

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  
2025: 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>

# 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](http://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](mailto: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.