Revista Crítica
de
Relaciones de Trabajo

Laborum

Derecho Comparado y Derecho Extranjero
nº 16 (3er Trimestre 2025)
ISSN: 2792-7962 – ISSNe: 2792-7970
Págs. 249-261

Más de dos millones de poderosas razones para animar al trabajador a informar/denunciar y para desanimar al empresario a represaliar, a propósito de la última palabra de la corte suprema de los estados unidos sobre *whistleblowing*, con perspectiva comparada

More than two million powerful reasons to encourage the employee to reporting/whistleblowing and discourage the employer to retaliation, in light of the latest word by the united states supreme court on whistleblowing, with a comparative perspective

María Rajo Vázquez
Licenciada y Doctoranda en Derecho
Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Facultad de Derecho-Universidad de A Coruña
https://orcid.org/0009-0002-1387-2038

Sumario

1. Aproximación formal a la Ley Federal Norteamericana Sarbanes-Oxley de 2002
2. La sección 1504A del título 18 del código de los Estados Unidos, creada por la Ley Sarbanes-Oxley de 2002
3. Los primeros pronunciamientos de la corte suprema de los Estados Unidos sobre la Ley Sarbanes-Oxley de 2002
4. El caso ***Murray v. Securities, LLC.***, decidido últimamente por la Corte Suprema de los Estados Unidos, en 2024. Sus hechos
5. El caso ***Murray v. Securities, LLC.*** (2024). Su fallo
6. El caso ***Murray v. Securities, LLC.*** (2024). Su fundamentación
7. Apunte comparado español sobre el caso ***Murray v. Securities, LLC.*** (2024)
8. Bibliografía citada

Cita Sugerida: RAJO VÁZQUEZ, M.: «Más de dos millones de poderosas razones para animar al trabajador a informar/denunciar y para desanimar al empresario a represaliar, a propósito de la última palabra de la corte suprema de los estados unidos sobre whistleblowing, con perspectiva comparada». *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum,* 16 (2025): 249-261.

Resumen

En el marco de las reformas operadas por la Ley federal norteamericana Sarbanes-Oxley de 2002, para la mejora de la protección de los trabajadores que denuncian irregularidades de sus empresas, en especial frente a represalias laborales como la del despido, la Corte Suprema de los Estados Unidos clarifica el nivel de prueba exigible al trabajador represaliado, luego demandante ante las Cortes federales, para que se produzca el desplazamiento de la carga de la prueba hacia el empleador. En juego, en el concreto caso enjuiciado por la Corte Suprema, una indemnización de daños y perjuicios padecidos por el trabajador de muchos cientos miles de dólares. Una indemnización cuya cuantía resulta muy sorprendente en el plano del Derecho comparado, si analizado desde nuestra perspectiva española.

Palabras clave

Derecho comparado del Trabajo; Estados Unidos; Indemnización de daños y perjuicios; Informante/Denunciante; Represalia.

Abstract

Within the framework of the amendments introduced by the U.S. federal Sarbanes-Oxley Act of 2002 to improve the protection of whistleblowers, especially in the face of retaliation, as in the case they are fired, the Supreme Court of the United States clarifies the level of proof required of a retaliated employee, who is then a plaintiff before the federal Courts, in order to shift the burden to the employer. At stake, in the specific case before the Supreme Court, is an award of damages suffered by the employee of many hundreds of thousands of dollars. An award whose amount is very surprising in comparative law, if analyzed from our Spanish perspective.

Keywords

Comparative labor law; Damages; Retaliation; United States; Whistleblower.

1. APROXIMACIÓN FORMAL A LA LEY FEDERAL NORTEAMERICANA SARBANES-OXLEY DE 2002

Hace ahora casi veinticinco años, justo al comienzo del corriente siglo por el que nos encontramos transitando, el terremoto financiero/bancario con epicentro en el conocido como «escándalo Enron» sacudió con fuerza, con mucha fuerza, el corazón económico de los Estados Unidos de América[1], expandiendo su imparable impacto destructivo por las economías que orbitan alrededor del astro norteamericano -con inclusión también de la española-, por ejemplo, provocando la caída del gigante mundial del sector de auditorías, la empresa Arthur Andersen, así como la adopción de medidas legislativas de respuesta, en particular las favorecedoras de la lucha contra la corrupción, como lo son todas aquellas medidas vinculadas con la transparencia contable. En los Estados Unidos, una buena parte de las medidas en cuestión apareció legislativamente concentrada en una Ley federal de 30 julio 2002, «para proteger a los inversores mejorando la exactitud y fiabilidad de la información divulgada por las empresas con arreglo a la legislación sobre valores, y para otros fines»[2], popularmente conocida por su denominación abreviada -por la cual «esta Ley puede ser citada»[3]-, esto es, Ley Sarbanes-Oxley de 2002 (denominación que honra a sus impulsores en el Congreso federal norteamericano, que fueron el Senador demócrata Paul SARBANES y el Representante republicano Michael G. OXLEY)[4], o simplemente SOX[5], cuyo denso conjunto de 70 secciones o artículos aparece agrupado en hasta once Títulos, procediéndose en ellos fundamentalmente a la reforma parcial de los Títulos 15 y 18 del Código de los Estados Unidos[6], respectivamente reguladores del «Comercio y negocios»[7], y

[1] Véase Rochvarg, A., «Enron, Watergate and the regulation of the legal profession», Washburn Law Journal, núm. 43 (2003), págs. 61 y ss., donde -tras afirmar que «el escándalo más famoso del siglo XX fue el escándalo Watergate»- se llegó a pronosticar que, «aunque el siglo XXI acaba de empezar, el más firme aspirante al escándalo más famoso de este siglo es el escándalo Enron» (pág. 61).

[2] Textualmente, «To protect investors by improving the accuracy and reliability of corporate disclosures made pursuant to the securities laws, and for other purposes».

[3] Cfr. su sección 1, apartado (a). Textualmente, «This Act may be cited».

[4] Comentándola, al tiempo de su promulgación, véase Honig, Stephen M. y Roberts, Bronwyn L., «The morning after: employment law and Sarbanes-Oxley», *Boston Bar Journal*, núm. 47 (2003), págs. 10 y ss.; Newman, Bradford K. y Sevey, Shannon S., «Protections for whistleblowers under Sarbanes-Oxley», *Practical Lawyer*, núm. 51 (2005), págs. 39 y ss.; y Fatino, John F., «The Sarbanes-Oxley Act of 2002 and the new prohibition on employer retaliation against whistleblowers: for whom the bell tolls or tooting one's own horn», *South Dakota Law Review*, núm. 51 (2006), págs. 450 y ss. Haciendo balance, con ocasión del vigésimo aniversario de la Ley, véase Park, James J., «Sarbanes-Oxley at 20», *Business Lawyer*, núm. 78 (2023), págs. 629 y ss.; Heminway, Joan M., «Federalized corporate governance: the dream of William O. Douglas as Sarbanes-Oxley turns 20», *Brooklyn Journal of Corporate, Financial & Commercial Law*, núm. 16 (2021), págs. 97 y ss.; y con propuestas de reforma, véase Gilligan, Matthew J., «Remaining financial whistleblower protection: a proposal for stronger protection under the Sarbanes-Oxley Act», *Brooklyn Law Review*, núm. 88 (2023), págs. 1423 y ss. Con perspectiva internacional y comparada europea, véase Young, Stewart M., «Whistleblowing in a foreign key: the consistency of ethics regulation under Sarbanes-Oxley with the WTO GATS provisions», *Denver Journal of International law and Policy*, núm. 32 (2003), págs. 55 y ss.; Mossos, Elias, «Sarbanes-Oxley goes to Europe: a comparative analysis of United States and European Union corporate reforms after Enron», *Currents: International Trade Law Journal*, núm. 13 (2004), págs. 9 y ss.; y Schünemann, Bernd, «The Sarbanes-Oxley Act of 2002: a German perspective», *Buffalo Criminal Law Review*, núm. 8 (2004), págs. 35 y ss.

[5] Véase Mowrey, Megan E., Cash, Stephen y Dickens, Thomas L., «Does Sarbanes-Oxley protect whistleblowers? The recent experience of companies and whistleblowing workers under SOX», *William & Mary Business Law Review*, núm. 1 (2010), págs. 431 y ss.; Archer, John G., «This SOX: combating public charity fraud with Sarbanes-Oxley», *Mississippi Law Journal*, núm. 85 (2017), págs. 1395 y ss.; Meyer, Scott, «Mother nature needs her SOX: reviewing the impetus and goals of the increased financial regulations of the Sarbanes-Oxley Act and how they parallel the needs of today's Environmental Protection Agency», *William and Mary Environmental Law and Policy Review*, núm. 45 (2021), págs. 601 y ss.

[6] Sobre esta «obra faraónica» normativa, véase Martínez Girón, J. y Arufe Varela, A., *Fundamentos de Derecho comparado del Trabajo y de la Seguridad Social*, 3ª ed., Atelier (Barcelona, 2023), págs. 39-40.

[7] Textualmente, «Commerce and trade».

de los «Delitos y procedimiento criminal»[8], como sucede en el caso del Título 1 de la Ley Sarbanes-Oxley de 2002 (rotulado «Consejo de supervisión contable de las empresas públicas»)[9], o en el caso de su Título IX (rotulado «Agravamiento de las penas por delitos de cuello blanco»)[10]. Entre nosotros, de este otro lado del Atlántico, el referente legislativo más cercano a la Ley Sarbannes-Oxley de 2002 viene constituido por la Directiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 octubre 2019, relativa a la protección de las personas que informen sobre infracciones del Derecho de la Unión (justificada, entre otras razones, por la relativa a «la protección de los intereses financieros de la Unión relacionados con la lucha contra el fraude, la corrupción y cualquier otra actividad ilegal que afecte a los gastos, la recaudación de ingresos y los fondos o activos de la Unión»)[11], así como -desde mi más específica perspectiva española- por la norma interna que la transpone a nuestro ordenamiento doméstico español, esto es, la Ley 2/2023, de 20 febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción[12].

2. LA SECCIÓN 1504A DEL TÍTULO 18 DEL CÓDIGO DE LOS ESTADOS UNIDOS, CREADA POR LA LEY SARBANES-OXLEY DE 2002

Todas estas normas recién citadas poseen contenido netamente laboral, bastando simplemente por ahora, en el caso de nuestra Ley 2/2023, de un lado, la cita de su artículo 3 (rotulado «Ámbito personal de aplicación») -en conexión con el artículo 4 de la Directiva (UE) 2019/1937 (rotulado «Ámbito de aplicación personal»)-, a cuyo tenor «la presente ley se aplicará a los informantes que trabajen en el sector privado o público y que hayan obtenido información sobre infracciones en un contexto laboral o profesional, comprendiendo en todo caso … las personas que tengan la condición de empleados públicos o trabajadores por cuenta ajena»[13]; y de otro lado, la mención a su artículo 36 (rotulado «Prohibición de represalias») -en conexión con el artículo 19 de la Directiva (UE) 2019/1937 (asimismo rotulado «Prohibición de represalias»)-, en virtud del cual «a los efectos de lo previsto en esta ley, y a título enunciativo, se consideran represalias las que se adopten en forma de … suspensión del contrato de trabajo, despido o extinción de la relación laboral o estatutaria, incluyendo la no renovación o la terminación anticipada de un contrato de trabajo temporal una vez superado el período de prueba»[14]. En el caso de la Ley Sarbanes-Oxley de 2002, desde un punto de vista sustantivo, cabe aludir a su sección 806 (rotulada «Protección para los trabajadores de empresas que aporten pruebas

[8] Textualmente, «Crimes and criminal procedure».

[9] Textualmente, «Public Company accounting oversight board».

[10] Textualmente, «White-collar crime penalty enhancements».

[11] Cfr. su Considerando núm. (15), inciso primero. Como se ha señalado doctrinalmente, «a pesar de ser conocida, informalmente, como "Directiva Whistleblowing", ciertamente en ella (en la versión inglesa) está ausente toda definición legal o referencia a esta figura en el articulado» [véase Teixeira Alves, Luísa, «Whistleblowing: la tutela del trabajador denunciante en Portugal», *Anuario Coruñés de Derecho Comparado del Trabajo*, vol. XIII (2021), pág. 275].

[12] Comentándola, véase Lousada Arochena, F. y Ron Latas, R. P., «La Ley 2/2023, de 20 febrero, y la protección laboral frente a las represalias por la denuncia de irregularidades en la empresa», *Revista de Derecho Social*, núm. 103 (2023), págs. 67-90. Sobre la situación del tema con anterioridad a su entrada en vigor, véase Lousada Arochena, F. y Ron Latas, R. P., *La protección laboral frente a las represalias por la denuncia de irregularidades en la empresa (Whistleblowing)*, Bomarzo (Albacete, 2020).

[13] Apartado 1, letra a).

[14] Apartado 3, letra a), medio-inciso primero. Este mismo medio-inciso incluye, asimismo, la «terminación anticipada o anulación de contratos de bienes o servicios, imposición de cualquier medida disciplinaria, degradación o denegación de ascensos y cualquier otra modificación sustancial de las condiciones de trabajo y la no conversión de un contrato de trabajo temporal en uno indefinido, en caso de que el trabajador tuviera expectativas legítimas de que se le ofrecería un trabajo indefinido». Todo ello a título de regla, que admite su excepción, a que se refiere el medio-inciso segundo del propio precepto citado (literalmente, «salvo que estas medidas se llevaran a cabo dentro del ejercicio regular del poder de dirección al amparo de la legislación laboral o reguladora del estatuto del empleado público correspondiente, por circunstancias, hechos o infracciones acreditadas, y ajenas a la presentación de la comunicación»).

de fraude»)[15], que inserta una nueva sección 1514A (rotulada «Acción civil para proteger frente a represalias en casos de fraude»)[16] en el Título 18 del Código de los Estados Unidos (recuérdese, sobre «Delitos y procedimiento criminal»), a cuyo tenor -en lo más esencial- «ninguna empresa [afectada]… puede despedir, degradar, suspender, amenazar, acosar o discriminar de cualquier otro modo a un trabajador en las condiciones de trabajo por causa de cualquier acto lícito realizado por el trabajador»[17], relacionado con la actividad de información/denuncia o «*whistleblowing*», esto es, la orientada a «proporcionar información … en una investigación relativa a cualquier conducta que el trabajador crea razonablemente que constituye una violación de … cualquier norma o reglamento de la Comisión de Bolsa y Valores [*Securities and Exchange Commission* o SEC, por su acrónimo en inglés] o cualquier disposición de la legislación federal relativa al fraude contra los accionistas»[18]. Desde un punto de vista adjetivo, cabe aludir a la remisión que la propia sección 1514A realiza a otra parte del Código de los Estados Unidos, a efectos de procedimiento (literalmente, «la acción [civil recién mencionada] se regirá por las normas y procedimientos establecidos en la sección 42121(b) del Título 49 del Código de los Estados Unidos»)[19], teniendo en cuenta, de un lado, que este último Título se ocupa de la regulación del «Transporte»[20] (incluido el transporte aéreo); y de otro lado, que la citada sección 42121 (rotulada «Protección de los trabajadores que proporcionen información sobre seguridad aérea»)[21] es la solitaria disposición integrante de un Subcapítulo rotulado «Programa de protección del informante [*whistleblower*]»[22], afirmando -de nuevo en lo más esencial- que al trabajador que considere que ha sufrido una represalia, y entable por ello una acción civil ante las cortes federales, sólo se le exige «la prueba indiciaria de que cualquier comportamiento [informativo suyo] … fue un factor contribuyente [*contributing factor*] a la acción personal desfavorable [por parte de la empresa] alegada en la demanda»[23], en cuyo caso se produce el desplazamiento de la carga de la prueba hacia la empresa, la cual sólo quedaría blindada «si … demuestra mediante prueba clara y convincente que habría adoptado la misma acción personal desfavorable en ausencia de aquel comportamiento [del trabajador]»[24].

3. LOS PRIMEROS PRONUNCIAMIENTOS DE LA CORTE SUPREMA DE LOS ESTADOS UNIDOS SOBRE LA LEY SARBANES-OXLEY DE 2002

A diferencia de lo sucedido en los Estados Unidos, donde su Corte Suprema federal ha tenido ocasión de pronunciarse ya sobre el alcance, interpretación y aplicación de la Ley Sarbanes-Oxley de 2002, ni el Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha debido responder por ahora a cuestiones prejudiciales plantadas sobre el alcance, interpretación y aplicación de la Directiva (UE) 2019/1937[25],

[15] Textualmente, «Protection for employees of publicly traded companies who provide evidence of fraud».

[16] Textualmente, «Civil action to protect against retaliation in fraud cases».

[17] Cfr. sección 1514A, apartado (a). Textualmente, «No company … may discharge, demote, suspend, threaten, harass, or in any other manner discriminate against an employee in the terms and conditions of employment because of any lawful act done by the employee».

[18] *Ibidem*, subapartado (1). Textualmente, «to provide information … in an investigation regarding any conduct which the employee reasonably believes constitutes a violation of … any rule or regulation of the Securities and Exchange Commission, or any provision of Federal law relating to fraud against shareholders».

[19] Cfr. apartado (b), subapartado (2)(A). Textualmente, «An action … shall be governed under the rules and procedures set forth in section 42121(b) of title 49, United States Code».

[20] Textualmente, «Transportation».

[21] Textualmente «Protection of employees providing air safety information».

[22] Textualmente, «Whistleblower protection program».

[23] Cfr. apartado (b), subapartado (2)(B)(i). Textualmente, «a prima facie showing that any behavior … was a contributing factor in the unfavorable personnel action alleged in the complaint».

[24] Cfr. apartado (b), subapartado (2)(B)(iv). Textualmente, «if … demonstrates by clear and convincing evidence that the employer would have taken the same unfavorable personnel action in the absence of that behavior».

[25] En cambio, sí ha resuelto ya recursos de incumplimiento conectados a la falta de transposición de la Directiva, como los que dieron lugar a las respectivas condenas de Polonia (por Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 6 marzo 2025, asunto 147/23, Comisión Europea contra República de Polonia), de Alemania

ni la Sala de lo Social del Tribunal Supremo o El Tribunal Constitucional han llegado todavía a dictar sentencias concernientes a la aplicación de la Ley 2/2023 a trabajadores informantes/represaliados[26]. En este sentido, la Ley Sarbanes-Oxley de 2002 aparece citada por vez primera en el caso *Merck & Co., Inc. v. Reynolds*, decidido por la Corte Suprema de los Estados Unidos el 27 abril 2010[27] (habiendo expresado la opinión de la propia Corte Suprema el Juez liberal Stephen BREYER, liderando una mayoría neta de seis, pero sin opiniones disidentes), aunque su primera decisión de fondo sobre la Ley en cuestión se contiene en el caso *Free Enterprise Fund v. Public Accounting Oversight Bd.*, decidido el 28 junio 2010[28], declarando inconstitucionales ciertos pasajes de la Ley (con una ajustada mayoría de 5 a 4, habiendo expresado la opinión de la Corte el Juez Presidente John G. ROBERTS, con todos los jueces liberales en la disidencia). Ninguno de estos dos casos tenía trasfondo propiamente laboral, el cual sí llegó a darse en un tercer asunto del que conoció la Corte Suprema de los Estados Unidos algunos años después, más concretamente en el caso *Lawson v. FMR LLC.*, decidido el 4 marzo 2014[29], que se proyectaba sobre la determinación del ámbito de aplicación personal de la citada sección 1514A del Título 18 del Código de los Estados Unidos, tal como redactada por la Ley Sarbanes-Oxley de 2002. En una decisión dividida, la Juez liberal Ruth B. GINSBURG lideró una mayoría de seis Jueces (en la que se encontraban los Jueces ultraconservadores Antonin SCALIA y Clarence THOMAS, pero faltaba la Juez liberal Sonia SOTOMAYOR) para expresar la opinión de la Corte Suprema, planteándose en ella una pregunta sobre el ámbito de cobertura legal (literalmente, «¿La sección 1514A protege sólo a los trabajadores de la propia empresa pública, o protege también a los trabajadores de contratistas y subcontratistas privados -por ejemplo, asesores de inversión, bufetes de abogados, empresas de contabilidad- que realizan trabajos para la empresa pública?»)[30], a la que dio la siguiente respuesta expansiva: «el texto de la sección 1514A … protege a los trabajadores de los contratistas y subcontratistas privados, del mismo modo que protege a los trabajadores de la empresa pública a la que prestan servicios los contratistas y subcontratistas»[31]. Cuatro casos después -sólo uno de los cuales sobre informantes/denunciantes/*whistleblowers* con trasfondo propiamente laboral[32]-,

(por Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 6 marzo 2025, asunto 149/23, Comisión Europea contra República Federal de Alemania), de Luxemburgo (por Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 6 marzo 2025, asunto 150/23, Comisión Europea contra Gran Ducado de Luxemburgo), de la República Checa (por Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 6 marzo 2025, asunto 152/23, Comisión Europea contra República Checa), de Estonia (por Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 6 marzo 2025, asunto 154/23, Comisión Europea contra República de Estonia), así como de Hungría (por Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 6 marzo 2025, asunto C-155/23, Comisión Europea contra Hungría).

[26] En relación con cierto funcionario, véase Sentencia del Tribunal Constitucional núm. 28/2025, de 10 febrero (Boletín Oficial del Estado de 21 marzo 2025), afirmando que «también resulta relevante, por lo que concierne al supuesto a analizar en el presente recurso de amparo, aunque no resulte aplicable *ratione temporis*, la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción» [cfr. Fundamento jurídico 3, letra b), párrafo penúltimo].

[27] Referencia oficial 559 U.S. 633 (2010).

[28] Referencia oficial 561 U.S. 477 (2010).

[29] Referencia oficial 571 U.S. 429 (2014).

[30] Cfr. pág. 433. Textualmente, «Does § 1514A shield only those employed by the public company itself, or does it shield as well employees of privately held contractors and subcontractors -for example, investment advisers, law frms, accounting enterprises- who perform work for the public company?».

[31] *Ibidem*. Textualmente, «the text of § 1514A … shelters employees of private contractors and subcontractors, just as it shelters employees of the public company served by the contractors and subcontractors».

[32] Más en concreto, se trata del caso Digital Realty Trust, Inc. v. Somers, decidido el 21 febrero 2018 (referencia oficial 583 U.S. 149). Los otros tres casos son Yates v. U.S., decidido el 25 febrero 2015 (referencia oficial 574 U.S. 528), Liu v. Securities and Exchange Commission, decidido el 22 junio 2020 (referencia oficial 591 U.S. 71), y Seila Law LLC v. Consumer Financial Protection Bureau, decidido el 29 junio 2020 (referencia oficial 591 U.S. 197). Sobre el primero de los casos citados, de 2018, véase Huang, Helen, «Protecting internal reporters after Digital Realty Trust, Inc. v. Somers», *Review of Banking and Financial Law*, núm. 38 (2018), págs. 429 y ss.; Heyman, S. B., «Digital Realty Trust v. Somers: whistleblowers and corporate retaliation», *Roger Williams University Law Review*, núm. 24 (2019), págs. 78 y ss.; así como Marcum, T. M. y Young, J. A., «Defining the whistleblower: the Digital Realty case and proposed legislation», *Richmond Journal of Law and Technology*, núm. 26 (2020), págs. 1 y ss.

la Corte Suprema de los Estados Unidos ha pronunciado una última palabra sobre la protección que merecen los informantes/denunciantes/*whistleblowers* frente a comportamientos de supuesta represalia por parte de sus empresas.

4. EL CASO *MURRAY V. SECURITIES, LLC.*, DECIDIDO ÚLTIMAMENTE POR LA CORTE SUPREMA DE LOS ESTADOS UNIDOS, EN 2024. SUS HECHOS

En efecto, la última palabra de la Corte Suprema de los Estados Unidos sobre información/*whistleblowing* consta en el caso *Murray v. UBS Securities, LLC*, decidido el 8 febrero 2024[33]. Aparecen referenciados en él los siguientes hechos, a saber:

> «En 2011, el demandante Trevor Murray fue contratado como estratega de investigación en la sociedad de valores UBS [sociedad anónima suiza de servicios financieros, con sucursales también en los Estados Unidos, donde presta servicios un tercio de sus casi setenta mil trabajadores], dentro del negocio de valores respaldados por hipotecas comerciales (CMBS) de la empresa. En ese puesto, Murray era responsable de informar sobre los mercados de CMBS a los clientes actuales y futuros de UBS. La normativa de la Comisión de Bolsa y Valores (SEC [*Securities and Exchange Commision*]) le obligaba a certificar que sus informes se elaboraban de forma independiente y reflejaban fielmente sus propias opiniones … Murray sostiene que, a pesar de este requisito de independencia, dos dirigentes de la mesa de negociación de CMBS le presionaron indebidamente para que sesgara sus informes a fin de que apoyaran más sus estrategias comerciales, llegando incluso a ordenar a Murray que "revisara [sus] artículos de investigación con la mesa» antes de publicarlos»[34].
>
> «Murray informó de esa conducta a su supervisor directo, Michael Schumacher, en diciembre de 2011 y de nuevo en enero de 2012, afirmando que era "falta de ética" e "ilegal". Schumacher expresó su simpatía por la situación de Murray, pero hizo hincapié en que era "muy importante" que Murray no «marginara a [su] cliente interno» (esto es, la mesa de contratación) … Cuando Murray informó más tarde a Schumacher de que la situación con la mesa de contratación "era mala y empeoraba", ya que se le dejaba fuera de las reuniones y se le sometía a "constantes esfuerzos por sesgar [su] investigación", Schumacher le dijo que simplemente debería "escribir lo que la línea de negocio quería" … Poco después de ese intercambio (y a pesar de que había dado a Murray una muy buena evaluación de su rendimiento sólo un par de meses antes), Schumacher envió un correo electrónico a su propio supervisor y recomendó que Murray "fuese removido de la plantilla [de UBS]" … Schumacher recomendó como alternativa, si la mesa de negociación de CMBS lo quería, que Murray podría ser transferido a un puesto de analista de mesa, donde no tendría responsabilidades de certificación ante la C[omisión de] B[olsa y] V[alores]. La mesa de negociación se negó a aceptar el traslado de Murray, y UBS le despidió en febrero de 2012»[35].

[33] Referencia oficial 601 U.S. 23 (2024).

[34] Cfr. págs. 28-29. Textualmente, «In 2011, petitioner Trevor Murray was employed as a research strategist at securities firm UBS, within the firm's commercial mortgage-backed securities (CMBS) business. In that role, Murray was responsible for reporting on CMBS markets to current and future UBS customers. Securities and Exchange Commission (SEC) regulations required him to certify that his reports were produced independently and accurately reflected his own views … Murray contends that, despite this requirement of independence, two leaders of the CMBS trading desk improperly pressured him to skew his reports to be more supportive of their business strategies, even instructing Murray to "clear [his] research articles with the desk" before publishing them».

[35] Cfr. pág. 29. Textualmente, «Murray reported that conduct to his direct supervisor, Michael Schumacher, in December 2011 and again in January 2012, asserting that it was "unethical" and "illegal" … Schumacher expressed sympathy for Murray's situation but emphasized that it was "very important" that Murray not "alienate [his] internal client" (*i.e.*, the trading desk) … When Murray later informed Schumacher that the situation with the trading desk "was bad and getting worse," as he was being left out of meetings and subjected to "constant efforts to skew [his] research,"

> «… alegando que su extinción violaba la sección 1514A de la Ley Sarbanes-Oxley, porque fue despedido en respuesta a su denuncia interna de fraude a los accionistas …, Murray interpuso una demanda ante una Corte federal [de Distrito]»[36].

La Corte federal de Distrito competente falló a favor del trabajador Trevor MURRAY en la primera instancia, aunque este fallo suyo fue posteriormente revocado por la Corte de Apelaciones del Segundo Circuito federal (con sede en la ciudad de New York)[37], lo que abría la posibilidad de acudir ante la Corte Suprema de los Estados Unidos, a pesar de todas las dificultades de éxito.

5. EL CASO *MURRAY V. SECURITIES, LLC.* (2024). SU FALLO

Lo cierto es que la defensa del trabajador recurrente resultó muy persuasiva, en la medida en que la Corte Suprema de los Estados Unidos tomó la decisión de pasar a conocer del caso planteado. Se justificó invocando la discordia existente entre varias de las trece Cortes federales de Apelaciones (literalmente, «la opinión del Segundo Circuito [federal]… colocó a ese Circuito en conflicto directo con los Circuitos [federales] Quinto y Noveno»)[38], y con el objeto de unificar el criterio judicial en relación con la cuestión jurídicamente controvertida. Dicha cuestión se proyectaba sobre el significado que hubiera que atribuir a la expresión «discriminar … a un trabajador … por causa de», incluida por la citada sección 806 de la Ley Sarbanes-Oxley de 2002 en la también citada sección 1514A(a) del Título 18 del Código de los Estados Unidos (recuérdese, «ninguna empresa [afectada]… puede despedir, degradar, suspender, amenazar, acosar o discriminar de cualquier otro modo a un trabajador en las condiciones de trabajo por causa de cualquier acto lícito realizado por el trabajador», relacionado con la actividad de información o «*whistleblowing*»). La Juez Sonia SOTOMAYOR -integrante de la minoritaria ala liberal de la Corte Suprema, junto con las Jueces Elena KAGAN y Ketanji BROWN JACKSON- lideró la decisión unánime de la propia Corte Suprema, sólo matizada por la opinión concurrente del Juez conservador Samuel ALITO (a la que se unió la también conservadora Juez Amy CONEY BARRET), expresándose en los siguientes términos literales: «La cuestión ante esta Corte es si la frase "discriminar a un trabajador … por causa de" contenida en la sección 1514A(a) [del Título 18 del Código de los Estados Unidos] requiere que un denunciante demuestre además que su empleador actuó con "intención de represalia". Por debajo, la Corte de Apelaciones del Segundo Circuito [federal] respaldó tal requisito. Esta Corte discrepa»[39]. Así, frente a la decisión de la Corte de Apelaciones -barriendo para la casa del empresario, pues implicaba dificultarle al trabajador la prueba de la represalia-, la Corte Suprema acabó arrimando el ascua a la sardina del trabajador, en la medida en que no exigirle la prueba de la existencia de «intención de represalia» por parte del empresario implica facilitar el desplazamiento de la carga de la prueba del trabajador demandante al empresario demandado, bastándole al trabajador una mera prueba indiciaria del hecho, lo que la Juez

---

Schumacher told him that he should just "write what the business line wanted" ... Shortly after that exchange (and despite having given Murray a very strong performance review just a couple months earlier) Schumacher emailed his own supervisor and recommended that Murray "be removed from [UBS's] head count" ... Schumacher recommended in the alternative that, if the CMBS trading desk wanted him, Murray could be transferred to a desk analyst position, where he would not have SEC certification responsibilities. The trading desk declined to accept Murray as a transfer, and UBS fired him in February 2012».

[36] *Ibidem*. Textualmente, «alleging that his termination violated §1514A of Sarbanes-Oxley because he was fired in response to his internal reporting about fraud on shareholders …, Murray filed an action in federal court».

[37] Comentando críticamente el fallo de la Corte federal de Apelaciones, véase Bischoff, K. M., «Breaking the corporate code of silence: why Sarbanes-Oxley whistleblowers need not provea n employer's intent to recover for retaliation», University of California Davis Business Law Journal, núm. 24 (2024), págs. 47 y ss.

[38] Cfr. pág. 32. Textualmente, «The Second Circuit's opinion … placed that Circuit in direct conflict with the Fifth and Ninth Circuits».

[39] Cfr. pág. 26. Textualmente, «The question before this Court is whether the phrase "discriminate against an employee . . . because of" in §1514A(a) requires a whistleblower additionally to prove that his employer acted with "retaliatory intent." Below, the Court of Appeals for the Second Circuit endorsed such a requirement. This Court disagrees».

SOTOMAYOR expresó de nuevo en los siguientes términos literales: «El texto de la sección 1514A no hace referencia ni incluye un requisito de "intención de represalia [*retaliatory intent*]", y el marco obligatorio de desplazamiento de la carga [de la prueba] de la disposición no puede encajar con tal requisito. Si bien un denunciante que presenta una reclamación en virtud del artículo 1514A debe probar que su actividad protegida fue un factor contribuyente [*contributing factor*] a la acción personal desfavorable, no necesita probar además que su empleador actuó con "intención de represalia"»[40]. En las siguientes razones se apoyó su fundamentación.

6. EL CASO *MURRAY V. SECURITIES, LLC.* (2024). SU FUNDAMENTACIÓN

Sobre la base de que el marco jurídico de protección del informante/denunciante/*whistleblower* diseñado por la Ley Sarbanes-Oxley de 2002 no representó en su día ninguna novedad absoluta («este marco se ... originó en la Ley de Protección de Denunciantes de 1989 …, que proporciona protección jurídica a los denunciantes en la función pública …, tenía por objeto liberar a los empleados denunciantes de la "carga excesivamente pesada" que suponía … demostrar que su actividad protegida era un factor "'significativo', 'motivador', 'sustancial' o 'predominante'" en la acción personal adversa»[41]; «a continuación, el Congreso incorporó el marco del "factor contribuyente", más fácil de satisfacer, en una serie de leyes similares sobre la denuncia que protegen a los trabajadores que no pertenecen a la función pública en sectores en los que la denuncia desempeña un papel especialmente importante en la protección del bienestar público, incluyendo … el sector aéreo»[42]), y supuesto además que «no hay duda de que Murray fue "despedido"»[43], la Juez SOTOMAYOR sostiene que «la cuestión es si la palabra "discriminar" requiere intrínsecamente una intención de represalia»[44] (recuérdese, según el tenor legal, que «ninguna empresa [afectada]… puede despedir, degradar, suspender, amenazar, acosar o *discriminar* de cualquier otro modo a un trabajador en las condiciones de trabajo por causa de cualquier acto lícito realizado por el trabajador»), y su respuesta es que «no»[45]. De un lado, en atención al significado de la palabra «discriminación» (literalmente, «"la definición normal" de "discriminación" es "trato diferenciado"»[46]; «"discriminar" típicamente significa simplemente "hacer una diferencia en el trato, o favor (de uno en comparación con otros)"»[47]; «la falta de "animosidad" es "irrelevante" para una reclamación de discriminación»[48]), de manera que, «en la definición de la palabra "discriminar", simplemente está ausente un requisito de "intención de represalia" similar al *animus*»[49], por lo que «cuando un empleador trata peor a alguien -ya sea despidiéndole, degradándole o imponiéndole algún otro cambio desfavorable en los términos y condiciones de trabajo- "por causa de" la actividad de denuncia protegida del trabajador, el empleador viola la sección 1514A [del Título

[40] Cfr. pág. 32. Textualmente, «Section 1514A's text does not reference or include a "retaliatory intent" requirement, and the provision's mandatory burden-shifting framework cannot be squared with such a requirement. While a whistleblower bringing a §1514A claim must prove that his protected activity was a contributing factor in the unfavorable personnel action, he need not also prove that his employer acted with "retaliatory intent"».

[41] Cfr. pág. 28. Textualmente, «This framework is … originated in the Whistleblower Protection Act of 1989 …, which provides legal protection for whistleblowers within the civil service …, was meant to relieve whistleblowing employees of the "excessively heavy burden" under then-existing law of showing that their protected activity was a "'significant', 'motivating', 'substantial', or 'predominant'" factor in the adverse personnel action».

[42] *Ibidem*. Textualmente, «Congress then incorporated the easier-to-satisfy "contributing factor" framework into a series of similar whistleblower statutes that protect non-civil-service employees in industries where whistleblowing plays an especially important role in protecting the public welfare … including … the airline industry».

[43] Cfr. pág. 34. Textualmente, «there is no dispute that Murray was "discharge[d]"».

[44] *Ibidem*. Textualmente, «the question is whether the word "discriminate" inherently requires retaliatory intent»

[45] *Ibidem*. Textualmente, «It does not»

[46] *Ibidem*. Textualmente, «The "normal definition" of "discrimination" is "differential treatment"».

[47] *Ibidem*. Textualmente, «"discriminate" typically means simply "[t]o make a difference in treatment or favor (of one as compared with others)"».

[48] *Ibidem*. Textualmente, «a lack of "animosity" is "irrelevant" to a claim of discrimination».

[49] *Ibidem*. Textualmente, «An animus-like "retaliatory intent" requirement is simply absent from the definition of the word "discriminate"».

18 del Código de los Estados Unidos, incorporada por la Ley Sarbanes-Oxley de 2002])»[50], precisando que «no importa si el empleador estaba motivado por un ánimo de represalia o estaba motivado, por ejemplo, por la creencia de que el trabajador podría ser más feliz en un puesto [distinto])»[51]. De otro lado, en atención a la concreta voluntad del legislador al promulgar la Ley Sarbanes-Oxley de 2002, afirmando al respecto -en lo esencial- lo siguiente: 1) «el contexto legal confirma que la palabra "discriminar" no implica un requisito de "intención de represalia"»[52], dado que «los marcos de desplazamiento de la carga [de la prueba] han proporcionado durante mucho tiempo un mecanismo para llegar a la intención en los casos de discriminación en el empleo, y el marco de desplazamiento de la carga [de la prueba] basado en el factor contribuyente pretende ser más indulgente que la mayoría»[53]; 2) «aquí, el Congreso ha decidido que la carga [probatoria] del [trabajador] demandante sobre la intención [del empresario] consiste simplemente en demostrar que la actividad protegida fue un "factor contribuyente" a la acción personal desfavorable»[54]; y 3) «el marco del factor contribuyente elegido por el Congreso no protege tanto a los empresarios como el marco del factor motivador»[55], pero «esta Corte no puede invalidar esa elección política dando a los empresarios más protección de la que la propia ley prevé»[56].

7. APUNTE COMPARADO ESPAÑOL SOBRE EL CASO *MURRAY V. SECURITIES, LLC.* (2024)

Como corolario de lo que acabo de exponer -siguiendo con las palabras de la Juez SOTOMAYOR-, «un denunciante que invoca [la protección de la Ley Sarbanes-Oxley]… soporta la carga de probar que su actividad protegida "fue un factor contribuyente" a la acción personal desfavorable alegada en la demanda" …, pero no está obligado a demostrar además que su empleador actuó con "intención de represalia"»[57], y como consecuencia de ello, por la Corte Suprema de los Estados Unidos «se revoca la decisión de la Corte de Apelaciones de los EE.UU. para el Segundo Circuito [federal]…, y el caso se le devuelve para un nuevo procedimiento en consonancia con esta opinión»[58]. Una gran victoria para el trabajador represaliado/demandante Trevor MURRAY, y también para su defensora ante la Corte Suprema, la joven profesora universitaria Easha ANAND (1986), adscrita a la Facultad de Derecho de la Universidad californiana de Stanford (en la que codirige su Clínica de Abogacía ante la Corte Suprema, cuyas interioridades conocía muy bien, por haber trabajado allí durante el año judicial 2015-2016, precisamente como asistente jurídico de la propia

[50] *Ibidem*. Textualmente, «When an employer treats someone worse -whether by firing them, demoting them, or imposing some other unfavorable change in the terms and conditions of employment- "because of " the employee's protected whistleblowing activity, the employer violates §1514A».

[51] *Ibidem*. Textualmente, «It does not matter whether the employer was motivated by retaliatory animus or was motivated, for example, by the belief that the employee might be happier in a position».

[52] Cfr. pág. 35. Textualmente, «Statutory context confirms that the word "discriminate" does not import a "retaliatory intent" requirement»

[53] *Ibidem*. Textualmente, «Burden-shifting frameworks have long provided a mechanism for getting at intent in employment discrimination cases, and the contributing-factor burden-shifting framework is meant to be more lenient than most».

[54] Cfr. pág. 36. Textualmente, «Congress here has decided that the plaintiff 's burden on intent is simply to show that the protected activity was a "contributing factor in the unfavorable personnel action».

[55] Cfr. pág. 39. Textualmente, «the contributing-factor framework that Congress chose here is not as protective of employers as a motivating-factor framework».

[56] *Ibidem*. Textualmente, «This Court cannot override that policy choice by giving employers more protection than the statute itself provides».

[57] *Ibidem*. Textualmente, «A whistleblower who invokes 18 U. S. C. §1514A bears the burden to prove that his protected activity "was a contributing factor in the unfavorable personnel action alleged in the complaint" …, but he is not required to make some further showing that his employer acted with "retaliatory intent"».

[58] *Ibidem*. Textualmente, «The judgment of the U. S. Court of Appeals for the Second Circuit is reversed …, and the case is remanded for further proceedings consistent with this opinion».

Juez Sonia SOTOMAYOR[59]), a la vez que Of Counsel de un bufete especializado en la defensa de los derechos humanos y de la justicia social a través de la abogacía (en concreto, el denominado MacArthur Justice Center)[60], contando además con la ayuda de algún potente «amigo de la curia»[61]; una derrota para la gigante empresa UBS, a pesar de lo fuerte que había apostado en su defensa ante la Corte Suprema, al habérsela confiado al prominente abogado Eugene SCALIA (1963), hijo de quien fuera Juez de la Corte Suprema de los Estados Unidos durante casi treinta años, Antonin SCALIA (1986-2016), así como antiguo Jefe del Servicio jurídico del Ministerio de Trabajo (*Solicitor of Labor*, durante el primer mandato del Presidente George BUSH, hijo) y Ministro federal de Trabajo (al final del primer mandato del Presidente Donald TRUMP)[62]. Una victoria especialmente grande, si es que la Corte de Apelaciones del Segundo Circuito federal llegase a fallar a favor del trabajador cuando se pronuncie sobre el asunto devuelto, restableciendo el fallo que en su día había adoptado la Corte federal de Distrito actuante en la primera instancia, y al que la Corte Suprema se refiere en los siguientes términos literales: «El jurado también emitió un veredicto no vinculante sobre daños y perjuicios, recomendando que Murray recibiese casi un millón de dólares»[63], teniendo en cuenta que «la Corte [federal de Distrito] asumió el veredicto no vinculante del jurado sobre daños y perjuicios, y concedió 1,769 millones de dólares adicionales en concepto de honorarios de abogados y costas»[64], se supone que valorando tanto los emolumentos que el trabajador percibía en activo, como la capacidad económica de la empresa afectada. Con perspectiva comparada, desde mi concreta posición española, se trata de una reparación del daño sufrido por el trabajador que sorprende, tanto por la vía del incumplimiento obligacional como por la de la infracción normativa[65]. En cuanto a la vía del incumplimiento obligacional, porque una posible indemnización de daños morales anudada a la eventual calificación del despido del trabajador español como nulo[66], por aplicación de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social a modo de baremo, podría ascender -como puede

[59] Sobre esta peculiar e interesante figura del asistente jurídico, véase Arufe Varela, A. y Martínez Girón, J., *Los libros norteamericanos sobre los Jueces de la Corte Suprema de los Estados Unidos. Por la senda de los Estados Unidos en sus libros*, Atelier (Barcelona, 2023), págs. 189 y ss.

[60] Con sedes, tal como se hace constar en su sitio en Internet (ubicado en https://www.macarthurjustice.org), en los Estados federados de Illinois, Louisiana, Mississippi y Missouri, así como en Washington, D.C.

[61] Según consta en la información obrante en la publicación oficial del caso (cfr. pág. 25), «Anthony A. Yang defendió oralmente la causa por los Estados Unidos como amigo de la curia instando a la revocación» (textualmente, «Anthony A. Yang argued the cause for the United States as amicus curiae urging reversal), participando «con él en los escritos la Jefa de la Abogacía General de los Estados Unidos, [Elizabeth] Prelogar» (textualmente, «with him on the brief … Solicitor General Prelogar»). Sobre la funcionalidad de la figura del «amigo de la curia», véase Martínez Girón, J. y Arufe Varela, A., «El "amicus curiae" en el contencioso judicial norteamericano de seguridad social», *Revista de Derecho de la Seguridad Social*, núm. 2 (2015), págs. 195 y ss.

[62] Una cuidada y sugerente «tipología norteamericana de abogados laboralistas», en Arufe Varela, A. y Martínez Girón, J., *El abogado laboralista. Nombres ilustres norteamericanos y sus pares asimétricos españoles*, Atelier (Barcelona, 2024), págs. 69 y ss.

[63] Cfr. pág. 31. Textualmente, «The jury also issued an advisory verdict on damages, recommending that Murray receive nearly $1 million».

[64] *Ibidem*. Textualmente, «The court … adopted the jury's advisory verdict on damages and awarded an additional $1.769 million in attorney's fees and costs».

[65] Sobre esta distinción, absolutamente clarificador, véase Martínez Girón, J., «La culpabilidad del empresario en el incumplimiento obligacional de los deberes instrumentales de seguridad social, en Alemania. A propósito de una Sentencia del Tribunal federal de Seguridad Social de 12 de diciembre de 2018», *Revista de Derecho de la Seguridad Social*, núm. 27 (2021), págs. 139 y ss.

[66] Eventualidad reforzada tras la entrada en vigor de la Ley Orgánica 5/2024, de 11 noviembre, del Derecho de Defensa, a cuyo tenor no sólo «las personas trabajadoras tienen derecho a la indemnidad frente a las consecuencias desfavorables que pudieran sufrir por la realización de cualquier actuación conducente al ejercicio de sus derechos de defensa» (artículo 12, apartado 3), sino también, y sobre todo, «las personas trabajadoras tienen derecho a la indemnidad frente a las consecuencias desfavorables que pudieran sufrir por la realización de cualquier actuación efectuada ante la empresa o ante una actuación administrativa o judicial destinada a la reclamación de sus derechos laborales, sea ésta realizada por ellas mismas o por sus representantes legales» (disposición adicional tercera, apartado 1). Al respecto, véase Martínez Girón, J., Arufe Varela, A. y Carril Vázquez, X. M., *Derecho crítico del Trabajo. Critical labor law*, 5ª ed., Atelier (Barcelona, 2025), pág. 172 y nota 35.

comprobarse en casos razonablemente calificables como análogos- a montantes de «6.251»[67] o «7.501»[68] euros; y en cuanto a la vía de la infracción normativa, centrándome aquí en lo dispuesto por la citada Ley 2/2023, porque «la adopción de cualquier represalia derivada de la comunicación frente a los informantes», supuesto que se trate de una acción «dolosa», podría llegar a constituir una infracción muy grave[69], sancionable con una multa -nada reparadora desde la concreta posición del trabajador represaliado- de como máximo «1.000.000 de euros»[70].

8. BIBLIOGRAFÍA CITADA

Archer, J. G., «This SOX: combating public charity fraud with Sarbanes-Oxley», *Mississippi Law Journal*, núm. 85 (2017).

Arias Domínguez, Á., «Nulidad del despido represalia, con indemnización por daño moral», *Revista de Jurisprudencia Laboral*, núm. 7 (2024).

Arufe Varela, A. y Martínez Girón, J., *Los libros norteamericanos sobre los Jueces de la Corte Suprema de los Estados Unidos. Por la senda de los Estados Unidos en sus libros*, Atelier (Barcelona, 2023).

Arufe Varela, A. y Martínez Girón, J., *El abogado laboralista. Nombres ilustres norteamericanos y sus pares asimétricos españoles*, Atelier (Barcelona, 2024).

Bischoff, K. M., «Breaking the corporate code of silence: why Sarbanes-Oxley whistleblowers need not prove an employer's intent to recover for retaliation», *University of California Davis Business Law Journal*, núm. 24 (2024).

Fatino, J. F., «The Sarbanes-Oxley Act of 2002 and the new prohibition on employer retaliation against whistleblowers: for whom the bell tolls or tooting one's own horn», *South Dakota Law Review*, núm. 51 (2006).

García Romero, B., «Indemnización adicional por daño moral derivado de la vulneración de derechos fundamentales en el supuesto en el que, por dicha vulneración, el despido es declarado nulo», *Revista de Jurisprudencia Laboral*, núm. 4 (2022).

Gilligan, M. J., «Remaining financial whistleblower protection: a proposal for stronger protection under the Sarbanes-Oxley Act», *Brooklyn Law Review*, núm. 88 (2023).

Heminway, J. M., «Federalized corporate governance: the dream of William O. Douglas as Sarbanes-Oxley turns 20», *Brooklyn Journal of Corporate, Financial & Commercial Law*, núm. 16 (2021).

Heyman, S. B., «Digital Realty Trust v. Somers: whistleblowers and corporate retaliation», *Roger Williams University Law Review*, núm. 24 (2019).

Honig, S. M. y Roberts, B. L., «The morning after: employment law and Sarbanes-Oxley», *Boston Bar Journal*, núm. 47 (2003).

[67] Véase Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 9 marzo 2022 (referencia ECLI:ES:TS:2022:907), con comentario de García Romero, B. «Indemnización adicional por daño moral derivado de la vulneración de derechos fundamentales en el supuesto en el que, por dicha vulneración, el despido es declarado nulo», *Revista de Jurisprudencia Laboral*, núm. 4 (2022), págs. 1 y ss.

[68] Véase Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia de 20 mayo 2024 (referencia ECLI:ES:TSJGAL:2024:3500), con comentario de Arias Domínguez, Á., «Nulidad del despido represalia, con indemnización por daño moral», *Revista de Jurisprudencia Laboral*, núm. 7 (2024), págs. 1 y ss.

[69] Cfr. artículo 63, apartado 1, letra b).

[70] Cfr. artículo 65, apartado 1, letra b).

Huang, H., «Protecting internal reporters after Digital Realty Trust, Inc. v. Somers», *Review of Banking and Financial Law*, núm. 38 (2018).

Lousada Arochena, F. y Ron Latas, R. P., «La Ley 2/2023, de 20 febrero, y la protección laboral frente a las represalias por la denuncia de irregularidades en la empresa», *Revista de Derecho Social*, núm. 103 (2023).

Lousada Arochena, F. y Ron Latas, R. P., *La protección laboral frente a las represalias por la denuncia de irregularidades en la empresa (Whistleblowing)*, Bomarzo (Albacete, 2020).

Marcum, T. M. y Young, J. A., «Defining the whistleblower: the Digital Realty case and proposed legislation», *Richmond Journal of Law and Technology*, núm. 26 (2020).

Martínez Girón, J., «La culpabilidad del empresario en el incumplimiento obligacional de los deberes instrumentales de seguridad social, en Alemania. A propósito de una Sentencia del Tribunal federal de Seguridad Social de 12 de diciembre de 2018», *Revista de Derecho de la Seguridad Social*, núm. 27 (2021).

Martínez Girón, J. y Arufe Varela, A., «El "amicus curiae" en el contencioso judicial norteamericano de seguridad social», *Revista de Derecho de la Seguridad Social*, núm. 2 (2015).

Martínez Girón, J. y Arufe Varela, A., *Fundamentos de Derecho comparado del Trabajo y de la Seguridad Social*, 3ª ed., Atelier (Barcelona, 2023).

Martínez Girón, J., Arufe Varela, A., y Carril Vázquez, X. M., *Derecho crítico del Trabajo. Critical labor law*, 5ª ed., Atelier (Barcelona, 2025).

Meyer, S., «Mother nature needs her SOX: reviewing the impetus and goals of the increased financial regulations of the Sarbanes-Oxley Act and how they parallel the needs of today's Environmental Protection Agency», *William and Mary Environmental Law and Policy Review*, núm. 45 (2021).

Mossos, E., «Sarbanes-Oxley goes to Europe: a comparative analysis of United States and European Union corporate reforms after Enron», *Currents: International Trade Law Journal*, núm. 13 (2004).

Mowrey, M. E., Cash, S. y Dickens, T. L., «Does Sarbanes-Oxley protect whistleblowers? The recent experience of companies and whistleblowing workers under SOX», *William & Mary Business Law Review*, núm. 1 (2010).

Newman, B. K. y Sevey, S. S., «Protections for whistleblowers under Sarbanes-Oxley», *Practical Lawyer*, núm. 51 (2005).

Park, J. J., «Sarbanes-Oxley at 20», *Business Lawyer*, núm. 78 (2023).

Rochvarg, A., «Enron, Watergate and the regulation of the legal profession», *Washburn Law Journal*, núm. 43 (2003).

Schünemann, B., «The Sarbanes-Oxley Act of 2002: a German perspective», *Buffalo Criminal Law Review*, núm. 8 (2004).

Teixeira Alves, L., «*Whistleblowing*: la tutela del trabajador denunciante en Portugal», *Anuario Coruñés de Derecho Comparado del Trabajo*, vol. XIII (2021).

Young, S. M., «Whistleblowing in a foreign key: the consistency of ethics regulation under Sarbanes-Oxley with the WTO GATS provisions», *Denver Journal of International law and Policy*, núm. 32 (2003).