



# LA MANCOMUNIDAD DE MASSACHUSETTS

## OFICINA DEL FISCAL GENERAL

ONE ASHBURTON PLACE  
BOSTON, MASSACHUSETTS 02108

ANDREA JOY CAMPBELL  
ATTORNEY GENERAL

(617) 727-2200  
[www.mass.gov/ago](http://www.mass.gov/ago)

### Aviso del fiscal general:

### Todos los trabajadores tienen derecho a protecciones laborales independientemente de su estatus migratorio

La Oficina del fiscal general de Massachusetts reafirma su posición de que todos los trabajadores, independientemente de su estatus migratorio, están protegidos por las leyes laborales y de empleo del Commonwealth. Estas protecciones incluyen:

- El derecho a recibir un salario legal, en su totalidad y a tiempo, que incluya:
  - Salario mínimo
  - Horas extras
  - Salario prevaleciente en proyectos de obra pública
- El derecho a no sufrir acoso sexual y otras formas de discriminación en el trabajo, incluida la discriminación a causa de:
  - Raza
  - Color
  - Origen nacional
- El derecho a un lugar de trabajo seguro y saludable para todos los trabajadores, incluidos los menores
- El derecho a las protecciones bajo las leyes de trabajo infantil, incluyendo:
  - Horas máximas
  - Trabajar demasiado temprano en la mañana o demasiado tarde en la noche
  - Trabajar sin supervisión o con maquinaria peligrosa
- El derecho de sindicación
- El derecho a ser clasificado correctamente como empleado

En la práctica, esto significa que en la Oficina del fiscal general de Massachusetts:

- Servimos a todos los trabajadores, independientemente de su estatus migratorio
- No preguntamos sobre el estatus migratorio de un trabajador
- No proporcionamos voluntariamente información personal de los trabajadores al Servicio de Inmigración y Control de Aduanas de los Estados Unidos (ICE)
- No toleramos represalias contra los trabajadores que presentan quejas ante la Oficina del fiscal general o hacen valer sus derechos legales.
- Ayudamos a los trabajadores elegibles cuyos derechos han sido violados a buscar protección contra la aplicación de la ley de inmigración apoyando las solicitudes de los trabajadores de discreción procesal y / o certificación de visa U o T.

*Los trabajadores que no tienen autorización federal de trabajo son particularmente susceptibles a prácticas de empleo explotadoras. La División de Trabajo Justo continuará tomando las medidas de cumplimiento apropiadas en nombre de todos los trabajadores en Massachusetts. Si tiene alguna pregunta o necesita más*

Para una discusión legal, consulte la página siguiente.

ayuda, puede comunicarse con la línea directa de la División de Trabajo Justo al (617) 727-3465 o visitar: [www.mass.gov/ago/fairlabor](http://www.mass.gov/ago/fairlabor).

### **Discusión legal**

**Todos los trabajadores tienen derecho a un salario por el trabajo realizado:** Una vez que "un empleado ha completado el trabajo, servicio o desempeño requerido de él", ha "ganado" su salario. *Awuah contra Coverall N. Am., Inc.*, 460 Mass. 484, 492 (2011). Después de que se hayan ganado los salarios, un empleado debe recibir el pago completo y oportuno. *Wiedmann c. El Grp., Inc. de Bradford*, 444 Mass. 698, 703 (2005); *Boston Police Patrolmen's Ass'n, Inc. v. Boston*, 435 Mass. 718, 720 (2002). El derecho a recibir el salario de trabajo es incondicional y no puede ser renunciado bajo ninguna circunstancia. *Newton v. Comm'r of the Dep't of Youth Serv.*, 62 Mass. App. Ct. 343, 346-47 (2004) (la Ley de salarios crea un derecho legal personal e independiente al salario); *Dobin contra CIOview Corp.*, 2003 WL 22454602, 5 (Mass. Super. Ct. 29 de octubre de 2003) (La Ley de Salarios "no establece ninguna circunstancia en la que tal renuncia sería legal").<sup>1</sup>

**El derecho a ser pagado se extiende independientemente del estatus migratorio:** El estatus migratorio no es un factor para determinar el derecho de un trabajador a recibir el salario ganado. *Jin-Ming Lin contra Chinatown Restaurant Corp.*, 771 F. Supp. 2d 185, 190 (D. Mass. 2011) (el estatus migratorio de los empleados es irrelevante para sus reclamos bajo la Ley Federal de Normas Laborales Justas ("FLSA") por salario mínimo no pagado y horas extras).<sup>2</sup> Véase también *Lamonica v. Safe Hurricane Shutters, Inc.*, 711 F.3d 1299, 1306-07 (11th Cir. 2013) (FLSA se aplica a los trabajadores indocumentados que buscan la recuperación de horas extras); *Jerusalem Café, LLC*, 721 F.3d 927, 933-35 (8th Cir. 2013) (FLSA se aplica a los trabajadores indocumentados porque "los empleadores que contratan ilegalmente extranjeros no autorizados deben cumplir con las leyes federales de empleo"); *Colón contra Major Perry Street Corp.*, 987 F. Supp. 2d 451, 459 (S.D.N.Y. 2013) (FLSA exige alivio, el lenguaje estatutario excluye la posibilidad de discreción judicial).

**El estatus migratorio de un trabajador no es relevante para los casos de salarios y horas: Debido a que el estado migratorio** no es relevante para determinar si un trabajador tiene derecho a salarios ganados, las preguntas relacionadas con el estado migratorio del trabajador se excluyen adecuadamente de los casos relacionados con reclamos de salarios y horas. *Lin*, 771 F. Supp. 2d en 190 (el tribunal prohibió el descubrimiento del estatus migratorio de los trabajadores porque es irrelevante para sus reclamos de salarios no pagados). De hecho, el estatus migratorio no tiene relación con la credibilidad de la víctima o testigo y "la víctima de un delito no necesita ser ciudadano o residente legal de los Estados Unidos para testificar en nuestros tribunales". *Commonwealth v. Buzzell*, 79 Mass. App. Ct. 460, 462-63 (2011) (se prohibió al acusado interrogar a las víctimas sobre su condición de inmigrantes indocumentados, como irrelevantes, o que supuestamente proporcionaron información falsa para obtener números de Seguro Social).

**Todos los trabajadores están protegidos de represalias por parte de sus empleadores por hacer valer sus derechos:** La ley de Massachusetts prohíbe a los empleadores despedir o penalizar de cualquier otra manera a los empleados que hacen valer sus derechos bajo las Leyes estatales de Salarios y Horas o participan en una investigación del fiscal general. G.L. c. 149, § 148A; G.L. c. 151, § 19(1) y (5).

**Algunos trabajadores pueden ser elegibles para un alivio adicional de inmigración:** La Ley de Protección contra las Víctimas del tráfico y la Violencia de 2000 creó dos tipos de visas para las que los trabajadores inmigrantes puedan ser elegibles. U<sup>3</sup>Visas proporciona estatus legal a las víctimas de ciertas actividades delictivas calificadas que han sufrido abuso físico o mental sustancial, y poseen información sobre ese delito, y que han sido, están siendo o es probable

---

<sup>1</sup>La ley limita significativamente las defensas de un empleador a un reclamo salarial. *Somers contra Converged Access, Inc.*, 454 Mass. 582, 592 (2009). En particular, G.L. c. 149, § 150, especifica que en el juicio "ninguna defensa por falta de pago requerida, excepto el embargo de dichos salarios por un proceso fiduciario o una asignación válida de los mismos o una compensación válida contra el mismo ... será válido." Cualquier retraso en el pago de salarios es una violación del estatuto, incluso si los salarios se pagan posteriormente. *Reuter c. Ciudad de Methuen*, 489 Mass. 465, 471 (2022).

<sup>2</sup>Al interpretar las leyes estatales de salarios y horas, los tribunales de Massachusetts regularmente buscan disposiciones análogas en la ley federal y sus regulaciones interpretativas como guía. Véase *Mullally v. Waste Mgmt. of Mass., Inc.*, 452 Misa 526, 532 (2008); *Goodrow contra Lane Bryant, Inc.*, 432 Misa 165, 170-73 (2000).

<sup>3</sup><https://www.dol.gov/agencies/whd/immigration/u-t-visa>

que sean útiles para la aplicación de la ley. Las ETV proporcionan estatuto jurídico a determinadas víctimas de<sup>4</sup> tráfico humano que ayudan a las autoridades encargadas de hacer cumplir la ley en la investigación o el enjuiciamiento de los delitos de tráfico humano. El Servicio de Ciudadanía e Inmigración de los Estados Unidos (USCIS) decide si concede una solicitud de visa U o T. El Departamento de Seguridad Nacional de los Estados Unidos (DHS, por sus siglas en inglés) también puede considerar una solicitud de acción diferida de un trabajador inmigrante. La Oficina del fiscal general puede redactar cartas de apoyo relacionadas con investigaciones en curso como parte de este proceso.<sup>5</sup> El DHS decide si concede estas solicitudes. Encontrar ayuda legal: <https://www.mass.gov/service-details/finding-legal-help>.

---

<sup>4</sup> Los delitos que califican para una visa U incluyen servidumbre involuntaria, tráfico de peonaje, obstrucción de la justicia, manipulación de testigos, extorsión, fraude en la contratación de mano de obra extranjera, trabajo forzado.

<sup>5</sup> <https://www.dhs.gov/enforcement-labor-and-employment-laws>