

**Guía del Empleado sobre los Procedimientos de la Comisión de Revisión:**  
***Suplemento de la Guía sobre los Procedimientos de la Comisión de Revisión***

**Mayo de 2006**

**Índice**

**Sección 1: INTRODUCCIÓN**

Objetivo de este suplemento  
La Comisión de Revisión  
Normas de procedimiento  
Uso de este suplemento  
Las partes pueden representarse a sí mismas  
El tiempo es de fundamental importancia  
Documentos legales de muestra  
Preguntas con respecto al procedimiento correcto

**Sección 2: PERSPECTIVA GENERAL DE LOS ACONTECIMIENTOS Y LOS PROCEDIMIENTOS**

Citación de la Administración de Salud y Seguridad Ocupacional (OSHA)  
Notificación de impugnación del empleador  
Conferencia extraoficial con la OSHA  
Contenido y efecto de la notificación de impugnación del empleador  
Notificación de asignación de número de expediente  
Notificación del empleado  
Solicitud de las partes para procedimientos simplificados  
Selección de procedimientos simplificados o procedimientos convencionales  
Audiencias  
Decisión del juez y petición de revisión discrecional  
Decisiones definitivas en 30 días

**Sección 3: ELECCIÓN DE LA CONDICIÓN DE PARTE**

Introducción  
Elección de la condición de parte por empleados afectados o sus representantes  
Qué presentar cuando se presenta una notificación de asunción de la condición de parte  
Dónde presentar una notificación de elección de la condición de parte  
Derechos de participación tras la elección de la condición de parte  
Participación de los empleados o los representantes de los empleados en una audiencia  
Participación de los empleados o los representantes de los empleados en las conciliaciones

## Procedimientos posteriores a la audiencia

#### **Sección 4: IMPUGNACIÓN DEL PERÍODO DE CORRECCIÓN ESTABLECIDO EN LA CITACIÓN**

Los empleados pueden impugnar la fecha de corrección  
Cuándo y dónde presentar una notificación de impugnación de la fecha de corrección  
El Secretario debe exponer los motivos por los cuales la fecha de corrección es razonable  
El empleador puede elegir la condición de parte  
Procedimientos posteriores a la audiencia

#### **Sección 5: DERECHOS DEL TRABAJADOR AJENOS A LA AUTORIDAD DE LA COMISIÓN**

La Comisión no investiga presuntos riesgos contra la seguridad  
La Comisión no resuelve demandas por discriminación de empleados

#### **Sección 6: TABLAS DESCRIPTIVAS DE ACONTECIMIENTOS: ELECCIÓN DE LA CONDICIÓN DE PARTE Y PRESENTACIÓN DE UNA NOTIFICACIÓN DE IMPUGNACIÓN**

Tabla descriptiva de acontecimientos cuando el empleado presenta la elección de la condición de parte  
Tabla descriptiva de acontecimientos cuando el empleado presenta la notificación de impugnación

#### **Sección 7: TABLA DESCRIPTIVA DE ACONTECIMIENTOS RELACIONADOS CON LA REVISIÓN DE LA DECISIÓN DE UN JUEZ ADMINISTRATIVO**

#### **GLOSARIO**

#### **APÉNDICES/DOCUMENTOS LEGALES DE MUESTRA**

Primera página de la citación de la OSHA  
Notificaciones de impugnación  
Cartas de elección de la condición de parte  
Certificado de notificación

## Sección 1: INTRODUCCIÓN

### Objetivo de este suplemento

Este Suplemento proporciona una explicación sobre los derechos de los trabajadores o sus representantes que les permiten participar en los procedimientos de la Comisión de Revisión. Existen dos derechos: (1) elección de la condición de parte en una causa de la Comisión y (2) presentación de una notificación que impugne una citación emitida a un empleador. De acuerdo con la experiencia de la Comisión, la mayor parte de las causas en las que los empleados o sus representantes ejercen sus derechos implica una elección de la condición de parte. Los dos derechos se tratan detalladamente en las Secciones 3 y 4 de este Suplemento.

La participación por parte de un empleado o de un representante autorizado de los empleados tiene lugar en un procedimiento llevado a cabo ante un Juez Administrativo y ante los Miembros de la Comisión si la causa continúa para una revisión adicional. Este Suplemento proporciona información para ayudar a los empleados afectados o a los representantes de los empleados a comprender de qué manera ejercer esos derechos. Asimismo, resultará de utilidad para otras personas que deseen lograr un entendimiento de los derechos del trabajador.

Este Suplemento es limitado en el sentido de que pretende explicar los derechos de los empleados afectados y de los representantes de los empleados y no pretende proporcionar una perspectiva general minuciosa de todos los aspectos relacionados con los procedimientos de la Comisión de Revisión. ***Si bien se incluye otra información en este Suplemento, esta se incluyó para ser leída juntamente con la Guía sobre los Procedimientos de la Comisión de Revisión y las Normas de Procedimiento, a fin de entender con mayor profundidad los procedimientos que siguen los Jueces Administrativos y los Miembros de la Comisión al resolver causas.***

La Comisión publica sus Guías y Normas de Procedimiento en su página web <http://www.oshrc.gov>. También pueden obtenerse copias impresas escribiendo o llamando a:

Executive Secretary  
U.S. Occupational Safety and Health Review Commission  
1120 20th Street, N.W., 9th Floor  
Washington, D.C. 20036-3457  
(202) 606-5400

### La Comisión de Revisión

La Comisión de Revisión sobre Salud y Seguridad Ocupacional (“Comisión de Revisión”) es una agencia independiente del Gobierno de los Estados Unidos, establecida tras la aprobación de la Ley de Salud y Seguridad Ocupacional de 1970

("Ley"). La Comisión de Revisión funciona como un tribunal que resuelve ciertas disputas de acuerdo con las disposiciones de la Ley. La Comisión de Revisión está compuesta de tres miembros, designados por el Presidente de los Estados Unidos y ratificados por el Senado para un mandato de seis años. Utiliza Jueces Administrativos para realizar audiencias de las causas.

La Ley fue aprobada por el Congreso a fin de "asegurar condiciones laborales seguras y saludables para los trabajadores y las trabajadoras". La Ley estableció, además, otra agencia: la Administración de Salud y Seguridad Ocupacional ("OSHA"), que es parte del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, con el fin de hacer cumplir la ley. La OSHA emite reglamentos que fijan las normas que debe seguir un empleador en cuanto a la salud y la seguridad ocupacional. Como parte de sus responsabilidades de cumplimiento de las disposiciones, la OSHA también puede llevar a cabo una inspección del lugar de trabajo. Si los inspectores de la OSHA descubren lo que consideran ser condiciones inseguras o insalubres, pueden emitir una citación contra un empleador. Una citación incluye alegaciones de violaciones de seguridad o salud en el lugar de trabajo, sanciones sugeridas y fechas sugeridas para que un empleador corrija las presuntas condiciones de riesgo.

Si el empleador que ha sido citado, un empleado afectado o un representante autorizado de los empleados no está de acuerdo con la citación, puede presentar una **notificación de impugnación** en forma oportuna. La Comisión de Revisión (que es **completamente independiente** de la OSHA) participa entonces para resolver la disputa que motivó la citación. Las impugnaciones por parte de un empleado afectado o un representante autorizado de los empleados están sujetas a limitaciones que se explican en la Sección 4 de este Suplemento.

### **Normas de procedimiento**

Las Normas de Procedimiento de la Comisión de Revisión están publicadas en la Parte 2200 del Título 29 del Código de Reglamentaciones Federales (CFR, por sus siglas en inglés). Es posible que estas Normas se encuentren disponibles en las bibliotecas locales. Como se mencionó más arriba, también pueden obtenerse en la página web de la Comisión de Revisión, <http://www.oshrc.gov>, o bien comunicándose con la Secretaría Ejecutiva en la dirección o al número telefónico indicados anteriormente. Las referencias a las Normas en este Suplemento se indican mediante la frase "Ver Norma" y el número correspondiente. (Por ejemplo, "Ver Norma 4" se refiere a 29 CFR § 2200.4).

Este Suplemento pretende proporcionar una perspectiva general de los procedimientos de la Comisión de Revisión con respecto a los empleados afectados y a los representantes de los empleados y no pretende ser un sustituto de las Normas de Procedimiento, que se siguen en los procedimientos de la Comisión de Revisión al resolver causas. Los empleados y los representantes de los empleados deberían repasar las Normas y seguirlas en los procedimientos ante jueces y miembros de la Comisión.

## **Uso de este suplemento**

Este Suplemento describe varios de los documentos y pasos de los procedimientos llevados a cabo ante los miembros de la Comisión y los jueces. A lo largo de este Suplemento, se destacan los términos importantes en ***negrita cursiva*** y varios de ellos están incluidos en el **Glosario**.

## **Las partes pueden representarse a sí mismas**

Las Normas de la Comisión de Revisión no exigen que una **parte** (un empleador, un empleado afectado o un representante de empleados) esté representada por un abogado. Sin embargo, los procedimientos llevados a cabo ante la Comisión de Revisión son de carácter legal, por lo que ciertas formalidades legales deben ser cumplidas. La OSHA estará representada por abogados de la **Procuraduría de Trabajo**; el empleador puede estar representado por un abogado, y la decisión de la causa puede tener consecuencias que van más allá de la cantidad de la sanción. Por ejemplo, es posible que una decisión requiera acciones correctivas en un lugar de trabajo. Las partes de las causas deberían considerar detenidamente si les conviene contratar un abogado para que los represente en la causa.

## **El tiempo es de fundamental importancia**

Si los empleados afectados o los representantes de los empleados participan en una causa como partes, es posible que deban presentar varios documentos, tales como aquellos necesarios para definir su posición con respecto a la citación de la OSHA o sanción sugerida, y deberán presentarlos dentro de un plazo específico. El hecho de no presentar los documentos según los requisitos, podría tener como resultado que una citación se convierta en una orden definitiva sin la oportunidad de apelar. Por lo tanto, los empleados afectados o los representantes de los empleados que se convierten en partes de las causas deben responder con la mayor brevedad posible las comunicaciones recibidas del juez, de la Comisión o de cualesquiera otras partes de la disputa.

## **Documentos legales de muestra**

Los Apéndices contienen formularios y correspondencia de muestra que pueden utilizarse o consultarse para la preparación de una causa. Estos se mencionan, según corresponda, a lo largo de este Suplemento.

## **Preguntas con respecto al procedimiento correcto**

Las partes de las causas que tengan preguntas acerca de los procedimientos de la Comisión en causas pendientes ante un juez deberían comunicarse con el despacho del juez. En otras instancias de los procedimientos, las preguntas deben dirigirse a la Secretaría Ejecutiva, al teléfono 202-606-5400. Los empleados de la Comisión no

pueden brindar asesoramiento legal ni asesorar a una parte sobre cómo proceder. Sin embargo, pueden proporcionar información sobre las Normas de Procedimiento y los métodos que utiliza la Comisión para el procesamiento de las causas.

## Sección 2: PERSPECTIVA GENERAL DE LOS ACONTECIMIENTOS Y LOS PROCEDIMIENTOS

### Citación de la Administración de Salud y Seguridad Ocupacional (OSHA)

Si la OSHA inspecciona un lugar de trabajo y decide que el empleador ha cometido una violación de una o más de las normas de seguridad de la OSHA, esta emitirá una **citación** contra el empleador. La citación expondrá las normas que han sido presuntamente violadas, la fecha en la que deberá corregirse la presunta violación y la sanción sugerida. La Ley exige que el empleador **publique de manera inmediata una copia de la citación** en un lugar donde pueda ser vista por los **empleados afectados**, a fin de que se den por notificados legalmente. Un empleado afectado es un empleado que ha sido expuesto o podría ser expuesto a cualquier riesgo que pudiera surgir de las violaciones citadas.

El empleador tiene 15 días hábiles para impugnar la citación. Si el empleador o los empleados afectados, según lo expuesto en la Sección 4 de este Suplemento, no impugnan la citación, esta se convertirá en una orden definitiva de la Comisión.

### Notificación de impugnación del empleador

Si un empleador no está de acuerdo con alguna de las partes de la citación de la OSHA (la presunta violación, el período de corrección o la sanción sugerida), **deberá notificar por escrito a la OSHA sobre dicho desacuerdo dentro de los 15 días hábiles** (de lunes a viernes, excepto días festivos federales) a partir de la recepción de la citación. A esta notificación por escrito se la conoce como **notificación de impugnación** y, si se la presenta tardíamente ante la OSHA, el empleador generalmente pierde su derecho a que la Comisión resuelva la disputa.

La notificación de impugnación debe **entregarse por escrito al Director de Área de la Oficina de la OSHA que envió por correo la citación**. El nombre y la dirección del Director de Área estarán indicados en la citación. **No debe enviarse una notificación de impugnación a la Comisión.**

### Conferencia extraoficial con la OSHA

Si se emite una citación, un empleador puede programar una conferencia extraoficial o participar en las discusiones de conciliación con el Director de Área de la OSHA, **aunque esto no implica la posposición de la fecha límite de 15 días hábiles** para presentar la notificación de impugnación. De esta manera, si se lleva a cabo una conferencia extraoficial que no tenga como resultado un acuerdo conciliatorio por escrito y no se presenta una notificación de impugnación dentro del plazo establecido de 15 días hábiles, deberán corregirse todos los artículos de la citación y deberán pagarse todas las sanciones.

### Contenido y efecto de la notificación de impugnación del empleador



La notificación de impugnación es una declaración de que el empleador pretende impugnar (1) las presuntas violaciones, (2) los períodos específicos de corrección y/o (3) las sanciones sugeridas por la OSHA. La notificación debería aclarar en detalle cuáles son aquellos temas que se impugnan.

Por ejemplo, si existen dos citaciones y el empleador desea impugnar solo una de ellas, debería identificarse cuál es la citación que se impugna. Si existen seis artículos diferentes mencionados como presuntas violaciones en una única citación y el empleador desea impugnar los artículos 3, 4 y 6, deberían especificarse dichos artículos.

Si el empleador desea impugnar la sanción completa, o solo la cantidad correspondiente a una citación o a artículos específicos de una citación, o solo el período de corrección correspondiente a alguna o a todas las presuntas violaciones, esto también debería especificarse.

Por todo artículo (violación) no impugnado, los requisitos de corrección deben cumplirse en su totalidad y toda sanción relacionada deberá pagarse al Departamento de Trabajo. Si el empleador impugna el hecho de que se haya cometido o no una violación, el período de corrección y la sanción sugerida para dicho artículo se suspenden hasta que la Comisión emita una decisión definitiva.

### **Notificación de asignación de número de expediente**

El Director de Área de la OSHA envía la notificación de impugnación a la Comisión. La Secretaría Ejecutiva notifica entonces al empleador que se ha recibido la causa y le asigna un número de expediente. Este número de expediente debe estar impreso en todos los documentos que se envían a la Comisión.

### **Notificación del empleado**

Al momento en que el empleador recibe la Notificación de Asignación de Número de Expediente que le informa que se ha presentado la causa y que se le ha asignado un número de expediente, la Comisión facilitará una copia de la notificación a fin de que sea utilizada para poner en conocimiento de la causa a los empleados afectados. Junto con esta notificación, se envía una tarjeta postal preimpresa al empleador, quien devuelve la tarjeta postal a la Comisión para informarle que los empleados afectados han sido notificados.

### **Solicitudes de las partes para procedimientos simplificados**

Las causas conducidas por Jueces Administrativos pueden llevarse a cabo de dos maneras: como procedimientos convencionales o como procedimientos simplificados. El Juez Administrativo Superior puede designar una causa para su conducción mediante procedimientos simplificados poco después de que la Comisión de Revisión

reciba la notificación de impugnación. Las partes también pueden solicitar procedimientos simplificados dentro de los 20 días a partir de la fecha establecida en la Notificación de Asignación de Número de Expediente. Si una causa no se designa para su conducción mediante procedimientos simplificados, se llevarán a cabo los procedimientos convencionales.

### **Selección de procedimientos simplificados o procedimientos convencionales**

Los procedimientos simplificados son apropiados para causas que implican temas de menor complejidad y para las cuales los métodos más formales utilizados en los procedimientos convencionales se consideran innecesarios a fin de asegurar a las partes una impugnación justa y completa. La Comisión ha desarrollado una Guía sobre los Procedimientos Simplificados que se encuentra publicada en la página web de la Comisión, en <http://www.oshrc.gov>, o bien puede obtenerse escribiendo o llamando a:

Executive Secretary  
U.S. Occupational Safety and Health Review Commission  
1120 20th Street, N.W., 9th Floor  
Washington, D.C. 20036-3457  
(202) 606-5400

### **Audiencias**

Las audiencias se rigen por las Normas 60 a 74. Se notificará a las partes acerca de la fecha y el lugar de la audiencia como mínimo con 30 días de anticipación. El empleador debe publicar la notificación de audiencia si existe algún empleado que no cuente con un representante y también debe notificar a todos los sindicatos que representan a los empleados afectados. La audiencia generalmente se lleva a cabo en un sitio lo más próximo posible al lugar de trabajo.

Un Juez de la Comisión preside la audiencia. La audiencia permite a las partes presentar evidencia sobre los temas planteados en la demanda y la respuesta. Cada una de las partes del procedimiento puede llamar testigos, presentar evidencia documental o física y formular repreguntas a los testigos contrarios.

En los procedimientos convencionales, la Comisión se rige por las Normas Federales de Evidencia. De acuerdo con estas normas, la evidencia solo se admite en el acta si cumple con ciertos criterios establecidos para asegurar que la evidencia sea confiable y pertinente.

En los Procedimientos Simplificados, las audiencias tienen un menor grado de formalidad. No se aplican las Normas Federales de Evidencia. En lugar de presentar resúmenes de los hechos, las partes expondrán su causa de manera oral ante el juez durante la conclusión de la audiencia. En muchos casos, el juez emitirá su decisión desde el estrado.

## **Decisión del juez y petición de revisión discrecional**

Tras examinar la evidencia y considerar todos los argumentos, el juez preparará una decisión basada en toda la evidencia presentada en el acta de la audiencia y enviará por correo copias de esa decisión a todas las partes. Las partes pueden, entonces, objetar la decisión del juez a través de la presentación de una Petición de Revisión Discrecional. Las instrucciones para la presentación de dicha petición se expondrán en la carta del juez en la que se transmite la decisión y en la Notificación de Asignación de Número de Expediente de la Decisión del Juez Administrativo, emitida por la Secretaría Ejecutiva. Ver Norma 91 para obtener más información sobre la presentación de Peticiones de Revisión Discrecional.

## **Decisiones definitivas en 30 días**

Si un Comisionado no ordena la revisión de la decisión de un juez, esta se convierte en una orden definitiva de la Comisión 30 días después de la presentación de la decisión. Por el contrario, si un Comisionado ordena la revisión, la Comisión emitirá, en última instancia, su propia decisión por escrito y esa decisión se convertirá en la orden definitiva de la Comisión.

Toda parte que se vea desfavorablemente afectada por una orden definitiva de la Comisión puede apelar ante un Tribunal de Apelación de los Estados Unidos. Sin embargo, los tribunales generalmente no realizan audiencias de apelaciones de las partes que no hayan sacado provecho de todos los derechos de apelación posibles en instancias anteriores de la causa. De esta manera, una parte que no presentó una petición de revisión de la decisión del juez ante la Comisión, probablemente más adelante no pueda apelar contra dicha decisión en un tribunal de apelación.

## Sección 3: ELECCIÓN DE LA CONDICIÓN DE PARTE

### Introducción

Esta sección describe cómo un empleado afectado o un representante autorizado de los empleados puede elegir la condición de parte en una causa de la Comisión que ha sido impugnada por un empleador. Debería consultarse la **Guía sobre los Procedimientos de la Comisión de Revisión** para obtener un análisis más detallado sobre otros acontecimientos que pueden tener lugar en una causa.

### Elección de la condición de parte por empleados afectados o sus representantes

Cuando un empleado afectado o el representante autorizado de los empleados participa en una causa de la Comisión, el método más frecuentemente utilizado es la elección de la condición de parte de la causa. Si un empleador impugna una Citación y Notificación de Sanción, el Secretario Ejecutivo notifica al empleador que se ha recibido la causa y le asigna un número de expediente. Un empleado afectado o un representante autorizado de los empleados puede entonces presentar una Notificación de Elección de la Condición de Parte. (Ver Normas 7(g), 20, 22 y 100 y Apéndices 3A y 3B). Al empleador se le envían documentos relacionados con la causa y se le exige que publique un aviso dirigido a los empleados donde se exponga el derecho que tienen a la elección de la condición de parte. Una notificación de elección presentada con menos de diez días previos a la audiencia es ineficaz, a menos que se demuestre una causa válida que justifique el hecho de no haber presentado la notificación de manera oportuna. (Ver Norma 20(a)).

Si un representante autorizado de los empleados perteneciente a una unidad de negociación colectiva elige la condición de parte, los empleados afectados que son miembros de la unidad de negociación colectiva no podrán elegir la condición de parte por separado. (Ver Norma 22(b)). Los empleados afectados que no son miembros de una unidad de negociación colectiva sí podrán elegir la condición de parte. Si más de un empleado afectado elige la condición de parte, el juez deberá tratarlos como una única parte. (Ver Norma 22(c)).

No es necesario que los empleados afectados o los representantes autorizados de los empleados estén representados por un abogado; sin embargo, pueden procurar los servicios de un abogado si optan por hacerlo. (Ver Norma 22(a)).

### Qué presentar cuando se presenta una notificación de elección de la condición de parte

Una Notificación de Elección de la Condición de Parte puede presentarse mediante una carta y, como mínimo, solo es necesario proporcionar el nombre de la causa, el número de expediente, la dirección del empleado afectado o del representante autorizado de los empleados que elige la condición de parte y una declaración donde se asiente la

elección de la condición de parte. Se proporcionan cartas de muestra en los Apéndices 3A y 3B.

### **Dónde presentar una notificación de elección de la condición de parte**

Un empleado afectado o un representante autorizado de los empleados que presenta una Notificación de Elección de la Condición de Parte debe enviar la Notificación original a:

Executive Secretary  
U.S. Occupational Safety and Health Review Commission  
1120 20th Street, N.W., 9th Floor  
Washington, DC 20036-3457

Si se le ha asignado la causa a un Juez Administrativo, la Notificación original debe enviarse al despacho del juez. El empleado afectado o el representante autorizado de los empleados también debe enviar una copia de la Notificación a las otras partes de la causa y adjuntar un **Certificado de Notificación** a tal efecto. Ver Norma 7(a) y Apéndice 4.

### **Derechos de participación tras la elección de la condición de parte**

Un empleado afectado o un representante de los empleados afectados que elige la condición de parte tiene varios derechos:

- **Conciliación.** Debido a que en la mayor parte de las causas ante la Comisión de Revisión se llega a un acuerdo sin necesidad de una audiencia ante el juez, si un empleado afectado o un representante autorizado de los empleados afectados elige la condición de parte, entonces se le brindaría la oportunidad de participar en una **conciliación**.
- **Copias de documentos.** Un empleado afectado o un representante autorizado de los empleados afectados que se convierte en parte recibirá copias de los documentos presentados por otras partes, el juez o la Comisión de Revisión.
- **Proposición de prueba.** Un empleado afectado o un representante autorizado de los empleados afectados que se convierte en parte puede solicitar información, antes de la audiencia, proveniente del empleador o de los abogados de la Procuraduría de Trabajo, como parte del proceso de **proposición de prueba**. También pueden solicitar información proveniente de los empleados o de su representante autorizado de los empleados. (**Ver Normas 50 a 57**).
- **Conferencia previa a la audiencia.** Si el juez lleva a cabo una conferencia previa a la audiencia, un empleado o un representante autorizado de los

empleados afectados que se convierte en parte tiene derecho a participar en la conferencia previa a la audiencia.

- **Audiencia.** Un empleado afectado o un representante autorizado de los empleados afectados que se convierte en parte puede participar en la audiencia a través de la presentación e interrogación de testigos, además de la presentación de otra evidencia. También pueden formular repreguntas a los testigos llamados a declarar por las otras partes.
- **Resúmenes de los hechos de la causa.** Un empleado afectado o un representante autorizado de los empleados afectados que se convierte en parte puede presentar un resumen de los hechos de la causa ante el juez tras la audiencia, donde se expongan los argumentos por escrito.
- **Revisión y apelación.** Si un empleado afectado o un representante autorizado de los empleados afectados que se convierte en parte no está de acuerdo con la decisión del juez, puede pedir a la Comisión de Revisión que considere la causa. Esta solicitud se realiza mediante la presentación de una **petición de revisión discrecional**. Si la Comisión de Revisión acepta considerar la causa, pero emite una decisión con la cual no están de acuerdo los empleados afectados o el representante autorizado de los empleados afectados, el empleado afectado o el representante autorizado de los empleados afectados puede presentar una petición de revisión judicial ante un Tribunal de Apelación de los Estados Unidos.

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

Si una causa pasa a una audiencia, al empleado afectado o a un representante autorizado de los empleados afectados que haya elegido la condición de parte se le concede el derecho de presentar sus propios testigos y otra evidencia, así como de formular repreguntas a los testigos de las otras partes.

### **Participación de los empleados o los representantes de los empleados en las conciliaciones**

El Secretario y el empleador pueden lograr la conciliación de una causa en cualquier momento, incluso antes de que haya comenzado la audiencia. En estos casos, debe concedérsele al empleado afectado o a un representante autorizado de los empleados afectados la oportunidad de participación. Sin embargo, de acuerdo con la jurisprudencia de la Comisión, la Comisión puede aprobar la conciliación si el Secretario y el empleador se ponen de acuerdo en una fecha de corrección, incluso si un empleado afectado o un representante autorizado de los empleados afectados no está de acuerdo con la fecha de corrección acordada.

### **Procedimientos posteriores a la audiencia**

Después de que el Juez Administrativo ha emitido una decisión, el empleado afectado o un representante autorizado de los empleados afectados que haya elegido la condición de parte puede presentar una petición de revisión discrecional ante la Comisión si no está satisfecho con la decisión del juez. Ver la ***Guía sobre los Procedimientos de la Comisión de Revisión*** para obtener más información acerca de la presentación de una petición de revisión discrecional.

## **Sección 4: IMPUGNACIÓN DEL PERÍODO DE CORRECCIÓN ESTABLECIDO EN LA CITACIÓN**

### **Los empleados pueden impugnar la fecha de corrección**

Según lo descrito en la Sección 3, el método más frecuente por el cual los empleados afectados o sus representantes participan en una causa es a través de la elección de la condición de parte después de que el empleador presenta una notificación de impugnación de la citación. Sin embargo, si el empleador no presenta una impugnación de la citación dentro de los quince días hábiles a partir de la emisión de la citación, la citación se convertirá en una orden definitiva de la Comisión, a menos que un empleado o un representante de los empleados presente una notificación de impugnación con respecto a la fecha de corrección. Ver Sección 10(a) de la Ley y Normas de la Comisión 20(b), 22 y 33(c).

### **Cuándo y dónde presentar una notificación de impugnación de la fecha de corrección**

Un empleado o un representante de los empleados que tenga la intención de presentar una Notificación de Impugnación de la Fecha de Corrección **debe presentarla dentro de los 15 días hábiles a partir de la recepción de la citación por parte del empleador**. La impugnación debe enviarse por correo a la Oficina Local del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, cuya dirección está indicada en la Citación y Notificación de Sanción, y debe matasellarse dentro de los 15 días hábiles (excepto fines de semana y días festivos federales) a partir de la recepción de la Citación y Notificación de Sanción por parte del empleador. Ver Sección 10(a) de la Ley y Normas de la Comisión 20(b), 22 y 33(c). La notificación de impugnación no debe enviarse por correo a la Comisión.

Un representante autorizado de los empleados que presenta una notificación de impugnación es responsable de notificar a todo otro representante autorizado de los empleados cuyos miembros sean empleados afectados. Normas 7(a), 7(m) y Apéndice 4.

Cuando la Oficina Local de la OSHA recibe la notificación de impugnación de un empleado o un representante de los empleados, la Oficina Local de la OSHA remitirá la notificación de impugnación al Secretario Ejecutivo de la Comisión. Se le asignará a la causa un número de expediente y se la procesará de acuerdo con lo dispuesto por la Norma 38.

### **El Secretario debe exponer los motivos por los cuales la fecha de corrección es razonable**

Dentro de los diez días a partir de la recepción de la notificación de impugnación, el Secretario debe presentar una declaración clara y concisa de los motivos por los cuales el período de corrección establecido en la Citación es razonable. El empleado o el



representante de los empleados debe, entonces, presentar una respuesta por escrito dentro de los diez días a partir de la recepción de la declaración del Secretario. Ver Norma 38. Luego, a la causa se le asignará una audiencia.

### **El empleador puede elegir la condición de parte**

Si un empleado o un representante de los empleados presenta una notificación de impugnación, el empleador puede elegir la condición de parte a través de una notificación presentada como mínimo diez días antes de la audiencia. El empleador puede, entonces, participar en la audiencia y presentar evidencia sobre la fecha de corrección.

### **Procedimientos posteriores a la audiencia**

Después de que el Juez Administrativo ha emitido una decisión, un empleado o un representante de los empleados que haya presentado una notificación de impugnación puede presentar una petición de revisión discrecional ante la Comisión si no está satisfecho con la decisión del juez respecto a las fechas de corrección. Ver la **Guía sobre los Procedimientos de la Comisión de Revisión** para obtener más información acerca de la presentación de una petición de revisión discrecional.

## **Sección 5: DERECHOS DEL TRABAJADOR AJENOS A LA AUTORIDAD DE LA COMISIÓN**

### **La Comisión no investiga presuntos riesgos contra la seguridad**

Si un empleado o un representante de los empleados considera que existe un riesgo contra la seguridad en su lugar de trabajo y desea pedir que los funcionarios federales lleven a cabo una investigación, debe comunicarse con la oficina local de la OSHA más próxima a su lugar de trabajo. La Comisión de Revisión no investiga presuntos riesgos contra la seguridad.

Las direcciones y los números telefónicos de las oficinas locales de la OSHA, al igual que la información sobre cómo presentar una demanda, pueden encontrarse en la página web de la OSHA [www.osha.gov](http://www.osha.gov).

### **La Comisión no resuelve demandas por discriminación de empleados**

***El Artículo 11 de la Ley*** prohíbe a los empleadores el despido o la discriminación de un empleado debido a que el empleado ejerció sus derechos conforme a la Ley. La Comisión de Revisión no resuelve demandas por discriminación de empleados.

Los empleados que consideren haber sido discriminados de diferentes maneras, incluso la discriminación basada en las demandas ante la OSHA y en el pedido de una inspección de la OSHA, la participación en una inspección de la OSHA y la participación o testificación en todo procedimiento relacionado con una inspección de la OSHA, pueden presentar una demanda ante la OSHA. Visite la página web de la OSHA en [www.osha.gov](http://www.osha.gov) o comuníquese con una oficina local de la OSHA si desea obtener más información.

## Sección 6: TABLAS DESCRIPTIVAS DE ACONTECIMIENTOS: ELECCIÓN DE LA CONDICIÓN DE PARTE Y PRESENTACIÓN DE UNA NOTIFICACIÓN DE IMPUGNACIÓN

### Tabla descriptiva de acontecimientos cuando el empleado presenta la elección de la condición de parte

- La OSHA emite una ***citación*** contra el empleador, quien debe ***publicarla*** inmediatamente tras su recepción en un lugar a la vista de todos.
- El empleador presenta una notificación de impugnación.
- La Comisión de Revisión asigna un número de expediente a la causa (la inscribe en el registro y la numera) y luego emite una notificación de asignación de número de expediente, destinada a las partes.
- El empleado afectado o el representante de los empleados afectados presenta la elección de la condición de parte. (Si no se presenta inmediatamente después de que la Comisión de Revisión asigna un número de expediente a la causa, debe presentarse como mínimo diez días antes de la audiencia). Debe notificarse a todas las partes, según lo dispuesto por la Norma 7. (Ver Apéndice 3).
- La causa se le asigna a un juez.
- El juez puede llevar a cabo una ***conferencia previa a la audiencia***.
- El juez programa una ***audiencia*** con la mayor brevedad posible, en la cual las partes pueden interrogar a los testigos y presentar otra evidencia.
- El juez emite una ***decisión*** con la mayor brevedad posible. Toda parte que no esté de acuerdo con la decisión, puede presentar una petición de revisión discrecional ante la Comisión de Revisión.
- Si la Comisión de Revisión acepta revisar la causa, generalmente solicita un resumen de los hechos de la causa y luego emite una decisión. Una parte que no está de acuerdo con dicha decisión puede presentar una petición de revisión ante un Tribunal de Apelación de los Estados Unidos.

### Tabla descriptiva de acontecimientos cuando el empleado presenta la notificación de impugnación

- La OSHA emite una ***citación*** contra el empleador, quien debe ***publicarla*** inmediatamente tras su recepción en un lugar a la vista de todos.

- El empleador puede o no presentar una notificación de impugnación. Si el empleador presenta una notificación de impugnación, debe hacerlo dentro de los 15 días hábiles a partir de la recepción de la citación por parte del empleador.
- El empleado o el representante de los empleados presenta una **notificación de impugnación** (ante el Director de Área de la Oficina de la OSHA que emitió la citación) en la cual objeta la racionalidad del período de corrección. La notificación de impugnación debe matasellarse dentro de los **15 días hábiles** (excepto fines de semana y días festivos federales) a partir de la recepción de la citación y notificación de sanción por parte del empleador. La OSHA remite la notificación de impugnación a la Comisión de Revisión. El empleado o el representante de los empleados automáticamente se convierte en **parte** de la causa.
- La Comisión de Revisión asigna un número de expediente a la causa (la inscribe en el registro y la numera) y luego emite una notificación de asignación de número de expediente, destinada a las partes.
- La causa se agiliza automáticamente.
- El Secretario de Trabajo debe presentar una declaración de los motivos por los cuales el período de corrección es razonable **dentro de los 10 días del calendario** a partir de la recepción de la notificación de impugnación.
- Después de que se recibe la declaración del Secretario, debe presentarse una respuesta **dentro de los 10 días del calendario**.
- El juez puede llevar a cabo una **conferencia previa a la audiencia**.
- El juez programa una **audiencia** con la mayor brevedad posible, en la cual las partes pueden interrogar a los testigos y presentar otra evidencia.
- El juez emite una **decisión** con la mayor brevedad posible. Toda parte que no esté de acuerdo con la decisión, puede presentar una petición de revisión discrecional ante la Comisión de Revisión.
- Si la Comisión de Revisión acepta revisar la causa, generalmente solicita un resumen de los hechos de la causa y luego emite una decisión. Una parte que no está de acuerdo con dicha decisión puede presentar una petición de revisión ante un Tribunal de Apelación de los Estados Unidos.

## **Sección 7: TABLA DESCRIPTIVA DE ACONTECIMIENTOS RELACIONADOS CON LA REVISIÓN DE LA DECISIÓN DE UN JUEZ ADMINISTRATIVO**

**Si una parte no está satisfecha con la decisión de un juez administrativo y desea solicitar una revisión por parte de los miembros de la Comisión, el empleador:**

- Recibe la decisión del juez; no está satisfecho con el resultado.
- Presenta una petición de revisión discrecional de la decisión del juez.
- Recibe una notificación de la Comisión de que se ordena o no la revisión de la causa.

Si no se ordena la revisión de la causa, la decisión del juez es una orden definitiva de la Comisión y el empleador puede presentar una petición de revisión ante un Tribunal de Apelación.

**Si se ordena la revisión de la causa, todas las partes:**

- Reciben una solicitud por parte de la Comisión para los resúmenes de los hechos de la causa en revisión.
- Presentan los resúmenes de los hechos de la causa en revisión ante la Comisión.
- Reciben la decisión de la Comisión que puede reemplazar la decisión del juez y afirmarla, modificarla o revertirla. En algunos casos, la decisión del juez puede enviarse nuevamente al tribunal para procedimientos adicionales.
- Presentan una petición de revisión en el Tribunal de Apelación si no están satisfechos con la decisión de la Comisión.

**Ver también Normas 90 a 96.**

## GLOSARIO

**Apelación interlocutoria:** Apelación del fallo de un juez con respecto a un tema preliminar en una causa que se realiza antes de que el juez emita la decisión definitiva sobre la causa completa. Estos tipos de apelación no se realizan ni se permiten con frecuencia. Un ejemplo de un tema que generalmente se plantea en una apelación interlocutoria es si cierto material que una parte desea mantener confidencialmente, tal como los secretos comerciales de un empleador o la historia médica de un empleado, debería formar parte del registro público en una causa.

**Certificado de notificación:** Documento que informa sobre la fecha y la manera en que se notificó (entregó) un documento a las partes. Ver Apéndice 4 para obtener un certificado de muestra. (Ver también definición de “Notificación”).

**Citación:** Notificación por escrito de la OSHA sobre presunta/s violación/es existente/s en el lugar de trabajo, sanción/es sugerida/s y período de corrección.

**Conciliación:** Acuerdo logrado por las partes, que resuelve los temas en disputa, en una causa.

**Demanda:** Documento por escrito presentado por el Secretario de Trabajo, donde se detallan las presuntas violaciones contenidas en una citación.

**Empleado afectado:** Un empleado afectado es aquel que ha sido expuesto o podría ser expuesto a cualquier riesgo que pudiera surgir de las violaciones citadas, es decir, las circunstancias, condiciones, prácticas u operaciones que causan el riesgo.

**Moción:** Solicitud donde se pide al juez que ordene que se realice algún acto a favor de la parte que realiza la solicitud o moción.

**Notificación:** Envío por correo postal de primera clase o entrega personal de una copia de los documentos presentados en una causa a todas las partes de la causa. Ver definición de “Certificado de Notificación”. (Ver Norma 7).

**Notificación de asignación de número de expediente:** Documento por escrito del Secretario Ejecutivo de la Comisión de Revisión en el cual se informa a un empleador, al Secretario de Trabajo y a toda otra parte en una causa que la causa ha sido recibida por la Comisión y que se le ha asignado un número de expediente de la OSHRC.

**Notificación de comparecencia:** Carta por escrito que informa a la Comisión de Revisión el nombre y la dirección de la persona o las personas que representarán a una parte (es decir, el empleador, un sindicato o la OSHA) en una causa.

**Notificación de desistimiento:** Documento por escrito de una parte que desiste de la notificación de impugnación o de la citación y, de esta manera, pone fin a los procedimientos ante la Comisión.

**Notificación de impugnación:** Documento por escrito mediante el cual se manifiesta el desacuerdo con respecto a cualquier parte de una citación de la OSHA.

**Parte:** El Secretario de Trabajo, cualquier persona que presenta una notificación de impugnación, o un sindicato o empleado/s afectado/s que solicitan la condición de parte.

**Período de corrección:** Período de tiempo establecido en la citación para corregir las presuntas violaciones de la seguridad o de la salud en el lugar de trabajo.

**Petición de revisión discrecional:** Solicitud por escrito de una parte en una causa en la que se pide a la Comisión de Washington (DC) que revise y modifique la decisión del juez. Los motivos por los que una parte puede solicitar la revisión discrecional son: (1) considera que el juez sacó conclusiones a partir de hechos esenciales que no estaban respaldados por la evidencia; (2) considera que la decisión del juez es contraria a la ley; (3) considera que existe una cuestión sustancial de derecho, política o abuso de discreción; o (4) considera que se ha cometido un error perjudicial.

**Presentación de pruebas:** Algo, por ejemplo un documento, un video, etc., que se presenta formalmente como evidencia en una audiencia.

**Presentar:** Enviar documentos al Secretario Ejecutivo de la Comisión o al juez asignado a una causa, y entregar copias de esos documentos a las otras partes de la causa.

**Pro se:** Término en latín que significa “sin abogado”.

**Procedimientos convencionales:** Procedimientos típicos de la Comisión de Revisión, que son similares, aunque menos formales, a los procedimientos de un tribunal.

**Procedimientos simplificados:** Procedimientos de la Comisión de Revisión con un menor grado de formalidad que los Procedimientos Convencionales y creados para causas menores y relativamente más sencillas. La demanda y la respuesta no son requisitos y la proposición de pruebas tiene lugar solo si el juez lo permite.

**Procurador laboral:** Abogado principal del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, quien posee oficinas por todo el país. Los abogados de estas oficinas representan al Secretario de Trabajo y a la OSHA en las causas de la Comisión de Revisión.

**Proposición de prueba:** Proceso por el cual una parte obtiene información de otra parte antes de una audiencia.

**Prueba exculpatoria:** Información que puede librar a alguien de cargo, culpa o culpabilidad; en el contexto de los casos de la OSHRC, información que podría ayudar en la causa del empleador.

**Representante autorizado de los empleados:** Una organización laboral, tal como un sindicato, que mantiene relaciones de negociación colectiva con el empleador y representa al/a los empleado/s que ha/n sido afectado/s o que podría/n ser afectado/s en las causas en las que los sindicatos no representan a los empleados.

**Respuesta:** Documento por escrito que se presenta en respuesta a una demanda y que consiste en declaraciones breves y sencillas que niegan las alegaciones contenidas en la demanda que el empleador impugna.

**Resumen de los hechos de la causa:** Documento por escrito en el cual una parte expresa lo que considera son los hechos de la causa y expone cómo debería aplicarse la ley.

**Secretario de Trabajo:** Funcionario principal del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos. La OSHA forma parte de ese Departamento.



## APÉNDICES/DOCUMENTOS LEGALES DE MUESTRA

### Apéndice 1: Primera página de la citación de la OSHA

[Nota: La citación contiene varias páginas. Aquí se muestra un ejemplo de la primera página, que es lo que aparecería en la parte superior cuando se publique la citación].

**U.S. Department of Labor (Departamento de Trabajo de los Estados Unidos)**  
Occupational Safety and Health Administration (Administración de Salud y Seguridad Ocupacional)  
123 Calle  
Ciudad, Estado Código Postal

#### Citación y notificación de sanción

**Destinatario:**

ABC Corporation  
y sus sucesores

456 Calle  
Ciudad, Estado Código Postal

**Número de inspección:** 909090909  
**Fecha/s de la inspección:** 20/03/05 –  
30/03/05  
**Fecha de emisión:** 21/05/05

**Lugar de la inspección:**

456 Calle  
Ciudad, Estado Código Postal

*La/s violación/es descrita/s en la presente Citación y Notificación de Sanción ocurrió/ocurrieron presuntamente el/los día/s en que se llevó a cabo la inspección, o en una fecha cercana, a menos que se indique lo contrario en la descripción que sigue más abajo.*

La presente Citación y Notificación de Sanción (la presente Citación) describe las violaciones a la Ley de Salud y Seguridad Ocupacional de 1970. La/s sanción/es que se incluye/n aquí está/n basada/s en dichas violaciones. Usted debe corregir las violaciones a las que se hace referencia en la presente Citación dentro de los plazos establecidos que se mencionan aquí y pagar las sanciones sugeridas, a menos que, dentro de los 15 días hábiles (excepto fines de semana y días festivos federales) a partir de la recepción de la presente Citación y Notificación de Sanción, envíe por correo una notificación de impugnación a la Oficina Local del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, a la dirección mencionada anteriormente. Por favor, consulte el folleto que se adjunta (OSHA 3000), que resume sus derechos y responsabilidades y que debe leerse junto con el presente formulario. La emisión de la presente Citación no constituye la comprobación de que se haya cometido una violación a la Ley, a menos que no se produzca la impugnación, según lo dispuesto por la Ley, o, en caso de producirse, a menos que la presente Citación sea ratificada por la Comisión de Revisión o por un tribunal.

**Publicación:** La ley exige que se publique de manera inmediata una copia de la presente Citación y Notificación de Sanción en un sitio destacado en el lugar o cerca del lugar de la/s violación/es aquí citada/s o, si esto no fuera posible debido a la naturaleza de las operaciones del empleador, en un sitio visible para todos los empleados afectados. La presente Citación debe permanecer publicada hasta que se haya/n corregido la/s violación/es aquí citada/s o durante 3 días hábiles (excepto fines de semana y días festivos federales), cualquiera de los períodos que sea más largo. No es necesario que se publiquen las cantidades en dólares de la sanción; estas pueden tacharse o cubrirse antes de su publicación.

**Conferencia extraoficial:** Una conferencia extraoficial no es un requisito. Sin embargo, si desea llevar a cabo dicha conferencia, puede solicitar una al Director de Área durante el período de impugnación de 15 días hábiles. Durante esta conferencia extraoficial, puede presentar toda evidencia u opinión que considere que fundamentaría una modificación de la/s citación/es y/o de la/s sanción/es.

## **Apéndice 2: Notificaciones de impugnación**

### **Apéndice 2A: Notificación de impugnación por parte de un representante autorizado de los empleados (sindicato)**

Sucursal 123 del Sindicato Internacional  
789 Calle  
Ciudad, Estado Código Postal

9 de junio de 2005

Sr. ABC, Director de Área  
U.S. Department of Labor (Departamento de Trabajo de los Estados Unidos)  
Occupational Safety and Health Administration (Administración de Salud y Seguridad  
Ocupacional)  
123 Calle  
Ciudad, Estado Código Postal

Estimado Sr. ABC:

La Sucursal 123 del Sindicato Internacional, el representante autorizado de los empleados afectados de JKL Corp. de Ciudad (Estado), impugna las citaciones de la OSHA emitidas el 2 de junio de 2005 contra JKL Corp., como resultado de la Inspección N.º 191919191. Las fechas de corrección sugeridas del 27 de marzo de 2006 para el Artículo N.º 1 de la citación por infracción grave y del 5 de enero de 2006 para el Artículo N.º 2 de la citación por infracción intencional no son razonables y continuarán exponiendo a los trabajadores a los riesgos contra la seguridad y la salud.

Atentamente,

ABC  
Presidente, Sucursal 123

## **Apéndice 2B: Notificación de impugnación por parte de un empleado**

456 Calle  
Ciudad, Estado Código Postal

30 de junio de 2005

Sra. GHI, Directora de Área  
U.S. Department of Labor (Departamento de Trabajo de los Estados Unidos)  
Occupational Safety and Health Administration (Administración de Salud y Seguridad  
Ocupacional)  
789 Calle  
Ciudad, Estado Código Postal

Estimada Sra. GHI:

Como empleado afectado por los riesgos citados por la OSHA al momento de la inspección de mi empleador, VXY Corp. de Ciudad (Estado), impugno las fechas de corrección sugeridas por la OSHA en la citación destinada a VXY Corp., emitida el 24 de junio de 2005. Las fechas de corrección del 15 de marzo de 2006 para el Artículo N.º 1 y N.º 3 de la citación por infracción grave y del 5 de diciembre de 2005 para el Artículo N.º 1 de la citación por infracción no grave no son razonables y continuarán exponiendo a los trabajadores a los riesgos contra la seguridad.

Atentamente,

DEF  
Empleado de VXY Corp.

### **Apéndice 3: Cartas de elección de la condición de parte**

#### **Apéndice 3A: Carta en la que un representante autorizado de los empleados (sindicato) elige la condición de parte**

Sucursal 101 del Sindicato de  
Trabajadores  
123 Calle  
Ciudad, Estado Código Postal

10 de junio de 2005

Executive Secretary (Secretario Ejecutivo)  
Occupational Safety and Health Review Commission (Comisión de Revisión sobre  
Salud y Seguridad Ocupacional)  
1120 20th Street, N.W., 9th Floor  
Washington, D.C. 20036-3419

Estimado Señor o Señora:

La Sucursal 101 del Sindicato de Trabajadores, el representante autorizado de los empleados afectados de QRS, Inc. de Ciudad (Estado), elige la condición de parte en el Expediente N.º 99-9999 de la OSHRC. Solicitamos que se nos envíen las copias de los documentos y la correspondencia de esta causa a la dirección mencionada arriba. Asimismo, estamos interesados en participar de las discusiones de conciliación.

Atentamente,

LMN  
Presidente, Sucursal 101

**Apéndice 3B: Carta en la que un empleado afectado elige la condición de parte**

456 Calle  
Ciudad, Estado Código Postal

21 de junio de 2005

Judge ABC (Juez ABC)  
Occupational Safety and Health Review Commission (Comisión de Revisión sobre  
Salud y Seguridad Ocupacional)  
1120 20th Street, N.W., 9th Floor  
Washington, D.C. 20036-3419

Estimado Señor:

Como empleado afectado por los riesgos citados por la OSHA al momento de la inspección de mi empleador, DEF Co. de Ciudad (Estado) elijo la condición de parte en el Expediente N.º 99-9999 de la OSHRC. Solicito que se me envíen las copias de los documentos y la correspondencia de esta causa a la dirección mencionada arriba. Asimismo, estoy interesado en participar de las discusiones de conciliación.

Atentamente,

GHI  
Empleado de DEF Co.

#### **Apéndice 4: Certificado de notificación**

Certifico que la carta que antecede al presente, destinada al Secretario Ejecutivo, en la cual se elige la condición de parte en el Expediente N.º 99-9999 de la OSHRC, fue entregada el 10 de junio de 2005, a través del envío de copias por correo postal de primera clase dirigido a:

ABC  
Director of Safety (Director de Seguridad)  
JKL, Inc.  
123 Calle  
Ciudad, Estado Código Postal

DEF  
Office of the Solicitor of Labor (Procuraduría de Trabajo)  
U.S. Department of Labor (Departamento de Trabajo de los Estados Unidos)  
456 Boulevard  
Ciudad, Estado Código Postal

LMN  
Presidente, Sucursal 101