

Copa Mundial de la FIFA Boston 2026

Contratistas y Proveedores:

Cumplimiento de las leyes de Massachusetts en materia de salarios y horarios laborales



La Fiscal General de Massachusetts, Andrea Hoy Campbell, da la bienvenida a la Copa Mundial de la FIFA a nuestro estado. Como negocio o individual que contrate a trabajadores en nuestro estado, debe conocer cierta información para garantizar el cumplimiento de nuestra legislación. La falta de cumplimiento de estas leyes podría dar lugar a multas civiles considerables o enjuiciamiento pena.

A continuación, se resumen algunas leyes que se aplican a quienes emplean trabajadores en Massachusetts.¹ Esta no es una lista completa. Para más información, consulte en www.mass.gov/ago/multi.

Las leyes que se describen a continuación se aplican a todos los trabajadores, independientemente de su situación migratoria.

CLASIFICACIÓN DE LOS TRABAJADORES: Se presume que todos los trabajadores de Massachusetts son empleados. Para ser considerado un contratista independiente, el individuo debe estar libre de control y dirección, realizar un servicio fuera del curso habitual de los negocios del empleador y dedicarse a un oficio, ocupación, profesión o negocio establecido de forma independiente y de la misma naturaleza que el servicio prestado. Véase Leyes Generales de Massachusetts (*Massachusetts General Laws*, M.G.L.) c. 149, § 148B.

SALARIO MÍNIMO: El salario mínimo en Massachusetts es de \$15 por hora. Véase M.G.L. c. 151, § 1 y 454 Código de Reglamentos de Massachusetts (*Code of Massachusetts Regulations*, CMR) 27.02.

HORAS EXTRAS: Con pocas excepciones, a los trabajadores tienen que recibir pago de tiempo extra (1,5 veces su tarifa normal) por más de 40 horas a la semana. Véase M.G.L. c. 151, § 1A y § 1B; 454 CMR 27.03(3).

TRABAJADORES TEMPORALES: Los trabajadores contratados a través de agencias de empleo temporal están protegidos por estas leyes y cuentan con protecciones adicionales a través de sus empleadores. Véase M.G.L. c. 149, § 159C y 454 CMR 24.00

TRABAJO FORZOSO / TRÁFICO LABORAL: Los empleadores no pueden tomar ni destruir los documentos o pertenencias de sus empleados, incluidos pasaportes y registros de inmigración, ni obligar a nadie a aceptar o continuar un empleo mediante amenazas, daños o restricción. Esto es un delito en Massachusetts. Quien obligue a otra persona a trabajar de esta manera, o se beneficie de dicho trabajo, podría enfrentar penas de prisión y multas. Los negocios que cometan tráfico laboral pueden ser multadas con hasta un millón de dólares. Véase M.G.L. c. 265, § 49 y § 51.

TRABAJO INFANTIL (trabajadores menores de edad): Las leyes sobre trabajo infantil limitan las horas que pueden trabajar los menores de 18 años y el tipo de trabajos que pueden realizar. Los empleadores deben tener Permisos de Empleo Juvenil (*Youth Employment Permits*) (permisos de trabajo) registrados para todos los trabajadores menores de 18 años. En Massachusetts, los menores de 14 años no pueden trabajar, salvo en casos muy limitados. Véase www.mass.gov/ago/youthemployment Véase M.G.L. c. 149, §§ 56-105.

¹ La competencia de la Fiscalía General para emitir dictámenes jurídicos formales se limita únicamente exclusivamente a los funcionarios estatales, los fiscales de distrito y las cámaras y comisiones de la Asamblea Legislativa. G.L. c. 12, §§ 3, 6 y 9. Por consiguiente, la información aquí contenida no debe interpretarse como un dictamen legal del Fiscal General y se proporciona únicamente con fines informativos



PROPINAS: La tarifa por servicio en Massachusetts es de \$6.75 por hora. La suma de las propinas promedio por hora, más la tarifa de servicio por hora pagada al trabajador, debe alcanzar al menos el salario mínimo de \$15 por hora por turno. Los empleadores, propietarios y empleados con responsabilidades gerenciales no pueden participar en el reparto de propinas. El reparto de propinas solo está permitido para meseros, camareros y otros empleados de servicio. Véase M.G.L. c. 149 § 152A y M.G.L. c. 151, § 7 y 454 CMR 27.03(2).

PAGO PUNTUAL: Se le debe pagar a un empleado por todas las horas dedicadas a labores de trabajo, todo el tiempo que deba permanecer en el lugar de trabajo y las tareas realizadas antes o después del horario habitual para terminar el trabajo. Todos los descansos y periodos de reposo durante el servicio deben ser pagados, a menos que el empleado pueda salir del lugar o local del empleador y esté totalmente libre de responsabilidades laborales.

Si se despide a un empleado, el empleador tiene que pagarle todos los salarios adeudados en la fecha de despido. Los empleadores tienen que mantener registros de los sueldos pagados y las horas trabajadas, y dar comprobantes de pago a los empleados junto con sus sueldos. Véase M.G.L. c. 149, § 148; 454 CMR 27.02.

DESCANSO PARA COMER: No se podrá exigir a los trabajadores que trabajen más de seis horas sin un descanso de al menos 30 minutos. Durante su descanso, los trabajadores tienen la libertad de salir del lugar o local del empleador y estar totalmente libre de responsabilidades laborales. Véase M.G.L. c. 149, §§ 100 y 101.

RECIBOS DE PAGO: Todo empleado debe recibir un recibo, sin costo alguno, con su pago que especifique el nombre del empleador y del empleado, la fecha de pago (mes, día y año), el número de horas trabajadas durante el período de pago, la tarifa por hora y todas las deducciones o aumentos realizados durante el período de pago. Véase M.G.L. c. 149, § 148.

REGISTROS DE NÓMINA: Los registros de nómina deben incluir el nombre, la dirección, el puesto/ocupación, el monto pagado por cada período de pago y las horas trabajadas (diarias y semanales) del empleado. Los empleadores deben conservar los registros de nómina durante 3 años. Los empleados tienen derecho a consultar sus registros de nómina en un tiempo y lugares razonables. Véase M.G.L. c. 151, § 15.

PAGO DE DECLARACIÓN: La mayoría de los trabajadores tienen derecho a un pago de 3 horas, como mínimo al salario mínimo, si su jornada prevista es de 3 o más horas, se reportan puntualmente y no se les proporcionan las horas de trabajo acordadas. Véase 454 CMR 27.04(1).

REPRESALIAS: Los empleadores no pueden tomar represalias contra los trabajadores que intenten ejercer sus derechos conforme a la ley de Massachusetts. Las represalias incluyen la terminación del empleo, contactar a las autoridades de inmigración o castigar o amenazar de cualquier otra manera a un empleado. La represalia es un delito penal o civil distinto, sumado a cualquier otra violación de las normas salariales y horarias que pueda ocurrir. Véase M.G.L. c. 151, § 19 y M.G.L. c. 149, § 148A.

LOS EMPLEADOS TIENEN DERECHO A DEMANDAR: Los trabajadores tienen derecho a demandar a su empleador por la mayoría de las violaciones de las leyes de salarios y horas. Los trabajadores pueden demandar como individuos o pueden demandar a su empleador como un grupo si tienen quejas similares. *Los trabajadores que ganen su caso recibirán pago atrasado, daños triplicados, honorarios de abogados y costos judiciales.* Véase M.G.L. c. 149, § 150; M.G.L. c. 151, § 1B and § 20.

La División de Trabajo Justo de la Fiscalía General (*Attorney General's Fair Labor Division*) se encarga de velar por el cumplimiento de las leyes estatales sobre salarios y horas de trabajo. Si tiene preguntas sobre estas leyes, llame a la Línea Directa de Trabajo Justo al (617) 727-3465, de lunes a viernes de 10:00 a. m. a 4:00 p. m.

