

ESTA LEY PROTEGE A LOS TRABAJADORES DE APLICACIONES AMPARADOS SIN IMPORTAR SU CONDICIÓN MIGRATORIA.

LAS EMPRESAS DE RED AMPARADOS DEBEN CUMPLIR ESTA LEY. LAS REPRESALIAS SON ILEGALES. VIGENTE DESDE EL 1 DE ENERO DE 2025.



**Seattle Office of
Labor Standards**

Ordenanza de derechos de desactivación para trabajadores de aplicaciones (ABWDR, App-Based Worker Deactivation Rights)

SMC 8.40: notificación de derechos

Vigente desde el 1 de enero de 2025

USTED TENDRÁ COBERTURA EN LOS SIGUIENTES CASOS:

- Si al menos un 25 % de sus ofertas completadas u ofertas canceladas con causa dentro de los 180 días previos a la desactivación tuvieron que ver con llevar a cabo servicios en Seattle en nombre de alguna empresa de red amparada; ●
- Si su desactivación se relacionó con algún incidente o incidentes que hayan ocurrido mientras llevaba a cabo servicios en Seattle en nombre de alguna empresa de red amparada.

No todos los trabajadores que hagan uso de plataformas de aplicaciones para trabajar están amparados por esta ley.

Para obtener más información, escanee aquí:



<https://www.seattle.gov/laborstandards/ordinances/app-based-worker-ordinances/app-based-worker-deactivation-rights-ordinance>

Las ordenanzas de Seattle para trabajadores que usan aplicaciones **no cubren** a los conductores de empresas de red de transporte (viajes compartidos).

COMO TRABAJADOR DE APLICACIONES CUBIERTO, TIENE DERECHO A ACCEDER A LO SIGUIENTE:

- Notificaciones regulares sobre una política de desactivación en las que se indiquen las acciones que podrían llevar a una desactivación y el procedimiento para impugnar la misma.
 - La política de desactivación debe estar relacionada, dentro de los límites razonables, con las operaciones seguras y eficientes de la empresa.
- La impugnación de la desactivación a través del procedimiento interno de la empresa diseñado para la impugnación de desactivaciones, sin importar en dónde haya ocurrido el incidente que originó la desactivación.
- Una notificación con 14 días de anticipación previo a la desactivación, excepto en el caso de una falta grave o que lo requiera la ley, en cuyo caso las empresas pueden desactivarle de inmediato.
 - La notificación debe incluir los motivos de la desactivación, incluidos los incidentes específicos que infringieron la política de la empresa, y proporcionar todos los datos que la empresa de red tomó en cuenta para respaldar su decisión de desactivarle.

EMPRESAS DE RED:

- No pueden someterle a una desactivación “injustificada”, incluidas aquellas que acarreen intenciones o resultados de origen discriminatorio.
- Deben investigar las acusaciones hacia usted por infringir las políticas de la empresa antes de desactivarle y también deben demostrar, con pruebas contundentes, que usted infringió dichas políticas.
- Deben aplicar las normas, políticas y sanciones correspondientes a la desactivación de forma consistente.
- Solo pueden desactivarle si su caso se relaciona con la infracción dentro de una medida razonable y deben tener en cuenta las circunstancias de su trabajo.

- Tienen la facultad de desactivarle de inmediato dentro del cumplimiento de las leyes y normas, o a causa de una falta grave.
- Tienen la obligación de crear un sistema para ayudarle a conocer si tiene cobertura o no conforme a esta ordenanza.
- Deben enviarle una notificación que contenga estos derechos en inglés y en aquel idioma que se considere que es su lengua materna a través de una aplicación de teléfono, un correo electrónico o un sitio web.

CONOZCA SUS DERECHOS

SE PROHÍBEN LAS REPRESALIAS

Tiene derecho a la protección contra represalias (medidas perjudiciales) hacia su persona resultantes del ejercicio de los derechos antes mencionados.

DERECHO A PRESENTAR RECLAMOS

Tiene derecho a presentar reclamos ante la Oficina de Normas Laborales (OLS, por su sigla en inglés) o a iniciar una demanda luego de haber impugnado su desactivación a través de los procedimientos internos de la empresa.

Antes del 1 de junio de 2027, la OLS tendrá una autoridad limitada para hacer cumplir algunos de los derechos de esta ley.

Para obtener más detalles, escanee aquí:



<https://www.seattle.gov/laborstandards/ordinances/app-based-worker-ordinances/app-based-worker-deactivation-rights-ordinance>

Los trabajadores pueden acudir a otros recursos para los casos de aquellos derechos que la OLS aún no puede garantizar.

PÓNGASE EN CONTACTO CON LA OLS

EMPRESAS DE RED

Obtenga asistencia técnica
o reciba capacitación.

TRABAJADORES DE APLICACIONES

Presente un reclamo ante la OLS o
inicie una demanda ante un tribunal.

206-256-5297

www.seattle.gov/laborstandards



Seattle Office of Labor Standards

810 THIRD AVE, SUITE 375

SEATTLE, WA 98104

HORARIO: DE 8:00 A. M. A 4:00 P. M.
(DE LUNES A VIERNES)

LABORSTANDARDS@SEATTLE.GOV

La misión de la Oficina de Normas Laborales (Office of Labor Standards) es promover las leyes laborales mediante la formación de relaciones sensatas con la comunidad y los negocios, la aplicación estratégica de la ley y el desarrollo de políticas innovadoras, con un compromiso con la justicia racial y social.

La Oficina de Normas Laborales brinda servicios de traducción e interpretación de idiomas, así como adaptaciones para personas con discapacidades.