

La Gaceta



DIARIO OFICIAL DE LA REPUBLICA DE HONDURAS

La primera imprenta llegó a Honduras en 1829, siendo instalada en Tegucigalpa, en el cuartel San Francisco, lo primero que se imprimió fue una proclama del General Morazán, con fecha 4 de diciembre de 1829.



EMPRESA NACIONAL DE ARTES GRÁFICAS
ENAG

Después se imprimió el primer periódico oficial del Gobierno con fecha 25 de mayo de 1830, conocido hoy, como Diario Oficial "La Gaceta".

AÑO CXXXV TEGUCIGALPA, M. D. C., HONDURAS, C. A.

SÁBADO 17 DE MARZO DEL 2012. NUM. 32,775

Sección A

Secretaría de Estado en los Despachos del Interior y Población

ACUERDO No. 02-2012

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

En uso de las facultades de que está investido, y en aplicación del Artículo 245 atribución 11 de la Constitución de la República.

ACUERDA:

PRIMERO: Cancelar al ciudadano, **BERNARD MARTÍNEZ VALERIO**, en el cargo de Secretario de Estado en los Despachos de Cultura, Artes y Deportes, quien deberá regresar a su puesto anterior en el cargo de Coordinador de Salud Ambiental Municipal, dependiente de la Secretaría de Estado en el Despacho de Salud, y se le rinden las gracias por los servicios prestados.

SEGUNDO: El presente Acuerdo es efectivo a partir de su fecha y deberá publicarse en el Diario Oficial "La Gaceta".
COMUNÍQUESE Y PUBLÍQUESE.

Dado en la ciudad de Tegucigalpa, municipio del Distrito Central, a los diecisiete días del mes de enero del año dos mil doce.

PORFIRIO LOBO SOSA
PRESIDENTE

CARLOS ÁFRICO MADRID HART
SECRETARIO DE ESTADO EN LOS DESPACHOS DEL
INTERIOR Y POBLACIÓN

SUMARIO

Sección A
Decretos y Acuerdos

SECRETARÍA DE ESTADO EN LOS
DESPACHOS DEL INTERIOR Y
POBLACIÓN.

Acuerdos Nos.: 02-2012, 03-2012, 04-
2012, 05-2012, 06-2012, 76-2011 y 4090-
2011.

A. 1-4

Sección B
Avisos Legales

Desprendible para su comodidad

B. 1-56

Secretaría de Estado en los Despachos del Interior y Población

ACUERDO No. 03-2012

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA

En uso de las facultades de que está investido, y en aplicación de los Artículos 235 y 245 atribución 5 y 11 de la Constitución de la República.

ACUERDA:

PRIMERO: Nombrar al ciudadano, **TULIO MARIANO GONZALES GARCÍA**, en el cargo de Secretario de Estado en los Despachos de Cultura, Artes y Deportes.

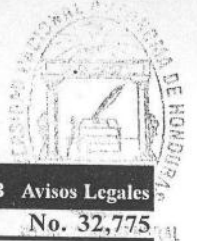
Universidad Nacional Autónoma de Honduras

CERTIFICACIÓN

La Infrascrita Secretaria General de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras (UNAH), cumpliendo instrucciones del Consejo Universitario, órgano máximo de dirección superior, **CERTIFICA: "EL REGLAMENTO ESPECIAL PARA PREVENIR, ATENDER, SANCIONAR Y ERRADICAR EL ACOSO SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE HONDURAS (UNAH)",** aprobado según **ACUERDO NÚMERO CU-O-092-09-2011**, adoptado por el Consejo Universitario en su Sesión Ordinaria celebrada el viernes 30 de septiembre de 2011, contenido en el **ACTA NÚMERO: CU-O-008-09-2011**, que literalmente dice:

"La Infrascrita Secretaria del Consejo Universitario de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras (UNAH), por este acto, **CERTIFICA: El Reglamento Especial para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar el Acoso Sexual en la Universidad Nacional Autónoma de Honduras (UNAH),** aprobado según Acuerdo Número **CU-O-092-09-2011** adoptados por el Consejo Universitario en su Sesión Ordinaria celebrada el día viernes 30 de septiembre de 2011, contenido en el Acta Número: **CU-O-008-09-2011** respectivamente, que literalmente dice: "**REGLAMENTO ESPECIAL PARA PREVENIR, ATENDER, SANCIONAR Y ERRADICAR EL ACOSO SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE HONDURAS (UNAH).** El Consejo Universitario de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras (UNAH), en uso de la facultad reglamentaria que le confiere la Ley Orgánica de la UNAH. **CONSIDERANDO:** Que la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, Convención de Belem do Para, incorporada a nuestro ordenamiento jurídico mediante Decreto 72-95 del Congreso Nacional, consagra en su artículo 3 el derecho de toda mujer a llevar una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado. **CONSIDERANDO:** Que la Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer, Decreto 34-2000 del Congreso Nacional, establece en su artículo 32 la obligación que tienen las autoridades de todo establecimiento educativo de advertir a todo su personal sobre

las consecuencias legales que se derivan del abuso y el acoso sexual, así como de resolver conforme a la ley los casos relacionados que se presenten en sus instituciones. **CONSIDERANDO:** Que la Ley Orgánica de la UNAH, Decreto 209-2004 del Congreso Nacional, establece en su artículo 43 que la institución dará protección a sus estudiantes y procurará su bienestar y mejoramiento, al tiempo que garantiza los derechos adquiridos del personal docente, administrativo y de servicio, en su artículo 41. **CONSIDERANDO:** Que de acuerdo a la Política para la Prevención, Atención, Sanción y Erradicación del Acoso Sexual en el Ámbito Académico y Laboral de la UNAH, aprobada por la Comisión de Transición a instancias del Comisionado Universitario, en sesión celebrada el 4 de marzo de 2008, registrada en el punto 11.1 del Acta 166-2008, el acoso sexual es una práctica que subvierte la misión de la Universidad, afecta la dignidad de todas las personas involucradas, amenaza dañar permanentemente la experiencia educativa, las trayectorias profesionales y el bienestar de estudiantes, docentes y empleados; además que constituye una clara muestra de discriminación contra el miembro de la comunidad universitaria que lo sufre. **CONSIDERANDO:** Que en dicha política la UNAH se comprometió a prohibir enérgicamente esta práctica ilegal, discriminatoria y contraria a la ética universitaria, declarando que no toleraría que ninguno de sus miembros, mujer u hombre, sufra o incurra en dicha conducta, independientemente de la jerarquía o posición que ostente. **CONSIDERANDO:** Que los regímenes disciplinarios internos establecidos en la actualidad para conocer sobre infracciones administrativas se han revelado como insuficientes e ineficaces para la atención y sanción del acoso sexual en la Universidad, lo cual ha generado impunidad para los infractores, indefensión para las víctimas y debilitamiento para la institucionalidad. Por lo tanto, se hace necesario la emisión de una nueva normativa que integre y mejore los procedimientos actuales en un régimen especial y único. **CONSIDERANDO:** Que por lo anteriormente expuesto, la UNAH deviene obligada a erradicar el acoso sexual a través de campañas permanentes de prevención que aseguren la disminución progresiva de este fenómeno, así como por el establecimiento de un mecanismo de instrucción disciplinaria administrativa que asegure que las denuncias sobre acoso sexual sean atendidas de manera oportuna, imparcial y confidencial. **POR TANTO: ACUERDA:**



PRIMERO: Aprobar el **REGLAMENTO ESPECIAL PARA PREVENIR, ATENDER, SANCIONAR Y ERRADICAR EL ACOSO SEXUAL EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE HONDURAS (UNAH)**, de la siguiente manera: **CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES. ARTÍCULO 1. FINALIDAD.** El presente reglamento tiene las siguientes finalidades: 1) Prevenir, atender, sancionar y erradicar el acoso sexual en la Universidad Nacional Autónoma de Honduras (UNAH), con el fin de garantizar el respeto a la dignidad de la persona y el establecimiento de un ambiente libre de la violencia de género en el que cada miembro de la comunidad universitaria, especialmente las mujeres; puedan desarrollar al máximo sus potencialidades académicas, laborales y humanas. 2) Establecer un procedimiento especial, único, ágil, gratuito, flexible y eficaz para investigar y sancionar las conductas calificadas como acoso sexual entre los miembros de la institución, que sucedan en el marco de actividades académicas o laborales, dentro o fuera de los recintos universitarios. **ARTÍCULO 2. ÁMBITO DE APLICACIÓN.** Estarán sujetos a lo establecido en este reglamento todos los miembros de la comunidad universitaria, cualquiera sea su jerarquía o función. Para estos efectos, la condición de miembro se entiende en sentido amplio, extendida a los aspirantes a ingresar a la institución como estudiantes o empleados, desde el momento en que se registran para realizar la prueba de aptitud académica o responden a convocatorias para concursos públicos, según el caso. El régimen se aplicará a comportamientos o conductas presuntamente constitutivas de acoso sexual cometidos dentro o fuera de los recintos y predios universitarios. En este último caso, será requisito que ambas partes ostenten la condición de miembros de la comunidad universitaria, ya sea que se trate de autoridades académicas o administrativas, docentes, empleados(as) o estudiantes, independientemente que la conducta denunciada haya ocurrido o no; en el marco de una actividad académica, administrativa o de servicio realizada por la institución. **ARTÍCULO 3. POLÍTICA INSTITUCIONAL.** La UNAH asume la responsabilidad de prevenir, desalentar y evitar el acoso sexual como una política institucional. Los órganos y unidades administrativas, académicas y de servicio adoptarán, en el marco de sus competencias, como mínimo las siguientes acciones: 1) Promover investigaciones académicas para identificar las causas y las diferentes modalidades de acoso sexual que se estén presentando en su ámbito administrativo, académico o de servicio, así como las áreas de mayor prevalencia para adoptar

las medidas preventivas y correctivas necesarias; 2) Promover y apoyar acciones educativas dirigidas a toda la comunidad universitaria en materia de acoso sexual; 3) Incluir en la planificación de las cátedras de Derechos Humanos, Estudios de la Mujer, y otras adecuadas, la socialización de la política universitaria contra el acoso sexual y del presente reglamento; 4) Incluir el abordaje de esta problemática y la normativa para prevenirla y atenderla como parte de los talleres introductorios a la vida universitaria y los programas de capacitación que se ofrecen a los estudiantes y trabajadores de la institución; 5) Coordinar con entidades gubernamentales y no gubernamentales externas acciones tendientes a prevenir y erradicar el acoso sexual dentro de la UNAH; 6) Denunciar formalmente todo hecho de acoso sexual que llegue a su conocimiento, sin perjuicio de las medidas correctivas que le corresponda adoptar directamente; y, 7) Colocar en lugares visibles información sobre el procedimiento para denunciar y sancionar el acoso sexual. El cumplimiento de las presentes acciones será promovido y monitoreado por el Comisionado Universitario. **ARTÍCULO 4. DEFINICIÓN.** Para los fines administrativos disciplinarios internos de la Universidad, se considera acoso sexual todo comportamiento físico, verbal o gestual, de naturaleza sexual, indeseado y rechazado por quien lo recibe, que puede interferir en su vida académico-laboral o en el estado general de bienestar personal, creando un ambiente discriminatorio, intimidante, hostil u ofensivo. Este comportamiento puede presentarse en relaciones de jerarquía y subordinación o entre pares, entre personas del mismo o distinto sexo; y puede manifestarse en forma reiterada o en un solo incidente de gravedad. Una conducta o comportamiento sexual interfiere en la vida académico-laboral, o en el estado general de bienestar de una persona, cuando afecta su rendimiento; cuando el aceptar las propuestas o comportamientos se convierte en una condición implícita o explícita para mantener u optar a un empleo, aprobar una asignatura o práctica académica, mejorar una condición académica o laboral, para que un órgano adopte una decisión o para que un(a) peticionario(a) o solicitante goce de un derecho. **ARTÍCULO 5. PRELACIÓN DE FUENTES.** Con relación a la prevención, atención, sanción y erradicación del acoso sexual en la UNAH, las disposiciones contenidas en el presente reglamento serán aplicadas preferentemente sobre cualquier otra norma emitida o convenida por los órganos universitarios. **CAPÍTULO II. MEDIDAS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL. ARTÍCULO 6. CAMPAÑAS DE PREVENCIÓN.** De conformidad con el compromiso institucional adoptado en el artículo 2 del presente reglamento,



todas las unidades ejecutivas, académicas y administrativas, particularmente las facultades y centros regionales, las direcciones universitarias, las unidades de posgrados, las secretarías ejecutivas, los departamentos administrativos, carreras y las asociaciones estudiantiles, deberán planificar y ejecutar al menos una vez al año; campañas de prevención del acoso sexual, que incluyan sensibilización general sobre el enfoque de género y el presente reglamento. **ARTÍCULO 7. DE LAS RELACIONES CONSENSUADAS.** Para efectos del presente reglamento, se entenderá por relación consensuada aquella que se establezca entre dos personas que; a pesar de estar inmersas en una circunstancia de jerarquía académica o laboral entre ellas, genuinamente desean la relación y en la que ninguno de los dos es coaccionado para sostenerla. En ningún caso se entenderá por relación consensuada aquella que se establezca entre una persona adulta y otra menor de dieciocho (18) años. Con el fin de evitar los riesgos de que una relación consensuada entre miembros de la comunidad universitaria degenerate en acoso sexual o introduzca conflictos de intereses en el ámbito académico o laboral, la Universidad, a través del o la superior jerárquico(a) inmediato(a) respectivo(a), informará a los miembros de la comunidad universitaria vinculados por una relación de jerarquía, en la que una de ellas posee autoridad académica o laboral directa sobre la otra, que la institución recomienda sobre bases éticas, evitar este tipo de relaciones, tal como lo señala la Política para la prevención, atención, sanción y erradicación del acoso sexual en el ámbito académico y laboral de la UNAH. En caso de existir una relación consensuada entre estudiantes, personal académico o administrativo, siempre que sea posible, el superior jerárquico de ambos verificará que se proceda de la siguiente manera: 1) Quien desempeñe funciones de supervisión o docencia, no podrá supervisar ni evaluar a una persona con la que mantenga una relación consensuada; 2) Cuando un miembro del cuerpo docente y un estudiante mantengan una relación consensuada en el marco de una actividad académica que realicen en común, uno de los dos deberá tramitar su rotación o traslado; 3) El o la estudiante que haya mantenido una relación consensuada con un o una docente, no matriculará asignaturas impartidas por éste o ésta. En caso de tratarse de una única sección, el superior jerárquico inmediato del docente, o la autoridad competente de la unidad académica, buscará los mecanismos idóneos en el marco de la normativa vigente para que el o la estudiante pueda continuar su programa de estudios sin retraso. **CAPÍTULO III. DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO. SECCIÓN PRIMERA.**

PRINCIPIOS DEL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO. ARTÍCULO 8. OBJETIVO DEL PROCEDIMIENTO. El procedimiento disciplinario tendrá por finalidad establecer de forma ágil y eficaz la existencia de los hechos presuntamente constitutivos de acoso sexual, a través de la identificación del (la) responsable(s), la remisión del expediente de instrucción con recomendaciones a la autoridad competente; y en su caso, la aplicación de las medidas disciplinarias o sanciones correspondientes. **ARTÍCULO 9. PRINCIPIOS PROCEDIMENTALES.** Son principios rectores del procedimiento disciplinario establecido en este reglamento los siguientes: 1) **Impulso procesal de oficio:** Siendo que el acoso sexual afecta el interés general de la comunidad universitaria, una vez interpuesta la denuncia, se continuará de oficio la investigación y concluirá inclusive a pesar del desistimiento o la falta de participación de las partes. 2) **Imparcialidad:** La investigación, informes y resoluciones deberán realizarse con base en criterios objetivos, sin influencias externas, prejuicios o tratos diferenciados. 3) **Reserva:** El expediente y la información que contenga se mantendrá en estricta reserva y confidencialidad, sin perjuicio del derecho de consulta de las partes o sus representantes debidamente identificados y de las comunicaciones que deban librarse para su sustanciación. 4) **Sumariedad:** El procedimiento de instrucción y de imposición de sanciones deberá concluirse en un plazo máximo de un mes, contado a partir de la fecha del auto de apertura. Este término no incluye los recursos que se puedan presentar contra la resolución del órgano sancionador. 5) **Inmediación:** El o la titular del órgano instructor, y en su caso el del órgano sancionador, dirigirá y será el garante del proceso hasta su conclusión. 6) **Libre aportación y valoración de pruebas:** Los hechos invocados y que fueren relevantes para la decisión, podrán acreditarse por cualquier elemento de prueba, salvo los que fueren manifiestamente impertinentes, impracticables con los recursos de la institución o meramente dilatorios. En el mismo sentido, los medios serán valorados según la libre convicción del órgano instructor. **ARTÍCULO 10. CONSIDERACIONES GENERALES DE LOS ACTOS PROCEDIMENTALES.** 1) **Notificación y Citación:** Por notificación se entenderá la comunicación de lo resuelto por los órganos encargados de sustanciar el procedimiento, para las actuaciones y en los momentos procesales indicados por el presente reglamento. Por citación se entenderá el llamamiento que realicen estos órganos para comparecer en audiencia, trámite o acto, aludiendo a un día y hora determinados. Ambas actuaciones se harán personalmente en el centro de trabajo



o estudio, en el domicilio registrado en el archivo laboral o estudiantil, o en el lugar que hayan designado al momento de personarse por primera vez al proceso, y, se efectuarán dentro de los dos (2) días a partir de la fecha en que se emitió la providencia o resolución. En ambas se deberá consignar el objeto de la diligencia. 2) **Emplazamiento:** Los órganos encargados de sustanciar el procedimiento podrán ordenar a las partes, a terceros o a cualquier autoridad de la institución, que comparezcan a su sede, remitan o hagan disponible información o realicen actuaciones dentro de un plazo determinado. 3) **Nulidades:** Serán nulas las actuaciones que no se practiquen con arreglo a las disposiciones establecidas en el presente reglamento; sin embargo, cuando la persona notificada, citada o emplazada se hubiere dado por enterada del asunto y no planteara la nulidad de la diligencia en su primera actuación, surtirá ésta desde entonces todos sus efectos; como si se hubiere hecho con arreglo a las disposiciones establecidas. **SECCIÓN SEGUNDA. DEL ÓRGANO INSTRUCTOR Y DE LOS ÓRGANOS SANCIONADORES. ARTÍCULO 11. ÓRGANO INSTRUCTOR.**

El Comisionado Universitario será el órgano encargado de instruir el proceso disciplinario administrativo regulado por el presente reglamento, verificando la comisión, o no; de acoso sexual y, de ser el caso, asegurándose que se sancione a los responsables. Para asistir al Comisionado Universitario en su función de órgano instructor, créase la Unidad contra el Acoso Sexual, como una dependencia especializada del Comisionado Universitario, encargada de recibir e investigar las denuncias relacionadas al tema, asesorar e informar a las denunciantes y víctimas de acoso sexual sobre sus derechos y obligaciones, resolver por delegación sobre la comisión o no; del acoso sexual alegado, identificar a los responsables y emitir las recomendaciones sobre las sanciones disciplinarias que deban aplicarse. La Unidad estará a cargo de una (un) Oficial contra el Acoso Sexual, nombrada(o) por la Rectoría a propuesta del Comisionado Universitario. La (el) Oficial podrá firmar y autorizar los autos y diligencias de tramitación del proceso, pero sus informes finales con recomendaciones serán refrendados por el (la) titular del Comisionado Universitario. En los centros universitarios regionales donde exista delegación del Comisionado Universitario, los (as) delegados(as) del Comisionado serán los(as) responsables de actuar como órgano instructor, con el apoyo técnico de la Unidad contra el Acoso Sexual y el refrendo final del titular. En los centros regionales donde no exista delegación del Comisionado Universitario, recibirá la denuncia el (la) director(a) del Centro y la remitirá a la Oficina Central del Comisionado Universitario para su trámite de

conformidad con el Artículo 32 de este Reglamento. **ARTÍCULO 12. VÍA PRIMORDIAL DE LA INVESTIGACIÓN.** Sin perjuicio de las funciones de la Rectoría la investigación realizada por el órgano instructor será el medio primordial para investigar y establecer los hechos constitutivos de acoso sexual dentro de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras. **ARTÍCULO 13. DEBERES DE ACATAMIENTO, COLABORACIÓN E INFORMACIÓN.** Toda(o) funcionario(a), empleado o estudiante de la UNAH está en la obligación de acatar las recomendaciones, prevenciones, citaciones, emplazamientos, requerimientos y resoluciones que emita el órgano Instructor y brindar la colaboración requerida para el esclarecimiento de los hechos. La negativa injustificada a cumplir con cualquiera de estos deberes será considerada como una falta grave y se sancionará de acuerdo a las disposiciones disciplinarias respectivas. **ARTÍCULO 14. PROHIBICIÓN DE CONCILIAR.** Siendo el acoso sexual un hecho de interés general que atenta contra la dignidad del ser humano, no se aplicarán conciliaciones, arreglos amistosos, ni se admitirán desistimientos. Una vez instruida la investigación, se continuará con el procedimiento administrativo disciplinario hasta su finalización. **ARTÍCULO 15. DE LOS REQUISITOS.** Para ser nombrada(o) Oficial contra el Acoso Sexual se requiere: a) Poseer el grado académico de Licenciada(o) en Derecho o en una de las Ciencias Sociales; b) Tener al menos tres (3) años de experiencia profesional, preferiblemente en materia administrativa o en asuntos legales de género; c) De preferencia, contar con una especialidad en Estudios de la Mujer, Violencia de Género, Derechos Humanos o áreas afines; y, d) No haber recibido resolución administrativa o sentencia firme por infracción o delito de violencia de género. **ARTÍCULO 16. EQUIPO MULTIDISCIPLINARIO.** La Unidad contra el Acoso Sexual contará con un equipo multidisciplinario de apoyo, integrado por psicólogas(os), trabajadoras(es) sociales u otras(os) profesionales idóneas(os), designado y acreditado por las facultades y unidades respectivas, a solicitud del Comisionado Universitario. Si así se solicita, la asignación deberá realizarse con traslado temporal o permanente de plaza. **ARTÍCULO 17. ÓRGANOS SANCIONADORES.** Según la condición del miembro de la comunidad universitaria a quien se aplique la medida disciplinaria y la gravedad de la falta, serán competentes para la aplicación de las sanciones previstas: **A. Para los servidores públicos universitarios en su condición de empleados docentes, administrativos o de servicio:** 1) El superior jerárquico inmediato; 2) La Rectoría, a



propuesta de la Secretaría Ejecutiva de Desarrollo de Personal.

B. Para los servidores públicos universitarios en su condición de titulares y miembros de órganos unipersonales o colegiados, así como de los cuerpos auxiliares: 1) La Rectoría; 2) La Junta de Dirección Universitaria; 3) El Consejo Universitario; y, 4) El claustro, consejo o cuerpo al que se pertenezca. **C. Para los estudiantes:** 1) Los(as) decanos(as) de las diferentes facultades; 2) Los(as) directores(as) de los centros universitarios y centros regionales universitarios; 3) La Rectoría, a propuesta de la Vicerrectoría de Orientación y Asuntos Estudiantiles; y, 4) El Consejo Universitario. **SECCIÓN TERCERA. LAS PARTES, SUS DERECHOS Y DEBERES.**

ARTÍCULO 18. PARTES. Tendrán la condición de parte en el procedimiento por acoso sexual: el(la) denunciado(a); y, la presunta víctima. Para efectos del presente reglamento, se considera: a) **Denunciado(a):** Toda persona, contra quien se interponga una denuncia por un acto de acoso sexual, de conformidad a lo establecido en este reglamento; b) **Presunta víctima:** Toda persona, que presuntamente ha sido objeto de acoso sexual. Sólo después de concluida la investigación, los órganos competentes podrán referirse a las partes como “responsable de acoso sexual” o “víctima de acoso sexual”, según el caso. **ARTÍCULO 19. ESTADO DE INOCENCIA Y NO RE-VICTIMIZACIÓN.**

Toda persona sometida al proceso administrativo de investigación por supuesto acoso sexual, contemplado en el presente reglamento; será considerada y tratada como inocente hasta tanto no se establezca su responsabilidad en el informe y sea emitida la resolución final de los órganos competentes. La persona investigada podrá abstenerse de declarar, sin que ello implique presunción de culpabilidad en su contra. En caso de abstenerse; podrá declarar en el momento que lo considere oportuno, mientras no finalice la fase de instrucción. La presunta víctima de acoso sexual tiene derecho a no ser re-victimizada y, en particular, a no ser sometida a un juicio de honestidad. No se indagará ni se tendrá en cuenta el comportamiento sexual anterior de la víctima para efectos de la investigación. **ARTÍCULO 20. OTROS DERECHOS DE LAS PARTES.** La condición de parte otorga todos los derechos inherentes, entre ellos: 1) Ser informado(a) sobre los alcances de la denuncia y sus derechos; 2) Ser asistido(a) por un(a) profesional del Derecho, debidamente colegiado y constituido como apoderado; 3) Presentar las pruebas que consideren pertinentes para sustentar los cargos o descargos e intervenir en los actos que incorporen elementos probatorios; 4) Mantener la reserva y confidencialidad de los nombres y demás

aspectos que las identifiquen; 5) Formular peticiones, argumentos y observaciones, sin perjuicio de las reglas establecidas por las instancias conocedoras del procedimiento; 6) Consultar y examinar el expediente, con la obligación de mantener la reserva y confidencialidad; 7) Presentar recusaciones o solicitar la inhibición de cualquiera de los intervinientes en el proceso cuando exista conflicto de intereses, amistad o cualquier otra circunstancia que afecte la imparcialidad y objetividad que se requiere para el conocimiento del caso; y, 8) Impugnar ante la autoridad competente la resolución definitiva que se adopte como resultado del proceso disciplinario. **ARTÍCULO 21. DEBERES.** Las partes deberán actuar con respeto mutuo y lealtad al procedimiento, evitando el uso de técnicas dilatorias y cualquier abuso de los derechos reconocidos por el presente reglamento y demás normativa aplicable. **ARTÍCULO 22. MENORES DE DIECIOCHO (18) AÑOS.** Sin interrupción del procedimiento disciplinario administrativo, toda denuncia en la que se identifique a un niño o niña como presunta víctima o denunciado de acoso sexual, será puesta de inmediato en conocimiento del Ministerio Público. El padre o madre, tutor(a) o representante legal que acredite su legítimo nombramiento, deberá participar activamente en todo el proceso y firmar las actas que se emitan como resultado del mismo. En caso de iniciar un procedimiento contra un niño o niña por supuesto acoso sexual, siempre deberá considerarse su grado de madurez y capacidad de discernimiento al momento de aplicar el procedimiento disciplinario. **SECCIÓN CUARTA. FALTAS Y SANCIONES. ARTÍCULO 23. MANIFESTACIONES DE ACOSO SEXUAL.** Tomando como referencia el Artículo 4 del Presente Reglamento, Para efectos ilustrativos, no taxativos, el acoso sexual puede presentarse de diferentes formas y manifestaciones, entre ellas: a) Insinuaciones o bromas sexuales desagradables, directas o indirectas; b) Solicitud de favores sexuales; c) Manifestaciones o conductas físicas, verbales o gestuales de índole sexual; d) Acercamiento sexual, simple o agravado; e) Represalias laborales, académicas o de otra índole por el rechazo al acoso sexual; f) Comentarios de naturaleza sexual sobre la vestimenta o el cuerpo de una persona; g) Ejercer presión para que se acepte una invitación o cita con fines sexuales; h) Escritos o dibujos sugestivos con contenido sexual, realizados en forma manuscrita, impresa, electrónica o por cualquier medio disponible; e, i) Contactos físicos, como: manosear, rozar, acariciar, arrinconar, pellizcar o besar. **ARTÍCULO 24. MEDIDAS DISCIPLINARIAS Y SANCIONES.** Toda conducta calificada como acoso sexual; dentro del ámbito de aplicación del presente reglamento, será sancionada. Para aplicar

la medida disciplinaria o sanción se tomará en cuenta el tipo o gravedad de la falta, las circunstancias del hecho, los antecedentes del denunciado(a) y su comportamiento a partir de la denuncia, de conformidad con las disposiciones siguientes: **A. En el caso de los empleados docentes, administrativos y de servicio:**

1) Amonestación escrita con copia al expediente laboral u hoja de servicio, aplicada por el superior jerárquico inmediato; 2) Suspensión sin goce de salario por un periodo no mayor de ocho (8) días, aplicada por la Rectoría a propuesta de la Secretaría Ejecutiva de Desarrollo de Personal; 3) Pérdida de derecho a ascenso o promoción hasta por dos (2) años, aplicada por la Rectoría a propuesta de la Secretaría Ejecutiva de Desarrollo de Personal; 4) Cancelación del contrato por servicios o despido sin responsabilidad indemnizatoria para la Universidad, aplicada por la Rectoría a propuesta de la Secretaría Ejecutiva de Desarrollo de Personal. **B. En el caso de los titulares de órganos unipersonales o colegiados:** Para el caso de los titulares y miembros de órganos unipersonales o colegiados, así como de los cuerpos auxiliares, establecidos en el artículo 6 de la Ley Orgánica, el informe final y las recomendaciones redactadas por el órgano instructor se remitirán también al órgano superior jerárquico inmediato para que; tomando en cuenta su condición de titular o miembro del órgano o cuerpo, lo sancione conforme a sus procedimientos. Las medidas que se le apliquen en su condición de titular o miembro de un órgano o cuerpo se entenderán sin perjuicio de aquellas a que se haga acreedor en su condición de empleado de la institución, de reunirse ambas calidades. **C. En el caso de los estudiantes:** 1) Amonestación escrita, con copia al expediente o ficha personal, aplicada por el Decano o Director de Centro; 2) Suspensión temporal hasta por ocho (8) días, aplicada por el Decano o Director de Centro; 3) Expulsión limitada, desde la suspensión de un curso, periodo o ciclo hasta dos años, aplicada por la Rectoría a propuesta de la Vicerrectoría de Orientación y Asuntos Estudiantiles; y, 4) Expulsión definitiva, aplicada por el Consejo Universitario a propuesta de la Rectoría.

ARTÍCULO 25. CRITERIOS PARA LA VALORACIÓN DE LAS FALTAS Y SANCIONES: Tomando en consideración la definición de acoso sexual establecida en este reglamento, tanto el órgano instructor como el órgano sancionador valorarán la gravedad de la falta y definirán la sanción aplicable tomando en cuenta la existencia de cualquiera de los siguientes criterios que serán considerados como agravantes: a) Reincidencia; b) Incurrir en acoso aprovechando su condición de autoridad o jerarquía; c) Premeditación; d) Daño físico o psicológico; e) Haber obrado

con la complicidad de otra u otras personas; f) Haber incurrido en acoso y cometer otras faltas para ocultarlo o afectar a la víctima.

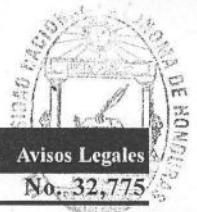
SECCIÓN QUINTA. DE LA DENUNCIA. ARTÍCULO 26.

FORMA DE INICIAR EL PROCEDIMIENTO. El procedimiento podrá iniciarse por remisión de una autoridad universitaria, a instancia de parte; o por denuncia de una tercera persona. Esta última, tendrá derecho, únicamente, a conocer sobre la etapa en la que se encuentra el procedimiento y del acto final sin entrar en detalles. La denuncia deberá presentarse formalmente, en forma verbal o por escrito ante el órgano instructor. Si la queja fuera presentada ante una autoridad diferente, esta deberá trasladarla al órgano instructor el día hábil siguiente a la presentación de la queja. **ARTÍCULO 27. REQUISITOS DE LA DENUNCIA.** Si la denuncia se presenta por escrito, contendrá como mínimo los siguientes requisitos: a) Nombre y generales de ley de la persona que presenta la denuncia, señalando el lugar para atender citaciones y notificaciones; b) Nombre y generales de ley de la presunta víctima de acoso sexual y del(la) denunciado(a); c) Descripción de la relación laboral, académica, estudiantil, o de otra índole entre las partes; d) Relato claro y preciso de los hechos en que se fundamenta la denuncia; e) Si los tuviere en ese momento, acompañará los elementos de prueba o señalará el lugar en que se puedan obtener; en caso de testigos, indicará el nombre y la dirección en la que deban ser citados(as); f) Lugar y fecha de la denuncia; y, g) Firma. La omisión de alguno de estos requisitos no dará lugar al rechazo de la denuncia, pero el órgano instructor podrá solicitar la ampliación de información que considere relevante para iniciar la investigación. **ARTÍCULO 28. TRÁMITE DE LA DENUNCIA.** Cuando la denuncia se presente en forma oral, se levantará acta con la información indicada en el artículo precedente y será firmada por la persona que presenta la queja y por quien la recibe. Admitida la denuncia, el órgano instructor le asignará un número y emitirá un auto de admisión en el plazo de 24 horas, ordenando la reserva y confidencialidad del expediente, la notificación y el traslado de la queja al denunciado(a), para que dentro del término de tres (3) días hábiles presente los descargos por escrito y ofrezca la prueba que considere pertinente, previniéndole para que señale lugar para atender citaciones y notificaciones. Sin perjuicio de lo anterior, el órgano instructor de la investigación; podrá practicar de oficio cualquier diligencia de investigación que considere pertinente para esclarecer los hechos descritos en la queja. **ARTÍCULO 29. DE LA RATIFICACIÓN DE LA DENUNCIA.** Cuando la denuncia la formule una tercera persona, el órgano instructor citará a la presunta víctima de acoso sexual, para que dentro del término



de dos (2) días hábiles comparezca a ratificar la queja si lo considera necesario, caso contrario; continuará con el procedimiento de oficio hasta determinar la existencia o no; de los hechos denunciados. Realizada la ratificación, acto seguido se ordenará la citación y notificación a la persona contra la que se presentó la denuncia. **ARTÍCULO 30. OMISIÓN DE CONTESTAR.** Si la persona contra la que se presenta la denuncia no ejerce su derecho de defensa en el término concedido para contestarla, podrá apersonarse en cualquier momento del proceso; asumiendo el estado en que se encuentre el mismo. **ARTÍCULO 31. NOTIFICACIÓN DEL INICIO DEL PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN.** El órgano instructor deberá notificar al titular de la unidad administrativa, académica, técnica o de servicio a la que pertenezca el denunciado(a); sobre la iniciación del procedimiento de investigación, instándola a adoptar las medidas preventivas para garantizar la seguridad de la presunta víctima, evitar la agudización de conflictos, preservar la confidencialidad y reserva en beneficio de ambas partes; así como brindar la colaboración requerida por el Comisionado Universitario. **ARTÍCULO 32. DEBER DE NOTIFICAR.** Toda autoridad universitaria que tenga conocimiento de un hecho constitutivo de acoso sexual; deberá ponerlo de inmediato en conocimiento del Comisionado Universitario, para que inicie el procedimiento de investigación establecido en el presente reglamento. **ARTÍCULO 33. DE LAS DENUNCIAS FALSAS Y MALICIOSAS.** El órgano instructor determinará en su informe o auto de archivo; si ha comprobado falsedad o malicia en la denuncia interpuesta. No se calificarán como falsas y maliciosas aquellas denuncias que; aunque declaradas improcedentes, se hayan formulado de buena fe. El informe o auto que revele la falsedad o malicia será remitido al órgano disciplinario correspondiente. El o la afectada por una queja falsa y/o maliciosa, podrá solicitar copia certificada del respectivo auto o informe. **ARTÍCULO 34. PRESCRIPCIÓN.** En el caso de estudiantes, el plazo máximo para la presentación de denuncias es de dos (2) meses después de finalizado el período académico en el que alegan haber sido víctimas de acoso sexual. En todos los demás casos, este plazo será de dos (2) meses desde el último acto constitutivo de acoso sexual. Una vez presentada la denuncia se interrumpen dichos plazos. **SECCIÓN SEXTA. DE LAS MEDIDAS DE SEGURIDAD. ARTÍCULO 35. MEDIDAS DE SEGURIDAD.** Con el fin de garantizar la estabilidad e integridad física, psicológica, emocional y sexual a la presunta víctima de acoso sexual y sus testigos; el órgano instructor aplicará o requerirá de la autoridad competente, en cualquier momento del

proceso, la aplicación de las medidas de seguridad que sean necesarias y proporcionales a los hechos denunciados. Ya sea que fuese solicitada por una de las partes; o adoptada de oficio, toda medida de seguridad deberá ser debidamente motivada y fundamentada y podrá ser revisada en cualquier momento; cuando se alegue que ha desaparecido el motivo que la originó. Toda comunicación cursada con motivo de la imposición de estas medidas enfatizará en que las mismas no rompen el estado de inocencia del denunciado. Para cumplir con los fines anteriores, de acuerdo a la valoración concreta de cada caso, podrán adoptarse, las medidas de seguridad siguientes: 1) Advertir al denunciado que evite cualquier contacto físico y verbal con la presunta víctima o los(as) testigos, durante la instrucción del proceso disciplinario administrativo; 2) Advertir a la persona investigada que cualquier acto de hostilidad o represalia adoptada contra la persona que presenta la queja, o contra la presunta víctima de acoso sexual; se conocerá como agravante; 3) Separar a las partes mediante la reubicación académica o laboral de la persona contra la que se presenta la queja o de la presunta víctima de acoso sexual; en este último caso, a petición de ésta; 4) Redistribuir la jornada académica o laboral de una o ambas partes; 5) Reubicar a un(a) alumno(a), presunta víctima o denunciante, en otra sección u horario, a solicitud de ésta; 6) Suspender preventivamente a un(a) estudiante denunciado como presunto responsable; 7) Sustituir preventivamente al denunciado por otra(o) docente; 8) Conceder permiso con remuneración para la persona presuntamente acosada por el tiempo que dure la investigación, cuando así sea solicitado; 9) Retener exámenes, pruebas o evaluaciones de las personas involucradas, así como ordenar la no inscripción de calificaciones; y, 10) Nombrar un o una docente sustituto(a) que practique la o las evaluaciones. Todas las autoridades académicas y administrativas de la UNAH están en la obligación de prestar colaboración oportuna al órgano instructor; tanto en la ejecución de estas medidas, como en el otorgamiento de permisos a estudiantes, docentes y empleados administrativos que lo necesiten para evacuar diligencias relacionadas con el proceso. La omisión de este deber se tendrá como tolerancia al acoso sexual; será considerada falta grave y se comunicará inmediatamente al superior jerárquico inmediato para la aplicación del régimen disciplinario correspondiente. **ARTÍCULO 36. PROHIBICIÓN DE REPRESALIA.** Se prohíbe todo tipo de represalias que afecten directa o indirectamente a la víctima de acoso sexual o persona que haya presentado la denuncia, testificado o de cualquier modo



colaborado con la investigación o sanción del acoso sexual. La infracción de la presente disposición dará lugar a la sanción disciplinaria correspondiente y/o a considerar la actuación como agravante del acoso. **SECCIÓN SÉPTIMA. DE LA PRUEBA. ARTÍCULO 37. ELEMENTOS DE PRUEBA.** Para acreditar o desvirtuar los hechos del supuesto acoso sexual, el órgano instructor tendrá como base la libre aportación y valoración de pruebas y podrá disponer de oficio; en cualquier momento, la práctica de cuantas pruebas se estimen pertinentes para la más acertada decisión del asunto. **ARTÍCULO 38. AUDIENCIA PARA LA PRÁCTICA DE PRUEBA.** Con el fin de garantizar el derecho de defensa, el debido proceso administrativo y el principio de contradicción, precluido el término de contestación de cargos, el órgano instructor señalará fecha y hora para la celebración de la audiencia para la práctica de prueba; ordenando citar a las partes y sus testigos. La audiencia se celebrará en forma oral dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes. **ARTÍCULO 39. CELEBRACIÓN DE AUDIENCIA PARA LA PRÁCTICA DE LA PRUEBA.** El día y hora señalada para la práctica de la prueba, el órgano instructor procederá de la siguiente manera: 1) Verificará la presencia de las partes y testigos; 2) Declarará abierta y en curso la audiencia; 3) Recibirá la declaración de las partes; 4) Practicará en forma separada la declaración de las y los testigos y demás prueba ofrecida; iniciando siempre con la propuesta por la víctima de acoso sexual; 5) El o la titular del órgano instructor y las partes o sus representantes legales podrán interrogar a los testigos y peritos; 6) Concluida la evacuación de pruebas, se concederá la palabra a las partes en el orden establecido para que formulen sus observaciones y conclusiones; y, 7) Dará por concluida la audiencia citando a las partes para que comparezcan a escuchar informe final del órgano instructor, dentro de un plazo no mayor de tres (3) días hábiles. La falta de comparecencia de alguna o todas las partes a esta audiencia no impedirá su realización. De todo lo actuado se levantará acta. **ARTÍCULO 40. AMPLIACIÓN DEL PLAZO PARA LA PRÁCTICA DE PRUEBA.** Cuando existan razones fundadas para no practicar una prueba en la fecha señalada o surja la necesidad de una nueva prueba para mejor resolver, el órgano instructor suspenderá la audiencia y citará a las partes para continuar con la misma dentro de los dos (2) días hábiles siguientes. Concluida esta audiencia se citará a las partes para oír el informe del órgano instructor. **ARTÍCULO 41. DECLARACIÓN SIN LA PRESENCIA DEL(LA) DENUNCIADO(A).** Cuando mediante dictamen técnico se

establezca que la presunta víctima de acoso sexual no está en condiciones de confrontarse con el denunciado(a), ya sea por su minoría de edad o porque puede afectar su estabilidad emocional, el órgano instructor ordenará que se reciba su declaración sin la presencia de éste. **SECCIÓN OCTAVA. FINAL DE LA INVESTIGACIÓN Y DECISIÓN DEL ÓRGANO SANCIONADOR. ARTÍCULO 42. INFORME FINAL DE INVESTIGACIÓN.** Dentro de los siguientes tres (3) días hábiles de concluida la audiencia de práctica de prueba, el órgano instructor emitirá su informe final que, con base en la normativa nacional, internacional y universitaria aplicable, contendrá, al menos, los siguientes elementos: a) La individualización de las partes; b) Una relación clara y precisa de los cargos que dieron lugar al inicio del procedimiento y los descargos presentados; c) La valoración objetiva de los elementos de prueba presentados y evacuados; d) Los fundamentos de hecho y de Derecho en que se basa el informe; e) La confirmación o no del acoso sexual alegado, en concordancia con lo establecido en el presente reglamento; f) La gravedad o circunstancias del hecho, los antecedentes del denunciado y su comportamiento a partir de la denuncia; g) Recomendaciones sobre las medidas disciplinarias o sanciones que deban aplicarse al responsable de acoso. Podrá además, emitir otras recomendaciones generales para prevenir nuevos incidentes en la unidad académica o administrativa respectiva; h) Órgano o autoridad obligada a ejecutar estas recomendaciones; y, j) Nombre, firma y sello de los responsables de firmar y refrendar el informe. **ARTÍCULO 43. REMISIÓN DEL EXPEDIENTE.** Si como resultado del proceso de investigación se declara la comisión del acoso sexual alegado, el órgano instructor remitirá el expediente y el informe final al órgano sancionador competente, de conformidad con el presente reglamento, para que proceda a ejecutar las recomendaciones. Caso contrario, ordenará su archivo mediante el auto o informe correspondiente, del cual podrá solicitar copia el denunciado. Si el informe confirma la responsabilidad del(la) denunciado(a), se hará llegar, en su caso una copia al colegio profesional respectivo. En este mismo caso, si además de la falta administrativa se advierten indicios sobre la comisión de una falta penal, remitirá su informe a las instancias internas y externas competentes, sin que se interrumpa por ello el procedimiento disciplinario en el ámbito administrativo. **ARTÍCULO 44. RESOLUCIÓN FINAL DEL ÓRGANO SANCIONADOR.** Visto el expediente e informe remitido por el órgano instructor, el órgano sancionador competente de conformidad con el presente reglamento, resolverá



escogiendo una sola de las tres opciones siguientes: a) Aceptar totalmente el informe y aplicar las sanciones recomendadas por el órgano instructor; b) Aceptar parcialmente el informe y las recomendaciones aplicando una falta o sanción más leve o severa según su valoración; o, c) Devolver el expediente e informe al Comisionado Universitario para que se revise o subsane total o parcialmente. Esta opción podrá ser ejercida en una sola ocasión y el órgano instructor tendrá un plazo máximo de dos (2) días hábiles para subsanar. La resolución, o petición de revisión en su caso; deberá emitirse en el término de dos (2) días hábiles, contados a partir de la recepción del informe del órgano instructor. No será delegable la facultad sancionadora, no se solicitarán dictámenes ulteriores a ningún otro órgano; ni se aplicarán dilatorias para incumplir el presente término. En los casos b y c del párrafo precedente, la resolución o petición de revisión deberá incluir la argumentación factual y lógica, así como la fundamentación jurídica correspondiente. **CAPÍTULO IV. RECURSOS Y SUS TRÁMITES. ARTÍCULO 45. RECURSOS CONTRA LA RESOLUCIÓN FINAL.** La resolución final que imponga la medida disciplinaria o sanción podrá impugnarse por el titular del derecho subjetivo o interés legítimo que se considere afectado, utilizando los recursos y procedimientos que reconoce la normativa universitaria y la Ley de Procedimiento Administrativo. **ARTÍCULO 46. TRÁMITE.** Conocerá del recurso de reposición el órgano que emitió la resolución impugnada. La reposición podrá pedirse dentro de los diez (10) días siguientes a la notificación del acto impugnado y la resolución sobre el recurso se emitirá dentro de los tres (3) días posteriores a la notificación de la última providencia. El recurso de apelación se presentará ante el propio órgano sancionador y éste lo remitirá para decisión a su superior jerárquico junto con el expediente y el informe respectivo; en el plazo de tres (3) días. El término para la interposición de este recurso será de 15 días. Los plazos y términos relativos a los recursos serán contados en días hábiles. En ambos recursos, si el caso lo amerita, podrá abrirse un periodo de pruebas común para ambas partes no menor de cinco (5) días ni mayor de diez (10). **ARTÍCULO 47. RESOLUCIONES FIRMES.** La resolución quedará firme si quien tenía derecho de recurrir no lo hace en el término legal o en su caso; los recursos se declaran o entienden desestimados. **DISPOSICIONES FINALES. ARTÍCULO 48. NORMATIVA SUPLETORIA.** En lo no

previsto por el presente reglamento, se estará a lo dispuesto en la Constitución de la República, los tratados internacionales en materia de género y derechos humanos, la Ley Orgánica de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras (UNAH) y sus reglamentos; particularmente el Reglamento de Organización y Funcionamiento del Comisionado Universitario y la legislación nacional en materia administrativa y laboral. **DISPOSICIONES TRANSITORIAS. ARTÍCULO 49. PROCESOS ANTERIORES.** Los procesos iniciados antes de la entrada en vigencia de este Reglamento; continuarán substanciándose hasta su finalización de acuerdo con la normativa vigente al momento de denunciarse el hecho que le dio origen. **ARTÍCULO 50. EMISIÓN DE PROTOCOLOS DE ATENCIÓN Y MANUALES.** Se autoriza al Comisionado Universitario para que prepare y emita los protocolos de atención, manuales e instructivos que fueran necesarios para organizar y ejecutar los servicios y procedimientos contemplados en este reglamento. **ARTÍCULO 51. AUTORIZACIÓN PARA HABILITAR DÍAS Y HORAS INHÁBILES.** De ser necesario, para cumplir las actuaciones contempladas en este reglamento, el órgano instructor y los órganos sancionadores quedan autorizados para habilitar los días y horas inhábiles. En el caso de los órganos colegiados, lo podrán hacer por la simple mayoría de sus miembros. **ARTÍCULO 52. DEROGACIONES.** El presente reglamento deroga toda disposición reglamentaria que se le oponga o entre en contradicción con lo aquí dispuesto. **ARTÍCULO 53. VIGENCIA.** El presente reglamento entrará en vigencia veinte (20) días después de su publicación en el Diario Oficial La Gaceta. **SEGUNDO:** Se instruye a la Secretaría General de la UNAH, gestionar y promover su publicación. Dado en el Auditorium "José Oswaldo Ramos Soto", en la Ciudad Universitaria "José Trinidad Reyes", a los treinta días del mes de septiembre de dos mil once. **(F y S) BELINDA FLORES DE MENDOZA, SECRETARIA."**

Y, para su publicación en el Diario Oficial "LA GACETA", se extiende la presente CERTIFICACIÓN en Ciudad Universitaria, "José Trinidad Reyes", Tegucigalpa, municipio del Distrito Central, a los doce días del mes de enero de dos mil doce.

EMMA VIRGINIA RIVERA MEJIA
SECRETARIA GENERAL

17 M. 2012.