servicios que fueran objeto de discriminación por identidad y/o expresión de género en el seno de la comunidad educativa.
 4. Las Universidades de la Comunidad de Madrid y el Gobierno regional, adoptarán medidas de apoyo a la realización de estudios y proyectos de investigación sobre la realidad de las personas transexuales, transgénero e intersexuales, en el ámbito de las acciones de investigación, desarrollo e innovación.
 - ***Ley 3/2016, de 22 de julio, de Protección Integral contra la LGTBifobia y la Discriminación por Razón de Orientación e Identidad Sexual en la Comunidad de Madrid.***
 - **Artículo 1.** Todas las personas LGTBI tendrán derecho a ser tratadas en condiciones de igualdad en cualquier ámbito de la vida, en particular, en las esferas civil, laboral, social, sanitaria, educativa, económica y cultural, así como a una protección efectiva por parte de la Administración de la Comunidad de Madrid en aquellos supuestos que sean víctimas de discriminación y delitos de odio, o sufran trato discriminatorio, vejatorio o degradante por orientación sexual, identidad de género o expresión de género.

- **Artículo 33. Universidades.**

1. Los principios de no discriminación y de respeto a la orientación sexual, la identidad de género o expresión de género son aplicables al ámbito universitario.
2. La Comunidad de Madrid y las Universidades presentes en ella, respetando la libertad de cátedra y la autonomía universitaria, podrán promover conjuntamente medidas de protección, de apoyo y de investigación para la visibilidad de las personas LGTBI y el desarrollo de medidas para la no discriminación y sensibilización en el entorno universitario.
3. Con esta finalidad, podrán elaborar un protocolo de no discriminación por razón de orientación sexual, identidad de género o expresión de género.
4. Las Universidades con presencia en Madrid podrán contar con una figura que tenga encomendadas las labores de velar y asistir al colectivo LGTBI ante situaciones de discriminación.
5. Las Universidades que tengan un ámbito de actuación en la Comunidad de Madrid podrán apoyar acciones de visibilidad del colectivo LGTBI dentro del ámbito universitario así como fomentar el surgimiento de asociaciones LGTBI dentro de la propia Universidad.

• **Normativa de la Universidad Complutense de Madrid.**

- ***Plan de Igualdad de la UCM (2015).***
- ***Estatutos y Reglamentos UCM.***

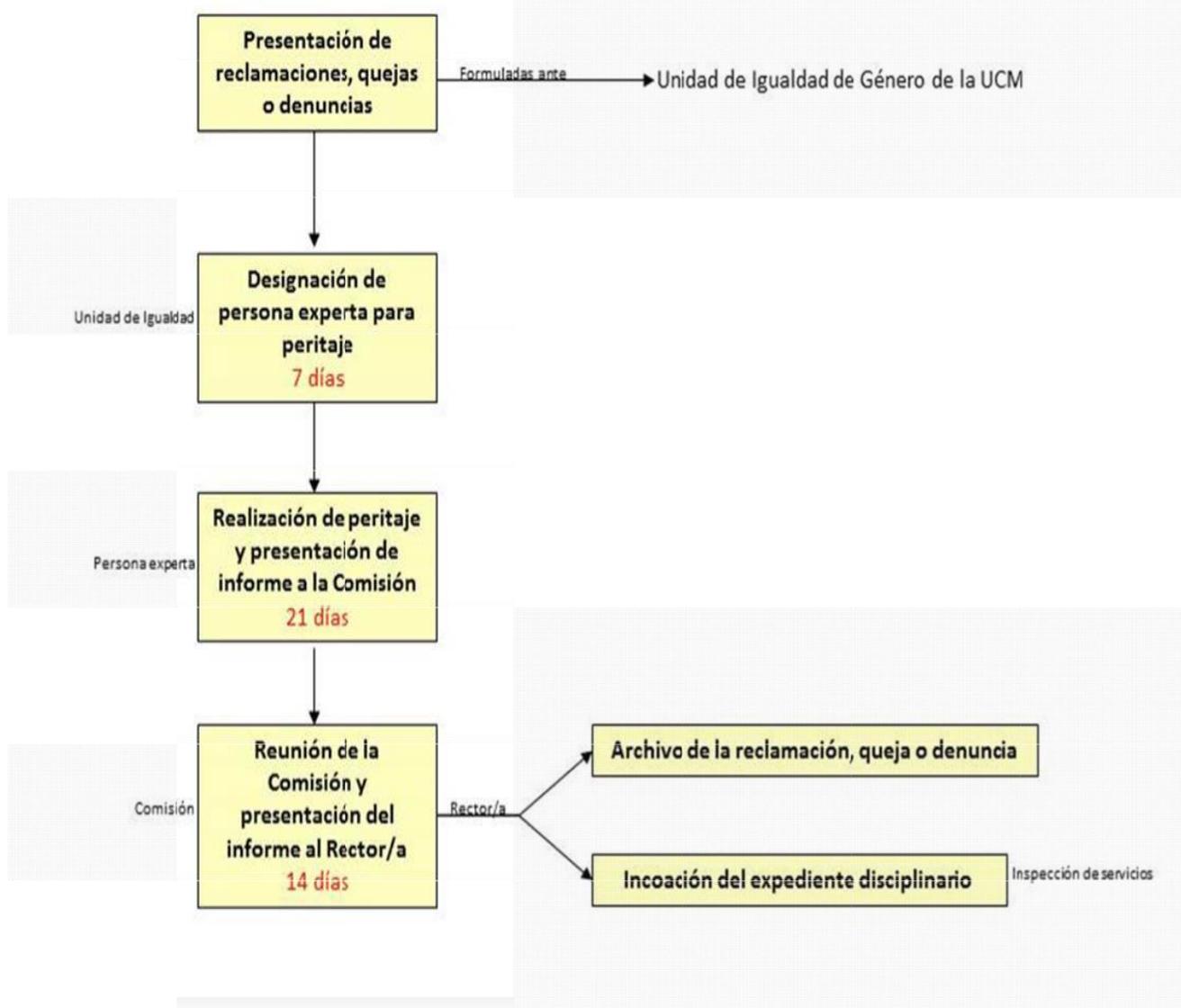
ANEXO III: REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS Y DOCUMENTALES

- Aguilar Pereira, Víctor Manuel, y Orellana Calderón, Ligia María (2007). "Acoso sexual: Elementos de discusión para la redefinición del fenómeno". En: Encuentro, (76), 102-122,6.
- Burgos, B. M. (2013). "El lenguaje sexista y el hate speech: Un pretexto para discutir sobre los límites de la libertad de expresión y de la tolerancia liberal". En: Revista Derecho Del Estado, 30.
- Cuenca-Piqueras, Cristina. (2014). "Incidencia en los tipos de acoso sexual en el trabajo en España". En: Convergencia, 21(166), 125 – 149.
- Cuenca-Piqueras, Cristina. (2015). "Factores precipitantes del acoso sexual laboral en España". En: Revista mexicana de sociología, 77(4), p.525-554.
- Ferrer-Pérez, V-A-, y Bosch-Fiol, E. (2014). "The perception of sexual harassment at university / La percepción del acoso sexual en el ámbito universitario". En: Revista de Psicología Social, 29, Iss. 3
- Fitzgerald, Louise F., Gelfand, Michele J., & Drasgow, F. "Measuring Sexual Harassment: Theoretical and Psychometric Advances" Basic and Applied Social Psychology, 1995, 17(4), 425-445.
- Gismero González, M^a Elena; Ben-Bouchhta del Viejo, Sara y San Miguel Flores, Lucía (2008) "Análisis de la homofobia en el entorno universitario madrileño". En: Miscelánea Comillas: Revista de Ciencias Humanas y Sociales, Vol. 66, Nº 129, págs. 511-525
- Herrera, A., Pina, A., Herrera, M. C., y Expósito, F. (2014). "¿Mito o realidad? Influencia de la ideología en la percepción social del acoso sexual". En: Anuario de Psicología Jurídica, 24(1), 1-7.
- Horcajo, Montserrat Martín y Pujol, Albert Juncà (2014). "El acoso sexual en el deporte: El caso de las estudiantes-deportistas del grado de ciencias de la actividad física y el deporte de Cataluña". En: Apunts. Educació Física i Esports, 115, p.72-81.

- Irvine, W. B. (2000). "Beyond sexual harassment". En: *Journal of Business Ethics*, 28(4), 353.
- Klein, S. S., Richardson, B., Grayson, D. A., Fox, L. H., Kramarae, C., Pollard, D. S., y Dwyer, C. A. (Eds.). (2014). *Handbook for achieving gender equity through education*. Routledge.
- Magley, V. J. (2002). "Coping with sexual harassment: Reconceptualizing women's resistance". En: *Journal of Personality and Social Psychology*, 83(4), 930-946.
- Matchen, J., y DeSouza, E. (2000). "The sexual harassment of faculty members by students". En: *Sex Roles*, 42(3), 295.
- Monfort, G.F. (2013). *Acoso moral, sexual y por razón de sexo en el trabajo: un tratamiento integral*. Albacete: Bomarzo.
- Pérez Del Río, Teresa (2007) "La violencia de género en el trabajo: el acoso sexual y el acoso moral por razón de género". En: *TEMAS LABORALES* núm. 91. Págs. 175-203.
- Pérez Guardo, Rocío y Rodríguez Sumaza, Carmen. (2013). "Un análisis del concepto de acoso sexual laboral: reflexiones y orientaciones para la investigación y la intervención social". En: *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 31(1), 195-219.
- Pérez Guardo, Rocío y Rodríguez Sumaza, Carmen (2016). "Una propuesta de intervención corresponsable sobre el acoso sexual laboral". En: *Cuadernos De Relaciones Laborales*, 34(1), p.107-127.
- Platero, Raquel (Lucas) y Gómez Emilio (2007). *Herramientas para Combatir el Bullying Homofóbico*. Madrid: Talasa.
- Platero, Raquel (Lucas). (2007) "¡¡Maricón el último!! Docentes que actuamos ante el acoso escolar". En: *Revista d'Estudis de la Violència*, nº 3, págs. 1-14.
- Platero, Raquel (Lucas) (2010) "Sobrevivir al Instituto y a la Facultad. Voces y vivencias sobre la heteronormatividad, la homofobia y la masculinidad de las chicas". En: *Revista de Estudios de Juventud*, nº 89, p.39-58.
- Roark, Mary L. (1987). Preventing violence on college campuses. *Journal of Counseling & Development*, 65(7), 367-371.
- Roark, Mary L. (1994). "Conceptualizing campus violence: Definitions, underlying factors, and effects". En: *Journal of College Student Psychotherapy*, 8(1-2), 1-28.
- Rodríguez López, P. (2004). *El acoso moral en el trabajo. La responsabilidad en el acoso moral en el trabajo*. Madrid: DIJUSA.
- Rojas, G.P. (2005). *Delimitación, prevención y tutela del acoso laboral*. Albacete: Bomarzo.
- Sánchez Torres, E., y Larrauri, E. L. (2000). "El nuevo delito de acoso sexual y su sanción administrativa en el ámbito laboral". En: Valencia: Tirant lo Blanch.
- Sierra, J. C., Rojas, A., Ortega, V., & Juan, D. M. (2007). "Evaluación de actitudes sexuales machistas en universitarios: Primeros datos psicométricos de las versiones españolas de la double standard scale (DSS) y de la rape supportive attitude scale (RSAS)". En: *International Journal of Psychology and Psychological Therapy*, 7(1), 41-60.
- Vallejo D'Acosta, Ruth (2007) "El acoso sexual y acoso por razón de sexo. Riesgos de especial incidencia en la mujer trabajadora". En: *Relaciones laborales: Revista crítica de teoría y práctica*. Nº 1, págs. 287-311.
- Valls, Rosa; Puigvert, Lúdia; Melgar, Patricia y Garcia-Yeste, Carme. "Breaking the Silence at Spanish Universities. Findings From the First Study of Violence Against Women on Campuses in Spain".
- Vico, E. A., Castillo, G. P., Rey, P. R., Semova, D. J., Agustín, J. G., Nieto, M. T. G., & Abad, M.

- V. (2014). “La presencia y representación de la mujer científica en la prensa española”. En: Revista Latina De Comunicación Social, (69), 176-194.
- Waldo, C.R.; Hesson-McInnis, S. y D’Augelli, A. (1998) “Antecedents and Consequences of Victimization of Lesbian, Gay, and Bisexual Young People: A Structural Model Comparing Rural University and Urban Samples”. En: American Journal of Community Psychology, 26.
- Wasti, S. A., y Cortina, L. M. (2002). “Coping in context: Sociocultural determinants of responses to sexual harassment”. En: Journal of Personality and Social Psychology, 83(2), 394- 405.
- Whitaker, Leighton y Pollard, Jeffrey (2014). Campus violence: Kinds, causes, and cures. Routledge.

ANEXO IV: VISUALIZACIÓN GRÁFICA DEL PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN



I.1.4. Vicerrectorado de Estudiantes

Acuerdo de la Comisión Permanente del Consejo de Gobierno de 22 de marzo de 2017, por el que se aprueba que el día 21 de abril de 2017 sea considerado de docencia no reglada.

La Comisión Permanente del Consejo de Gobierno de esta Universidad, en su reunión celebrada el día 22 de marzo de 2017, aprueba que el día 21 de abril de 2017 sea considerado de docencia no reglada, con motivo de la celebración de las XII Jornadas Complutenses, XI Congreso Nacional de Investigación para alumnos pregraduados en Ciencias de la Salud y XVI Congreso de Ciencias Veterinarias y Biomédicas, en la Facultad de Psicología y en los centros participantes.

Acuerdo de la Comisión Permanente del Consejo de Gobierno de 22 de marzo de 2017, por el que se aprueban los Premios Extraordinarios de Grado 2015/2016.

La Comisión Permanente del Consejo de Gobierno de esta Universidad, en su reunión celebrada el día 22 de marzo de 2017, aprueba los Premios Extraordinarios de Grado 2015/2016 de los Centros que a continuación se relacionan y a favor de las siguientes personas:

PREMIOS EXTRAORDINARIOS DE GRADO 2015/2016

FACULTAD DE BELLAS ARTES

- GRADO EN BELLAS ARTES
PEREDA LAGARTOS, Clara (9,35)
LLORENTE SANZ, David (9,02)
- GRADO EN DISEÑO
ALONSO CABRERO, Bárbara (9,37)
NÚÑEZ JIMÉNEZ, Miguel (9,24)
- GRADO EN CONSERVACIÓN Y RESTAURACIÓN DEL PATRIMONIO CULTURAL
GARCÍA-JUANES MORATILLA, Laura (9,39)

FACULTAD DE CC. BIOLÓGICAS

- GRADO EN BIOLOGÍA
FERNÁNDEZ JIMÉNEZ, Nadia (9,5)
MARQUÉS GARCÍA, Eric (9,38)
ALONSO FERNANDES, María Elena (9,07)

FACULTAD DE CC. DE LA DOCUMENTACIÓN

- GRADO EN INFORMACIÓN Y DOCUMENTACIÓN
PASTRANA BONILLA, María Ángeles (9,26)

FACULTAD DE CC. ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES

- LICENCIATURA EN ECONOMÍA
GARCÍA MARTÍNEZ, Miguel (8,28)
- GRADO EN ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS
JORGE MARTÍNEZ, Carmen Andrea (9,42)
CUVILLO FERNÁNDEZ-CALEYA, Blanca del (8,84)
ALCAHUZ SERRANO, Alberto (8,84)
- GRADO EN ECONOMÍA
KIRPITCHEV TCHEREZOVA, Dmitri (9,35)
ANCOCHEA GARRIDO, Javier (9,00)

CES “CUNEF”

- GRADO EN ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS
GASCO DE LA TORRE, Candela (9,50)
LÓPEZ-HERRERO NARANJO, Leopoldo (9,44)

CES “CARDENAL CISNEROS”

- GRADO EN ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS
CARRASCO MUÑOZ, Guillermo (9,09)

FACULTAD DE CC. FÍSICAS

- GRADO EN FÍSICA
LEÓN MERINO, Iván (9,17)
ÁLVAREZ LUNA, Clara (9,15)

FACULTAD DE CC. GEOLÓGICAS

- GRADO EN GEOLOGÍA
CERVIGÓN TOMICO, Germán (8,70)
- GRADO EN INGENIERÍA GEOLÓGICA
GODARD, Aurore Marie Espérance (7,62)

FACULTAD DE CC. DE LA INFORMACIÓN

- LICENCIATURA EN PERIODISMO
CASAL SIMENE, Nancy (7,84)
LÓPEZ LÓPEZ, Gabriel Ernesto (7,63)
- LICENCIATURA EN PUBLICIDAD Y RELACIONES PÚBLICAS
PÉREZ-SERRANO ESTEBAN, Cristina (7,62)

- GRADO EN COMUNICACIÓN AUDIOVISUAL
PÉREZ GARRIDO, Gonzalo (9,03)
RODERA HERRERO, Alejandro (8,65)
- GRADO EN PERIODISMO
MANCHEÑO LOMINCHAR, José Miguel (9,08)
ÁLVAREZ RODRÍGUEZ, Paloma (8,95)
RUIZ MARTÍNEZ, Ángela (8,89)
MARTÍNEZ SANJURJO, Ana (8,84)
- GRADO EN PUBLICIDAD Y RELACIONES PÚBLICAS
NALBARU, Diana (8,77)
MARTÍNEZ GONZALÉZ, Paula (8,72)

CES "VILLANUEVA"

- GRADO EN PUBLICIDAD Y RELACIONES PÚBLICAS
FUENTES ARGUELLO, Andrea (9,36)

FACULTAD DE CC. MATEMÁTICAS

- GRADO EN MATEMÁTICAS
GARCÍA HERRERO, Víctor (9,48)
- GRADO EN INGENIERÍA MATEMÁTICA
FERNÁNDEZ MATEO, Diego (8,53)
- GRADO EN MATEMÁTICAS Y ESTADÍSTICA
CARRILLO SEGURA, Juan Antonio (8,8)

FACULTAD DE CC. POLÍTICAS Y SOCIOLOGÍA

- LICENCIATURA EN CC POLÍTICAS Y DE LA ADMINISTRACIÓN
ABU-WARDA PÉREZ, Amal (8,37)
- LICENCIATURA EN SOCIOLOGÍA
VELÁZQUEZ BRAVO, Montserrat (7,84)
- GRADO EN ANTROPOLOGÍA SOCIAL Y CULTURAL
SILVA LÓPEZ, Francisco José (9,24)
- GRADO EN GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
ESPEJO GÓMEZ, Patricia Pilar (8,57)
- GRADO EN CC POLÍTICAS
ARDANUY PIZARRO, Miguel José (9,20)

- GRADO EN RELACIONES INTERNACIONALES
MEDINA SANTANA, Paola Alicia (9,40)
RODRÍGUEZ DEHLI, Magdalena Isabel (9,34)
- GRADO EN SOCIOLOGÍA
BLANCO IGLESIAS, Jorge (8,99)
BARRIENTOS RUBIO, María Puerto (8,91)

FACULTAD DE CC. QUÍMICAS

- GRADO EN BIOQUÍMICA
GÓMEZ OCA, Raquel (9,32)
- GRADO EN INGENIERÍA QUÍMICA
CHACÓN MATEOS, Miriam (8,04)
- GRADO EN QUÍMICA
FERNÁNDEZ MILÁN, Pedro (9,37)
GÓMEZ MEJÍA, Esther (9,04)

FACULTAD DE COMERCIO Y TURISMO

- GRADO EN COMERCIO
ARRIBAS SANZ, Ana (8,17)
AL MAYDIKI EL WAHABI, JIHANE (8,09)
SANZ MORALES, Carmen Lourdes (8,06)
- GRADO EN TURISMO
MELLADO BLANCO, Benjamín (8,52)
RUIZ-MEDRANO GARCÍA, María Victoria (8,49)

FACULTAD DE DERECHO

- GRADO EN CRIMINOLOGÍA
LUCAS DÍAZ, María Josefa (8,83)
- GRADO EN DERECHO
OSTOS SALCEDO, Fernando (9,53)
GALLEGO VILLAREJO, Pablo Eladio (9,45)
HERNÁNDEZ BATISTA, Irene (9,25)
VALLES RODRÍGUEZ, Luis (9,21)
MÉNDEZ-MONASTERIO SILVELA, Pablo (9,2)
- GRADO EN DERECHO MENCIÓN EN DERECHO FRANCÉS
LÓPEZ ARTETXE, Simón (8,55)

- GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS
RODRÍGUEZ BARROSO, Víctor Manuel (8,57)
NÚÑEZ ORTEGA, Pablo (8,29)

CES "CARDENAL CISNEROS"

- GRADO EN DERECHO
RUIZ VEGA, Clara (9,26)

CES "VILLANUEVA"

- GRADO EN DERECHO
RHODES SALCEDO, María del Cielo (9,52)

FACULTAD DE EDUCACIÓN

- LICENCIATURA EN PEDAGOGÍA
CORONADO ÁLVAREZ, Samuel (8,44)
- GRADO EN EDUCACIÓN SOCIAL
BRAVO GONZÁLEZ, Alba (8,67)
- GRADO EN MAESTRO EDUCACIÓN INFANTIL
LLABRÉS ANDREO, Mónica (9,28)
SÁNCHEZ MOLERO, María Luisa (9,23)
VALTIERRA PÉREZ, Laura (9,1)
- GRADO EN MAESTRO EDUCACIÓN PRIMARIA
IZQUIERDO DÍAZ, Celia (9,39)
BUSTILLO MORAL, Bárbara (9,25)
MORENO MENDOZA, Manuel (9,13)
AZOFRA MACARRÓN, Belén (8,94)
- GRADO EN PEDAGOGÍA
OUTEIRIÑO CHAVES, Leticia (8,82)
TOULIER MARTÍNEZ, Boris Anthony (8,8)

CES "DON BOSCO"

- GRADO EN EDUCACIÓN SOCIAL
SIERRA FUNCHAL, Alicia (8,76)
- GRADO EN EDUCACIÓN INFANTIL
BLANCO EIRIS, Ricardo (9,12)
- GRADO EN EDUCACIÓN PRIMARIA
CANO SORIA, Alberto (9,21)

EU “FOMENTO CENTRO DE ENSEÑANZAS”

- **GRADO EN MAESTRO EDUCACIÓN INFANTIL**
LLANO VERDURAS, Marta (9,38)
- **GRADO EN MAESTRO EDUCACIÓN PRIMARIA**
MALPICA CIRUJANO, María Dolores (9,16)

EU “ESCUNI”

- **GRADO EN EDUCACIÓN INFANTIL**
PLAZA DE LUCAS, Laura Vanessa (9,26)

FACULTAD DE ENFERMERÍA, FISIOTERAPIA Y PODOLOGÍA

- **GRADO EN ENFERMERÍA**
MORENO MARCOS, Lorena (8,95)
QUESADA GARCÍA, Arabia (8,82)
LERÍN PÉREZ, Claudia (8,78)
- **GRADO EN FISIOTERAPIA**
MARTÍNEZ ÁLVAREZ, Elisa (9,17)
- **GRADO EN PODOLOGÍA**
VALVERDE LÓPEZ, Patricia María (8,38)

FACULTAD DE ESTUDIOS ESTADÍSTICOS

- **GRADO EN ESTADÍSTICA APLICADA**
CARRILLO LÓPEZ, Alberto (8,53)

FACULTAD DE FARMACIA

- **GRADO EN FARMACIA**
GARCÍA CABALLERO, Andrea (9,64)
SIETEIGLESIAS MANSILLA, Víctor (9,46)
ARROYO RODENAS, Francisco Javier (9,14)
BRONCANO GONZÁLEZ, Sara (9,13)

FACULTAD DE FILOLOGÍA

- **GRADO EN ESPAÑOL: LENGUA Y LITERATURA**
MONTALVO MARECA, Sergio (9,34)
SALVADOR SALVADOR, Julio (9,29)
- **GRADO EN ESTUDIOS INGLESES**
BERZAL AYUSO, Isabel (9,26)
RODRÍGUEZ MUÑOZ, Adrián (9,13)

- GRADO EN ESTUDIOS SEMÍTICOS E ISLAMICOS
CARBONELL ORTIZ, Clara (9,81)
- GRADO EN FILOLOGÍA CLÁSICA
HIDALGO GONZÁLEZ, José Ignacio (9,45)
- GRADO EN LENGUAS MODERNAS Y SUS LITERATURAS
TORRE MONTERO, Ennoia (9,49)
- GRADO EN LINGÜÍSTICA Y LENGUAS APLICADAS
GARCÍA ALAÑÓN, Aroa (9,12)
- GRADO EN LITERATURA GENERAL Y COMPARADA
GRAS GUIADO, Teresa (9,65)

FACULTAD DE FILOSOFÍA

- LICENCIATURA EN FILOSOFÍA
GARCÍA-JUNCEDA DEL RÍO, Eduardo (9,35)
- GRADO EN FILOSOFÍA
RICO GODOY, Bernabé (9,43)

FACULTAD DE GEOGRAFÍA E HISTORIA

- GRADO EN ARQUEOLOGÍA
PENAS GONZÁLEZ, Ester (9,21)
- GRADO EN GEOGRAFÍA Y ORDENACIÓN DEL TERRITORIO
ALVAREDO CASTRO, Domingo Alberto (8,66)
- GRADO EN HISTORIA
MARTÍNEZ VILCHES, David (9,48)
LUCAS CARMONA, Álvaro (9,37)
- GRADO EN HISTORIA DEL ARTE
VALTUEÑA MARTÍNEZ, Daniel (9,63)
CALAHORRA BARTOLO, Alfredo (9,4)
- GRADO EN MUSICOLOGÍA
MARTÍNEZ BELTRÁN, Zoila (9,37)

FACULTAD DE INFORMÁTICA

- INGENIERÍA INFORMÁTICA
MARTÍNEZ GARCÍA, Luis María (7,63)
- GRADO EN INGENIERÍA DE COMPUTADORES
PINTO RIVERO, Daniel (8,40)

- GRADO EN INGENIERÍA INFORMÁTICA
JIMENEZ DEL OLMO, Beatriz (9,18)
- GRADO EN INGENIERÍA DEL SOFTWARE
ÁLVAREZ SÁNCHEZ, Christian (8,32)

FACULTAD DE MEDICINA

- GRADO EN MEDICINA
DELGADO MIGUEL, Carlos (9,5)
RIVERA MUÑOZ, Andrés (9,41)
NIETO BENITO, Lula María (9,37)
JERÓNIMO BAZA, Adrián (9,36)
GARCÍA GARCÍA, Javier Francisco (9,36)
- GRADO EN NUTRICIÓN HUMANA Y DIETÉTICA
VERDASCO CISNEROS, Marta (8,36)
- GRADO EN TERAPIA OCUPACIONAL
MARTÍN DEL OLMO SÁNCHEZ, Javier (8,85)

FACULTAD DE ODONTOLOGÍA

- GRADO EN ODONTOLOGÍA
BOCCIO SAMANIEGO, Leire (8,47)

FACULTAD DE ÓPTICA Y OPTOMETRÍA

- GRADO EN ÓPTICA Y OPTOMETRÍA
RODRÍGUEZ LÓPEZ, Víctor (8,66)
JIMÉNEZ DE LA PARRA, Cristina (8,07)

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

- LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA
ANTONIO JIMÉNEZ, Angélica de (9,3)
- GRADO EN LOGOPEDIA
FERNÁNDEZ BLÁZQUEZ, María del Mar (9)
- GRADO EN PSICOLOGÍA
ARRANZ PARAÍSO, Sandra (9,37)
GARIJO GERTRUDIX, Sonia (9,23)
SVINTITCKAIA, Anna (9,22)
MARTÍNEZ HERNÁNDEZ, Giselle (8,97)

FACULTAD DE TRABAJO SOCIAL

- GRADO EN TRABAJO SOCIAL
LÓPEZ ANTÓN, Sara (9,27)
FERRAZ AÑAÑOS, Jorge (8,9)
BRITOS SOLIÁN, M. Clara (8,61)
GARCÍA BATALLA, Eva (8,6)

FACULTAD DE VETERINARIA

- LICENCIATURA EN VETERINARIA
GONZÁLEZ GARCÍA, Olga (7,56)
- GRADO EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA DE LOS ALIMENTOS
BUENO AVENTÍN, Elena (8,74)
- GRADO EN VETERINARIA
GARCÍA SANZ, Virginia (9,54)

CES “FELIPE II”

- GRADO EN BELLAS ARTES
ECHEANDÍA SÁNCHEZ, Raquel (9,32)
- GRADO EN COMUNICACIÓN AUDIOVISUAL
GARCÍA MUÑOZ, Marlenne (8,53)
- GRADO EN GESTIÓN INFORMÁTICA EMPRESARIAL
GARCÍA-MOCHALES RUIZ, Ángel (8,33)
- GRADO EN TRADUCCIÓN E INTERPRETACIÓN
STEINHOFF, Chistiane (9,25)
BARRERA GORDILLO, Santiago (8,85)
- GRADO EN TURISMO
SÁNCHEZ HERRERO, Noelia (8,21)

DOBLES GRADOS

- DOBLE GRADO EN DERECHO-ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS
VEGA-HAZAS OBESO, Pablo de la (8,44)
- DOBLE GRADO EN DERECHO-RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS
MARTÍN LEGORBURU, ANTONIO JOSÉ (9,31)
- DOBLE GRADO EN INGENIERÍA INFORMÁTICA-MATEMÁTICAS
ALONSO LORENZO, Aitor (9,59)

- DOBLE GRADO EN MATEMÁTICAS-FÍSICA
ARGÜELLO LUENGO, Javier (9,52)

CES “CUNEF”

- DOBLE GRADO EN DERECHO-ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS
ALONSO COGOLLOS, Carla (9,72)

I.2. VICERRECTORES

I.2.1. Vicerrectorado de Planificación y Evaluación Institucional

Elecciones a representantes en el Consejo del Instituto Universitario de Matemática Interdisciplinar.

En cumplimiento de lo previsto en el artículo 219 del Reglamento Electoral de la Universidad Complutense de Madrid, aprobado en la sesión del Claustro de 16 de noviembre de 2005, se procede a la publicación del proceso electoral correspondiente a la convocatoria de 18 de abril de 2017 de elecciones a representantes en el Consejo del Instituto Universitario de Matemática Interdisciplinar.

Las actuaciones correspondientes al proceso electoral mencionado son competencia de la Junta Electoral del Instituto y se desarrollarán conforme a lo previsto en el Título Tercero del Reglamento Electoral.

I.2.2. Vicerrectorado de Política Científica, Investigación y Doctorado

Resolución de 14 de marzo de 2017 de la Universidad Complutense de Madrid de corrección de errores de la de 6 de marzo de 2017, por la que se modifica la Resolución de 18 de noviembre de 2016, por la que se convocan ayudas para contratación de personal posdoctoral de formación en docencia e investigación en los Departamentos de la UCM.

Advertidos errores en la Resolución de 6 de marzo de 2017 de la Universidad Complutense de Madrid, por la que se modifica la Resolución de 18 de noviembre de 2016, por la que se convocan ayudas para contratación de personal posdoctoral de formación en docencia e investigación en los Departamentos de la UCM, se procede a realizar la siguiente corrección:

En el primer párrafo de la resolución:

Donde dice:

“Ante la imposibilidad para participar como evaluadores de dos de los miembros designados para participar en las comisiones evaluadoras (...)”

Debe decir:

“Ante la imposibilidad para participar como evaluadores de tres de los miembros designados para participar en las comisiones evaluadoras (...)”

Asimismo, en la composición de la comisión del campo científico de Humanidades:

Donde dice:

“Comisión de Humanidades:

- Vicerrector de política Científica, Investigación y Doctorado.
- Vicerrector de Transferencia del Conocimiento y Emprendimiento.
- Vicedecana de Posgrado e Investigación de la Facultad de Filología.
- Vicedecano de Posgrado, Investigación y Biblioteca de la Facultad de Filosofía.
- D.ª Patricia Martínez García (Universidad Autónoma de Madrid).
- D. Fernando Broncano Rodríguez (Universidad Carlos III de Madrid).
- D. Manuel Joaquín Salamanca López (Universidad Complutense de Madrid).”

Debe decir:

“Comisión de Humanidades:

- Vicerrector de política Científica, Investigación y Doctorado.
- Vicerrector de Transferencia del Conocimiento y Emprendimiento.
- Vicedecana de Posgrado e Investigación de la Facultad de Filología.
- Vicedecana de Estudiantes y Extensión Universitaria de la Facultad de Geografía e Historia.
- D.ª Patricia Martínez García (Universidad Autónoma de Madrid).
- D. Fernando Broncano Rodríguez (Universidad Carlos III de Madrid).
- D. Manuel Joaquín Salamanca López (Universidad Complutense de Madrid).”

Contra esta Resolución, que agota la vía administrativa, se podrá interponer, potestativamente, recurso de reposición en el plazo de un mes, a contar desde el día siguiente a la publicación de la misma, ante este Rectorado (artículos 112, 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas), o recurso contencioso administrativo en el plazo de dos meses, a contar desde el día siguiente a la publicación de la citada Resolución, ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Madrid (artículos 8.3 y 46.1 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa).

Madrid, 14 de marzo de 2017.- EL RECTOR, Carlos Andradas Heranz.

Resolución de 5 de abril de 2017 de la Universidad Complutense de Madrid, por la que se convocan Ayudas para contratos predoctorales de personal investigador en formación.

PROGRAMA DE FINANCIACIÓN DE
UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID – BANCO SANTANDER

Preámbulo

La Universidad Complutense y el Banco Santander, con el objetivo de contribuir a la promoción y mejora de la calidad de la educación superior y de la actividad investigadora, manifiestan su voluntad de colaborar en la consecución de dicho objetivo mediante el desarrollo y la potenciación de la investigación, el desarrollo y la innovación universitarias.

En este sentido se configura como esencial la promoción de actuaciones e instrumentos de financiación mediante la colaboración de distintos sectores. En particular, la colaboración entre el Banco Santander y la Universidad Complutense en el programa de formación de investigadores y doctores viene a responder a la necesidad del fortalecimiento del sistema de investigación científica y tecnológica y al impulso, desde la participación de diferentes sectores, de estrategias de innovación y de formación de los recursos humanos.

1. Objeto de la convocatoria, número de ayudas.

El objetivo principal de esta convocatoria que se realiza en régimen competitivo es promover la formación de doctores que realicen una tesis doctoral en los Departamentos de la Universidad Complutense de Madrid (UCM), en cualquier área de conocimiento.

Se convocan 76 ayudas destinadas a la contratación de personal investigador predoctoral en formación.

De estas ayudas 5 estarán reservadas para personas con una discapacidad reconocida igual o superior al 33 por ciento y 6 para candidatos cuya tesis doctoral esté dirigida por un director de la UCM y un codirector de la Universidad de Harvard (Turno: Real Colegio Complutense en Harvard), que cumplan los requisitos establecidos en el apartado 2 de esta convocatoria. De estas 6 ayudas se asignará 1 para cada una de las siguientes áreas: CC. De la Salud, CC. Experimentales, Humanidades y CC. Sociales y Jurídicas (Anexo 3) y las otras 2 se asignarán a los centros que corresponda aplicando los mismos criterios de reparto establecidos por la Comisión de Investigación para el cupo general.

Las ayudas no cubiertas en estos dos turnos de reserva se acumularán al turno de acceso general.

2. Requisitos de los solicitantes y de los directores de tesis.

2.1. Los solicitantes de las ayudas deberán reunir los siguientes requisitos en el momento de realizar la solicitud y mantenerlos en el momento de la firma del contrato predoctoral:

- a) Tener la nacionalidad española o ser nacional de un Estado miembro de la Unión Europea, o extranjero no comunitario en situación de residencia en España.
- b) No encontrarse incurso en ninguna de las prohibiciones que para la obtención de la condición de beneficiario se recogen en el artículo 13 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones. Se acreditará en el momento de formalización de la solicitud.
- c) Estar matriculado en un programa de doctorado de la UCM en el curso 2016-2017 o haber solicitado la admisión en un programa de doctorado para el curso 2017-2018, teniendo superados al menos 240 créditos y los dos primeros cursos de grado completos. En ambos casos el programa de doctorado deberá estar adscrito a la Facultad a través de la cual se solicita la ayuda.
- d) La fecha de finalización de estudios de las titulaciones que se indican a continuación, deberá ser:
 - 1) En el caso de licenciados, ingenieros, arquitectos y graduados (en el caso de grados de al menos 240 créditos) o equivalente en sistemas universitarios extranjeros, posterior al 1 de enero de 2013.
 - 2) En el caso de diplomados, ingenieros técnicos y arquitectos técnicos, graduados (en el caso de grados de 180 créditos) o equivalente en sistemas universitarios extranjeros, posterior al 1 de enero de 2012.
 - 3) La fecha de terminación de estudios podrá ser anterior a las señaladas en los puntos 1 y 2, con el límite de hasta 1 de enero de 2009 en los siguientes casos:
 - Los licenciados en Medicina, Farmacia, Biología, Química o Psicología que en el momento de solicitar la ayuda estén en posesión del título Oficial de

Especialidad Médica (MIR) o Farmacéutica (FIR) o cuenten con el Certificado Oficial de Especialidad en Biología (BIR), Química (QUIR) o Psicología (PIR).

- Los titulados que acrediten que entre la fecha de terminación de estudios y el 1 de enero de 2013 o 2012 (en función de la titulación que posean de las relacionadas en los puntos 1) y 2)) se hayan dedicado a la atención y cuidado de hijos menores de seis años. En estos casos la ampliación del margen de tiempo se corresponderá con el tiempo acreditado de atención y cuidado de hijos menores de seis años.
- 4) Se ampliarán en 2 años los periodos establecidos en los puntos 1 y 2 para los solicitantes por el turno de discapacidad.
- e) Los solicitantes deberán acreditar la obtención de una nota media en su expediente académico, en la escala 0-10, igual o superior a la nota de referencia para cada nivel y rama de conocimiento, de acuerdo con la adscripción que corresponda al título en el Registro de Universidades, Centros y Títulos (RUCT).

La nota media mínima para cada nivel de titulación y rama de conocimiento, será la siguiente:

| Ramas de conocimiento de las enseñanzas universitarias | Nota media mínima por nivel de título universitario | | | | |
|--|---|----------|-------------|-------|--------|
| | 1º ciclo | 2º ciclo | Ciclo largo | Grado | Máster |
| Artes y Humanidades | ... | 7,32 | 7,21 | 7,46 | 8,36 |
| Ciencias | 6,62 | 7,17 | 6,86 | 7,21 | 8,30 |
| Ciencias de la Salud | 7,04 | ... | 7,08 | 7,44 | 8,35 |
| Ciencias Sociales y Jurídicas | 6,91 | 7,36 | 6,86 | 7,30 | 8,09 |
| Ingeniería y Arquitectura | 6,42 | 6,93 | 6,74 | 6,77 | 7,97 |

En aquellos casos en que el acceso del solicitante a las enseñanzas de máster o de doctorado, se haya producido a través de más de un título consecutivo de nivel diferente, como es el caso de los diplomados, ingenieros técnicos, arquitectos técnicos o maestros y títulos de grado que no alcanzan los 240 créditos, la nota media mínima deberá ser acreditada Independientemente respecto de cada uno de los títulos académicos. En todo caso la nota media deberá ser calculada con al menos 240 créditos superados.

Para el cálculo de la nota media se aplicarán los criterios establecidos en la Resolución de 22 de diciembre de 2016, de la secretaría de Estado de Educación, Formación Profesional y Universidades, por la que se convocan ayudas para la formación de profesorado universitario, de los subprogramas de Formación y de Movilidad incluidos en el Programa Estatal de Promoción del Talento y su Empleabilidad, en el marco del Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica y de Innovación 2013-2016.

- 2.2. A la firma del contrato deberá acreditarse matrícula en un programa de doctorado de la Universidad Complutense, de la misma Facultad a través de la cual se está solicitando la ayuda. Este requisito no es subsanable.
- 2.3. No podrán ser solicitantes de estas ayudas quienes ya estén en posesión del título de Doctor, por cualquier Universidad española o extranjera.
- 2.4. El director de la tesis doctoral en cualquiera de los turnos deberá ser personal docente e investigador, estar en posesión del título de doctor y en situación administrativa de servicio activo en la Universidad Complutense de Madrid. En el caso de codirectores, será suficiente con que uno de ellos esté vinculado a la UCM. Para el turno Real Colegio Complutense en Harvard el codirector deberá ser personal docente e investigador, estar en posesión del título de doctor y en situación administrativa de servicio activo en la Universidad de Harvard por un tiempo superior al periodo máximo de la ayuda.

- 2.5. Ningún director o codirector de la investigación podrá avalar más de una solicitud. Las solicitudes de ayuda que sean avaladas por el mismo director y/o codirector de investigación no serán admitidas a trámite.
- 2.6. Aquellas solicitudes en las que bien el solicitante o bien el director o codirectores de la tesis no cumplan con los requisitos establecidos en este punto 2, serán excluidas. No se permitirá el cambio de director/codirectores una vez presentada la solicitud y hasta transcurrido el primer año de contrato.

3. Documentación y formalización de la solicitud.

- 3.1. Solo podrá presentarse una solicitud por turno, siempre que se reúnan los requisitos establecidos en esta convocatoria. En el caso de que un solicitante formule más de una solicitud para un mismo turno será excluido del proceso selectivo para ese turno.
- 3.2. Quienes estén interesados en tomar parte en este proceso de selección formalizarán su solicitud a través de la aplicación telemática habilitada para ello en la página web del Servicio de Investigación y de conformidad con el procedimiento que se describe a continuación:

- a) En primer término, se realizará la cumplimentación por el solicitante de la aplicación telemática y se adjuntará la siguiente documentación:

- Impreso normalizado de solicitud de la ayuda, debidamente cumplimentado.
- Documento nacional de identidad, tarjeta de residencia o certificado de inscripción en el registro de ciudadano de la UE en vigor.
- Certificados académicos oficiales de todos los estudios que le han dado acceso o que le van a dar acceso al programa de doctorado.

En el caso de que el solicitante se encuentre cursando estudios del master que le dará acceso al doctorado, deberá adjuntar obligatoriamente acreditación de las calificaciones obtenidas en los créditos superados hasta el momento.

En los certificados académicos deberán constar todas las asignaturas superadas, con sus créditos, las calificaciones obtenidas, el curso académico y la nota media del expediente obtenida.

En el caso de los estudios realizados parcial o totalmente en el extranjero se deberá aportar certificado del expediente académico. En el caso de las certificaciones académicas extendidas en un idioma distinto del español el certificado original habrá de acompañarse de la correspondiente traducción jurada.

Además, en el caso de solicitantes con estudios realizados en el extranjero, se deberá aportar el formulario de “declaración de equivalencia de la nota media de expedientes académicos universitarios realizados en centros extranjeros”. Toda la información y el acceso a la aplicación mediante la cual se genera dicho formulario se encuentra disponible en el siguiente enlace: <http://www.mecd.gob.es/servicios-al-ciudadano-mecd/catalogo/general/educacion/203615/ficha.html>

Cualquier duda o consulta relacionada con la declaración de equivalencia de la nota media habrá que dirigirla a la dirección de correo siguiente: notamedia.uni@mecd.es

- Los solicitantes que se acojan a cualquiera de las excepciones señaladas en el artículo 2.1 d) 3, deberán presentar, además y según sea el caso: Título de la especialidad o certificación oficial de la misma; en el caso de la especialidad realizada en el extranjero deberá presentar la acreditación del reconocimiento de la misma en España, si se trata de los nacionales de Estados miembros de la Unión Europea o la homologación para nacionales de otros Estados. En el caso de la atención a hijos menores, podrá acreditarse para uno solo de los progenitores por lo que deberá presentarse el libro de familia y acreditación documental del cuidado de hijos menores.

- Declaración responsable de no estar incurso en ninguna de las prohibiciones que para la obtención de la condición de beneficiario se recogen en el artículo 13 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones (Documento I) .
 - Curriculum Vitae (Documento II) y documentos acreditativos de los méritos alegados. **No se considerarán aquellos méritos que no se acrediten documentalmente junto con la instancia.** Los méritos se valorarán con referencia a la fecha de cierre del plazo de presentación de solicitudes. Extensión máxima del CV: 4 páginas.
 - Memoria del proyecto de la tesis doctoral a realizar durante el disfrute de la ayuda, con el visto bueno del director / codirectores de la tesis doctoral (Documento III). La extensión máxima será de 3 páginas.
 - Justificación, en su caso, de la participación del director/codirectores de tesis en un proyecto de investigación en vigor a **1 de enero de 2017** y compromiso del Investigador Principal de dicho proyecto de incorporación del contratado al mismo (Documento IV). Cuando el proyecto sea gestionado por la Universidad Complutense de Madrid, la presentación de este documento implica la autorización al Servicio de Investigación para que realice la comprobación de los datos en él señalados. En otros casos se acreditará documentalmente la vigencia del proyecto y del tipo de vinculación al mismo del director/codirectores de tesis y compromiso del Investigador Principal de incorporación del contratado al proyecto de investigación. Este mérito se valorará con referencia a la fecha de cierre del plazo de presentación de solicitudes.
 - Informe de admisión en un **departamento** de la UCM, en el que se haga constar la viabilidad científica y económica para la realización de la tesis doctoral (Documento V). No se admitirán solicitudes adscritas a Institutos u otras estructuras distintas a los Departamentos.
 - Currículum vitae abreviado del director de tesis según modelo (Documento VI). En el caso de que existan codirectores, sólo deberá presentarse el CVA de aquel que figure como director en la solicitud. En el caso de solicitudes correspondientes al Turno Harvard, se presentará el CV de aquel que figure como director por la UCM y del director por Harvard.
 - Justificante de encontrarse matriculado en un programa de doctorado de la UCM en el curso 2016-2017 o de haber solicitado la admisión en un programa de doctorado de la UCM para el curso 2017-2018. En ambos casos el programa de doctorado deberá estar adscrito a la Facultad de aplicación de la solicitud.
 - Las personas con grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento deberán presentar certificado acreditativo de tal condición expedido por la Administración Pública competente.
- b) Una vez finalizada la cumplimentación, el solicitante validará y enviará telemáticamente su formulario. La aplicación telemática estará abierta **el día siguiente a la publicación de esta convocatoria en el Boletín Oficial de la UCM hasta el día 28 de abril de 2017.**
- c) Seguidamente, el solicitante firmará el documento que genere automáticamente la aplicación telemática y lo presentará en el Registro General de la Universidad Complutense de Madrid o en la forma establecida en el art. 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, **dentro del mismo plazo establecido en el punto anterior, es decir, hasta el día 28 de abril de 2017.** La falta de presentación de este documento firmado en un registro válido en el plazo establecido anulará la solicitud realizada en la aplicación telemática. Asimismo, las solicitudes presentadas en un registro válido pero que no hayan sido generadas en la aplicación telemática, no serán admitidas a trámite.

3.3. Los solicitantes quedan vinculados a los datos y documentación que hayan hecho constar o aportado en sus solicitudes, pudiendo únicamente solicitar su modificación a través de la aplicación telemática, dentro del plazo establecido para la presentación de solicitudes. Transcurrido dicho plazo no se admitirá ninguna petición de esta naturaleza.

En caso de falsedad de la información aportada o manipulación en algún documento, el solicitante decaerá en su derecho a la participación en el proceso selectivo, con independencia de la responsabilidad a que hubiere lugar.

3.4. El domicilio y correo electrónico que figuren en las solicitudes se considerarán los únicos válidos a efectos de notificaciones de contestaciones a recursos y reclamaciones, excepto en lo establecido en el resto de las bases de la presente convocatoria, donde la publicación en los medios citados sustituirá a la notificación en el domicilio o correo electrónico referido, en virtud de lo establecido en el artículo 45 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, siendo responsabilidad exclusiva del solicitante todos los errores en la consignación del mismo, así como la comunicación de cualquier cambio posterior a la solicitud.

3.5. La presentación de la solicitud supone la aceptación por parte del interesado de las bases establecidas en la presente convocatoria en todos sus términos.

4. Admisión de solicitantes a participar en el proceso de selección y subsanación.

4.1. Finalizado el plazo de presentación de solicitudes, el Rectorado de la UCM dictará Resolución, en el plazo máximo de tres meses, declarando aprobada la lista provisional de solicitantes admitidos y excluidos que será publicada en la página web de la Universidad <http://www.ucm.es/ct17-17-ct18-17>. En la relación de solicitantes admitidos a participar en el proceso de selección constarán nombre, apellidos y número de documento nacional de identidad o número de identificación de extranjeros, en su caso. En la relación de excluidos constará además la/s causa/s de exclusión.

4.2. Los solicitantes excluidos expresamente, así como los que no figuren en las relaciones de admitidos ni en las de excluidos, dispondrán de un plazo de diez días hábiles, contados a partir del siguiente al de la publicación de la anterior Resolución, para subsanar el defecto que haya motivado la exclusión u omisión.

4.3. La subsanación se formalizará, al igual que las solicitudes, a través de la aplicación telemática habilitada para ello en la página web del Servicio de Investigación, adjuntando, en su caso, la documentación necesaria para la subsanación. El solicitante validará y enviará telemáticamente su formulario y seguidamente, firmará el documento que genere automáticamente la aplicación telemática y lo presentará en el Registro General de la Universidad Complutense de Madrid o en la forma establecida en el 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas dentro del plazo concedido para la subsanación. La falta de presentación en un registro válido y dentro del plazo establecido del documento firmado invalidará la subsanación realizada a través de la aplicación.

4.4. Los solicitantes que, dentro del plazo señalado, no subsanen la exclusión ni aleguen la omisión, justificando su derecho a ser incluidos en la relación de admitidos, serán definitivamente excluidos de la participación en el proceso de selección.

4.5. En todo caso, al objeto de evitar errores y, en el supuesto de producirse, posibilitar su subsanación en tiempo y forma, los aspirantes deberán comprobar, bajo su exclusiva responsabilidad, no sólo que no figuran incluidos en la relación de excluidos, sino, además, que sus datos constan en la pertinente relación de admitidos.

4.6. Durante el período de subsanación, no se podrán reformular las solicitudes presentadas, ni aportar acreditación documental de méritos no aportada en el periodo de solicitudes. Igualmente no se podrán efectuar cambios que supongan reformulación de la solicitud en las fases de evaluación, de selección o de incorporación de los beneficiarios. En ninguna

de estas fases se admitirán cambios en el director/codirectores de la tesis, del centro de adscripción ni del proyecto de tesis.

- 4.7. Finalizado el plazo de subsanación de solicitudes, el Rectorado dictará Resolución declarando aprobada la lista definitiva de solicitantes admitidos y excluidos que será publicada en la página web de la Universidad <http://www.ucm.es/ct17-17-ct18-17>. Esta publicación surtirá los efectos de notificación practicada.

5. Evaluación de candidatos y distribución de las ayudas.

- 5.1. La evaluación de las solicitudes correspondientes al turno general y de discapacitados será llevada a cabo por la Comisión de Investigación de la Universidad Complutense de Madrid, presidida por el Vicerrector de Política Científica, Investigación y Doctorado. Dicha Comisión será la encargada de aplicar los criterios de evaluación establecidos por la presente convocatoria. La Comisión de Investigación podrá designar a expertos asesores para la evaluación de las solicitudes.

El baremo para la evaluación de los solicitantes del turno general y del turno de discapacitados será el que se establece en el Anexo 1 de esta convocatoria.

- 5.2. La evaluación de las solicitudes correspondientes al turno del Real Colegio Complutense en Harvard será realizada por una comisión formada por cuatro representantes de la Comisión de Investigación, cuatro expertos designados por el Vicerrectorado de Política Científica, Investigación y Doctorado (uno de cada una de las siguientes áreas: CC. de la Salud, CC. Experimentales, Humanidades y CC. Sociales y Jurídicas), el Vicerrector de Política Científica, Investigación y Doctorado, el Vicerrector de Transferencia del Conocimiento y Emprendimiento y un representante de la Vicegerencia de Investigación.

El baremo para la evaluación de las solicitudes presentadas por este turno será el establecido en el Anexo 2 de la convocatoria.

- 5.3. En caso de empate entre candidatos se dirimirá: primero en función de la mejor calificación del apartado de "Expediente académico" del solicitante y segundo en función de la mejor calificación del apartado "Currículum vitae" del solicitante.

- 5.4. La Comisión de Investigación acordará el reparto de las ayudas convocadas entre las Facultades de la UCM. Las ayudas se asignarán a los candidatos de cada centro según el orden de prelación establecido tras la evaluación.

- 5.5. Si en cualquier momento del proceso de selección llegara a conocimiento de la Comisión de Investigación que alguno de los candidatos no posee la totalidad de los requisitos exigidos por la presente convocatoria, previa audiencia del interesado, deberá proponer su exclusión indicando, en caso de existir, las inexactitudes o falsedades formuladas por el candidato en la solicitud de admisión a este proceso selectivo, a los efectos procedentes.

6. Relación de beneficiarios de las ayudas.

- 6.1. Concluido el proceso selectivo, el Rectorado de la UCM hará pública la relación provisional de beneficiarios propuestos y la evaluación de todos los candidatos admitidos en la página web <http://www.ucm.es/ct17-17-ct18-17>.

Los candidatos que no se hallen incluidos en dicha relación de beneficiarios propuestos tendrán la consideración de no beneficiarios a todos los efectos.

Contra la mencionada relación provisional podrán presentarse alegaciones, ante el Vicerrectorado de Política Científica, Investigación y Doctorado, en el plazo de diez días hábiles, contados a partir del siguiente al de la publicación de la misma.

- 6.2. Culminado el plazo anterior y examinadas las alegaciones, si las hubiere, el Rectorado de la UCM hará pública en la página web <http://www.ucm.es/ct17-17-ct18-17> la resolución de concesión junto con la relación definitiva de candidatos que hayan superado el proceso selectivo, la evaluación definitiva de todos los candidatos así como las instrucciones de alta

e incorporación del beneficiario y de justificación de las estancias para el turno Real Colegio Complutense en Harvard.

- 6.3. El plazo máximo para resolver y publicar la resolución del procedimiento será de seis meses desde la finalización del plazo de presentación de solicitudes. Transcurrido dicho plazo sin haberse publicado la resolución podrá entenderse desestimadas las solicitudes presentadas.
- 6.4. La publicación, tanto de la relación provisional como de la resolución definitiva en la web de la UCM surtirá los efectos de notificación efectuada.

7. Financiación.

La financiación de la presente convocatoria, por un importe máximo de 3.131.202,66€, se efectuará con cargo a la aplicación presupuestaria G/6401400/8000 del Presupuesto de la Universidad Complutense de Madrid de los ejercicios 2017 a 2019, en la que según documento contable nº 1001119036, se ha reservado crédito por el importe máximo indicado.

8. Dotación de las ayudas.

- 8.1. La cuantía de la retribución mensual que recibirán los beneficiarios de las ayudas en concepto de salario durante la vigencia del contrato predoctoral será de 1.176,95 euros brutos, con 14 mensualidades.

El pago de las ayudas se efectuará directamente a los beneficiarios por mensualidades, en función del número de días que esté de alta desde su incorporación al centro de adscripción de la ayuda tras la resolución de concesión.

- 8.2. Durante la fase de contrato posdoctoral, en su caso, la retribución bruta mensual será de 1.357,14€, con 14 mensualidades.
- 8.3. Los beneficiarios de las ayudas estarán exentos del pago de los precios públicos de la matrícula de tutela académica por la elaboración de la tesis doctoral y, en su caso, de los créditos matriculados en concepto de complementos de formación, durante la vigencia de la ayuda. En el caso de que hubieran procedido al pago de la matrícula correspondiente al curso académico en el que se inicie el contrato, podrán solicitar la devolución del importe abonado en la Sección de Devoluciones, ubicada en el Edificio de Estudiantes.
- 8.4. Los beneficiarios de las ayudas por el turno Real Colegio Complutense en Harvard, además de las ayudas a la que se refieren los párrafos anteriores, tendrán derecho a una ayuda adicional para desplazamiento al Real Colegio Complutense de Harvard en el tercer y cuarto año del contrato por un importe de 1.200 euros/año.
El Real Colegio de Harvard financiará dos estancias de tres meses de duración en el tercer y cuarto año del contrato con un importe de 44 euros/día.

9. Carácter y condiciones de disfrute de las ayudas.

- 9.1. El beneficiario de la ayuda firmará un contrato de trabajo bajo la modalidad de contrato predoctoral según establece el artículo 21 de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación. La duración inicial de los contratos será de dos años a computar desde la fecha de inicio de la ayuda de acuerdo con lo que se establezca en la resolución de concesión, prorrogables por otros dos años, y siempre que las disponibilidades presupuestarias lo permitan, sin que en ningún caso la duración acumulada del contrato inicial más la prórroga pueda exceder de cuatro años, a excepción de lo previsto para los contratos formalizados por sustitución en el punto 9.4 párrafo segundo y para los aplazamientos en la incorporación en el punto 10.1.c) en los que la duración máxima será menor.

En caso de que, con anterioridad a la incorporación al contrato predoctoral al que se refiere la presente convocatoria, el beneficiario hubiera disfrutado de otras ayudas, públicas o privadas, dirigidas a su formación predoctoral o en el marco del Estatuto del Personal Investigador en formación aprobado por el Real Decreto 63/2006, la duración de la ayuda

se reducirá en los meses completos equivalentes al periodo en que hubiera disfrutado de las otras ayudas. A tal efecto, los beneficiarios deberán poner en conocimiento del Vicerrectorado de Política Científica, Investigación y Doctorado la percepción de las otras ayudas, asimismo deberán proporcionar la información complementaria que les fuera requerida. En ningún caso, la ayuda que se conceda podrá tener una duración inferior a 12 meses, contados en la fecha prevista de incorporación, es decir de inicio del contrato.

9.2. La lectura y defensa de la tesis conllevará la finalización de la vigencia del contrato predoctoral con fecha de efectos del mismo día en que se produzca. En el caso de que la lectura de tesis y obtención del grado de doctor se produzca con anterioridad al comienzo del 4º año de vigencia de la ayuda, se formalizará con el beneficiario un contrato posdoctoral en el plazo máximo de 20 días hábiles desde la notificación por parte del interesado al Servicio de Investigación de la obtención del grado de doctor, aportando acreditación documental. La duración del contrato, que será a tiempo completo, será de 12 meses, con una retribución bruta mensual de 1.357,14 € con 14 pagas.

9.3. El Vicerrector de Política Científica, Investigación y Doctorado podrá autorizar a los beneficiarios de esta convocatoria, previa solicitud motivada con informe favorable del director/codirectores de la tesis doctoral, para realizar desplazamientos a centros de investigación en España y en el extranjero, con el fin de completar su formación investigadora. Este desplazamiento no dará derecho a percepción económica adicional a su dotación como contratado, pero podrá financiarse con medios o convocatorias públicas o privadas para este fin, previa obtención de autorización de compatibilidad para su percepción, a excepción de los beneficiarios por el turno Real Colegio Complutense en Harvard que percibirán las ayudas adicionales establecidas en el apartado 8.2. La duración de los desplazamientos será acumulativa y no podrá superar los tres meses por año natural, salvo excepciones debidamente justificadas.

En caso de que los desplazamientos sean a los Estados de la Unión Europea o del Espacio Económico Europeo o de Suiza, o aquellos otros con los que exista convenio bilateral se deberá presentar, junto con la solicitud de autorización de desplazamiento, el impreso para solicitud de mantenimiento de la legislación española de seguridad social en traslados temporales.

9.4. Si el beneficiario quisiera presentar la renuncia al contrato predoctoral ésta deberá ser presentada en el Servicio de Investigación con una antelación mínima de 10 días hábiles a que se produzcan los hechos que la motivan, teniendo efectos económicos y administrativos a partir del día comunicado en que se produzca la baja en el contrato.

Cuando se produzca alguna renuncia de los beneficiarios de nueva concesión durante los doce primeros meses siguientes a la fecha de incorporación establecida para los adjudicatarios, su lugar podrá ocuparlo, en su caso, el candidato que figure a continuación en la relación priorizada de su Centro. La duración total de la ayuda y cuantía de estos nuevos contratos formalizados por sustitución se reducirá en función del periodo de la ayuda disfrutado anteriormente.

9.5. En el caso de que en los contratos celebrados al amparo de esta convocatoria se produzcan suspensiones del contrato por la concurrencia de situaciones de incapacidad temporal por un periodo de, al menos, 3 meses consecutivos, riesgo durante el embarazo, maternidad y adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad el tiempo interrumpido podrá recuperarse siempre que las disponibilidades presupuestarias lo permitan, previa tramitación de la correspondiente solicitud y concesión de la misma por el Vicerrector de Política Científica, Investigación y Doctorado.

9.6. La percepción de una ayuda al amparo de esta convocatoria es incompatible con otras becas o ayudas financiadas con fondos públicos o privados que tengan una finalidad análoga, así como con sueldo o salarios de similar naturaleza, con horarios coincidentes que impliquen vinculación contractual o estatutaria del interesado y, con carácter general, con la percepción de cualquier cuantía que tenga naturaleza salarial.

No obstante, se permitirán las percepciones que procedan de:

- a) Tareas docentes (cursos, conferencias o ponencias) o investigadoras (libros, artículos o colaboraciones) directamente asociadas con la investigación o proyecto formativo desarrollado por el beneficiario que no impliquen vinculación contractual, tengan carácter no habitual y no menoscaben el proceso formativo objeto de la ayuda.
- b) Ayudas para asistencia a congresos, reuniones o jornadas científicas.
- c) Ayudas para estancias breves y desplazamientos concedidos por organismos públicos o privados, nacionales o internacionales, por un periodo mínimo de un mes y un máximo de tres meses.

En estos casos deberá obtenerse autorización del Vicerrectorado de Política Científica, Investigación y Doctorado, previa presentación de la solicitud por el interesado en la que se hará constar los datos relativos a la actividad para la que se solicita la compatibilidad acompañada de informe favorable del director/codirectores de tesis e informe favorable del Decano.

Los directores de tesis de los beneficiarios deberán comunicar al Vicerrectorado de Política Científica, Investigación y Doctorado cualquier causa de incompatibilidad. En tales circunstancias este Vicerrectorado podrá apercibir al interesado o, en su caso, resolver el contrato. En estos supuestos las cantidades indebidamente percibidas deberán ser inmediatamente reintegradas al presupuesto de la Universidad Complutense.

- 9.7. Los adjudicatarios de esta convocatoria se beneficiarán de los derechos que de ella se derivan a partir de la fecha de su incorporación al centro o departamento.

10. Obligaciones de los beneficiarios.

- 10.1. La aceptación de la ayuda por parte del beneficiario implicará el cumplimiento de todas las normas fijadas en esta convocatoria, y de forma específica:

- a) Entregar la documentación de aceptación y alta del contrato que se requiera en la Resolución de concesión de la ayuda y en los plazos que en la misma se establezcan.
Si algún adjudicatario no entregase la documentación en el plazo establecido se entenderá que renuncia a la misma y causará baja.
- b) En cualquier caso los beneficiarios tendrán que estar matriculados a tiempo completo en un programa de doctorado del centro de adscripción de la ayuda en la Universidad Complutense de Madrid en el momento de la formalización del contrato de trabajo.
- c) Incorporarse al centro de aplicación del contrato en el plazo establecido en la Resolución de concesión de la ayuda, así como presentar en el Servicio de Investigación el correspondiente certificado de incorporación en el plazo que se establezca en la mencionada Resolución de concesión de la ayuda, salvo que cuente con autorización de aplazamiento.

Si algún adjudicatario no se incorporase a su centro de destino en el plazo señalado o no lo acreditase en el plazo establecido se entenderá que renuncia a la ayuda y causará baja. Cualquier coste de cotizaciones y recargos a la Seguridad Social que se pudieran imponer por este incumplimiento serán abonados por el adjudicatario.

En casos excepcionales y debidamente justificados, el Vicerrectorado de Política Científica, Investigación y Doctorado podrá autorizar el aplazamiento de la incorporación hasta un máximo de 2 meses, contados desde la fecha de incorporación establecida en la Resolución de concesión de la ayuda. La solicitud de aplazamiento deberá ser presentada en el impreso normalizado en el plazo que establezca la Resolución de concesión. Los periodos de aplazamiento no serán recuperables del periodo máximo de disfrute de la ayuda.

- d) Cumplir con aprovechamiento el plan de trabajo presentado en el proyecto de investigación, debiendo ajustarse a las normas propias del Centro donde éste haya de realizarse, con dedicación exclusiva a dicha función.
- e) Permanecer en el Centro de aplicación de la ayuda, siendo necesario para cualquier cambio de Centro, director o proyecto de investigación, o ausencia temporal para realizar desplazamientos a otros centros de investigación por parte del beneficiario, autorización del Vicerrectorado de Política Científica, Investigación y Doctorado previo informe del director/codirectores de la tesis doctoral.

En ningún caso se autorizarán cambios de Centro, director o proyecto de investigación durante el primer año de vigencia de la ayuda.

- f) Al finalizar las ausencias temporales o interrupciones deberán acreditar al Vicerrectorado de Política Científica, Investigación y Doctorado, en el plazo de 10 días naturales, la incorporación a su puesto de trabajo mediante certificación expedida por el Director/Codirectores de la tesis con el visto bueno del Director del departamento.
- g) Matricularse, todos los cursos académicos durante la vigencia de la ayuda, en el correspondiente programa de doctorado que ha dado origen a esta ayuda.
- h) Comunicar al Vicerrectorado de Política Científica, Investigación y Doctorado la fecha que se le asigne para la lectura y defensa de la tesis, así como comunicar el resultado de la misma en los 3 días hábiles siguientes. El incumplimiento de este plazo conllevará la pérdida del derecho a la formalización del contrato posdoctoral y el cese inmediato en el contrato predoctoral con fecha de efectos del día de lectura y defensa de la tesis pudiendo la Universidad iniciar los trámites de reclamación de cantidades indebidas.
- i) Hacer referencia a la financiación recibida de esta convocatoria de la Universidad Complutense de Madrid en las publicaciones y otros resultados que puedan derivarse de las actividades e investigación realizadas durante el periodo de disfrute de la ayuda.
- j) Obtener una evaluación positiva de su actividad predoctoral en el informe de la Comisión Académica del Programa de Doctorado en cada curso académico. En el caso de que esta evaluación sea desfavorable podrá ser resuelto el contrato. Con la presentación de la solicitud a esta convocatoria, los interesados autorizan expresamente a que el Servicio de Investigación recabe de oficio la información sobre esta evaluación.
- k) Presentar en el plazo de un mes desde la finalización del contrato predoctoral por finalización del periodo máximo de la misma, por lectura de tesis o por renuncia un informe final en el que constará: una descripción del trabajo de investigación realizado y los resultados obtenidos, un informe del director de la tesis, currículum vitae actualizado y, en su caso, informe sobre fecha prevista de lectura de la tesis.
Presentar en el plazo de un mes desde la finalización del contrato posdoctoral, en su caso, un informe final que incluirá descripción del trabajo de investigación realizado en este periodo y los resultados obtenidos y currículum vitae actualizado.
- l) Los beneficiarios de las ayudas por el turno Real Colegio Complutense en Harvard deberán realizar dos estancias de tres meses de duración, cada una de ellas, en dicho Colegio en el tercer y cuarto año de su contrato.

10.2. El incumplimiento de las normas fijadas en esta convocatoria podrá dar lugar a la revocación de la concesión de la ayuda y a la obligación de reintegrar la cuantía correspondiente.

11. Prórroga de los contratos.

11.1. Los contratos predoctorales formalizados al amparo de la presente convocatoria podrán ser prorrogados por un periodo máximo de dos años siempre que el crédito

presupuestario lo permita y la Comisión de Investigación evalúe positivamente el trabajo realizado hasta el momento. La duración acumulada del contrato inicial más las prórrogas y, en su caso, el contrato posdoctoral nunca podrá exceder de cuatro años. En el caso de sustituciones, para el cómputo de los 4 años se tendrán en cuenta los periodos de contrato disfrutado por los anteriores beneficiarios.

11.2. Los beneficiarios deberán presentar durante el **vigésimo mes** de disfrute del contrato:

- Evaluación favorable de la comisión académica del programa de doctorado.
- Informe de seguimiento en impreso normalizado, disponible en la página web del servicio de investigación, que constará de una memoria acreditativa de la labor realizada y plan de trabajo para el siguiente periodo de contrato e informe del director de la tesis.
- Currículum vitae actualizado.
- Matrícula actualizada para el curso académico correspondiente en el programa de doctorado que ha dado origen a la ayuda.

11.3. En el caso de que los beneficiarios no presenten la documentación a que se refiere el apartado anterior en el plazo establecido al efecto se entenderá que renuncian a la prórroga.

12. Colaboración docente.

El Vicerrector de Política Científica, Investigación y Doctorado podrá autorizar a los beneficiarios a realizar colaboraciones en tareas docentes de un departamento universitario, con fines formativos, y hasta un máximo de 60 horas por curso académico. En la solicitud deberán señalarse expresamente las causas y justificación de la misma, el tipo de tareas encomendadas, la duración de las mismas, así como la conformidad del director de investigación y del departamento implicado, y el Visto Bueno del Decano del centro al que se encuentre adscrito el beneficiario. El Secretario Académico de la Facultad extenderá certificación de las tareas docentes al término de su realización.

13. Norma final.

Contra la presente Resolución, que pone fin a la vía administrativa, cabe interponer recurso contencioso-administrativo ante los Juzgados de lo Contencioso-Administrativo de Madrid, en el plazo de dos meses contados desde el día siguiente al de su publicación. No obstante, sin perjuicio de que se pueda ejercitar cualquier otro que se estime procedente, puede optarse por interponer recurso de reposición ante el Rector de la Universidad Complutense en el plazo de un mes contado desde el día siguiente al de su publicación, en cuyo caso no podrá interponer el recurso contencioso-administrativo anteriormente mencionado en tanto no sea resuelto expresamente o se haya producido la desestimación presunta del recurso de reposición interpuesto, conforme a lo previsto en los artículos conforme a lo previsto en los artículos 112, 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Madrid, 5 de abril de 2017.- EL RECTOR, Carlos Andradas Heranz.

ANEXO 1

BAREMO PARA EVALUACION TURNO GENERAL Y TURNO DE DISCAPACITADOS

1. La valoración de méritos de los candidatos, de 0 a 10 puntos, será realizada por la Comisión de Investigación, que solo tendrá en cuenta los méritos presentados y justificados documentalmente junto con la solicitud. No se podrán adjudicar ayudas a los solicitantes que obtengan una valoración inferior a 5 puntos.

Los méritos se valorarán en la fecha de cierre del plazo presentación de solicitudes, de acuerdo con los criterios siguientes:

- a) Interés científico y calidad del **proyecto formativo** que presente el candidato, hasta 0,50 puntos.
- b) **Expediente académico del solicitante**, hasta 4,50 puntos.
- c) **Currículum vitae del solicitante**, hasta 2,50 puntos.
- d) **Currículum vitae del director** de la tesis doctoral, hasta 2,00 puntos, distribuidos como sigue: experiencia investigadora del director de la tesis hasta 1,00 punto y capacidad de formación doctoral hasta 1,00 punto.
- e) **Capacidad de financiación del grupo** en el que se integrará el doctorando, hasta 0,50 puntos.

Tanto en la evaluación de los méritos del Currículum vitae del solicitante como en el CV del director de la tesis doctoral se aplicará el criterio de normalización.

2. La evaluación de méritos, para cada uno de los apartados señalados, se realizará teniendo en cuenta los criterios siguientes:

2.1. Interés científico y calidad del **proyecto formativo** hasta 0,50 puntos. En este apartado se tendrá en cuenta para su valoración aspectos como: la calidad de la memoria presentada, la novedad e interés del proyecto, la adecuación de recursos disponibles, etc. La extensión máxima será de 3 páginas.

2.2. **Expediente académico del solicitante**, hasta 4,50 puntos.

Se valorarán en este apartado únicamente la/s titulación/es que hayan dado acceso o vayan a dar acceso al programa de doctorado. Si el solicitante posee más de una titulación o combinación de las mismas que de acceso al doctorado sólo se tendrá en cuenta aquella que sea más favorable para el interesado.

En el caso de que el acceso al programa de doctorado sea a través de una combinación de dos o más titulaciones, la nota media obtenida en cada una de ellas se ponderará en función del nº de créditos que la integren, aplicando la fórmula que ilustra el siguiente ejemplo: si X_1 es la nota media obtenida en el grado y X_2 es la nota media obtenida en el máster, la nota media final será el resultado de $(X_1 * G + X_2 * M) / (G + M)$ donde G denota el número de créditos realizados en el Grado y M de nota el número de créditos realizados en el Máster. Se utilizarán las notas medias en escala de 0 a 10 y empleando dos decimales.

La calificación final en este apartado será el resultado de multiplicar la nota media calculada conforme establece el párrafo anterior por 4,5 y dividir el producto por 10.

2.3. **Currículum vitae del solicitante**, hasta 2,50 puntos. La extensión máxima del CV del solicitante será de 4 páginas.

Se valorarán los siguientes apartados:

- a) Premios, hasta 0,50 puntos. Se podrán valorar, entre otros, Premio Nacional a la Excelencia en el Rendimiento Académico Universitario, Premio Nacional, Mención o Accésit de Fin de Carrera Universitaria, Premio Extraordinario Fin de Carrera en su universidad, premios de las Comunidades Autónomas, etc.
- b) Méritos de formación complementaria, idiomas y otros, hasta 0,50 puntos. Se podrán valorar otros títulos universitarios oficiales, estancias en otros centros universitarios (MECD, ERASMUS/SOCRATES, becas intramurales...), conocimientos acreditados de otros idiomas (solo se tendrán en cuenta los idiomas acreditados por alguno de los medios establecidos por el Vicerrectorado de Relaciones Internacionales y Cooperación para las convocatorias de movilidad Erasmus, que se pueden consultar en el siguiente enlace: <http://www.ucm.es/acreditacion-de-idioma>) y otros méritos.

- c) Becas, Contratos y Proyectos, hasta 0,75 puntos. Becas de colaboración, contratos o becas asociadas a proyectos, participación en proyectos de investigación, etc.
- d) Publicaciones, congresos y cursos, hasta 0,75 puntos. Se podrán valorar publicaciones internacionales y/o nacionales indexadas, contribuciones y/o participación en congresos internacionales/nacionales, cursos y eventos de difusión científica, etc.

2.4. **Currículum vitae del director** de la tesis doctoral hasta 2,00 puntos.

La extensión máxima del CV será de 4 páginas y corresponderá a los últimos 10 años. Debe incluir dos subapartados:

- a) Experiencia investigadora del director hasta 1,00 puntos. Se valorarán las publicaciones indexadas, los proyectos de investigación competitivos subvencionados, sexenios posibles, concedidos y en activo, patentes, etc. Se considerarán los sexenios de toda la carrera investigadora, no solo de los 10 últimos años.
- b) Capacidad de formación doctoral del director del proyecto hasta 1,00 puntos. Se valorará la capacidad de formación doctoral del director teniendo en cuenta los méritos relativos a: número de tesis dirigidas y defendidas (con valoración especial de las tesis en programas con mención de calidad o excelencia, las que hayan obtenido mención de doctorado europeo o internacional y que hayan obtenido una beca) y número de doctorandos a los que dirige actualmente su tesis doctoral y, de éstos, los que han obtenido una beca en concurrencia competitiva.

2.5. **Capacidad de financiación del grupo** en el que se integraría el doctorando, hasta 0,50 puntos. Se valorará la participación del director/codirectores de tesis en un proyecto de investigación en vigor a **1 de enero de 2017** siempre que se cuente con el compromiso del Investigador Principal de dicho proyecto de incorporación del contratado al proyecto de investigación.

ANEXO 2

BAREMO PARA EVALUACION TURNO REAL COLEGIO COMPLUTENSE EN HARVARD

1. La valoración de méritos de los candidatos, de 0 a 10 puntos, será realizada por una comisión formada por cuatro representantes de la Comisión de Investigación, cuatro expertos designados por el Vicerrector de Política Científica, Investigación y Doctorado (uno de cada una de las siguientes áreas: CC. de la Salud, CC. Experimentales, Humanidades y CC. Sociales y Jurídicas), el Vicerrector de Política Científica, Investigación y Doctorado, el Vicerrector de Transferencia del Conocimiento y Emprendimiento y un representante de la Vicegerencia de Investigación. Esta comisión solo tendrá en cuenta los méritos presentados y justificados documentalmente junto con la solicitud. No se podrán adjudicar ayudas a los solicitantes que obtengan una valoración global inferior a 5 puntos.

Los méritos se valorarán en la fecha de cierre del plazo presentación de solicitudes, de acuerdo con los criterios siguientes:

- a) Interés científico y calidad del **proyecto formativo** que presente el candidato, hasta 0,50 puntos.
- b) **Expediente académico del solicitante**, hasta 4,50 puntos.
- c) **Currículum vitae del solicitante**, hasta 2,50 puntos.
- d) **Currículum vitae del director UCM** de la tesis doctoral, hasta 1,25 puntos.
- e) **Currículum vitae del director Harvard** de la tesis doctoral, hasta 1,25 puntos.

Tanto en la evaluación de los méritos del currículum vitae del solicitante como en el CV del director de la tesis doctoral se aplicará el criterio de normalización.

2. La evaluación de méritos, para cada uno de los apartados señalados, se realizará teniendo en cuenta los criterios siguientes:

2.1. Interés científico y calidad del **proyecto formativo** que presente el candidato, hasta 0,50 puntos. En este apartado se tendrá en cuenta para su valoración aspectos como: la calidad de la memoria presentada, la novedad e interés del proyecto, la adecuación de recursos disponibles, etc. La extensión máxima será de 3 páginas.

2.2. **Expediente académico del solicitante**, hasta 4,50 puntos.

Se valorarán en este apartado únicamente la/s titulación/es que hayan dado acceso o vayan a dar acceso al programa de doctorado. Si el solicitante posee más de una titulación o combinación de las mismas que de acceso al doctorado sólo se tendrá en cuenta aquella que sea más favorable para el interesado.

En el caso de que el acceso al programa de doctorado sea a través de una combinación de dos o más titulaciones, la nota media obtenida en cada una de ellas se ponderará en función del nº de créditos que la integren, aplicando la fórmula que ilustra el siguiente ejemplo: si X_1 es la nota media obtenida en el grado y X_2 es la nota media obtenida en el máster, la nota media final será el resultado de $(X_1 * G + X_2 * M) / (G + M)$ donde G denota el número de créditos realizados en el Grado y M de nota el número de créditos realizados en el Máster. Se utilizarán las notas medias en escala de 0 a 10 y empleando dos decimales.

La calificación final en este apartado será el resultado de multiplicar la nota media calculada conforme establece el párrafo anterior por 4,5 y dividir producto por 10.

2.3. **Currículum vitae del solicitante**, hasta 2,50 puntos. La extensión máxima del CV del solicitante será de 4 páginas.

Se valorarán los siguientes apartados:

a) Premios, hasta 0,50 puntos. Se podrán valorar, entre otros, Premio Nacional a la Excelencia en el Rendimiento Académico Universitario, Premio Nacional, Mención o Accésit de Fin de Carrera Universitaria, Premio Extraordinario Fin de Carrera en su universidad, premios de las Comunidades Autónomas, etc.

b) Méritos de formación complementaria, idiomas y otros, hasta 0,50 puntos. Se podrán valorar otros títulos universitarios oficiales, estancias en otros centros universitarios (MECD, ERASMUS/SOCRATES, becas intramurales...), conocimientos acreditados de otros idiomas (solo se tendrán en cuenta los idiomas acreditados por alguno de los medios establecidos por el Vicerrectorado de Relaciones Internacionales y Cooperación para las convocatorias de movilidad Erasmus, que se pueden consultar en el siguiente enlace: <http://www.ucm.es/acreditacion-de-idioma>) y otros méritos.

c) Becas, Contratos y Proyectos, hasta 0,75 puntos. Becas de colaboración, contratos o becas asociadas a proyectos, participación en proyectos de investigación, etc.

d) Publicaciones, congresos y cursos, hasta 0,75 puntos. Se podrán valorar publicaciones internacionales y/o nacionales indexadas, contribuciones y/o participación en congresos internacionales/nacionales, cursos y eventos de difusión científica, etc.

2.4. **Currículum vitae del director UCM** de la tesis doctoral, hasta 1,25 puntos.

2.5. **Currículum vitae del director Harvard** de la tesis doctoral, hasta 1,25 puntos.

En ambos casos la extensión máxima del CV será de 4 páginas y corresponderá a los últimos 10 años. Debe incluir dos subapartados:

a) Experiencia investigadora del director hasta 0,75 puntos. Se valorarán las publicaciones indexadas, los proyectos de investigación competitivos subvencionados, patentes, etc. y para el director UCM también los sexenios posibles, concedidos y en activo. Se considerarán los sexenios de toda la carrera investigadora, no solo de los 10 últimos años.

- b) Capacidad de formación doctoral del director del proyecto hasta 0,50 puntos. Se valorará la capacidad de formación doctoral del director teniendo en cuenta los méritos relativos a: número de tesis dirigidas y defendidas (con valoración especial de las tesis en programas con mención de calidad o excelencia, las que hayan obtenido mención de doctorado europeo o internacional y que hayan obtenido una beca) y número de doctorandos a los que dirige actualmente su tesis doctoral y, de éstos, los que han obtenido una beca en concurrencia competitiva.

ANEXO 3

ÁREAS DEL TURNO REAL COLEGIO COMPLUTENSE EN HARVARD

| ÁREAS | CENTROS |
|--------------------------|---|
| CC. EXPERIMENTALES | FAC. CC. MATEMÁTICAS |
| | FAC. CC. FÍSICAS |
| | FAC. CC. QUÍMICAS |
| | FAC. CC. BIOLÓGICAS |
| | FAC. GEOLÓGICAS |
| | FAC. INFORMÁTICA |
| CC. SALUD | FAC. MEDICINA |
| | FAC. ODONTOLOGÍA |
| | FAC. FARMACIA |
| | FAC. VETERINARIA |
| | FAC. ÓPTICA Y OPTOMETRÍA |
| | FAC. ENFERMERÍA, FISIOTERAPIA Y PODOLOGÍA |
| | FAC. PSICOLOGÍA |
| HUMANIDADES | FAC. FILOSOFÍA |
| | FAC. BELLAS ARTES |
| | FAC. FILOLOGÍA |
| | FAC. GEOGRAFÍA E HISTORIA |
| CC. JURÍDICAS Y SOCIALES | FAC. DERECHO |
| | FAC. ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES |
| | FAC. COMERCIO Y TURISMO |
| | FAC. POLÍTICAS Y SOCIOLOGÍA |
| | FAC. CC. INFORMACIÓN |
| | FAC. CC. DE LA DOCUMENTACIÓN |
| | FAC. TRABAJO SOCIAL |
| | FAC. ESTUDIOS ESTADÍSTICOS |
| | FAC. EDUCACIÓN |

Resolución de 5 de abril de 2017 de la Universidad Complutense de Madrid, por la que se realiza la convocatoria de Becas Iberoamérica Santander Investigación – Santander Universidades.

PROGRAMA
“BECAS IBEROAMÉRICA. SANTANDER INVESTIGACIÓN
SANTANDER UNIVERSIDADES”
CONVOCATORIA 2017-2018 – UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID

1.- OBJETO DE LAS AYUDAS

El Programa “**Becas Iberoamérica. Santander Investigación**” pretende reforzar la movilidad e intercambio de jóvenes profesores e investigadores y alumnos de doctorado entre universidades y centros de investigación iberoamericanos, condición necesaria para avanzar hacia la construcción de un espacio iberoamericano del conocimiento socialmente responsable.

La finalidad de las becas es promover la actualización del nivel de conocimientos de los participantes, el aprendizaje de nuevas técnicas y métodos, el establecer o consolidar vínculos académicos entre equipos de investigación e instituciones iberoamericanas, y reunir información adicional y específica necesaria para los estudios o investigaciones que estén realizando los destinatarios.

Específicamente, las becas también pretenden ayudar a completar la formación y especialización científica y técnica del personal investigador en formación o de los alumnos de doctorado.

El logro de esos objetivos se facilitará mediante una **estancia** en un **centro de investigación o universidad iberoamericana** de un país **distinto al país de origen**, financiando gastos de alojamiento, desplazamiento y manutención con el importe de la beca. La duración mínima exigida de estancia será de **2 meses** para los profesores e investigadores y **de 4 meses** para los alumnos de doctorado. En ambos casos la duración máxima será de 6 meses.

La estancia deberá finalizar antes del 30 de junio de 2018.

Durante la estancia deberán desarrollar un proyecto que podrá consistir en un trabajo de investigación básica, investigación estratégica, investigación aplicada, desarrollo experimental o transferencia de conocimientos, incluidas la innovación y las capacidades de asesoramiento, supervisión y docencia, gestión de los conocimientos y derechos de propiedad intelectual y la explotación de resultados de investigación. No se considerarán válidas las estancias que se desarrollen con el único objetivo de impartir docencia.

En la UCM, el **Banco Santander** financiará en esta Convocatoria **6 Becas** para profesores e investigadores y alumnos de doctorado cuyo importe unitario será de **5.000 euros**.

2.- SOLICITANTES

Podrán solicitar estas ayudas:

- El Personal Docente e Investigador de la UCM, preferiblemente con edad inferior a 35 años. Deberá de tener vinculación funcionarial o laboral con la UCM, que deberá de acreditar en el plazo de presentación de solicitudes y mantener dicha vinculación durante todo el período en el que se desarrolle la estancia de investigación.
- Alumnos de doctorado, matriculados en algún programa de doctorado de la UCM en el curso académico 2016-2017. La vinculación con la UCM deberá de acreditarse durante el plazo de presentación de solicitudes y mantenerse durante el periodo de realización de la estancia.

3.- DOCUMENTACIÓN Y FORMALIZACIÓN DE LA SOLICITUD

3.1. La solicitud se realizará mediante la presentación de los siguientes documentos.

- **Impreso de solicitud.** Disponible en la página www.ucm.es/ay21-17

- **Justificante de haber realizado la preceptiva inscripción en la aplicación del Santander.** Esta inscripción se realizará a través del enlace en la página web www.becas-santander.com y es requisito imprescindible para poder ser beneficiario de estas ayudas.
 - **Memoria del proyecto que se desarrollará durante la estancia.**
 - **Original del Informe** de admisión en el centro de acogida.
 - **Curriculum Vitae** del solicitante.
 - En el caso de solicitudes presentadas por Alumnos de doctorado la acreditación de la vinculación con la UCM presentando el justificante de encontrarse matriculado en un programa de doctorado en el curso 2016-2017.
 - En el caso de solicitudes presentadas por el PDI: Impreso para solicitud de mantenimiento de la legislación española de seguridad social en traslados temporales al extranjero en caso de que así proceda.
- 3.2. La solicitud deberá presentarse en el Registro General de la UCM (Rectorado), Avda. de Séneca núm. 2, 28040 MADRID.
- 3.3. El plazo para la **presentación de solicitudes será desde el día siguiente a la publicación de esta convocatoria en el Boletín Oficial de la UCM hasta el día 16 de mayo de 2017.**
- 3.4. Dada la diferencia entre el plazo genérico establecido en las Bases publicadas por el Banco Santander y el plazo de la convocatoria de la Universidad Complutense de Madrid, las solicitudes realizadas on-line a través de la plataforma establecida al efecto por el Banco Santander pero no presentadas ante la UCM conforme al procedimiento descrito en este artículo y en el plazo señalado en el punto 3.3, se tendrán por no presentadas a todos los efectos.
- 3.5. Una vez revisadas las solicitudes se comunicará por correo electrónico a los candidatos cuya documentación esté incompleta o requiera correcciones para que presenten la documentación en un plazo improrrogable de 10 días hábiles. Si transcurrido ese plazo no se ha presentado la documentación necesaria, se tendrá por desistido de su petición, conforme a lo establecido en el Artículo 68.1 de la Ley 39/2015 del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.
- La falta de presentación de la memoria del proyecto que se va a desarrollar durante la estancia no será subsanable. Asimismo, tampoco podrá modificarse el contenido de la misma una vez finalizado el plazo de presentación de solicitudes.
- 3.6. La presentación de la solicitud supone la aceptación de lo establecido en esta convocatoria en todos sus términos así como lo establecido en las BASES GENERALES DEL PROGRAMA "BECAS IBEROAMÉRICA. SANTANDER INVESTIGACIÓN SANTANDER UNIVERSIDADES". CONVOCATORIA 2017-2018 ESPAÑA, que pueden consultarse en la siguiente página: www.becas-santander.com
- La aceptación de dichas Bases implica el consentimiento de los candidatos participantes para la incorporación de sus datos personales al fichero titularidad de Banco Santander, S.A. y a su tratamiento automatizado así como a la cesión que Banco Santander S.A. realizará a la Universidad de procedencia y a la de destino así como al Banco filial del país de residencia del participante en el Programa, en su caso, con la finalidad de verificar la participación en el Programa y seguimiento del mismo, de la gestión y prestación de los servicios propios de la Beca y poder recibir todo tipo de información acerca de las actividades académicas y programas que realiza o promueve el Banco Santander, S.A.
- #### 4.- DOTACIÓN DE LA AYUDA
- 4.1. La dotación de cada beca será de 5.000,00€, que se destinarán a financiar los gastos de desplazamiento, alojamiento y manutención.

4.2. Los beneficiarios deberán contratar un seguro especial con la misma duración que la estancia, que incluirá cobertura de: fallecimiento e invalidez por accidente, asistencia en repatriación de fallecidos por cualquier causa y reembolso de gastos médicos por accidente del beneficiario de la beca. Este seguro será facilitado por el Banco Santander y la prima de este seguro, cuyo importe es de 180,00€ se descontará de la dotación de la beca indicada en el párrafo anterior.

5.- FINANCIACIÓN

La financiación de la presente convocatoria la realiza el Banco Santander, que transferirá a la UCM el importe correspondiente. La financiación se hará con cargo a la aplicación presupuestaria G/6401400/8000 del presupuesto de la Universidad Complutense de Madrid del ejercicio 2017, en la que según documento contable nº 1001119352, se ha reservado crédito por importe máximo de 28.920,00€.

6.- PROCEDIMIENTO DE EVALUACIÓN Y ADJUDICACIÓN DE LAS AYUDAS

6.1. La evaluación se realizará respetando los criterios generales de capacidad, mérito y objetividad.

6.2. La evaluación de las solicitudes la realizará una Comisión formada por:

- a) El Vicerrector de Política Científica, Investigación y Doctorado
- b) El Vicerrector de Transferencia del Conocimiento y Emprendimiento
- c) Un representante de la Vicegerencia de Investigación
- d) El Asesor del Vicerrector de Política Científica, Investigación y Doctorado para el seguimiento e impulso de los estudios de doctorado.

6.3. Para la evaluación de las solicitudes y determinación de las cantidades que se asignen se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

- Plan de trabajo del proyecto propuesto y su interés científico
- En el caso de estudiantes de doctorado: adecuación de la estancia al plan de formación del programa de doctorado.
- CV del solicitante.
- Centro de investigación en el que se solicita realizar la estancia.
- Duración propuesta de la estancia.

6.4. Se dará prioridad a aquellas solicitudes realizadas por estudiantes de doctorado. En el caso de las solicitudes realizadas por Personal Docente e Investigador, tendrán preferencia las de aquellos cuya edad sea inferior a 35 años.

6.5. Finalizada la evaluación de las solicitudes se publicará la resolución provisional en el Servicio de Investigación y en la dirección de internet: www.ucm.es/ay21-17

Frente a esta resolución provisional, los interesados podrán presentar alegaciones en un plazo de 10 días hábiles a contar desde el día siguiente al de la fecha de su publicación. Transcurrido dicho plazo y estudiadas las alegaciones se publicará la resolución definitiva de solicitudes concedidas. La resolución se hará pública en los mismos medios señalados anteriormente.

7.- ABONO DE LAS AYUDAS

El pago de la ayuda será realizado directamente al beneficiario por la UCM una vez aceptada expresamente a través de la plataforma incluida en la página web www.becas-santander.com y siempre y cuando el Banco Santander haya transferido previamente los fondos a la UCM. El pago se realizará obligatoriamente en una cuenta corriente del Banco Santander de la que sea titular el beneficiario.

Tras la concesión de la beca, los beneficiarios podrán incorporarse y participar en las actividades y servicios que le ofrecerá la comunidad de becarios Santander.

8.- OBLIGACIONES DE LOS BENEFICIARIOS

- 8.1. Realizar la estancia y el proyecto que fundamenta la concesión de la ayuda con unos niveles satisfactorios y justificar la ayuda en el plazo y la forma establecidos.
- 8.2. Hacer mención expresa de la ayuda disfrutada en sus publicaciones y en otros resultados de investigación que puedan derivarse de tales actividades de investigación.
- 8.3. Cumplimentar y remitir los documentos exigidos en esta convocatoria, así como cualquier otro documento que, a efectos del disfrute de la ayuda, pueda serles requerido.
- 8.4. Conservar los justificantes (facturas, tarjetas de embarque...) de los gastos de transporte, alojamiento etc. que se hayan financiado con esta ayuda, para su presentación ante la UCM o el Banco Santander en el caso de que le sean requeridos.

9.- JUSTIFICACIÓN DE LA AYUDA

- 9.1. Al término de la estancia el beneficiario de la ayuda deberá presentar en el Servicio de Investigación y por medio del Registro General de la UCM, en el plazo máximo de diez días desde su finalización, la siguiente documentación:
 - **Memoria** de la actividad desarrollada (mínimo 300 palabras).
 - **Certificado de estancia** expedido por el Centro de acogida con mención expresa de las fechas en la que se ha producido (día de inicio y fin de la estancia). La fecha de expedición del certificado deberá ser la fecha de finalización de la estancia o posterior. No se admitirán certificados con tachaduras o enmiendas o si hubiera disonancia entre las fechas que aparecen en el certificado y las fechas en que se han realizado los desplazamientos.
- 9.2. La falta de aportación de estos documentos supondrá la pérdida del derecho a la ayuda. La ocultación de datos, su alteración o cualquier manipulación de la información solicitada, será causa de desestimación de la solicitud.

10.-INCOMPATIBILIDADES

Estas ayudas serán incompatibles con cualquier otra ayuda económica percibida para el mismo fin.

11.-PROPIEDAD INTELECTUAL E INDUSTRIAL

Los derechos de propiedad intelectual o industrial que puedan derivarse de la ejecución del trabajo de investigación al que se destinen las becas corresponderán a sus autores o a aquéllos terceros con mejor derecho por pacto distinto o por aplicación de la normativa o legislación vigente. En todo caso, en todas las publicaciones referidas a los resultados de la investigación realizada, se especificará que el investigador ha sido beneficiario de estas becas.

Contra la presente Resolución, que agota la vía administrativa, podrá interponerse recurso de reposición ante el Rector de la Universidad Complutense de Madrid, en el plazo de un mes contado a partir del día siguiente a la publicación de la presente resolución, de conformidad con los artículos 112, 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, o bien recurso contencioso administrativo, ante la Jurisdicción Contencioso-Administrativa en el plazo de dos meses, contados a partir del siguiente a la publicación de la presente de conformidad con la ley reguladora de la mencionada jurisdicción.

Madrid, 5 de abril de 2017.- EL RECTOR, P.D. EL Vicerrector de Política Científica, Investigación y Doctorado (Decreto Rectoral 16/2015, de 15 de junio, BOCM n.º 180, de 31 de julio de 2015), Ignacio Lizasoain Hernández.

Resolución de 5 de abril de 2017 de la Universidad Complutense de Madrid, por la que se realiza la convocatoria de contratos Fernando de Castro para jóvenes investigadores post-MIR en la Universidad Complutense de Madrid.

Artículo 1. Objeto y finalidad.

- 1.1. El objeto de esta convocatoria en régimen competitivo es la contratación de profesionales que hayan superado la Formación Sanitaria Especializada en Medicina en España (en adelante, FSE), para el desarrollo de un plan de formación en investigación en ciencias y tecnologías de la salud.
- 1.2. Con esta actuación se pretende: a) Promover la capacitación en investigación de los profesionales sanitarios que hayan terminado el periodo de FSE regulado para Médicos, contribuyendo así al desarrollo de su carrera académica, b) Facilitar la incorporación de jóvenes investigadores al profesorado universitario, fundamentalmente en las especialidades clínicas con una menor masa crítica de investigadores. c) Incrementar la masa crítica de facultativos especialistas investigadores, contribuyendo así al acercamiento entre la investigación biomédica y la práctica clínica. d) Fomentar la investigación traslacional de los grupos investigadores liderados por profesores con actividad asistencial de la Facultad de Medicina de la Universidad Complutense.
- 1.3. La financiación de la presente convocatoria, por un importe máximo de 106.469,97€, se efectuará con cargo a la aplicación presupuestaria G/6400900/3000, del Presupuesto de la Facultad de Medicina de la Universidad Complutense de Madrid, en la que según documento contable nº 1001119983, se ha reservado crédito por el importe máximo indicado.

Artículo 2. Características de los grupos de investigación.

- 2.1. Los candidatos se incorporarán a un grupo de investigación dirigido por un profesor titular vinculado, catedrático de universidad vinculado o un profesor asociado de CC. de la Salud de la Facultad de Medicina de la Universidad Complutense de Madrid, que hará las veces de tutor del candidato.
- 2.2. No podrán concurrir como tutores en esta convocatoria quienes se encontraran dirigiendo la actividad de investigadores Río Hortega con contrato concedido y en activo correspondientes a la convocatoria 2016 de la Acción Estratégica en Salud del Instituto de Salud Carlos III.

Artículo 3. Condiciones de los contratos.

- 3.1. Las ayudas concedidas tendrán una duración de dos años. El contrato será suscrito entre la persona seleccionada y la Universidad Complutense bajo la modalidad de obra y servicio, a tiempo completo.
- 3.2. La dotación económica a cargo de la Facultad de Medicina por cada contrato será de 26.866€ anuales, en concepto de retribución bruta salarial, distribuidos en 14 pagas. Las cuotas empresariales a la Seguridad Social y resto de gastos de contratación, no incluidos en la cantidad anterior, correrán a cargo de los presupuestos de la Facultad de Medicina.
- 3.3. El número máximo de concesiones será de tres: a) Una para grupos de investigación del Hospital Clínico San Carlos, b) Una para grupos de investigación del Hospital Universitario Gregorio Marañón o del Hospital Universitario Infanta Cristina y c) Una para grupos de investigación del Hospital Universitario Doce de Octubre o del Hospital Universitario Infanta Leonor. En el caso de que no hubiera solicitudes en alguno de estos tres apartados, la vacante se transferirá al hospital que tenga el candidato de reserva mejor evaluado.
- 3.4. El centro de trabajo donde llevará acabo la realización del proyecto será el que se indica en la solicitud y que deberá ser uno de los mencionados en el apartado 3.3.

Artículo 4. Requisitos de los candidatos.

Podrán optar a esta actuación las personas que cumplan los siguientes requisitos:

- 1º. Tener la nacionalidad española o ser nacional de un Estado miembro de la Unión Europea, o extranjero no comunitario en situación de residencia en España.
- 2º. Haber finalizado el programa de FSE en España con fecha posterior al 1 de enero del año 2012 o estar en condiciones de finalizar dicho programa antes de 15 de junio de 2017. En cualquier caso, el candidato seleccionado debe estar en posesión del título oficial de Especialidad Médica (MIR) obtenido en España en el momento de la firma del contrato.

En la contabilización del plazo indicado en el párrafo anterior, se excluirán las interrupciones debidas a los motivos que se citan a continuación, siempre que estén comprendidos entre el 1 de enero de 2012 y la fecha de cierre del plazo de presentación de solicitudes: a) Periodos de descanso derivados de maternidad o paternidad disfrutados con arreglo a las situaciones protegidas que se recogen en el Régimen General de la Seguridad Social. Se aplicará una ampliación de un año por cada hijo. b) Enfermedad o accidente graves del solicitante, con baja médica igual o superior a tres meses. Se aplicará una ampliación igual al periodo de baja justificado, redondeando al alza a meses completos. c) Atención a personas en situación de dependencia, con arreglo a lo recogido en la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia, por un periodo mínimo de tres meses. Se aplicará una ampliación igual al periodo justificado, redondeando al alza a meses completos. Estos periodos de interrupción se indicarán y acreditarán en el momento de presentar la solicitud mediante documentos como certificado de empresa, reconocimiento de prestación de la Tesorería de la Seguridad Social, partes de baja y alta para enfermedad, certificado de la entidad donde conste la situación y grado de dependencia.

- 3º. No estar disfrutando de un Contrato Río Hortega del ISCIII en el momento de la solicitud, ni haberlo disfrutado con anterioridad.

Artículo 5. Documentación requerida.

Las solicitudes para participar en esta actuación según Anexo I, firmadas por el candidato, el tutor y el gerente del hospital, deberán ir acompañadas de la siguiente documentación: a) Copia del DNI o pasaporte en vigor. b) Título de FSE o documentación que acredite estar en condiciones de obtenerlo antes del 15 de junio de 2017. c) Memoria del proyecto de investigación propuesto y programa formativo, según el modelo del Anexo II. d) CV resumido del tutor y del candidato, según el modelo del Anexo III. e) En los supuestos descritos en el artículo 4.1.2º, acreditación documental de tales circunstancias, que deberán señalarse, además, en la solicitud. f) Declaración responsable de no estar incurso en ninguna de las prohibiciones que para la obtención de la condición de beneficiario se recogen en el artículo 13 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.

Artículo 6. Evaluación de las solicitudes.

6.1. La evaluación se llevará a cabo por una Comisión Evaluadora presidida por el Decano de la Facultad de Medicina y constituida por el Vicedecano de Investigación, que actuará como secretario de la misma, y los Vicedecanos de los Hospitales Clínico San Carlos, Hospital Universitario Gregorio Marañón-Hospital Universitario Infanta Cristina y Hospital Universitario Doce de Octubre-Hospital Universitario Infanta Leonor y los miembros de la subcomisión de becas de la Facultad.

6.2. La evaluación se realizará conforme a los siguientes criterios y baremos:

- A. Valoración del candidato: hasta un máximo de 30 puntos. a) Méritos curriculares (proyectos, publicaciones y congresos): hasta 20 puntos. b) Adecuación del candidato al programa propuesto: hasta 5 puntos. c) Realización del programa FSE en Hospital Clínico San Carlos, Hospital Universitario Gregorio Marañón, Hospital Universitario

Infanta Cristina, Hospital Universitario Doce de Octubre, Hospital Universitario Infanta Leonor: 5 puntos.

- B. Valoración de la calidad y viabilidad del proyecto de investigación propuesto: hasta un máximo de 15 puntos.
- C. Valoración del carácter traslacional y participación de investigadores básicos en el proyecto: hasta un máximo de 5 puntos.
- D. Valoración del grupo de investigación receptor en los últimos cinco años: hasta un máximo de 25 puntos, conforme al siguiente baremo: a) Valoración de las publicaciones contenidas en el CV del tutor, indexadas en el Journal Citation Report. Serán puntuables un máximo de diez publicaciones seleccionadas por el jefe de grupo, debiéndose indicar el factor de impacto de la revista, su posición relativa en el área, el número de citaciones y si figura como autor senior y/o de correspondencia: hasta 20 puntos. b) Proyectos de investigación financiados en los que interviene el grupo, debiéndose indicar el organismo financiador y si es investigador principal; se valorarán especialmente los proyectos en vigor: hasta 5 puntos.
- E. Interés estratégico: hasta 25 puntos. Se valorará su adscripción a especialidades clínicas con una menor masa crítica de investigadores en el ámbito de la Facultad de Medicina.

6.3. No se concederán contratos a los candidatos que alcancen una puntuación inferior a 50 puntos.

6.4. La veracidad de los datos y méritos aportados en la solicitud es responsabilidad del solicitante. La documentación acreditativa de los méritos se aportará exclusivamente por los candidatos que hayan resultado seleccionados antes de la formalización del contrato. En caso de no aportar todos los documentos acreditativos de los méritos o de falsedad o manipulación en algún documento, el solicitante decaerá el derecho a la contratación, con independencia de la responsabilidad a que hubiere lugar.

Artículo 7. Forma y plazo de presentación de las solicitudes y de la documentación.

7.1. Los candidatos presentarán la documentación en el Registro General de la Universidad Complutense de Madrid o en la forma establecida en el art. 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas desde el día siguiente a la publicación de esta convocatoria en el Boletín Oficial de la UCM hasta el 21 de abril de 2017.

7.2. Los solicitantes quedan vinculados a los datos y documentación que hayan hecho constar o aportado en sus solicitudes.

7.3. Finalizado el plazo de presentación de solicitudes, el rectorado de la UCM, en el plazo máximo de un mes, publicará un listado provisional de solicitantes admitidos y no admitidos en la Web de investigación de la Facultad de Medicina. Los solicitantes no admitidos expresamente, así como los que no figuren en ninguno de los listados, dispondrán de un plazo de diez días hábiles, contados a partir del siguiente al de la publicación del listado provisional, para presentar alegaciones en el Registro General de la Universidad Complutense de Madrid. En las alegaciones no se podrán reformular las solicitudes presentadas. Igualmente no se podrán efectuar cambios que supongan reformulación de la solicitud en las fases de evaluación, de selección o de incorporación de los beneficiarios. En ninguna de estas fases se admitirán cambios en el tutor, del centro de adscripción ni del proyecto.

7.4. Culminado el plazo anterior y examinadas las alegaciones, si las hubiere, el Rectorado de la UCM hará público un listado definitivo de solicitantes admitidos, no admitidos y desistidos en la Web de investigación de la Facultad de Medicina.

7.5. Una vez finalizada la evaluación de las solicitudes, se publicará la relación provisional de concesión. Los solicitantes dispondrán de un plazo de diez días hábiles, contados a partir

del siguiente al de la publicación del listado provisional, para presentar alegaciones a esta relación provisional en el Registro General de la Universidad Complutense de Madrid. Examinadas las alegaciones, si las hubiera, el Rectorado de la UCM hará pública en la página web una resolución de concesión definitiva así como las instrucciones de alta e incorporación del beneficiario. La publicación, tanto de las relaciones provisionales como de las resoluciones definitivas en la web de la Facultad de Medicina de la UCM (<http://medicina.ucm.es/investigacion-1>) surtirá los efectos de notificación efectuada. Los candidatos no seleccionados que hayan superado la puntuación de 50 puntos quedarán en lista de espera para cubrir posibles renunciaciones producidas en los primeros 6 meses. En ese caso, el nuevo contrato del candidato suplente tendrá una duración igual al periodo restante del contrato original.

- 7.6. El domicilio y correo electrónico que figuren en las solicitudes se considerarán los únicos válidos a efectos de notificaciones de contestaciones a recursos y reclamaciones, excepto en lo establecido en el resto de las bases de la presente convocatoria, donde la publicación en los medios citados sustituirá a la notificación en el domicilio o correo electrónico referido, en virtud de lo establecido en el artículo 43 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas siendo responsabilidad exclusiva del solicitante todos los errores en la consignación del mismo, así como la comunicación de cualquier cambio posterior a la solicitud.
- 7.7. La presentación de la solicitud supone la aceptación por parte del interesado de las bases establecidas en la presente convocatoria en todos sus términos.
- 7.8. La presentación de una solicitud de ayuda conlleva el consentimiento para: a) la comunicación a terceros de los datos recogidos en la misma, con objeto del tratamiento posterior de los datos con fines históricos, estadísticos o científicos, en el marco de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal; y b) la utilización, por parte de la Universidad Complutense, de medios electrónicos para la práctica de las notificaciones que se realicen a lo largo del procedimiento.

Artículo 8. Carácter y condiciones de disfrute de las ayudas.

- 8.1. El beneficiario de la ayuda firmará un contrato de trabajo. La duración de los contratos será de dos años improrrogables a computar desde la fecha de inicio de la ayuda de acuerdo con lo que se establezca en la resolución de concesión.
- 8.2. Si el beneficiario quisiera presentar la renuncia al contrato ésta deberá ser presentada en el Servicio de Investigación con una antelación mínima de 10 días hábiles a que se produzcan los hechos que la motivan, teniendo efectos económicos y administrativos a partir del día comunicado en que se produzca la baja en el contrato.

Artículo 9. Régimen de incompatibilidades.

- 9.1. Con carácter general, los contratos estarán sometidos a la ley 53/1984, de 26 de diciembre, de incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas.
- 9.2. Con carácter particular, los beneficiarios de las ayudas podrán prestar colaboraciones complementarias en tareas docentes en la Universidad Complutense por un máximo de 80 horas anuales, a petición propia y con la aprobación de la institución, respetando, en su caso, la normativa vigente de incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas y siempre que las tareas docentes no desvirtúen la dedicación a la finalidad investigadora y formativa de la actuación.
- 9.3. En el caso de que el contrato fuera compatible con la realización de servicios correspondientes a guardias de 24 horas o fracciones, estas no superarán las 58 horas mensuales. Para la realización de servicios de guardias o cualquier otra actividad asistencial los contratados deberán solicitar la preceptiva compatibilidad al Rectorado de la UCM.

- 9.4. El personal contratado podrá percibir complementos provenientes de proyectos de I+D+I y de contratos realizados en aplicación del artículo 83 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades y de la Ley 14/2011, de 1 de junio, y ayudas complementarias financiadas por la Comisión Europea para fomentar la formación y movilidad de investigadores, siempre que estas no impliquen la formalización de contratos laborales.
- 9.5. Los beneficiarios deberán comunicar al órgano concedente cualquier causa de incompatibilidad o la obtención de otras ayudas, subvenciones, ingresos o recursos que financien las actividades subvencionadas, una vez tengan conocimiento de su existencia, y en todo caso, con anterioridad a la justificación de la aplicación dada a los fondos percibidos, lo que podrá originar las correspondientes minoraciones en el importe de la ayuda concedida.
- 9.6. Las subvenciones objeto de esta convocatoria no serán compatibles con la percepción de otras ayudas o ingresos, provenientes de entidades públicas o privadas, destinadas a la misma finalidad, de acuerdo con lo establecido en la normativa aplicable.
- 9.7. El Rector podrá autorizar a los beneficiarios de esta convocatoria, previa solicitud motivada con informe favorable del tutor, para realizar desplazamientos a centros de investigación en España y en el extranjero, de hasta tres meses de duración en un año natural, con el fin de completar su formación investigadora. Este desplazamiento no dará derecho a percepción económica adicional a su dotación como contratado, pero podrá financiarse con medios o convocatorias públicas o privadas para este fin.

Artículo 10. Obligaciones de los beneficiarios.

- 10.1. La aceptación de la ayuda por parte del beneficiario implicará el cumplimiento de todas las normas fijadas en esta convocatoria, y de forma específica:
- a) Entregar la documentación de aceptación y alta del contrato que se requiera en la Resolución de concesión de la ayuda y en los plazos que en la misma se establezcan. Si algún adjudicatario no entregase la documentación en el plazo establecido se entenderá que renuncia a la misma y causará baja.
 - b) Incorporarse al centro de aplicación del contrato en el plazo establecido en la Resolución de concesión de la ayuda, así como presentar en el Servicio de Investigación el correspondiente certificado de incorporación en el plazo que se establezca en la mencionada Resolución de concesión de la ayuda, salvo que cuente con autorización de aplazamiento. Si algún adjudicatario no se incorporase a su centro de destino en el plazo señalado o no lo acreditase en el plazo establecido se entenderá que renuncia a la ayuda y causará baja. Cualquier coste de cotizaciones y recargos a la Seguridad Social que se pudieran imponer por este incumplimiento serán abonados por el adjudicatario. En casos excepcionales y debidamente justificados, el Rector de la UCM podrá autorizar el aplazamiento de la incorporación hasta 2 meses, contados desde la fecha de incorporación establecida en la Resolución de concesión de la ayuda. La solicitud de aplazamiento deberá ser presentada en el impreso normalizado en el plazo que establezca la Resolución de concesión. Los periodos de aplazamiento no serán recuperables del periodo máximo de disfrute de la ayuda.
 - c) Cumplir con aprovechamiento el plan de trabajo presentado en el proyecto de investigación, debiendo ajustarse a las normas propias del Centro donde éste haya de realizarse, con dedicación exclusiva a dicha función.
 - d) Permanecer en el Centro de aplicación de la ayuda, siendo necesario para cualquier cambio de director o proyecto de investigación, o ausencia temporal para realizar desplazamientos a otros centros de investigación por parte del beneficiario, autorización del Rector de la UCM previo informe del tutor.

- e) Hacer constar a la Facultad de Medicina de la Universidad Complutense de Madrid en la dirección de las publicaciones y otros resultados que puedan derivarse de las actividades e investigación realizadas durante el periodo de disfrute de la ayuda.
- f) Hacer referencia a la financiación recibida de esta convocatoria de la Universidad Complutense de Madrid en el apartado de financiación o agradecimientos de las publicaciones y otros resultados que puedan derivarse de las actividades e investigación realizadas durante el periodo de disfrute de la ayuda.
- g) Presentar en el plazo de un mes desde la finalización del contrato por finalización del periodo máximo del mismo o por renuncia un informe final en el que constará: una descripción del trabajo de investigación realizado y los resultados obtenidos, junto con un informe del tutor.
- h) Comunicar la percepción de cualquier otra subvención.

10.2. El incumplimiento de las normas fijadas en esta convocatoria podrá dar lugar a la revocación de la concesión de la ayuda y a la obligación de reintegrar la cuantía correspondiente.

Artículo final. Contra la presente Resolución, que pone fin a la vía administrativa, cabe interponer recurso contencioso-administrativo ante los Juzgados de lo Contencioso-Administrativo de Madrid, en el plazo de dos meses contados desde el día siguiente al de su publicación. No obstante, sin perjuicio de que se pueda ejercitar cualquier otro que se estime procedente, puede optarse por interponer recurso de reposición ante el Rector de la Universidad Complutense en el plazo de un mes contado desde el día siguiente al de su publicación, en cuyo caso no podrá interponer el recurso contencioso-administrativo anteriormente mencionado en tanto no sea resuelto expresamente o se haya producido la desestimación presunta del recurso de reposición interpuesto, conforme a lo previsto en los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Madrid, 5 de abril de 2017.- EL RECTOR, P.D. EL Vicerrector de Política Científica, Investigación y Doctorado (Decreto Rectoral 16/2015, de 15 de junio, BOCM n.º 180, de 31 de julio de 2015), Ignacio Lizasoain Hernández.

II. NOMBRAMIENTOS, SITUACIONES E INCIDENCIAS

II.1. ORGANIZACIÓN ACADÉMICA

II.1.1. Ceses Académicos

Coordinadora del Campus Virtual de la Facultad de Odontología

D.ª María Dolores Oteo Calatayud

Efectos: 13-02-2017

DIRECTOR/A DE COLEGIOS MAYORES

Directora del Colegio Mayor Universitario “Santa María del Pino”

D.ª Aránzazu Mariz Fuentes

Efectos: 30-01-2017

Director del Colegio Mayor Universitario “Ximénez de Cisneros”

D. Pablo Antonio Torijano Morales

Efectos: 28-02-2017

VICEDECANO**Facultad de Informática**

D. Pablo Moreno Ger

Vicedecano de Innovación

Efectos: 28-02-2017

Facultad de Derecho

D. José Manuel Almudi Cid

Vicedecano de Estudios de Posgrado y Títulos Propios

Efectos: 26-02-2017

DELEGADA DE DECANO**Facultad de Veterinaria**

D.ª Carmen Herranz Sorribes

Delegada del Decano para Erasmus y Movilidad de Estudiantes

Efectos: 19-02-2017

DIRECTORA DE DEPARTAMENTO**Departamento de Trabajo Social y Servicios Sociales**

D.ª María del Pilar Munuera Gómez

Efectos: 28-02-2017

DIRECTOR DE INSTITUTO UNIVERSITARIO**Instituto Universitario Euromediterranean University Institute**

D. José Carmelo Lisón Arcal

Efectos: 01-02-2017

II.1.2. Nombramientos Académicos**DIRECTOR/A DE COLEGIOS MAYORES****Directora del Colegio Mayor Universitario “Santa María del Pino”**

D.ª María Eugenia Peiro Alba

Efectos: 31-01-2017

Director del Colegio Mayor Universitario “Ximénez de Cisneros”

D. Guillermo Botella Juan

Efectos: 01-03-2017

Director del Colegio Mayor Universitario “Diego de Covarrubias”

D. Pablo Antonio Torijano Morales

Efectos: 01-03-2017

VICEDECANO**Facultad de Informática**

D. Marco Antonio Gómez Martín
Vicedecano de Innovación
Efectos: 01-03-2017

Facultad de Derecho

D. José Manuel Chozas Alonso
Vicedecano de Estudios de Posgrado y Títulos Propios
Efectos: 27-02-2017

DELEGADO/A DE DECANO/A**Facultad de Odontología**

D. Juan José Hidalgo Arroquia
Delegado del Decano para Estudiantes
Efectos: 23-02-2017

Facultad de CC. Económicas y Empresariales

D.ª Cristina del Campo Campos
Delegada de la Decana para Apoyo a la Gestión Académica
Efectos: 01-02-2017

D.ª Isabel Negro Alousque

Delegada de la Decana para Acreditaciones Internacionales
Efectos 01-02-2017

DIRECTORA DE DEPARTAMENTO**Departamento de Trabajo Social y Servicios Sociales**

D.ª María José Barahona Gomáriz
Efectos: 01-03-2017

SECRETARIA DE DEPARTAMENTO**Departamento de Estomatología IV (Profilaxis, Odontopediatría y Ortodoncia)**

D.ª Myriam Maroto Edo
Efectos: 14-03-2017

DIRECTOR DE SECCIÓN DE DEPARTAMENTAL**Sección Departamental de Óptica**

D. Miguel Ángel Antón Revilla
Efectos: 10-03-2017

DIRECTOR DE INSTITUTO UNIVERSITARIO**Instituto Universitario Euromediterranean University Institute**

D. Ricardo Sanmartín Arce
Efectos: 02-02-2017

SECRETARIO/A DE INSTITUTO UNIVERSITARIO**Instituto Universitario de Teatro de Madrid**

D.ª Cristina Vinuesa Muñoz

Efectos: 20-02-2017

Instituto Universitario de Estudios Internacionales (ICEI)

D. Antonio Jesús Sánchez Fuentes

Efectos: 16-03-2017

VI. EFECTOS DE LA PUBLICACIÓN.

Siempre que resulte aplicable y sin perjuicio del régimen específico que corresponda:

Las resoluciones del Rector y los acuerdos del Consejo Social, del Consejo de Gobierno, del Claustro Universitario, de la Junta Electoral Central y de las Juntas Electorales de Centro, en los términos que se establecen en la normativa electoral, agotan la vía administrativa y contra los mismos se podrá interponer recurso contencioso-administrativo en el plazo de dos meses desde el día siguiente a la fecha de esta publicación, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 46 de la Ley 29/98, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, o bien recurso potestativo de reposición ante el órgano que hubiera dictado el acto en el plazo de un mes desde el día siguiente a la fecha de esta publicación, de conformidad con lo dispuesto en la Sección 3ª del Capítulo II del Título V de la Ley 39/2015, de 1 de octubre de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Los restantes actos administrativos contenidos en esta publicación no agotan la vía administrativa y contra los mismos podrá interponerse recurso de alzada ante el Rector de la Universidad, que podrá dirigirse, bien al órgano que dictó el acto, bien al propio Rector, en el plazo de un mes desde el día siguiente a la fecha de esta publicación, de conformidad con lo dispuesto en la Sección 2ª del Capítulo II del Título V de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

En los casos en que se produzca notificación personal de los actos administrativos contenidos en esta publicación, los plazos a que se ha hecho referencia se computarán para los notificados desde el día siguiente a la recepción de la citada notificación personal.

Los recursos a que se hace referencia anteriormente lo serán sin perjuicio de lo que establezcan otras normas especiales de la Universidad sobre revisión de actos administrativos, y de que el interesado pueda interponer cualquier otro recurso que estime procedente.

BOLETÍN OFICIAL DE LA UNIVERSIDAD COMPLUTENSE

SECRETARÍA GENERAL
Servicio de Coordinación y Protocolo
Universidad Complutense de Madrid
Rectorado
Avda. de Séneca, 2 – 5ª planta
28040 Madrid

Tfno. 91 394 33 38 – Fax 91 394 35 11
Correo-e: bouc@ucm.es