

Protección de los denunciantes para empleados que denuncian infracciones de la ley tributaria federal

Los empleados están protegidos contra represalias por informar sobre el pago insuficiente de impuestos, posibles violaciones de las leyes de ingresos internos o posibles violaciones de cualquier disposición de la ley federal relacionada con el fraude fiscal a sus empleadores o al gobierno federal, o por participar en otras actividades protegidas.

El 1 de julio de 2019, la Ley Poniendo Primero los Contribuyentes de Impuestos (TFA, por sus siglas en inglés) fue promulgada y establece protecciones contra represalias para los empleados que reportan pagos insuficientes de impuestos u otras posibles violaciones de la ley tributaria federal o que participan en otras actividades protegidas.

Actividades Protegidas

Ningún empleador, ni ningún funcionario, empleado, contratista, subcontratista o agente de un empleador, puede despedir o tomar represalias contra un empleado por participar en actividades protegidas bajo TFA.

Usted está protegido contra represalias bajo TFA si usted:

- Proporcionó información o asistió en una investigación sobre el pago insuficiente de impuestos o cualquier conducta que razonablemente crea que viola las leyes de ingresos internos o cualquier disposición de la ley federal relacionada con el fraude fiscal. La información o asistencia se debe proporcionar a una de las entidades enumeradas en el estatuto, que incluyen, entre otros, el Servicio de Impuestos Internos (IRS), el Departamento de Justicia, el Congreso y supervisores u otro empleado del empleador con la autoridad para descubrir, investigar, o responder a la mala conducta.
- Testificó, participó o asistió de otro modo en cualquier acción administrativa o judicial tomada por el IRS en relación con un supuesto pago insuficiente de impuestos, o cualquier violación de las leyes de ingresos internos o una violación de cualquier disposición de la ley federal relacionada con el fraude fiscal.

¿Qué es una Represalia Laboral?

La represalia es una acción adversa contra un empleado debido a la actividad protegida por la TFA. Una represalia puede incluir varios tipos de acciones contra el empleado, por ejemplo:

- Despido o cese del empleado
- Inclusión en una lista negra
- Degradación
- Denegación del pago de sobretiempo o de promoción
- Medidas disciplinarias
- Denegación de beneficios
- Denegación de contratación o reconstrucción
- Intimidación
- Reasignación afectando la posibilidad de promoción
- Reducción del sueldo o de horas de trabajo
- Amenazas

Tiempo Límite para Presentar Quejas

Las quejas deben ser presentadas dentro de los 180 días posteriores de la supuesta acción de represalia (es decir, cuando el empleado recibe noticia de la acción).

Como Presentar Una Queja bajo TFA

Un empleado, o su representante, puede presentar una queja de TFA ante OSHA por visitar o llamar a su oficina local de OSHA, enviando una queja por escrito a la oficina de OSHA más cercana o presentando una queja en línea. No se requiere ningún formulario en particular y las quejas pueden ser presentadas en cualquier idioma.

Las quejas escritas también pueden ser presentadas por medio de fax, comunicación electrónica, entrega personal durante horas de

oficina, por correo normal de los Estados Unidos (se recomienda usar el servicio de confirmación), u otro servicio de entrega comercial.

La fecha del sello, fax, comunicación electrónica, llamada telefónica, entrega personal, entrega por parte de otro servicio de entrega comercial, o la presentación de la queja en persona en una oficina de OSHA se considera la fecha de la presentación de la queja.

Para presentar una queja electrónicamente, por favor visite: www.osha.gov/whistleblower/WBComplaintSpanish.html.

Para ponerse en contacto con una oficina local de OSHA, por favor llame al 1-800- 321- OSHA (6742) para ser conectado a la oficina local más cercana a usted. O visite nuestro sitio web www.osha.gov/contactus/bystate y haga clic en su estado para encontrar su oficina local de OSHA e información de contacto.

Cuando OSHA recibe una queja, la agencia primero la revisa para determinar si ciertos requisitos básicos se han cumplido, como por ejemplo si la queja fue presentada a tiempo. En caso afirmativo, la queja será investigada de acuerdo a los procedimientos requeridos por 29 CFR 1979, hasta que OSHA desarrolle procedimientos específicos para la TFA.

Resultados de la Investigación

Si la evidencia apoya la queja de represalia de un empleado y no se puede llegar a un acuerdo, OSHA emitirá una orden que requiere que el empleador, según corresponda, ponga al empleado de vuelta al trabajo, pague el 200% de los salarios perdidos, restablezca los beneficios y proporcione otros alivios posibles. Los requisitos exactos dependerán de los datos del caso. Si la evidencia no comprueba la queja del empleado, OSHA la desestimará.

Después que OSHA haya emitido una decisión, el empleador y/o el empleado puede solicitar

una audiencia ante un juez administrativo del Departamento de Trabajo (ARB). La decisión del ARB está sujeta a revisión por parte del Secretario del Trabajo, y una decisión final puede ser apelada a una corte de apelaciones.

El empleado también puede presentar una demanda en el tribunal federal si el Departamento no emite una decisión final dentro de los 180 días de la presentación de la queja. Véase 26 U.S.C. § 7623(d)(2)(A)(ii).

Para Obtener Más Información

Para obtener una copia de las disposiciones de protección para denunciantes de la TFA, 26 U.S.C. § 7623(d), y otra información, visite www.whistleblowers.gov.

El Programa de Protección a los Denunciantes de OSHA impone protecciones a los denunciantes de más de veinte leyes. Para aprender más sobre las leyes de denunciantes de OSHA, consulte: www.whistleblowers.gov/whistleblower_acts-desk_reference.pdf (en inglés).

Para obtener información sobre los procedimientos y materiales de investigación de jurisprudencia de la Oficina de Jueces Administrativos, visite: www.oalj.dol.gov y haga clic en el enlace de "Whistleblower".

Para obtener información sobre las leyes de los impuestos, visite el sitio web de los Servicios de Ingresos Internos (IRS por sus siglas en inglés) en www.irs.gov.

Bajo la Ley de Seguridad y Salud Ocupacional de 1970, los empleadores son responsables de proporcionar lugares de trabajo seguros y saludables para sus empleados. El papel de OSHA es asegurar estas condiciones para los hombres y mujeres que trabajan en los Estados Unidos al establecer y hacer cumplir las normas y proporcionar capacitación, educación y asistencia. Para obtener más información, visite www.osha.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.



Departamento de
Trabajo de los EE. UU.



Administración
de Seguridad y Salud
Ocupacional