

Guía del empleado para la revisión de los procedimientos de la Comisión

Suplemento de la Guía para la revisión de los procedimientos de la Comisión

Octubre de 2020

Índice

Sección 1: Introducción

- Propósito de este Suplemento
- Uso de este Suplemento
- La Comisión
- Normas de procedimiento
- Las partes pueden representarse a sí mismas
- Los plazos son esenciales
- Presentación electrónica
- Documentos legales de muestra
- Preguntas sobre el procedimiento de la Comisión

Sección 2: Resumen de eventos y procedimientos

- Citación de OSHA
- Aviso de impugnación del empleador
- Conferencia informal con OSHA
- Contenido y efecto del aviso de impugnación
- Aviso de registro de expediente
- Notificación del empleado
- Asignación a un juez
- Solicitud de una parte de un procedimiento simplificado
- Optar por procedimientos simplificados o convencionales
- La demanda
- La contestación
- Audiencias
- Decisión del juez y petición de revisión discrecional
- Decisión definitiva en 30 días

Sección 3: Selección de estatus de parte

- Introducción
- Selección de estatus de partes por los empleados afectados o sus representantes
- Qué presentar al momento de la presentación de un aviso de selección de estatus de parte
- Dónde presentar un aviso de selección de estatus de parte
- Derechos de participación luego de la selección de estatus de parte
- Participación de los empleados o representantes de los empleados en una audiencia
- Participación de los empleados o representantes de empleados en los acuerdos
- Procedimientos posteriores a la audiencia

Sección 4: Impugnación del período de mitigación establecido en la citación

- Los empleados pueden impugnar la fecha de mitigación
- Cuándo y dónde presentar un aviso de impugnación de la fecha de mitigación
- El Secretario debe indicar por qué la fecha de mitigación es razonable
- El empleador puede seleccionar el estatus de parte
- Procedimientos posteriores a la audiencia

[Sección 5: Derechos de los empleados que no se encuentran bajo la autoridad de la Comisión](#)

La Comisión no investiga presuntos riesgos de seguridad
La Comisión no toma decisiones sobre las quejas de discriminación de los empleados

[Sección 6: Tabla descriptiva de eventos, selección de estatus de parte y presentación de un aviso de impugnación](#)

Tabla descriptiva de eventos cuando el empleado presenta la selección de estatus de parte
Tabla descriptiva de eventos cuando el empleado presenta un aviso de impugnación

[Sección 7: Tabla descriptiva de eventos relacionados a la revisión de la decisión de un juez de derecho administrativo](#)

[Glosario](#)

[Apéndices/Documentos legales de muestra](#)

Primera página de la citación de OSHA
Avisos de impugnación
Cartas de selección de estatus de parte
Certificados de notificación

Sección 1: Introducción

Propósito de este Suplemento

Este Suplemento proporciona una explicación de los derechos que tienen los empleados o sus representantes los cuales les permiten participar en los procedimientos ante la Comisión de Revisión de Seguridad y Salud Ocupacional ("Comisión"). Existen dos derechos: (1) selección de estatus de parte en un caso de la Comisión; y (2) presentar un aviso que impugne una citación emitida a un empleador. Según la experiencia de la Comisión, la mayoría de los casos en los cuales los empleados o sus representantes ejercen sus derechos implican una selección de estatus de parte. Los dos derechos se analizan en detalle en las Secciones 3 y 4 de este Suplemento.

La participación de un empleado o un representante autorizado de los empleados ocurre en un procedimiento llevado a cabo ante un juez de derecho administrativo de la Comisión y ante los miembros de la Comisión si el caso es considerado para una revisión más extensa. Este Suplemento brinda información para ayudar a los empleados afectados o representantes de los mismos a comprender cómo ejercer esos derechos. También será útil para otras personas que deseen comprender los derechos de los empleados.

Este Suplemento no tiene la intención de proporcionar un resumen exhaustivo de todos los aspectos de los procedimientos de la Comisión. **Aunque se incluye otra información en este Suplemento, el mismo está destinado a leerse junto con la Guía para la revisión de procedimientos de la Comisión y las Normas de procedimiento para obtener una comprensión más detallada de los procedimientos que los jueces y miembros de la Comisión siguen para la resolución de los casos.**

Las Guías de la Comisión y las Normas de procedimiento se publican en nuestro sitio web en www.oshrc.gov. También se pueden obtener copias impresas escribiendo o llamando al:

Secretario ejecutivo
Comisión de Revisión
de Seguridad y Salud Ocupacional
1120 20th Street, N.W., 9th floor
Washington, D.C. 20036-3457
(202) 606-5400

Uso de este Suplemento

Este Suplemento describe muchos de los documentos y pasos en los procedimientos ante los miembros y jueces de la Comisión. A lo largo de este Suplemento, los términos importantes se muestran en **negrita** y muchos se incluyen en el **Glosario**.

La Comisión

La Comisión es una agencia independiente del Gobierno de los Estados Unidos que fue establecida por la Ley de Seguridad y Salud Ocupacional de 1970 (“Ley”). La Comisión funciona como un tribunal que resuelve ciertas disputas conforme a la Ley. La Comisión tiene tres miembros que son nombrados por el Presidente de los Estados Unidos y son ratificados por el Senado por períodos de seis años. Emplea jueces de derecho administrativo para escuchar y resolver casos, los cuales pueden incluir procedimientos de fallos arbitrales.

La Ley fue aprobada por el Congreso para “garantizar condiciones de trabajo seguras y saludables para los hombres y mujeres trabajadores”. La Ley también estableció otra agencia para hacer cumplir la ley, la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional (“OSHA”), que es parte del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos. OSHA emite las normas de seguridad y salud ocupacional que un empleador debe seguir. OSHA también puede llevar a cabo una inspección de un lugar de trabajo como parte de sus responsabilidades de cumplimiento. Si los inspectores de OSHA encuentran algo que consideren como condiciones inseguras o poco saludables, pueden emitir una **citación** a un empleador. Una citación incluye alegaciones de infracciones de seguridad o salud en el lugar de trabajo, sanciones propuestas y fechas propuestas en las cuales el empleador debe corregir las presuntas condiciones peligrosas.

Si el empleador citado, un empleado afectado o un representante autorizado de los empleados no están de acuerdo con la citación, pueden presentar de forma oportuna un **aviso de impugnación**. La Comisión (la cual es **completamente independiente** de OSHA) entra en escena para resolver la disputa sobre la citación. Un aviso de impugnación presentado por un empleado afectado o un representante autorizado del empleado está sujeto a las limitaciones explicadas en la Sección 4 de este Suplemento.

Normas de procedimiento

Las Normas de procedimiento de la Comisión se publican en la Parte 2200 del Título 29 del Código de Regulaciones Federales (“C.F.R.”). Estas normas se publican en el sitio web de la Comisión, www.oshrc.gov, o se pueden obtener comunicándose con la Oficina del Secretario ejecutivo de la Comisión en la dirección o número de teléfono que figuran arriba. Las referencias a las Normas en este Suplemento indican “ver Norma” y el número correspondiente. (Por ejemplo, “ver Norma 4” se refiere al Título 29 del Código de Regulaciones Federales, Sección 2200.4.)

Este Suplemento tiene por objeto proporcionar un resumen de los procedimientos de la Comisión en relación a los empleados afectados y representantes de los mismos y no pretende ser un sustituto de las Normas de procedimiento que se siguen en los procedimientos de la Comisión para la resolución de los casos. Los empleados y los representantes de los mismos deben revisar las Normas y seguirlas en los procedimientos ante los jueces y los miembros de la Comisión.

Las partes pueden representarse a sí mismas

En los procedimientos ante la Comisión, un empleador, sindicato o empleado afectado que sea parte de un caso puede comparecer en persona (autorepresentado), a través de un abogado o a través de otro representante que no sea un abogado. Sin embargo, los procedimientos ante la Comisión son de naturaleza legal y ciertas formalidades legales deben seguirse. OSHA estará representada por abogados de la **Oficina del Procurador** y la decisión en el caso puede tener consecuencias más allá del monto de la sanción. Por ejemplo, una decisión puede requerir acciones correctivas en un sitio de trabajo. Las partes en los casos deben considerar cuidadosamente si desean contratar un abogado para representarlos en su caso.

Los plazos son esenciales

Es posible que, si los empleados afectados o los representantes de los mismos participan en un caso como partes, deban presentar varios documentos como los necesarios para lograr su postura sobre una citación de OSHA o una sanción propuesta, y los mismos deben presentarse dentro de un período de tiempo específico. El incumplimiento en la presentación de documentos según se exija, puede dar lugar a que una citación emitida por OSHA a un empleador se convierta en una orden final sin oportunidad de apelación. Por lo tanto, los empleados afectados o los representantes de los mismos que sean partes en los casos deben responder de inmediato a las comunicaciones recibidas del juez, la Comisión o cualquiera de las otras partes en la disputa.

Presentación electrónica

Todas las partes e interventores deben presentar los documentos de manera electrónica, a través del sistema de presentación electrónica de la Comisión, siguiendo las instrucciones que aparecen en el sitio web de la Comisión (www.oshrc.gov). Si usted está siendo representado por un abogado o un representante con otra profesión, dicho representante es responsable de realizar las presentaciones electrónicas en su nombre. Si se representa a sí mismo, es responsable de presentar electrónicamente sus propios documentos. Si, por alguna razón, no puede presentar los documentos de manera electrónica o hacerlo le representa una carga innecesaria, puede entregar al Juez una declaración por escrito solicitando una exención de este requisito obligatorio sobre la base de que cumplir con el mismo representaría una carga indebida para usted. Si el Juez le concede una exención, deberá enviar sus documentos al Secretario Ejecutivo de la Comisión o al Juez asignado a su caso, a través del servicio postal de los EE. UU., un servicio de entrega comercial, entrega personal o fax.

Documentos legales de muestra

Los Apéndices contienen formularios y correspondencia de muestra que pueden usarse o a los que se puede hacer referencia para preparar un caso. Estos documentos de muestra se mencionan a lo largo de este Suplemento. Los formularios y la correspondencia de muestra también están disponibles en el sitio web de la Comisión, www.oshrc.gov.

Preguntas sobre el procedimiento de la Comisión

Las partes en casos que tengan preguntas sobre los procedimientos de la Comisión en casos pendientes ante un juez deben comunicarse con los asistentes legales en el Despacho del juez presidente de derecho administrativo al 202-606-5405. En otras etapas del procedimiento, las consultas deben dirigirse a la Oficina del Secretario ejecutivo al 202-606-5400. Los empleados de la Comisión no pueden brindar asesoramiento legal ni discutir los méritos de un caso, pero pueden explicar algunos procedimientos de la Comisión.

Sección 2: Resumen de eventos y procedimientos

Citación de OSHA

Los casos que se presentan ante un juez de la Comisión surgen de las inspecciones realizadas por OSHA, que es una agencia del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos. Cuando OSHA encuentra algo que considere como una **infracción** en un lugar de trabajo, notificará al empleador por escrito sobre la supuesta infracción y el período de tiempo que OSHA considera que es razonable para su corrección emitiendo una **citación** por escrito al empleador.

El período de tiempo establecido en la citación para que un empleador corrija la presunta infracción es el **período de mitigación**. Es probable que OSHA también proponga que el empleador pague una sanción monetaria.

La Ley requiere que el empleador **publique inmediatamente una copia de la citación** en un lugar visible para los **empleados afectados**, a fin de que tengan un aviso legal de la misma. Un empleado afectado es un empleado que ha estado expuesto o podría estar expuesto a cualquier riesgo derivado de las infracciones citadas.

El empleador tiene 15 días hábiles para impugnar la citación. Si la citación no es impugnada por el empleador, o por los empleados afectados según se mencionó en la sección 4 de este Suplemento, la citación se convertirá en una orden final de la Comisión.

Aviso de impugnación del empleador

Si un empleador no está de acuerdo con alguna parte de la citación de OSHA (la supuesta infracción, el período de mitigación o la sanción propuesta), **debe notificar ese desacuerdo a OSHA por escrito dentro de los 15 días hábiles** (de lunes a viernes, excepto los días feriados federales) siguientes a la recepción de la citación. Esta notificación por escrito se conoce como un **aviso de impugnación**, y si se presenta después de la fecha límite, el empleador generalmente no tiene derecho a que la Comisión resuelva la disputa.

El aviso de impugnación por escrito debe **entregarse al director de área de la oficina de OSHA que envió la citación por correo dentro del período de impugnación de 15 días hábiles**. Pero si el aviso de impugnación se envía por medio del correo de Estados Unidos, el mismo se considerará a tiempo si la fecha del sello postal se encuentra dentro del período de impugnación de 15 días hábiles. El nombre y la dirección del director de área figurarán en la citación. **Un aviso de impugnación no debe enviarse a la Comisión ni presentarse utilizando el Sistema de Presentación Electrónica de la Comisión.**

Conferencia informal con OSHA

Si se emite una citación, un empleador puede programar una conferencia informal o entablar conversaciones de conciliación con el director de área de OSHA, **pero esto no retrasa la fecha límite de 15 días hábiles para** presentar un aviso de impugnación. Esto significa que si se lleva a cabo una conferencia informal que no tenga como resultado un acuerdo de conciliación por escrito, y si no se presenta un aviso de impugnación dentro del plazo de 15 días hábiles, deben mitigarse todos los puntos de la citación y deben pagarse todas las sanciones.

Contenido y efecto del aviso de impugnación

El aviso de impugnación es una declaración escrita de que un empleador tiene la intención de impugnar (1) las presuntas infracciones, (2) los períodos de mitigación específicos y/o (3) las sanciones propuestas por OSHA. El aviso debe indicar en detalle los asuntos que están siendo impugnados.

Por ejemplo, si hay dos citaciones y el empleador desea impugnar solamente una de ellas, se debe identificar la citación que está siendo impugnada. Si hay seis puntos diferentes alegados como infracciones en una sola citación y el empleador desea impugnar los puntos 3, 4 y 6, tales puntos deben especificarse.

Si el empleador desea impugnar la sanción completa, o solo el monto de una citación o puntos específicos de una citación, o solo el período de mitigación para algunas o todas las infracciones alegadas, esto también debe especificarse.

Para cualquier punto (infracción) no impugnado, los requisitos de mitigación deben cumplirse completamente y cualquier sanción relacionada debe pagarse al Departamento de Trabajo. Si el empleador presenta una impugnación en cuanto a si ocurrió una infracción, el período de mitigación y la sanción propuesta para ese punto se suspenden hasta que la Comisión emita una decisión final.

Aviso de registro de expediente

El director de área de OSHA envía a la Comisión el aviso de impugnación junto con la citación y notificación de la sanción propuesta. La Oficina del Secretario ejecutivo luego notifica la recepción del caso al empleador y le asigna un número de expediente. Este número de expediente debe incluirse en todos los documentos enviados a la Comisión.

Notificación del empleado

En el momento en que el empleador recibe el aviso de registro de expediente indicando que se ha presentado el caso y se le ha asignado un número de expediente, la Comisión enviará al empleador una copia de un aviso a utilizarse para informar a los empleados afectados del caso. Se envía una tarjeta postal preimpresa al empleador con este aviso; el empleador devuelve la tarjeta postal a la Comisión para informarle que los empleados afectados han sido notificados.

Asignación a un juez

Luego de que se haya registrado el expediente del caso ante la Comisión, las partes recibirán una notificación del juez presidente de derecho administrativo ("juez presidente") que identifica al juez de la Comisión asignado al caso.

Solicitud de una parte de un procedimiento simplificado

Un caso escuchado por un juez de la Comisión puede proceder en una de dos maneras: Procedimientos convencionales o simplificados. El juez presidente puede designar un caso a ser tramitado conforme a un procedimiento simplificado poco después de que se reciba el aviso de impugnación en la Comisión. Las partes también pueden solicitar un procedimiento simplificado dentro de los 21 días posteriores a la fecha que figura en el aviso de registro de expediente. Si no se designa un caso a ser tramitado conforme a los procedimientos simplificados, los procedimientos convencionales se mantienen vigentes.

Optar por procedimientos simplificados o convencionales

Los procedimientos simplificados son apropiados para casos que involucran cuestiones menos complejas y para los cuales los trámites más formales utilizados en procedimientos convencionales se consideran innecesarios para asegurarle a las partes una impugnación justa y completa. Por ejemplo, no es necesario que las partes presenten una demanda o contestación. La Comisión ha desarrollado una **Guía para los procedimientos simplificados** separada que deben consultar aquellas personas interesadas en ese método de audiencia de casos.

La demanda

Dentro de los 21 días posteriores a la recepción del aviso de impugnación del empleador, el Secretario de Trabajo debe presentar una demanda por escrito ante la Comisión. Se debe entregar (es decir, enviar) una copia al empleador y a cualquier otra parte para cumplir con los requisitos de notificación de la Norma 7. La demanda establece la(s) supuesta(s) infracción(es), el período de mitigación y el monto de la sanción propuesta. (Ver Norma 34.)

La contestación

El empleador debe presentar una **contestación** por escrito a la demanda **ante la Comisión dentro de los 21 días** posteriores al momento en que el Secretario de Trabajo entregue la demanda a todas las partes. La respuesta debe contener una declaración breve y sencilla que niegue las alegaciones de la demanda que el empleador desea impugnar. **Cualquier alegación no negada por el empleador se considera admitida.** Además, si el empleador tiene una defensa específica que desea plantear, como por ejemplo (1) la infracción se debió a un error o incumplimiento de las instrucciones por parte del empleado, o (2) el cumplimiento de una norma no era factible, o (3) el cumplimiento de una norma

planteaba un riesgo aún mayor, la contestación debe describir tal defensa. **Si el empleador no presenta una contestación a la demanda a tiempo, su aviso de impugnación puede ser desestimado, y la citación y las sanciones pueden ser definitivas.**

Audiencias

Las audiencias se rigen por las Normas 60 a 74. Las partes serán notificadas de la hora y el lugar de la audiencia con al menos 30 días de anticipación. El empleador debe publicar el aviso de audiencia si hay empleados que no tienen un representante y entregar el aviso de audiencia en todos los sindicatos que representan a empleados afectados. La audiencia generalmente se lleva a cabo lo más cerca posible del lugar de trabajo.

Un juez de la Comisión preside la audiencia. La audiencia permite a las partes presentar evidencia sobre los problemas planteados en la demanda y su contestación. Cada parte en los procedimientos puede llamar a testigos, presentar pruebas documentales o físicas y conainterrogar a los testigos de la parte opositora.

En los procedimientos convencionales, la Comisión sigue las Reglas Federales de Evidencia. En virtud de estas reglas, solo se admite la evidencia en el registro si cumple con ciertos criterios diseñados para garantizar que la evidencia sea confiable y relevante.

En los procedimientos simplificados, las audiencias son menos formales. Las Reglas Federales de Evidencia no se aplican a menos que las partes acuerden por escrito que las Reglas Federales de Evidencia se aplicarán total o parcialmente. Cada parte puede argumentar su caso de manera oral al cierre de la audiencia. El juez también puede permitir o exigir informes posteriores a la audiencia (argumentos escritos que explican la postura de una parte en el caso) o declaraciones de postura a solicitud de cualquiera de las partes o por moción del propio juez. En algunos casos, el juez puede emitir una decisión “desde la sala”, lo que significa que al final de la audiencia, el juez indicará si la evidencia demostró las presuntas infracciones y determinará el monto de la sanción que debe pagar el empleador, si se determina una infracción.

Decisión del juez y petición de revisión discrecional

Después de escuchar la evidencia y considerar todos los argumentos, el juez preparará una decisión en función de la evidencia que fue admitida en el acta de la audiencia y enviará copias de dicha decisión a todas las partes. Las partes pueden presentar una objeción a la decisión del juez presentando una petición de revisión discrecional. Las instrucciones para presentar dicha petición se indicarán en la carta del juez que comunica la decisión y en un Aviso de registro de expediente de la decisión del juez de derecho administrativo emitida por la Oficina del Secretario ejecutivo. Ver la Norma 91 para obtener más información sobre cómo presentar peticiones de revisión discrecional.

Decisiones definitivas en 30 días

Si un Comisionado no ordena la revisión de la decisión de un juez, la decisión se convierte en una orden definitiva de la Comisión 30 días después de la presentación de la decisión. Si un Comisionado realiza una revisión directa, la Comisión emitirá su propia decisión por escrito y dicha decisión se convertirá en la orden definitiva de la Comisión.

Cualquier parte que resulte afectada o agraviada en forma adversa por una orden definitiva de la Comisión puede apelar ante un Tribunal de Apelaciones de los Estados Unidos. Sin embargo, los tribunales generalmente no escucharán las apelaciones de las partes que no hayan sacado provecho de todos los derechos de apelación posibles anteriormente en el caso. **Esto significa que una parte que no haya presentado una petición de revisión de la decisión del juez ante la Comisión probablemente no podrá apelar posteriormente tal decisión ante un tribunal de apelaciones.**

Sección 3: Selección de estatus de parte

Introducción

Esta sección describe cómo un empleado afectado o un representante autorizado de un empleado pueden seleccionar el estatus de parte en un caso de la Comisión que ha sido impugnado por un empleador. Se debe consultar **la Guía para la revisión de los procedimientos de la Comisión** para obtener un análisis más detallado de otros eventos que pueden ocurrir en un caso.

Selección de estatus de parte por los empleados afectados o sus representantes

Cuando un empleado afectado o un representante autorizado de los empleados participan en un caso de la Comisión, el método más frecuente utilizado es la selección de estatus de parte en el caso. Si un empleado impugna una citación, la Oficina del Secretario ejecutivo notifica la recepción del caso al empleador y le asigna un número de expediente. Un empleado afectado o un representante autorizado de los empleados pueden presentar un Aviso de selección de estatus de parte. (Ver Normas 7(g), 20, 22, y 100 y los Apéndices 3A y 3B). Al empleador se le envían documentos relacionados con el caso y se le exige que publique un aviso a los empleados indicando su derecho a seleccionar el estatus de parte. Un aviso de selección presentado con menos de 14 días antes de la audiencia no es efectivo salvo que se demuestre una buena causa por la cual no se presentó el aviso a tiempo. (Ver Norma 20(a).)

No es posible que los empleados afectados que son miembros de la unidad de negociación colectiva seleccionen el estatus de parte por separado, si un representante autorizado de los empleados de una unidad de negociación colectiva selecciona el estatus de parte. (Ver Norma 22(b)). Los empleados afectados que no son miembros de una unidad de negociación colectiva pueden seleccionar el estatus de parte. Si más de un empleado afectado selecciona el estatus de parte, el juez los tratará como una parte. (Ver Norma 22(c)).

Los empleados afectados o los representantes autorizados de los empleados no necesitan ser representados por un abogado, sin embargo, pueden obtener los servicios de un abogado si así lo desean. (Ver Norma 22(a)).

Qué presentar al momento de la presentación de un aviso de selección de estatus de parte

Se puede presentar un Aviso de selección de estatus de parte por medio de una carta y, como mínimo, solo debe proporcionar el nombre del caso, el número de expediente, la dirección del empleado afectado o del representante autorizado del empleado que selecciona el estatus de parte, y una declaración en la que seleccione el estatus de parte. Se brindan ejemplos de cartas en los Apéndices 3A y 3B.

Dónde presentar un aviso de selección de estatus de parte

Un empleado afectado o el representante autorizado del empleado que presente una Notificación de elección de estado de la parte debe presentarla de manera electrónica a través del sistema de presentación electrónica de la Comisión, a menos que el Juez le haya concedido una exención al requisito obligatorio de presentación electrónica debido a que representaría una carga indebida para el empleado afectado que se representa a sí mismo o el representante autorizado del empleado. Un empleado afectado que se representa a sí mismo o el representante autorizado del empleado que haya recibido una exención del Juez deberá presentar la notificación enviándola al Juez asignado. Si aún no se ha asignado un juez al caso, el Aviso debe presentarse enviándolo al Secretario ejecutivo de la Comisión a la siguiente dirección:

Secretario Ejecutivo
Comisión de Revisión de
Seguridad y Salud Ocupacional
1120 20th Street, N.W., 9th Floor,
Washington, DC 20036-3457

El empleado afectado o el representante autorizado de los empleados también debe enviar una copia del Aviso a las otras partes del caso y adjuntar un Certificado de notificación a tal efecto. Ver Normas 7(a) y 7(d) y el Apéndice 4.

Derechos de participación luego de la selección de estatus de parte

Un empleado afectado o un representante de los empleados afectados que seleccione el estatus de parte tiene varios derechos:

- **Acuerdo.** Dado que la mayoría de los casos ante la Comisión se resuelven sin una audiencia ante el juez, si un empleado afectado o un representante autorizado de los empleados afectados selecciona el estatus de parte, tendrá la oportunidad de participar en un **acuerdo**.
- **Copias de los documentos.** Un empleado afectado o un representante autorizado de los empleados afectados que se convierta en una parte recibirá copias de los documentos presentados por otras partes, el juez o la Comisión.
- **Exhibición de pruebas.** Un empleado afectado o un representante autorizado de los empleados afectados que se convierta en una parte puede solicitar información al empleador o a los abogados de la Oficina del Procurador de Trabajo antes de la audiencia como parte del proceso de exhibición de pruebas. Otras partes también pueden solicitar que los empleados afectados o su representante autorizado de empleado proporcione información pertinente. (Ver Normas 50 a 56.)
- **Conferencia previa a la audiencia.** Si el juez celebra una conferencia previa a la audiencia, un empleado o un representante autorizado de los empleados afectados que se convierta en una parte tiene derecho a participar en dicha conferencia previa a la audiencia.
- **Audiencia.** Un empleado afectado o un representante autorizado de los empleados afectados que se convierta en una parte puede participar en la audiencia presentando e interrogando a testigos y presentando otro tipo de evidencia. También pueden contrainterrogar a los testigos llamados por las otras partes.
- **Informe.** Un empleado afectado o un representante autorizado de los empleados afectados que se convierta en una parte puede presentar un **informe** ante el juez después de la audiencia declarando sus argumentos por escrito.
- **Revisión y apelación.** Si un empleado afectado o un representante autorizado de los empleados afectados que se convierta en una parte no está de acuerdo con la decisión del juez, puede solicitar a la Comisión que considere el caso. Esta solicitud se realiza mediante la presentación de una **petición de revisión discrecional**. Si la Comisión acepta considerar el caso pero emite una decisión con la cual los empleados afectados o el representante autorizado de los empleados afectados no están de acuerdo, el empleado afectado o el representante autorizado de los empleados afectados pueden solicitar una revisión judicial al Tribunal de Apelaciones de EE. UU.

Participación de los empleados o representantes de los empleados en una audiencia

Si un caso llega a audiencia, el empleado afectado o un representante autorizado de los empleados afectados que han elegido su estado de participación tienen derecho a presentar sus propios testigos y otra evidencia y a contrainterrogar a los testigos de las otras partes.

Participación de los empleados o representantes de empleados en los acuerdos

El Secretario y el empleador pueden resolver un caso en cualquier momento, incluso antes de que se dé inicio a una audiencia. En estos casos, un empleado afectado o un representante autorizado de los

empleados afectados debe contar con la oportunidad de brindar su opinión sobre todos los asuntos relacionados con el acuerdo antes de que se finalice el mismo. Sin embargo, el Secretario y el empleador tienen la autoridad legal de resolver un asunto en términos que pueden reflejar o no tal opinión.

Procedimientos posteriores a la audiencia

Después de que el juez haya emitido una decisión, un empleado afectado o representante autorizado de los empleados afectados que haya seleccionado el estatus de parte puede presentar una petición de revisión discrecional ante la Comisión si ha resultado afectado o agraviado de forma adversa por la decisión del juez en relación a la fecha de mitigación. Ver la **Guía para la revisión de los procedimientos de la Comisión** para obtener información adicional sobre cómo presentar una petición de revisión discrecional.

Sección 4: Impugnación del período de mitigación establecido en la citación

Los empleados pueden impugnar la fecha de mitigación

Tal como se describe en la Sección 3 anterior, el método más frecuente que utilizan los empleados afectados o sus representantes para participar en un caso es la selección de estatus de parte después de que el empleador presente un aviso de impugnación de la citación. Sin embargo, si el empleador no presenta un aviso de impugnación dentro de los quince días hábiles posteriores a la emisión de la citación, la citación se convertirá en una orden final de la Comisión a menos que un empleado o representante de los empleados presente un aviso de impugnación con respecto a la fecha de mitigación. Vea la Sección 10(a) de la Ley y las Normas 20(c), 22 y 33(c) de la Comisión.

Cuándo y dónde presentar un aviso de impugnación de la fecha de mitigación

Un empleado o representante de los empleados que tiene la intención de presentar un aviso de impugnación de la fecha de mitigación **debe presentarlo dentro de los 15 días hábiles posteriores a la recepción de una citación por parte del empleador**. La impugnación debe ser enviada por correo a la Oficina del Área del Departamento de Trabajo de los EE. UU. a la dirección antes detallada, y la fecha del sello postal debe estar dentro de los 15 días hábiles (sin incluir fines de semana y días festivos federales) siguientes a la recepción de esta citación y notificación de sanción por parte del empleador. Vea la Sección 10(a) de la Ley y las Normas 20(c), 22 y 33(c) de la Comisión. No se debe enviar por correo el aviso de impugnación a la Comisión.

Un representante autorizado de los empleados que presente un aviso de impugnación es responsable de notificar a cualquier otro representante autorizado de los empleados cuyos miembros sean empleados afectados. Ver Normas 7(a), 7(m) y el Apéndice 4.

Cuando la Oficina de Área de OSHA recibe el aviso de impugnación de parte de un empleado o representante de los empleados, la Oficina de Área de OSHA enviará el aviso de impugnación al Secretario ejecutivo de la Comisión. Luego, el caso se registrará en el expediente y será procesado de conformidad con la Norma 38.

El Secretario debe indicar por qué la fecha de mitigación es razonable

Dentro de los 14 días posteriores a la recepción del aviso de la impugnación, el Secretario deberá presentar una declaración clara y concisa de las razones que muestran por qué el período de mitigación prescrito en la citación no es irracional. El empleado o representante de los empleados debe presentar una contestación por escrito dentro de los 14 días posteriores a la recepción de la declaración del Secretario. Ver Norma 38. Entonces, el caso será asignado para una audiencia.

El empleador puede seleccionar el estatus de parte

Si un empleado o un representante autorizado de los empleados presenta un aviso de impugnación (y el empleador decide no presentar uno), el empleador puede seleccionar el estatus de parte mediante un aviso presentado al menos 14 días antes de la audiencia. El empleador puede así participar en la audiencia y presentar evidencia sobre la fecha de mitigación impugnada. Ver Norma 20(c).

Procedimientos posteriores a la audiencia

Después de que el juez haya emitido una decisión, un empleado o representante de los empleados que haya presentado un aviso de impugnación puede presentar una petición de revisión discrecional ante la Comisión si ha resultado afectado o agraviado de forma adversa por la decisión del juez en relación a la fecha de mitigación. Ver la **Guía para la revisión de los procedimientos de la Comisión** para obtener información adicional sobre cómo presentar una petición de revisión discrecional.

Sección 5: Derechos de los empleados que no se encuentran bajo la autoridad de la Comisión

La Comisión no investiga presuntos riesgos de seguridad

Si un empleado o un representante de los empleados considera que existe un riesgo para la seguridad en su lugar de trabajo y desea solicitar que los funcionarios federales realicen una investigación, debe comunicarse con la oficina de área de OSHA más cercana a su lugar de empleo. La Comisión no investiga presuntos riesgos de seguridad.

Las direcciones y números de teléfono de las oficinas de área de OSHA, así como la información sobre cómo presentar una reclamación de seguridad, se encuentran en el sitio web de OSHA en www.osha.gov.

La Comisión no toma decisiones sobre las quejas de discriminación de los empleados

La **Sección 11 de la Ley** prohíbe a los empleadores despedir o discriminar a un empleado a razón de que el empleado haya ejercido sus derechos de conformidad con la Ley. La Comisión no toma decisiones sobre quejas de discriminación de los empleados.

Los empleados que consideren que han sido discriminados, incluida la discriminación basada en quejas ante OSHA, por solicitar una inspección de OSHA, participar en una inspección de OSHA y participar o testificar en cualquier procedimiento relacionado con una inspección de OSHA, pueden presentar una queja de discriminación ante OSHA. Consulte el sitio web de OSHA en www.osha.gov o comuníquese con una oficina de área de OSHA para obtener información adicional.

Sección 6: Tabla descriptiva de eventos, selección de estatus de parte y presentación de un aviso de impugnación

Tabla descriptiva de eventos cuando el empleado presenta la selección de estatus de parte

- OSHA emite una **citación** al empleador, quién debe **publicarla** en un lugar visible para los empleados inmediatamente después de recibirla.
- El empleador presenta un aviso de impugnación.
- La Comisión registra el caso en el expediente (lo anota y le asigna un número) y emite un aviso de registro de expediente a las partes.
- El empleado afectado o el representante del empleado afectado presenta la selección de estatus de parte. (Si no se presenta inmediatamente después de que la Comisión registra el caso en el

expediente, debe presentarse al menos 14 días antes de la audiencia). Debe notificarse a todas las partes de conformidad con la Norma 7. (Ver Apéndice 3.)

- Se asigna el caso a un juez de la Comisión.
- El juez puede celebrar una **conferencia previa a la audiencia**.
- El juez programa una **audiencia**, en la cual las partes pueden interrogar a los testigos y presentar otra evidencia.
- El juez emite una **decisión**. Cualquier parte que no esté de acuerdo con tal decisión puede presentar una petición de revisión discrecional ante la Comisión.
- Si la Comisión acepta revisar el caso, generalmente solicita informes y luego emite una decisión. La parte que esté en desacuerdo con esa decisión puede presentar una petición de revisión ante un Tribunal de Apelaciones de los EE. UU.

Tabla descriptiva de eventos cuando el empleado presenta un aviso de impugnación

- OSHA emite una **citación** al empleador, quién debe **publicarla** en un lugar visible para los empleados inmediatamente después de recibirla.
- El empleador puede o no presentar un aviso de impugnación. Si el empleador presenta un aviso de impugnación, el mismo debe presentarse dentro de los 15 días hábiles posteriores a la recepción de la citación por parte del empleador.
- El empleado o representante de los empleados presenta un **aviso de impugnación** (ante el director de área en la Oficina de OSHA que emitió la citación) en el cual objeta a la razonabilidad del período de mitigación. El aviso de impugnación debe ser enviado por correo y la fecha del sello postal debe estar dentro de los **15 días hábiles** (sin incluir fines de semana y días festivos federales) siguientes a la recepción de la citación y notificación de sanción por parte del empleador. OSHA envía el aviso de impugnación a la Comisión. El empleado o representante de los empleados se convierte automáticamente en una **parte** del caso.
- La Comisión registra el caso en el expediente (lo anota y le asigna un número) y emite un aviso de registro de expediente a las partes.
- El caso se agiliza automáticamente.
- El Secretario de Trabajo debe presentar una declaración de las razones por las cuales el período de mitigación es razonable **dentro de los 14 días** posteriores a la recepción del aviso de impugnación.
- Después de que se reciba la declaración del Secretario, se debe presentar una contestación **dentro de un plazo de 14 días**.
- El juez puede celebrar una **conferencia previa** a la audiencia.
- El juez programa una audiencia, en la cual las partes pueden interrogar a los testigos y presentar otra evidencia.
- El juez emite una decisión. Cualquiera de las partes que no esté de acuerdo con tal decisión puede presentar una petición de revisión discrecional ante la Comisión.

- Si la Comisión acepta revisar el caso, generalmente solicita informes y luego emite una decisión. La parte que esté en desacuerdo con esa decisión puede presentar una petición de revisión ante un Tribunal de Apelaciones de los EE. UU.

Sección 7: Tabla descriptiva de eventos relacionados con la revisión de la decisión de un juez de derecho administrativo

Si una parte resulta afectada o agraviada en forma adversa por la decisión de un juez de la Comisión y desea solicitar una revisión por parte de los miembros de la Comisión, dicha parte:

- Presenta una petición de revisión discrecional de la decisión del juez.
- Recibe una notificación de la Comisión de que el caso está o no designado a revisión.

Si el caso no se designa a revisión, la decisión del juez es una orden final de la Comisión y la parte puede presentar una petición de revisión en un Tribunal de Apelaciones de los EE. UU.

Si el caso se designa a revisión, todas las partes:

- Reciben una solicitud de informes sobre la revisión por parte de la Comisión.
- Presentan informes de revisión ante la Comisión.
- Reciben la decisión de la Comisión que puede afirmar, modificar o revertir la decisión del juez. En algunos casos, el caso puede ser devuelto al juez para el trámite de procedimientos adicionales.
- Pueden presentar una solicitud de revisión en el Tribunal de Apelaciones de los EE. UU. si resultan afectadas o agraviadas en forma adversa por la decisión de la Comisión.

Ver también Normas 90 a 96.

Glosario

Acuerdo: Un acuerdo alcanzado por las partes para resolver los asuntos en disputa en un caso.

Apelación interlocutoria: Una apelación del fallo de un juez sobre un asunto preliminar en un caso que se lleva a cabo antes de que el juez emita una decisión final sobre el caso completo. Este tipo de apelaciones se realizan y se permiten con poca frecuencia. Un ejemplo de un asunto que a menudo se plantea en una apelación interlocutoria es si cierto material que una parte desea mantener confidencial, como los secretos comerciales de un empleador o las historias clínicas de los empleados, deben formar parte del registro público en un caso.

Aviso de comparecencia: Carta escrita que informa a la Comisión el nombre y la dirección de la persona o personas que representarán a una parte en un caso.

Aviso de impugnación: Documento escrito que establece el desacuerdo con cualquier parte de una citación de OSHA.

Aviso de registro de expediente: Documento escrito de parte del Secretario ejecutivo de la Comisión que informa a un empleador, al Secretario de Trabajo y a cualquier otra parte en un caso que la Comisión ha recibido el caso y le dio un número de expediente de la OSHRC.

Aviso de retiro: Documento escrito de una parte que retira su aviso de impugnación o la citación y, por lo tanto, termina el procedimiento ante la Comisión.

Certificado de notificación: Documento escrito que indica la fecha y la manera en que a las partes se les entregó (recibieron) un documento. Vea el Apéndice 4 para un certificado de muestra. (Vea también la definición de “notificación”.)

Citación: Notificación por escrito de parte de OSHA sobre presuntas infracciones en el lugar de trabajo, sanciones propuestas y período de mitigación.

Contestación: Documento escrito presentado en respuesta a una demanda, que consta de breves declaraciones simples que responden a cada una de las alegaciones en la demanda, las cuales el empleador impugna.

Demanda: Documento escrito presentado por el Secretario de Trabajo que detalla las presuntas infracciones expuestas en una citación.

Empleado afectado: Un empleado de un empleador que recibió una citación quién ha estado expuesto o podría estar expuesto a cualquier riesgo derivado de las infracciones citadas, es decir, las circunstancias, condiciones, prácticas u operaciones que crean el riesgo.

Entrega: Envío por correo electrónico, correo postal prioritario, entrega personal o transmisión vía fax de una copia de los documentos presentados en un caso a todas las partes en el caso. Vea las definiciones de “Certificado de notificación” y “Presentación”. (Ver Norma 7.)

Exhibición de pruebas: Proceso por el cual una parte obtiene información de otra parte antes de una audiencia.

Informe: Documento escrito en el que una parte declara lo que considera que son los hechos del caso y argumenta cómo debe aplicarse la ley.

Moción: Solicitud oral o escrita en la que se le solicita al juez que ordene que se realice un acto a favor de la parte que hace la solicitud o moción.

Parte: El Secretario de Trabajo, cualquier persona que presente un aviso de impugnación o un sindicato o empleado(s) afectado(s) con estatus de parte.

Período de mitigación: Período de tiempo especificado en la citación para corregir las presuntas infracciones de seguridad o salud en el lugar de trabajo.

Petición de revisión discrecional: Solicitud por escrito de una parte en un caso solicitando a la Comisión una revisión de la decisión del juez. Los motivos por los cuales una parte puede solicitar una revisión discrecional son: (1) considera que el juez llegó a conclusiones sobre hechos materiales que no están respaldados por la evidencia; (2) considera que la decisión del juez es contraria a la ley; (3) considera que implica una interrogante sustancial sobre la ley, la política o abuso de arbitrariedad; o (4) considera que se cometió un error perjudicial.

Presentación: Enviar documentos a la Comisión por vía electrónica a través del Sistema de Presentación Electrónica de la Comisión o enviar documentos por algún otro medio al Secretario

ejecutivo de la Comisión o al juez asignado a un caso. (Vea “Entrega” a continuación acerca de proporcionar a las otras partes un documento presentado).

Procedimientos convencionales: Procedimientos típicos de la Comisión, que son similares a los procedimientos de un tribunal.

Procedimientos simplificados: Procedimientos de la Comisión que son menos formales que los procedimientos convencionales y están diseñados para casos más pequeños y relativamente simples.

Procurador de Trabajo: Abogado principal del Departamento de Trabajo de los EE. UU. quien tiene oficinas en todo el país. Los abogados de estas oficinas representan al Secretario de Trabajo y a OSHA en los casos de la Comisión.

Prueba documental: Documento, foto, video, objeto, etc., que se ofrece formalmente como evidencia en una audiencia.

Representante del empleado autorizado: Una organización laboral, como un sindicato, que tiene una relación de negociación colectiva con el empleador y que representa a los empleados afectados que son miembros de la unidad de negociación colectiva.

Secretario de Trabajo: Jefe del Departamento de Trabajo de EE. UU. OSHA es parte de ese departamento.

Apéndices/Documentos legales de muestra

Esta sección no tiene la intención de ser un manual de formularios, y los documentos legales de muestra en el presente son limitados en número. Los documentos legales de muestra tienen la intención de ilustrar a fin de familiarizar al lector con la naturaleza general de algunos de los documentos recibidos y emitidos. Muchos de los documentos recibidos por la Comisión, como los que figuran en los Apéndices 2 y 3 (Avisos de impugnación y Cartas de selección de estatus de parte), varían significativamente de un caso a otro. Estos y otros documentos legales de muestra también están disponibles en el sitio web de la Comisión, www.oshrc.gov.

Apéndice 1: Primera página de la citación de OSHA

[Nota: La cita contiene varias páginas. En el presente se muestra un ejemplo de la primera página, la cual estaría arriba al momento de la publicación de la citación.]

Departamento de Trabajo de EE. UU.

Administración de Seguridad y Salud Ocupacional
123 Street
Ciudad, Estado, Código postal

Citación y notificación de sanción

Para:

ABC Corporation
y sus sucesores
456 Street
Ciudad, Estado, Código postal

Número de inspección: 909090909

Fechas de inspección: 20/03/19 - 30/03/19

Fecha de emisión: 21/05/19

Sitio de inspección:

456 Street
Ciudad, Estado, Código postal

Se presume que las infracciones descritas en esta citación y notificación de sanción ocurrieron en o cerca de la fecha de inspección, a menos que se indique lo contrario en las descripciones proporcionadas a continuación.

La citación y notificación de sanción (esta citación) describe infracciones a la Ley de Seguridad y Salud Ocupacional de 1970. La sanción o las sanciones aquí detallada(s) se basa(n) en dichas infracciones. Debe mitigar las infracciones a las que se refiere esta citación a más tardar en las fechas detalladas y pagar las sanciones propuestas, a menos que, dentro de los 15 días hábiles (sin incluir fines de semana ni días festivos) siguientes a la recepción de esta citación y notificación de sanción, usted envíe por correo un aviso de impugnación a la Oficina del Área del Departamento de Trabajo de EE. UU., a la dirección indicada anteriormente. Vea el folleto adjunto (OSHA 3000) en el que se detallan sus derechos y obligaciones y el cual debe ser leído en conjunto con este formulario. La emisión de esta citación no constituye prueba de que se ha incurrido en una infracción a la Ley a menos que no haya impugnación conforme a la Ley o, si la hubiera, a menos que esta citación fuera afirmada por la Comisión de Revisión o un tribunal.

Publicación: la ley estipula que una copia de esta citación y notificación de sanción sea publicada inmediatamente en un lugar preponderante, o cercano al lugar de las infracciones aquí citadas o, de no ser posible dada la naturaleza de las operaciones del empleador, donde sea vista fácilmente por todos los empleados afectados. Esta citación debe mantenerse publicada hasta que las infracciones aquí citadas hayan sido mitigadas, o por 3 días hábiles (sin incluir fines de semana ni días feriados federales), lo que ocurra primero. Los montos en dólares de la sanción no necesitan ser publicados y pueden ser tachados o cubiertos antes de su publicación.

Conferencia informal: no se requiere una conferencia informal. Sin embargo, si desea mantener dicha conferencia puede solicitarla al director del área durante el período de impugnación de 15 días hábiles. En dicha conferencia informal puede presentar cualquier prueba o consideraciones que crea que puedan promover una adaptación en las citaciones y/o sanciones.

Apéndice 2 – Avisos de impugnación

Apéndice 2A. Aviso de impugnación por un representante del empleado autorizado

GHI International Union
123 Street
Ciudad, Estado, Código postal

7 de junio de 2019

Jane Doe, Directora de área
Administración de Seguridad y Salud Ocupacional
Departamento de Trabajo de EE. UU., Edificio Federal
456 Road
Ciudad, Estado, Código postal

Estimada Sra. Doe:

El representante de los empleados, GHI International Union, nos autorizó a presentar este aviso de impugnación a las citaciones de OSHA emitidas el 3 de junio de 2019 contra el empleador, XYZ Co. Las fechas de mitigación del 27 de junio de 2019, para los puntos N.º 1 y N.º 3 de la citación menor, y del 6 de enero de 2020, para el punto N.º 1 de la citación grave, no son razonables y continuarán exponiendo a los trabajadores a riesgos de seguridad.

Atentamente,

Director
Departamento de seguridad
GHI International Union

Apéndice 2B. Aviso de impugnación por el empleado

123 Street
Ciudad, Estado, Código postal

7 de junio de 2019

Jane Doe, Directora de área
Administración de Seguridad y Salud Ocupacional
Departamento de Trabajo de EE. UU., Edificio Federal
456 Road
Ciudad, Estado, Código postal

Estimada Sra. Doe:

En calidad de empleado afectado por los riesgos citados por OSHA cuando inspeccionó a mi empleador, VXY Corp. de la Ciudad, Estado, impugno las fechas de mitigación que OSHA propuso en la citación que emitió a VXY Corp. el 3 de junio de 2019. Las fechas de mitigación del 13 de marzo de 2020, para los puntos N.º 1 y N.º 3 de la citación grave, y del 5 de diciembre de 2019, para el punto N.º 1 de la citación menor, no son razonables y continuarán exponiendo a los trabajadores a riesgos de seguridad.

Atentamente,

Empleado de VXY Corp.

Apéndice 3: Cartas de selección de estatus de parte

Apéndice 3A. Carta de selección de estatus de parte por el representante autorizado del empleado (sindicato)

Sindicato de Trabajadores, Local 101
123 Street
Ciudad, Estado, Código postal

10 de junio de 2019

Secretario ejecutivo
Comisión de Revisión de Seguridad y Salud Ocupacional
1120 20th Street, N.W., 9th floor
Washington, D.C. 20036-3419

Estimado Sr. o Sra.:

El Local 101 del Sindicato de Trabajadores, representante autorizado de los empleados para los empleados afectados de QRS, Inc. de la Ciudad, Estado, selecciona el estatus de parte en el expediente de OSHRC N.º 99-9999. Solicitamos que nos envíen copias de los documentos y la correspondencia en este caso a la dirección anterior. También estamos interesados en participar en las discusiones sobre el acuerdo.

Atentamente,

Presidente, Local 101

Apéndice 3B. Carta de selección de estatus de parte por el empleado afectado

456 Street
Ciudad, Estado, Código postal

10 de junio de 2019

Juez
Comisión de Revisión de Seguridad y Salud Ocupacional
1120 20th Street, N.W., 9th floor
Washington, D.C. 20036-3419

Estimado Sr. o Sra.:

Como empleado afectado por los riesgos citados por OSHA al realizar la inspección a mi empleador, DEF Co. de la Ciudad, Estado, selecciono el estatus de parte en el expediente de OSHRC N.º 99-9999. Solicito que se me envíen copias de los documentos y la correspondencia en este caso a la dirección anterior. También estoy interesado en participar en las discusiones sobre el acuerdo.

Atentamente,

Empleado de DEF Co.

Apéndice 4: Certificados de notificación*

CERTIFICADO DE NOTIFICACIÓN

[Presentación electrónica].

La presente hace constar que la entrega de la Notificación común del acuerdo presentada en el Sistema de Presentación Electrónica de la Comisión también fue entregada simultáneamente por correo electrónico adjunto a las partes enumeradas a continuación el _____.

[Parte autorepresentada que está exenta de la presentación electrónica].

La presente hace constar que una copia de la Notificación común del acuerdo fue entregada por correo postal prioritario con franqueo pagado a las partes enumeradas a continuación el _____.

/f/

Nombre Cargo
Empresa / Nombre de la firma / Oficina del Procurador
Dirección
Ciudad, Estado, Código postal
Dirección de correo electrónico

* Un documento similar debe acompañar todos los demás documentos que requieren un certificado de notificación.