

## Presentando quejas bajo la Ley Sarbanes-Oxley

Los empleados que trabajan para compañías que cotizan en la bolsa o compañías que están obligadas a presentar ciertos reportes ante la Comisión de Valores e Intercambios (SEC por sus siglas en inglés) están protegidos contra represalias por alegar fraude por correo, transferencias electrónicas, fraude bancario, o fraude de valores; violación(es) de reglas y regulaciones de la SEC; o violación(es) de leyes federales relacionadas al fraude contra accionistas.

### Compañías Cubiertas

Una compañía está cubierta bajo la sección 806 de la Ley Sarbanes-Oxley del 2002 (SOX por sus siglas en inglés) si tiene valores registrados bajo las clasificaciones de la sección 12 de la Ley de Valores e Intercambio de Valores (Securities Exchange Act) o si está obligada a presentar reportes bajo la sección 15(d) de dicha Ley. Sus filiales, contratistas, subcontratistas, o agentes también pueden estar cubiertos.

El día 21 de julio de 2010, la Ley de Sarbanes-Oxley fue enmendada por la Ley de Reforma de Wall Street y Protección al Consumidor Dodd-Frank (Ley Pública 111-203) para extender la cobertura a organizaciones de calificación estadística reconocidas a nivel nacional, como está definida en la sección 3(a) de la Ley de Valores e Intercambio de Valores, y sus contratistas, subcontratistas y agentes.

### Actividades Protegidas

Un empleador cubierto bajo SOX no puede despedir o tomar represalias de ningún tipo contra empleados por motivo de que él o ella:

- proporcionó información
- facilitó o ayudó a la obtención de información, o
- asistió en una investigación de una agencia federal reguladora o de aplicación de la ley o a un miembro o comité del Congreso, o una investigación interna de la compañía relacionada a alegaciones de fraude por correo, transferencias electrónicas, fraude bancario, fraude de valores, violación(es) de reglas y regulaciones de la SEC, o violación(es) de leyes federales relacionadas al fraude contra accionistas.

Además, un empleador no puede despedir o tomar represalias de ningún tipo contra un empleado por motivo de que él o ella presentó, causó la presentación, participó o asistió en un procedimiento relacionado a alegaciones de fraude por correo,

fraude de transferencias electrónicas, fraude bancario, fraude de valores, violación(es) de reglas y regulaciones de la SEC, o violación(es) de leyes federales relacionadas a fraude contra accionistas.

Si un empleador toma acciones de represalia contra un empleado por motivo de que él o ella participó en cualquiera de estas actividades protegidas, el empleado puede presentar una queja ante la OSHA.

### Acciones de Empleo Desfavorables

Se puede determinar que un empleador ha violado la Ley de SOX si la actividad protegida fue un factor contribuyente en la decisión por parte del empleador de tomar una acción de empleo desfavorable contra el empleado. Dichas acciones pueden incluir:

- Despido o cese en el empleo
- Inclusión en una lista negra
- Degradación
- Denegación del pago de sobretiempo o de ascenso de categoría laboral
- Reducción del sueldo o de las horas de trabajo
- Medidas disciplinarias
- Denegación de beneficios
- Denegación de contratación o recontractación
- Intimidación
- Amenazas
- Reasignación con efectos en las perspectivas de ascenso de categoría laboral

### Tiempo Límite para Presentar Quejas

Las quejas tienen que ser presentadas dentro de los 180 días de ocurrida la represalia alegada o después de la fecha en que el empleado se enteró de la violación. Un empleado, o un representante de un empleado, que crea que él o ella ha sido objeto de represalias en su contra en violación de SOX puede presentar una queja ante la OSHA.

## Como Presentar una Queja de SOX

Un empleado puede presentar una queja de SOX ante la OSHA llamando o visitando a su oficina local de la OSHA al 1-800-321-OSHA (6742), enviando una queja escrita a la oficina de área o regional de la OSHA más cercana, o presentando una queja por internet. Las quejas escritas pueden ser presentadas por fax, entrega personal en horarios normales de trabajo, por correo normal de Estados Unidos (se recomienda usar el servicio de confirmación), u otra empresa de entregas comerciales. Para quejas escritas, la fecha en que la queja fue enviada por fax, entregada en persona, sellada, o entregado por una empresa de entrega comercial se considera la fecha de presentación. No se requiere ningún formulario particular y las quejas pueden ser presentadas en cualquier idioma.

Para información de contacto de la oficina área, por favor llame al 1-800-321-OSHA (6742) o visite [www.osha.gov/html/RAmap.html](http://www.osha.gov/html/RAmap.html).

Las quejas tienen que ser presentadas dentro de los 180 días de ocurrida la represalia alegada o cuando el empleado se percató de ésta (véase la sección "Tiempo Límite para Presentar Quejas" para detalles). Al recibir una queja, la OSHA primeramente la revisará para determinar si es una queja o denuncia válida (ej., si fue presentada dentro del tiempo límite o la jurisdicción). Todas las quejas son investigadas de acuerdo a los requerimientos de la Ley—véase 29 CFR Parte 1980.104.

## Resultados de la Investigación

Si la evidencia comprueba la queja de represalia del empleado y no llegan a un acuerdo, la OSHA emitirá un orden requiriéndole al empleador reinstalar al trabajador en su puesto, pagar los salarios perdidos

de forma retroactiva, restaurar los beneficios y otros posibles alivios, incluso:

- Reinstalación con el mismo estatus y beneficios de antigüedad.
- Pago de salarios perdidos con interés.
- Compensación por daños especiales, honorarios de abogados, honorarios de peritos, y los costos de litigio.

Las conclusiones y órdenes de la OSHA se convierten en una orden final del Secretario de Trabajo, a menos que sean apeladas dentro de los 30 días.

Después que la OSHA emite sus conclusiones y ordenes, ambas partes pueden pedir una audiencia ante un juez administrativo del Departamento del Trabajo. Las decisiones y órdenes del juez administrativo pueden ser apeladas ante la Junta de Revisión Administrativa del Departamento del Trabajo.

Si una orden final no ha sido emitida dentro de los 180 días de la fecha en que la queja fue presentada, el empleado puede presentar la queja ante la corte del distrito federal correspondiente.

## Para Obtener más Información

Para recibir una copia de La Ley Sarbanes-Oxley, las regulaciones (29 CFR 1980), e información adicional, visite [www.osha.gov](http://www.osha.gov) y haga clic en el enlace "Whistleblower Program."

Para obtener información sobre los procedimientos y materiales de investigación de jurisprudencia de la Oficina de Jueces Administrativos, visite: [www.oalj.dol.gov](http://www.oalj.dol.gov) y haga clic en el enlace de "Whistleblowers."

Para más información sobre las leyes federales de valores, regulaciones y reglas o para información de compañías que cotizan en la bolsa, visite [www.sec.gov](http://www.sec.gov).

**Ésta es parte de una serie de boletines informativos que indican los programas, las políticas y las normas de la OSHA. Esto no impone ningún nuevo requisito de cumplimiento. Para una lista completa de los requisitos de cumplimiento de las normas o reglamentos de la OSHA, consulte el Título 29 del Código de Regulaciones Federales. Ésta información se pondrá a disposición de las personas con discapacidad sensorial, a pedido. El teléfono de voz es: (202) 693-1999; el teléfono de texto (TTY) es: (877) 889-5627.**

Si necesita ayuda, contáctenos.



[www.osha.gov](http://www.osha.gov) (800) 321-OSHA (6742)



Departamento de Trabajo  
de los EE. UU.