



ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO  
COMISION INDUSTRIAL DE PUERTO RICO  
RIO PIEDRAS, PUERTO RICO

TEL: 781-0546

DIRIJA TODA LA CORRESPONDENCIA  
COMISION INDUSTRIAL DE P. R.  
G. P. O. APARTADO 4466  
SAN JUAN, PUERTO RICO, 00936

18 de octubre de 1983

ORDEN ADMINISTRATIVA NUM. 47-88

TODO EL PERSONAL

GILBERTO M. CHARRIEZ  
PRESIDENTE

PROHIBICION DE HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL EMPLEO Y  
PROCEDIMIENTO DE QUERELLAS

Declaración de Política Pública:

Constituye Política Pública de la Comisión Industrial de Puerto Rico el observar las normas de honestidad e integridad para de esta forma asegurar una mejor prestación de sus servicios y mantener el respeto y la confianza pública.

La práctica de hostigamiento sexual en el empleo en cualquiera de sus formas, viola todas estas normas, infringe la inviolabilidad del ser humano y constituye un claro discrimen contra su víctima, sea hombre o mujer, según lo expresa el mandato constitucional en su Artículo II, Sección Carta de Derechos:

"La dignidad del ser humano es inviolable. Todos los hombres son iguales ante la Ley. No podrá establecerse discrimen alguno por motivo de raza, color, sexo, nacimiento, origen o condición social ni ideas políticas ni religiosas. Tanto las leyes como el Sistema de Instrucción Pública encarnarán estos principios de esencial igualdad humana."

El hostigamiento sexual se ha definido como la imposición no deseada de requerimientos sexuales en el contexto de una relación de empleo que afecta las oportunidades de empleo, el empleo mismo, sus términos y condiciones o el ambiente de la persona.

Este comportamiento no deseado puede fluctuar desde insinuaciones sexuales directas o indirectas que puedan llegar desde los actos más sutiles y disimulados de contacto físico hasta la agresión sexual simple o agravada. Puede incluir, pero no está limitada a abuso verbal y humillaciones, miradas lujuriosas, sugerencias indecentes, contacto físico y hasta violación. Dicha conducta es una inaceptable, socava la integridad de las relaciones en el trabajo, debilita la moral e interfiere con la productividad de la Agencia. Puede darse entre personas de distintos sexos como entre personas del mismo: de mujer a hombre o de hombre a mujer o de hombre a hombre o de mujer a mujer.

Cualquier supervisor o agente que implícita o explícitamente despliegue una conducta con matices sexuales para controlar, influenciar o afectar la carrera, sueldo, condiciones de trabajo o el trabajo en sí de un empleado está cometiendo Hostigamiento Sexual. De igual forma cualquier empleado o funcionario de esta Agencia, cliente o visitante que deliberada y repetidamente haga comentarios, gestos y/o contactos físicos de naturaleza sexual está incurriendo en prácticas de Hostigamiento Sexual.

PROPOSITO:

La Comisión Industrial de Puerto Rico emite la presente Orden para dar cumplimiento fiel y exacto a la Ley Núm. 17 de 22 de abril de 1988. A partir de inmediato la Comisión Industrial no autoriza, ni permite, ni tolera, y prohíbe energíca-mente que cualquier Supervisor, Funcionario, Empleado, sea de carrera o de confianza de la Agencia, así como también clientes, visitantes y funcionarios de otras Agencias, tanto en la estructura de la Agencia como en los predios de la misma, incurran en cualquier conducta de hostigamiento sexual indeseada que tienda de algún modo y sin consentimiento de la otra parte afectar, directa o indirectamente, las oportunidades de empleo, el empleo mismo, sus términos y condiciones o el ambiente de trabajo de la persona.

A tenor con los postulados antes mencionados y las leyes vigentes y en fiel cumplimiento de estas disposiciones se aplicará la acción correctiva correspondiente, al igual que cualquier medida pertinente ante cualquier conducta que redunde en un hostigamiento sexual en el empleo en detrimento de la armonía y respeto mutuo que debe prevalecer en todo ambiente de trabajo, asegurándose del cumplimiento total de esta Orden para lo cual se implantará un Procedimiento de Querellas sobre Hostigamiento Sexual. La dignidad del Organismo exige además, sostener las más sanas y altas normas de conducta y valores morales que propicie una buena calidad de vida en el lugar de trabajo.

ORDEN:

I. GENERAL

La Comisión Industrial de Puerto Rico establece este Procedimiento de Querellas conforme a su política contra el Hostigamiento Sexual y en atención a su obligación legal, dirigido a atender rápida y eficientemente los reclamos de las personas que entiendan se haya hostigado sexualmente contra ellas.

Este Procedimiento se utilizará únicamente para la radicación de Querella por Hostigamiento Sexual en el empleo. En el mismo se asegurará la confidencialidad de la información que se presente garantizándose y prohibiéndose el que se adopte represalia alguna en contra de las personas que utilicen este procedimiento para querellarse.

El Oficial de Querellas es el funcionario responsable de coordinar todas las actividades relacionadas con el presente procedimiento.

El Director de Personal será responsable de informarle a cada nuevo empleado(a) sobre el contenido de la presente Orden y el Supervisor tendrá la responsabilidad de verificar que todo(a) empleado(a) bajo su directa supervisión conozca sobre la misma.

## II. DEFINICIONES

### A- Hostigamiento Sexual:

El hostigamiento sexual en el empleo consiste en cualquier tipo de acercamiento sexual no deseado, requerimientos de favores sexuales y cualquier otra conducta verbal o física de naturaleza sexual, cuando se dá una o más de las siguientes circunstancias:

1. Cuando el someterse a dicha conducta se convierte de forma implícita o explícita en un término o condición del empleo de una persona.
2. Cuando el sometimiento o rechazo a dicha conducta por parte de la persona se convierte en fundamento para la toma de decisiones en el empleo o respecto del empleo que afectan a esa persona.
3. Cuando esa conducta tiene el efecto o propósito de interferir de manera irrazonable con el desempeño del trabajo de esa persona o cuando crea un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.

*Smith*

~~La prohibición de actos de hostigamiento sexual aplica a todo(a) empleado(a) y funcionarios(as) de la Agencia, en todos sus niveles.~~

### B- Empleado(a):

Toda persona que trabaja para la Comisión Industrial de Puerto Rico y que reciba compensación o salario por ello o todo aspirante a empleo.

### C- Patrono:

Significa la Comisión Industrial de Puerto Rico.

### D- Persona:

Significa persona natural o jurídica.

E- Cliente o Visitante:

Toda aquella persona que acude a la Comisión Industrial y que no trabaje para la misma.

F- Supervisor:

Significa toda persona que ejerce algún control o cuya recomendación sea considerada para la contratación, ~~clasificación, despido,~~ ascenso, traslado, fijación de compensación o sobre el horario, lugar o condiciones de trabajo o sobre tareas o funciones que desempeña o pueda desempeñar un empleado o grupo de empleados o sobre cualesquiera otros términos o condiciones de empleo, o cualquier persona que día a día lleve a cabo tareas de supervisión.

G- Querella:

Medio apelativo para presentar un alegato de Hostigamiento Sexual.

H- Querellante(s):

Persona(s) que ~~alega haber sido objeto de~~ hostigamiento sexual.

I- Querellado(a):

Persona contra quien se alega haber cometido el hostigamiento sexual. Incluye supervisores, compañeros de trabajo, clientes o visitantes cuya conducta coincida con lo descrito en el Apartado A e incidan en el escenario de trabajo.

J- Días:

Se entenderán como laborables.

*Amch*

K- Oficial de Querella:

Funcionario ante el cual se radicará la querella y quién tendrá plena responsabilidad para entender en la misma. Recomendará medidas provisionales administrativas según la naturaleza del caso ante su consideración, tendrá la responsabilidad de investigar y coordinar todas las actividades relacionadas con el presente procedimiento.

L- Examinador de Querella u Oficial Examinador:

Funcionario designado por la Autoridad Nominadora para presidir la Vista Administrativa en su fondo. El Examinador de Querella u Oficial Examinador deberá ser imparcial; ninguna persona que haya intervenido en la decisión para iniciar el procedimiento podrá actuar como Examinador en dicha Vista.

M- Autoridad Nominadora:

La Autoridad Nominadora lo es el Presidente de la Comisión Industrial de Puerto Rico quien tendrá plena y exclusiva responsabilidad para entender en la decisión final de la Querella dentro del foro administrativo.

III. RESPONSABILIDADES

A- Oficial de Querellas:

Es el funcionario responsable del procedimiento investigativo y de coordinar todas las actividades relacionadas en la tramitación de la querella, y sus deberes incluyen entre otros, los siguientes:

- 1- Informar y orientar al Querellante sobre sus derechos durante el proceso investigativo y formal de la Querella.

2- Informar y orientar al Querellado y demás personal concernido sobre sus derechos y responsabilidades durante el proceso investigativo informal de la Querella.

3- Ayudar a identificar el problema e investigar el caso en forma imparcial y objetiva, recopilando la evidencia del mismo, para lo cual estará facultado a tomar testimonios, deposiciones e interrogatorios escritos y mediante grabaciones y expedir citaciones.

4- Determinar alternativas o recomendar aquellas medidas provisionales aplicables, cuando la situación así lo amerite, sometiendo las mismas al Presidente para su aprobación final.

5- Comparecerá a las vistas formales que se celebren a presentar la evidencia recopilada durante su investigación, sea ésta verbal o documental.

6. Lo anterior no limitará cualquier otra función necesaria, para ejercer su responsabilidad compatible con su cargo.

B- Examinador de Querellas:

*Rud*

Funcionario designado por la Autoridad Nominadora para presidir la Vista Administrativa, y quien luego de celebrada la misma rendirá un informe al Presidente con sus recomendaciones y quien tendrá entre otros, los siguientes deberes y facultades:

1. Celebrar las Vistas Administrativas y dirigir el curso de las mismas.
- 2- Tomar juramentos y declaraciones.
- 3- Expedir citaciones, y requerir la comparecencia de testigos y la presentación de informes, documentos

y toda aquella información o prueba que considere necesaria para el ejercicio de sus funciones y para la solución de la Querella en su etapa final.

- 4- Recibir evidencia pertinente y dictaminar sobre ella. En la Vista Administrativa la aplicación de las Reglas de Evidencia y las Reglas de Procedimiento Civil que prevalecen en los tribunales, serán de aplicación discrecional. El Examinador de ~~Querellas podrá hacer determinaciones~~ respecto a descubrimiento de prueba, admisibilidad de ésta, forma de conducir el interrogatorio y respecto a cualquier otro asunto relacionado que entienda necesario para la conducción ordenada de los procedimientos.
- 5- Resolver todos los planteamientos de índole procesal que surjan en el curso de las vistas.
- 6- Recomendar aquellas medidas provisionales que sean necesarias, las cuales deberán ser sometidas mediante informe al Presidente para su aprobación.
- 7- Rendir un informe, una vez sometido el caso ante su consideración, con recomendaciones al Presidente para decisión final de la Querella. Dicho informe deberá contener una exposición de sus ~~determinaciones de hecho y conclusiones de derecho~~ a tenor con la evidencia recibida, los hechos y la ley aplicable.
- 8- Cualquier otra función compatible con su cargo y que le sea delegada por el Presidente.

C- Autoridad Nominadora

La Autoridad Nominadora es el Presidente de la Comisión Industrial y su decisión con relación a la Querella presentada será final y firme dentro del foro administrativo.

IV. PROCEDIMIENTO PARA LA RADICACION DE QUERELLA:

A- Término

Para que una Querella por Hostigamiento Sexual sea oficialmente aceptada debe ser radicada en o antes de tres (3) días, a partir de la fecha del alegado acto de hostigamiento sexual.

B- Investigación

El Querellante presentará una reclamación escrita ante el Oficial de Querellas sobre el alegado acto de hostigamiento sexual. Toda Querella presentada será investigada a los fines de determinar si existe un Hostigamiento Sexual en el empleo. Dicha determinación estará basada en una investigación de la totalidad de las circunstancias que presente cada caso radicado.

Una vez radicada la Querella y de retirarse la misma, dicha acción en nada interferirá con la facultad del Oficial de Querellas de continuar con la investigación si prima-facie existe la probabilidad de que la conducta objeto de investigación constituye Hostigamiento Sexual. Tampoco constituirá motivo para no proceder con la investigación el hecho de que el hostigamiento haya cesado.

El Oficial de Querellas investigará la Querella presentada y rendirá su informe dentro de un período de veinte (20) días, salvo circunstancias extraordinarias que impidan cumplir con dicho término en cuyo caso se investigará en el menor tiempo posible.

El Oficial de Querellas estará facultado para sugerir medidas provisionales, cuando la situación así lo amerite, para la aprobación del Presidente.

Toda declaración que preste un Querellante deberá constar por escrito debidamente juramentada y firmada ante Notario.

Toda declaración que preste un testigo se hará por escrito, firmada y juramentada ante Notario.

Toda declaración y cualquier otro documento que se recopile durante la investigación formará parte del expediente de Querella.

Es deber de todo empleado y funcionario cooperar al máximo con la investigación que se realice en casos de Hostigamiento Sexual.

Es deber de todo empleado y funcionario que conozca personalmente de un acto de hostigamiento en el empleo informar al Oficial de Querella de tal situación quien procederá conforme a la presente Orden Administrativa.

El procedimiento de investigación se conducirá en la forma más confidencial posible en salvaguarda de los derechos de las partes envueltas.

C- Vista Administrativa sobre Hostigamiento Sexual y Posible Imposición de Medidas Disciplinarias

Concluida la investigación se procederá a la celebración de una Vista Administrativa. El Oficial de Querellas emitirá Aviso de Vista notificando tanto a las partes como a los testigos si los hubiere de la celebración de una Vista Administrativa.

En la Notificación se le informará al Querellado el propósito o naturaleza de la Vista; se le advertirá su derecho a examinar y contrainterrogar la prueba en su contra, a presentar la prueba que estime a su favor y a estar asistido por abogado si así le interesare.

Este Aviso será notificado con no menos de diez (10) días de antelación a la celebración de la Vista. Se considerará debida notificación para los fines de este procedimiento, ~~la entrega de dicho Aviso al empleado en su área o lugar de trabajo en la Comisión Industrial, o la notificación por correo certificado con acuse de recibo, a su dirección conocida, cualesquiera de las dos que sea más conveniente según las circunstancias presentadas, o ambas inclusive.~~

Una vez notificado Aviso de Vista, cualquier planteamiento relacionado con la celebración de la Vista, deberá ser radicado ante el Examinador de Querellas, con no menos de cinco (5) días de antelación a su celebración, certificando haber enviado copia a las ~~demás partes en el procedimiento~~ dentro de los cinco (5) días señalados. Cuando se trate de la suspensión de una Vista ya señalada se deberá expresar las causas que justifiquen tal suspensión.

El Examinador de Querellas tendrá plena facultad para regular y conducir los procedimientos en la Vista y resolver todos los planteamientos que se susciten durante el curso de la misma. Las Reglas de Evidencia y las Reglas de Procedimiento Civil que prevalecen en los Tribunales de Justicia serán de aplicación discrecional.

El Examinador de Querellas que presida la Vista podrá excluir aquella evidencia que sea impertinente, inmaterial, repetitiva o inadmisibles por fundamentos constitucionales o legales basados en privilegios ~~evidenciarios reconocidos por los Tribunales de Puerto Rico.~~

En la Vista Administrativa el Examinador de Querellas recopilará toda la evidencia relacionada con la alegada conducta objeto de Hostigamiento Sexual, para posible imposición de medidas disciplinarias. La Vista será presidida dentro de un marco de relativa informalidad, se ofrecerá a todas las partes la oportunidad necesaria para una exposición completa de todos los hechos y cuestiones en discusión, la oportunidad de responder, presentar evidencia y argumentar, conducir interrogatorios, contrainterrogatorios y someter evidencia en refutación, excepto según haya sido restringida o limitada por estipulación de las partes o del Examinador de Querellas.

Finalizada la Vista y sometido el caso, el Examinador de Querellas redactará su informe el cual deberá contener una relación completa de los hechos presentados y creídos por éste, las conclusiones de derecho aplicables y sus recomendaciones en cuanto a la imposición de medidas disciplinarias, si alguna.

Luego de rendido el Informe del Examinador de Querellas al Presidente éste emitirá su decisión final por escrito adoptando, modificando o revocando el informe sometido y notificando, tanto al Querellante como al Querellado, conforme se establece para las notificaciones de Aviso de Vista. El Presidente considerará las determinaciones y recomendaciones del Examinador de Querellas al igual que la investigación, hallazgos, análisis y recomendaciones del Oficial de Querellas.

V. SANCIONES:

A. Cuando el Querellado sea un empleado de la Comisión Industrial la sanción aplicable será la siguiente:

1. Primera ofensa - Reprimenda al expediente, a menos que la ofensa sea de tal magnitud y gravedad que amerite una suspensión de empleo y sueldo hasta un máximo de treinta (30) días, o, destitución o remoción, según fuere el caso.
2. Segunda ofensa - Suspensión de empleo y sueldo de treinta (30) días, a menos que la ofensa sea de tal magnitud y gravedad que amerite una destitución o remoción, según fuere el caso.
3. Tercera ofensa - Destitución o remoción, según fuere el caso.

B. No Empleado o Visitante

Quando el Querellado no sea un empleado de la Comisión Industrial la acción podrá ser, sin entenderse limitado a, condicionar la comparecencia de la persona a este foro, o instando otra acción aplicable, según sea el caso conforme a las recomendaciones que haga el Oficial de Querellas en el informe que éste rinda al Presidente al concluir la etapa investigativa, quién determinará, en última instancia, la acción a seguir.

VI DERECHOS DEL QUERELLANTE

1. El Procedimiento de Querellas establecido en la Comisión Industrial de Puerto Rico no limita el derecho del querellante a radicar una acción civil bajo las disposiciones de la Ley Núm. 17 del 22 de abril de 1988 en el Tribunal correspondiente, o de una acción criminal si concurren los elementos de un delito, o radicar una Querella por discrimen al amparo de la Ley Núm. 69 del 6 de julio de 1985 y de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, o radicar una querella por discrimen bajo el Título VII de la Ley Federal de Derechos Civiles de 1964, sin necesidad de agotar el remedio administrativo aquí provisto. No obstante, para poder radicar una Querella bajo el Título VII de Derechos Civiles, el ~~querellante deberá agotar los remedios administrativos aquí establecidos por así disponerlo dicha Ley.~~

2. Al empleado(a) o querellante le asiste el derecho a ser representado(a) por abogado durante la Vista Administrativa.

3. Todo querellante tiene el derecho a solicitar por sí o a través de su abogado, copia de las declaraciones, Querella y escritos relacionados y prestados por el querellado(a) o los testigos, si los hubiere, en la Vista Administrativa.

4. El querellante tiene el derecho a someter prueba, examinar, confrontar y contrainterrogar testigos y a presentar argumentos verbales o escritos en la Vista Administrativa.

VII. DERECHOS DEL QUERELLADO(A)

1. Todo querellado(a) tiene derecho a comparecer por derecho propio, o estar representado por un abogado en la Vista Administrativa.

2. Todo querellado(a) tiene el derecho a solicitar por sí o a través de su abogado, copia de las declaraciones, Querella y escritos relacionados y prestados por el(la) Querellante o los testigos, si los hubiere, en la Vista Administrativa.

3. El Querellado(a) tiene el derecho a someter prueba, examinar, confrontar y contrainterrogar testigos y a presentar argumentos verbales o escritos en la Vista Administrativa.

4. El Querellado(a) tiene el derecho de recurrir en Apelación a la Junta de Apelaciones del Sistema de Administración de Personal (J.A.S.A.P.) dentro del término de treinta (30) días a partir del recibo de la notificación de la decisión de la Agencia, a tenor con las disposiciones aplicables contenidas en el Reglamento de Personal para los Servicios de Carrera y de Confianza de la Oficina Central de Administración de Personal.

VIII. Formularios:

A los fines de uniformar la documentación a utilizarse en este procedimiento, se usarán los formularios que se acompañan y se hacen formar parte de esta Orden Administrativa.

1. Notificación de Querella Radicada
2. Notificación de Vista Administrativa
  - a. Querellante
  - b. Querellado
3. Citación de Testigo

El Area de Administración se encargará de codificar y controlar estos formularios, a tenor con la Orden Administrativa Núm. 24-87 del 25 de febrero de 1987, y reproducirlos para el uso de la Oficina de Asesoramiento Legal.

VIGENCIA:

La presente Orden tendrá vigencia inmediata.

Modelo 1  
18 de octubre de 1988  
Orden Administrativa 47-88

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO  
EN LA COMISION INDUSTRIAL DE PUERTO RICO

\_\_\_\_\_  
Querellante

VS

\_\_\_\_\_  
Querellado

Querella Núm. \_\_\_\_\_

Sobre: Hostigamiento  
Sexual y Posible  
Imposición de Medidas  
Disciplinarias

NOTIFICACION DE QUERELLA RADICADA

Se apercibe a \_\_\_\_\_  
que hoy día \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ se ha radicado una  
Querella en su contra sobre Hostigamiento Sexual.

En la misma se alega \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Esta Querella dará inicio a una Investigación y Vista  
Administrativa a los fines de determinar la veracidad de dichas  
alegaciones. De ser probadas las mismas, dicha conducta  
constituye una violación a la Orden Administrativa Núm. 47-88  
de 18 de octubre de 1988, Sección II, Inciso A y a la Ley Núm.  
17 de 22 de abril de 1988 penalizable conforme a las sanciones  
contenidas en ambas disposiciones legales.

En San Juan, Puerto Rico a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_.

\_\_\_\_\_  
OFICIAL DE QUERELLAS

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO  
EN LA COMISION INDUSTRIAL DE PUERTO RICO

Querrella Núm. \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Querellante

VS

\_\_\_\_\_  
Querellado

Sobre: Hostigamiento  
Sexual y Posible  
Imposición de Medidas  
Disciplinarias

NOTIFICACION DE VISTA ADMINISTRATIVA

En cumplimiento de la Orden Administrativa Núm. 47-88 de  
18 de octubre de 1988, por la presente se Notifica a \_\_\_\_\_  
de la celebración de una Vista Administrativa el día \_\_\_\_\_, QUERELLANTE,  
de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ en la Comisión Industrial de Puerto  
Rico sita en \_\_\_\_\_ a las \_\_\_\_\_  
Sala \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_ piso ante el Examinador de  
Querrella, \_\_\_\_\_.

Se le notifica para que comparezca en el lugar señalado a  
la hora indicada a tenor con la radicación de su Querrella sobre  
Hostigamiento Sexual.

En la Vista usted podrá ejercer los derechos según se  
establecen en la Sección VI de la Orden Administrativa sobre  
Hostigamiento Sexual.

En San Juan, Puerto Rico a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_.

*RUC*

Modelo 2(b)  
18 de octubre de 1988  
Orden Administrativa 47-88

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO  
EN LA COMISION INDUSTRIAL DE PUERTO RICO

\_\_\_\_\_  
Querellante

VS

\_\_\_\_\_  
Querellado

Querella Núm. \_\_\_\_\_

Sobre: Hostigamiento  
Sexual y Posible  
Imposición de Medidas  
Disciplinarias

NOTIFICACION DE VISTA ADMINISTRATIVA

En cumplimiento de la Orden Administrativa Núm. 47-88 de 18 de octubre de 1988, por la presente se Notifica a \_\_\_\_\_, QUERELLADO, de la celebración de una Vista Administrativa el día \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ en la Comisión Industrial de Puerto Rico sita en \_\_\_\_\_ a las \_\_\_\_\_ Sala \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_ piso ante el Examinador de Querella, \_\_\_\_\_.

Se le notifica para que comparezca en el lugar y hora indicada, a la Vista que se celebrará sobre la querella radicada contra usted. En dicha Vista usted podrá ejercer los derechos según se establecen en la Sección VII de la Orden Administrativa sobre Hostigamiento Sexual.

Se le apercibe que de ser probadas las imputaciones contenidas en la Querella, usted podrá ser encontrado incurso de Hostigamiento Sexual y aplicársele las medidas disciplinarias, provistas en la Sección V, Sanciones de la Orden Administrativa.

En San Juan, Puerto Rico a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_.

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO  
EN LA COMISION INDUSTRIAL DE PUERTO RICO

Querella Núm. \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Querellante

VS

\_\_\_\_\_  
Querellado

Sobre: Hostigamiento  
Sexual y Posible  
Imposición de Medidas  
Disciplinarias

CITACION DE TESTIGO

En cumplimiento de la Orden Administrativa Núm. 47-88  
de 18 de octubre de 1988, por la presente se Cita a

\_\_\_\_\_  
a comparecer como TESTIGO a la Vista Administrativa el día  
de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ en la Comisión Industrial de  
Puerto Rico sita en \_\_\_\_\_ a  
las \_\_\_\_\_ Sala \_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_ piso ante el Examinador de  
Querella, \_\_\_\_\_.

Se le ordena comparecer como testigo para que declare todo  
lo que sepa en relación a la Querella de epígrafe y produzca  
cualquier evidencia relacionada con la misma.

Se le advierte que de no comparecer a la Vista  
Administrativa en la fecha y hora indicada en esta citación  
podrá recurrirse al Tribunal competente en solicitud de Orden  
Judicial en la que se le Ordene el cumplimiento de esta  
citación bajo Apercibimiento de Desacato.

*[Handwritten signature]*

En San Juan, Puerto Rico a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_.