

Guía de derechos en caso de desactivación para trabajadores de aplicaciones

Noviembre de 2025



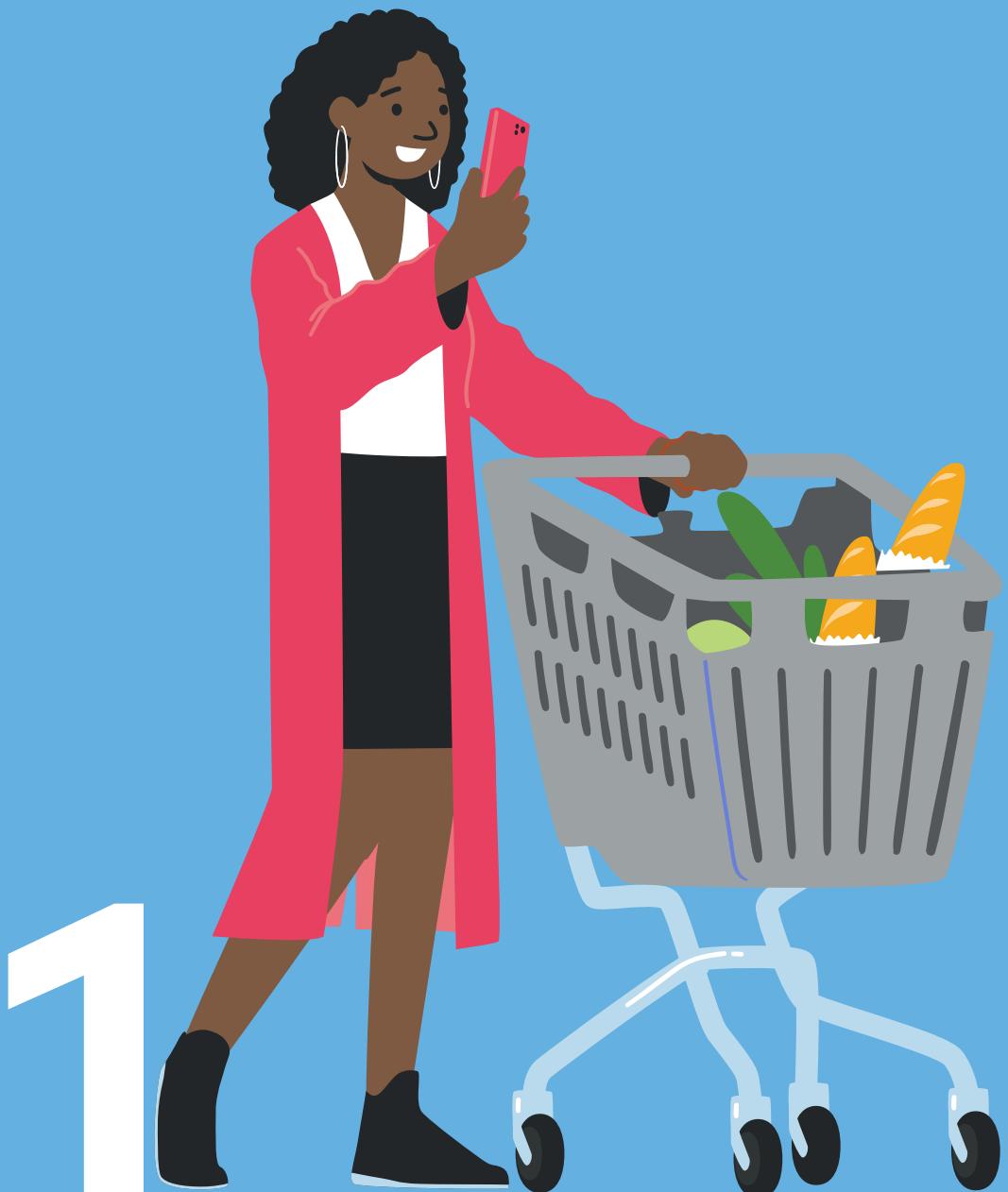
ÍNDICE



Índice

1	Introducción a la Ordenanza de Derechos en caso de Desactivación de Trabajadores de Aplicaciones de la ciudad de Seattle y uso de esta guía	4
	¿Qué es la desactivación?	8
	¿Quién está amparado por la ley?	8
	Conozca sus derechos	10
	Nota sobre cuándo intervendrá la OLS	15
2	Primeros pasos	16
	Cómo protegerse en el trabajo basado en aplicaciones	17
	CONSEJOS PARA LLEVAR UN REGISTRO	18
	CÓMO LEER LA INFORMACIÓN	20
	Investigaciones	23
	Proceso de desactivación e impugnación/apelación	24
3	¿Qué puedo hacer si me han desactivado?	28
	Ejemplos de impugnaciones/apelaciones	32
	¿Qué sucede si la empresa no sigue el procedimiento de notificación/apelación?	34
	Ley de prescripción	35
	Presentar una queja ante la OLS	36
4	Superposición con las protecciones para contratistas independientes y otras leyes	38
5	Una nota sobre el tribunal de demandas de menor cuantía	42
6	Recursos	44
7	Agradecimientos	50
8	Apéndice	52

INTRODUCCIÓN A LA ORDENANZA DE DERECHOS EN CASO DE DESACTIVACIÓN DE TRABAJADORES DE APLICACIONES Y USO DE ESTA GUÍA



Introducción a la Ordenanza de Derechos en caso de Desactivación de Trabajadores de Aplicaciones y uso de esta guía

El trabajo basado en aplicaciones (a veces conocido como trabajo por encargo mediante plataformas digitales) es una fuente creciente de ingresos para los trabajadores. No obstante, las dificultades que enfrentan con las empresas quienes trabajan mediante aplicaciones son diferentes a las de los empleados que trabajan de forma presencial. Es posible que sea bloqueado y no pueda usar una aplicación para generar ingresos sin que la aplicación se lo notifique. Es posible que la aplicación no indique el motivo de la desactivación. Debido a la discriminación o las verificaciones de antecedentes incorrectas, la empresa podría desactivarlo sin que tenga la posibilidad de abordar lo que sucedió. El Ayuntamiento de Seattle (Seattle City Council) aprobó la Ordenanza de Derechos en caso de Desactivación de Trabajadores de Aplicaciones (ABWDR, App-Based Worker Deactivation Rights Ordinance) con el fin de abordar algunos de estos problemas.

La App-Based Worker Deactivation Rights Ordinance (Ley de desactivación [Deactivation Law]) entró en vigencia el 1 de enero de 2025. La Oficina de Normas Laborales de Seattle (OLS, Office of Labor Standards) se encarga de hacer cumplir esta ley. Esta guía proporciona una breve descripción general de a quiénes se aplica la Deactivation Law y qué deben hacer las empresas para cumplirla. Visite www.seattle.gov/laborstandards para obtener más información sobre la Deactivation Law y otras leyes laborales de Seattle.

La OLS creó esta guía para que los trabajadores de aplicaciones puedan consultar si es posible apelar una desactivación según la Deactivation Law y cómo hacerlo. Esta guía incluye información sobre el proceso de quejas y los recursos disponibles para los trabajadores de aplicaciones. La OLS no ofrece asesoramiento legal.

Antes de profundizar en la desactivación, existen otras dos leyes que protegen a los trabajadores de aplicaciones en Seattle que conviene conocer. Esta guía no las abordará extensamente, pero a continuación presentamos información básica:

Pago mínimo para trabajadores de aplicaciones

- Las empresas deben pagar un monto mínimo por oferta, en función del kilometraje y el tiempo necesarios para completarla, **MÁS** todas las propinas de los clientes.
- Las empresas deben proporcionar a los trabajadores información sobre las ofertas por adelantado, incluidos aspectos como el contenido de una orden de entrega.
- Las empresas deben entregar a los trabajadores recibos y comprobantes de pago.
- Los trabajadores pueden limitar sus horas de trabajo o rechazar ofertas sin ser sancionados.
- Los trabajadores pueden cancelar ofertas con justa causa y aun así recibir el pago.

Tiempo pagado por enfermedad o seguridad para trabajadores de aplicaciones

- En Seattle, los trabajadores tienen derecho a un día de tiempo pagado por enfermedad y seguridad por cada 30 días de trabajo.
 - Cualquier día con una recogida, entrega u otra parada relacionada con el trabajo cuenta como un día “trabajado en Seattle”.
- Los trabajadores pueden usar este tiempo libre remunerado en las siguientes situaciones:
 - Para cuidar de sí mismos o de un familiar por un problema de salud física o mental, incluidas citas médicas.
 - Para cuidar de sí mismos, de un familiar o de un miembro del hogar por motivos relacionados con violencia doméstica, agresión sexual o acoso.
 - Cuando la escuela o el centro de cuidado de un familiar está cerrado.
 - Si la empresa reduce, suspende o interrumpe sus operaciones por motivos relacionados con la salud o la seguridad.
- Los trabajadores pueden ausentarse un día (24 horas) a la vez.
- En los días que se ausentan, los trabajadores reciben su “tasa de compensación diaria promedio” = salario total de los 12 meses de trabajo anteriores dividido por el total de días trabajados. Este cálculo no incluye propinas.
- Al menos una vez al mes, las empresas deben informar a los trabajadores cuánto tiempo pagado por enfermedad y seguridad tienen y cuánto han utilizado.

Las leyes mencionadas no abarcan tantas aplicaciones como la Deactivation Law. En la mayoría de los casos, no abarcan las aplicaciones denominadas “Empresas de red de mercado”. ¿Cuál es la diferencia entre una “Empresa de red de mercado” y una “Empresa de red” habitual?



Empresas de red	Empresas de red de mercado
La empresa establece el importe del pago	El trabajador establece el importe del pago
La empresa asigna una oferta a un trabajador antes de que el trabajador y el cliente puedan comunicarse	Los clientes pueden elegir al trabajador con el que desean trabajar y el trabajador puede hablar con ellos antes de aceptar el trabajo
La empresa registra el tiempo que tarda el trabajador en completar una oferta o la ruta/distancia que recorre	La empresa no registra el tiempo que el trabajador dedica a una oferta ni la distancia o los lugares a los que conduce
Generalmente, presenta ofertas "a petición" (es decir, se inician inmediatamente después de que el trabajador las acepta)	Generalmente, presenta ofertas preprogramadas (ofertas presentadas al menos dos horas antes del inicio del trabajo)
La mayoría de las ofertas son entregas	La mayoría de las ofertas NO son para entregas ni "a petición" (es decir, se inician inmediatamente después de que el trabajador las acepta)

Entonces, las aplicaciones que no están amparadas por la Ley de pago mínimo para trabajadores de aplicaciones (App-Based Worker Minimum Payment Law) o la Ley de tiempo pagado por enfermedad y seguridad para trabajadores de aplicaciones (App-Based Worker Paid Sick & Safe Time Law) funcionan más como mercados. Sin embargo, la Deactivation Law es más amplia. Esta ley ampara a las empresas de red de mercado y a los demás tipos de aplicaciones (empresas de red). Dado que la Deactivation Law ampara todos estos tipos de empresas, se refiere a ellas simplemente como "Empresas de red". Por lo tanto, cuando lea las secciones de esta guía sobre la Deactivation Law que mencionen algo como "Las empresas de red deben enviarle una notificación antes de desactivarlo", tenga en cuenta que también se refiere a las empresas de red de mercado.

¿Qué es la desactivación?

La desactivación ocurre cuando una empresa:

- Bloquea su acceso a la aplicación móvil o a la plataforma en línea en la que consigue trabajo.
- Cambia su estado en la aplicación de “Puedo aceptar ofertas” a “No puedo aceptar ofertas”.
- Restringe su acceso a la aplicación de otra manera.



La desactivación no incluye el hecho de que la aplicación no esté disponible para usted durante menos de 48 horas si no está relacionada con su comportamiento o acciones. La empresa tiene la obligación de informarle el motivo de la suspensión temporal, la duración de la misma y una descripción de las cuentas suspendidas. Además, recibir menos ofertas no siempre se considera una desactivación. Solo se considera una desactivación si está relacionada con su comportamiento o acciones. A veces, las empresas envían menos ofertas porque hay menos ofertas en la zona. Pero si empieza a enviar menos ofertas porque, por ejemplo, usted ha rechazado varias seguidas, esto podría considerarse una desactivación.

Motivos por los que una aplicación puede quedar temporalmente inutilizable pueden ser:

- Interrupciones en la tecnología, el software o la red.
- Problemas de acceso a la cuenta o de seguridad.
- Mantenimiento que la empresa debe realizar a la aplicación.
- Condiciones meteorológicas que ponen en peligro su seguridad.

¿Quién está amparado por la Deactivation Law?

¿Qué empresas de aplicaciones están amparadas?

- La Deactivation Law hace referencia a las empresas de aplicaciones que se consideran “Empresas de red”.
- Una “Empresa de red” se refiere a una empresa que:
 - Utiliza aplicaciones o plataformas en línea para conectar a los clientes con trabajadores de aplicaciones.
 - Tiene más de 250 trabajadores de aplicaciones que utilizan su plataforma para trabajar en todo el mundo.

Ejemplos de trabajos basados en aplicaciones que probablemente estén amparados:

- Entrega de comida a domicilio
- Otros tipos de entrega
- Compra de alimentos
- Paseo de perros
- Cuidado de niños
- Lavandería
- Limpieza
- Trabajo presencial por turnos
- Reparaciones del hogar
- Tareas variadas

¿Qué tipos de empresas de aplicaciones no están incluidas?

- Aplicaciones de planificación
- Aplicaciones de procesamiento de pagos
- Aplicaciones de publicidad
- Plataformas de mensajería
- Plataformas exclusivamente digitales
- Empresas de red de transporte (ERT) (a veces denominado "transporte compartido")
 - El estado tiene sus propias leyes sobre las ERT, que puede consultar aquí: <https://lni.wa.gov/workers-rights/industry-specific-requirements/transportation-network-company-drivers-rights/>
- Taxis

Las empresas de red (aquellas que no le permiten establecer sus propias tarifas) deben ofrecerle una forma de saber si está amparado. La ley lo llama un "sistema accesible", que puede usar para consultar si el 25 % de sus ofertas en ese período incluyeron trabajos dentro de los límites oficiales de Seattle. Algunas direcciones pueden decir "Seattle", pero aun así no estar dentro de los límites oficiales de la ciudad, así que es bueno verificarlo.

Puede consultar un mapa de los límites oficiales de Seattle aquí:

Sistema de Información Geográfica (GIS, Geographic Information System) del Departamento de Construcción e Inspecciones de Seattle (Seattle Department of Construction & Inspections).



También puede usar este mapa para buscar direcciones y comprobar si están dentro de los límites de la ciudad.

Las empresas de red de mercado no tienen la obligación de crear un sistema accesible, pero sí deben informarle si está amparado por la ley si lo solicita. Si solicita esta información a una empresa de red de mercado, debería

recibir una respuesta por correo electrónico. Si el correo electrónico está en inglés y necesita traducirlo a su lengua materna, puede solicitarlo. Todos los tipos de empresa deben informarle si está amparado, pero la forma en que deben hacerlo es diferente.

Dado que es necesario trabajar en una aplicación en Seattle para estar amparado por esta ley, los trabajadores que soliciten cuentas en empresas y cuyas solicitudes sean rechazadas no estarán amparados. Rechazar una solicitud antes de realizar algún trabajo en la aplicación no se considera una desactivación.

Conozca sus derechos

Según la Deactivation Law, los trabajadores de aplicaciones tienen derecho a lo siguiente:

- Recibir una política de la empresa que indique las acciones que podrían llevar a la desactivación y el proceso para impugnarla.
 - La política debe estar “razonablemente relacionada con la seguridad y eficiencia de las operaciones de la empresa”.
- Recibir una notificación por escrito con 14 días de anticipación a la desactivación (excepto en casos de “mala conducta flagrante” o cuando la empresa esté obligada a desactivarlo debido a otra ley).
- La notificación debe informarle lo siguiente:
 - Los motivos de la desactivación, incluidos los incidentes específicos que infringieron la política de la empresa.
 - Cuándo será desactivado.
 - Durante cuánto tiempo estará desactivado.
- Recibir todos los registros que la empresa revisó para tomar la decisión de desactivarlo.
- Apelar la desactivación.
- Presentar una queja ante la Oficina de Normas Laborales si las empresas infringen la Deactivation Law.



¿QUÉ ES UNA MALA CONDUCTA FLAGRANTE?

Cuando una empresa de red recibe información de que usted podría haber cometido una “mala conducta flagrante”, puede desactivarlo de inmediato. Aun así, la empresa debe notificarle la desactivación y permitirle apelarla. Pero, ¿qué es una mala conducta flagrante?

Una mala conducta flagrante es una acción o comportamiento que

1. Pone en peligro la seguridad física de un cliente, de otra persona, de un animal o de la empresa
2. Causa intencionalmente un daño económico a un cliente, a otra persona o a la empresa
3. Es amenazante, acosador o abusivo con un cliente, otra persona o la empresa

Incluso los actos de mala conducta flagrante que se presentan fuera del ámbito de trabajo, la empresa de red puede tenerlos en cuenta. La empresa puede usar esa información para desactivarlo *si está lo suficientemente relacionada con el trabajo que realiza para la empresa.*

¿Cuáles son algunos ejemplos de situaciones que una empresa podría considerar como mala conducta flagrante? Si una entrega tarda más tiempo del que la empresa estima o la ruta que utiliza es más larga o está fuera del camino, la empresa podría afirmar que se trata de un “fraude”.

Si la empresa tiene problemas para confirmar su identidad (por ejemplo, a través de una selfie que no pasó la verificación), podría decir que se trata de un problema de seguridad.

Si lo desactivan de inmediato sin notificarle con 14 días de anticipación, se debe a una mala conducta flagrante. La OLS ha constatado que la mayoría de las desactivaciones de las que tiene conocimiento se deben a una mala conducta flagrante. Las empresas pueden afirmar que usted incurrió en una mala conducta flagrante y desactivarlo de inmediato, incluso si en realidad no hizo nada malo. Si una empresa lo desactiva por una mala conducta flagrante, la solución es impugnar la desactivación.

Según la Deactivation Law, las empresas de red:

- Solo pueden desactivarlo cuando esté razonablemente relacionado con una infracción de la política de la empresa.
 - La empresa debe tener en cuenta todas las circunstancias (por ejemplo, el motivo por el que actuó de cierta manera o factores positivos como su larga trayectoria laboral o sus altas calificaciones en la aplicación).
- No pueden desactivarlo por una razón “injustificada”, incluidas, entre otras, las siguientes:
 - Su disponibilidad para trabajar (la cantidad de tiempo que está dispuesto a aceptar ofertas, las horas del día en las que está disponible).
 - La cantidad de horas que trabaja.
 - Su aceptación o rechazo de cualquier oferta, tipos de ofertas, número de ofertas o porcentaje de ofertas.
 - Cancela una oferta con justa causa.
 - Se comunica con la empresa de red.
 - Su calificación promedio como cliente (cuando esa sea la única razón).
 - Habla sobre su salario o sus condiciones laborales.
 - Hace valer sus derechos legales ante un tribunal o una agencia gubernamental.
 - Los resultados de una verificación de antecedentes, un informe del consumidor, un historial de conducción o un registro de infracciones de tránsito (excepto cuando lo exija otra ley o por “mala conducta flagrante”).
 - Discriminación.

“CON JUSTA CAUSA” SIGNIFICA QUE USTED CANCELÓ UNA OFERTA PORQUE:

- La información que la empresa le proporcionó sobre la oferta con anticipación era incorrecta en gran medida o de forma importante.
- No puede completar la oferta porque el cliente no respondió o no estaba en el lugar de trabajo, necesitaba que respondiera o estuviera presente para realizar el trabajo e intentó comunicarse con él a través de los canales que ofrece la empresa.
- No puede completar la oferta en el tiempo previsto debido a algún obstáculo inesperado.
- Sufre acoso sexual o discriminación cuando intenta completar la oferta y presenta una queja de buena fe a la empresa.

- Deben investigar las acusaciones de que usted infringió la política de la empresa de forma justa y objetiva.
 - La empresa debe darle la oportunidad de participar en la investigación, incluida la posibilidad de proporcionarle más información relacionada con la desactivación.
 - *Si puede participar en la investigación, pero decide no hacerlo, la empresa puede finalizarla basándose en la información que ya posee.*
- Deben demostrar que, muy probablemente, usted infringió la política.
- Deben aplicar las normas, políticas y sanciones relacionadas con la desactivación de manera consistente (de forma similar para todos los trabajadores).
- Pueden desactivarlo de inmediato para cumplir con leyes o regulaciones, o debido a una mala conducta flagrante.
 - En este caso, la investigación puede llevarse a cabo después de su desactivación.
 - Una investigación posterior a su desactivación no puede durar más de 14 días.
 - Se permiten retrasos por “circunstancias extraordinarias”. Si se produce un retraso, la empresa debe:
 - Informarle por escrito
 - Explicar el motivo
 - Informarle cuándo cree que finalizará la investigación

¿QUÉ OTRA LEY OBLIGARÍA A UNA EMPRESA A DESACTIVARLO?

- Si no tiene licencia de conducir o su licencia está suspendida y necesita conducir para trabajar.
- Debido a una orden judicial que le impide conducir o realizar este tipo de trabajo.
- Si necesita un permiso y no lo tiene (por ejemplo, podría necesitar un permiso de manipulación de alimentos o una licencia de masajista).
- ¡Estos son solo ejemplos! Podrían existir otros tipos de leyes u órdenes que obliguen a una empresa a desactivarlo.

- Están obligadas a crear un sistema que le permita saber si está amparado por la Deactivation Law. (Las empresas de red de mercado no están obligadas a hacerlo).
- Deben proporcionarle la notificación de derechos en caso de desactivación en inglés y en su lengua materna (si la empresa sabe que habla otro idioma) a través de la aplicación, el correo electrónico o un portal web.
- Deben proporcionarle información sobre cómo puede apelar la desactivación.

Las represalias son ilegales.

Las empresas de red no pueden tomar medidas adversas (negativas) en su contra por ejercer sus derechos protegidos por la Deactivation Law.

Algunos ejemplos de represalias son:

- Negar o limitar su acceso al trabajo, de forma temporal o permanente;
- Ofrecer un trabajo menos atractivo;
- Decirle a otras empresas que no trabajen con usted;
- Amenazarlo en función de su condición migratoria o país de origen; o
- Tomar cualquier otra medida que pueda disuadir a una persona razonable de ejercer sus derechos.

Algunas de las acciones protegidas por la Deactivation Law son, entre otras:

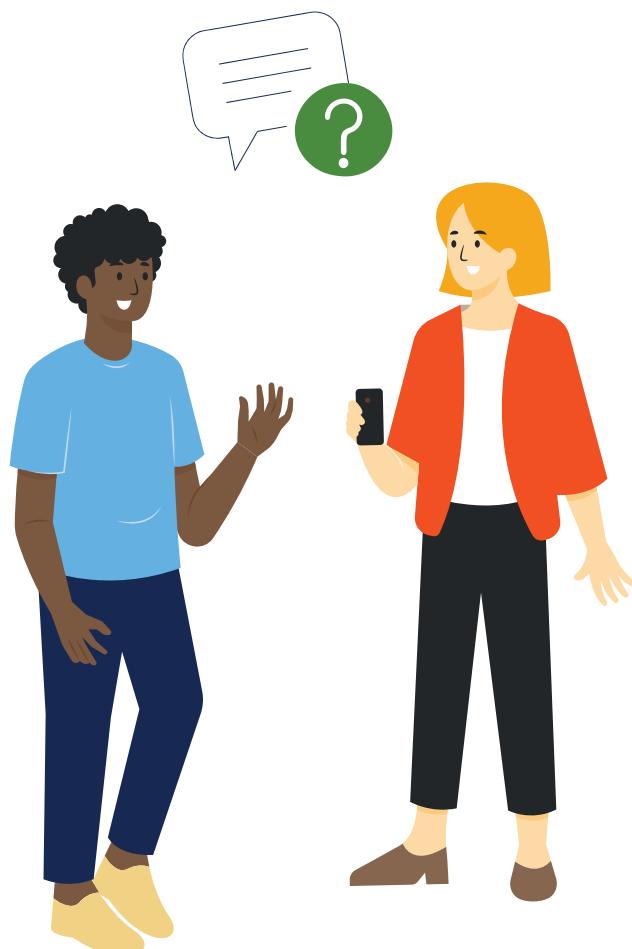
- Formular preguntas sobre los derechos protegidos por la Deactivation Law de Seattle;
- Informar a otras personas sobre sus derechos de conformidad con la Deactivation Law;
- Informar a la empresa de red, a un asesor legal, a un sindicato u organización similar, o a cualquier otra persona, sobre una presunta infracción de la Deactivation Law;
- Presentar una queja sobre una presunta infracción de la Deactivation Law;
- Participar en una investigación sobre una presunta infracción de la Deactivation Law; y
- Oponerse a cualquier política, práctica o acto que sea ilegal según la Deactivation Law.

Si se vulneran sus derechos, la Deactivation Law le otorga varias facultades:

- Puede presentar una queja sobre una empresa de red ante la Oficina de Normas Laborales de Seattle. La OLS puede intentar resolver el conflicto.
- Tiene derecho a presentar una demanda ante el tribunal si se ve perjudicado por una infracción de la Deactivation Law o si sufre represalias. Muchas empresas de red cuentan con una “cláusula de arbitraje” o “acuerdo de arbitraje” en sus condiciones de uso, que usted acepta cuando comienza a usar la aplicación. Los acuerdos de arbitraje generalmente implican que debe pasar por otro proceso antes de poder acudir a los tribunales. Consulte las Secciones 5 y 6 para obtener más información sobre los tribunales y los recursos que podrían ayudarle.

Nota sobre cuándo puede intervenir la OLS.

La Deactivation Law limita lo que la OLS puede investigar antes del 1 de junio de 2027. Hasta entonces, la OLS puede investigar si la empresa utilizó el proceso correcto para la desactivación y si tomó represalias en su contra. La OLS no podrá investigar si la empresa lo desactivó por un motivo aceptable hasta el 1 de junio de 2027. Consulte la Sección 3 para obtener más información.



PRIMEROS PASOS



2

Primeros pasos

Cómo protegerse en el trabajo basado en aplicaciones

Como trabajador de aplicaciones, puede tomar medidas para entender cómo y por qué podrían desactivarlo y prepararse para apelar si lo hacen. Llevar registros escritos puede ayudarle a protegerse si usted y la empresa de red no están de acuerdo en algo. Mantener registros también puede ayudarle a entender por qué una empresa podría intentar desactivarlo para que pueda evitarlo.

Para ayudarle con esto, la Deactivation Law establece que la empresa debe enviarle su política de desactivación. Esta política debe explicar qué acciones podrían causar la desactivación para que pueda evitarlas y no infringir la política. La empresa debe poner esta política a su disposición en inglés y en su lengua materna (si sabe que habla o lee otro idioma).

Aunque lo desactiven, la empresa de red debe darle acceso a la política durante al menos 3 años después.

Las empresas de red también deben crear un “archivo de cumplimiento” cuando lo desactivan. Las empresas deben conservar estos registros durante 3 años después de la desactivación para que usted y cualquier posible investigador futuro puedan saber qué sucedió.

El archivo de cumplimiento debe incluir lo siguiente:

- ✓ La notificación de desactivación que recibió, incluido cuándo y cómo se la entregaron.
- ✓ La política de desactivación de la empresa vigente el día de su desactivación, incluido cuándo y cómo se la enviaron originalmente.
- ✓ Información sobre su lengua materna (por ejemplo, cualquier mensaje que les haya enviado indicando que habla principalmente español).
- ✓ La fecha en que la empresa finalizó la investigación sobre el motivo de su desactivación.
- ✓ Si la desactivación implicó una mala conducta flagrante y, de ser así, en qué consistió.
- ✓ Si la investigación se retrasó por “circunstancias extraordinarias” y cuáles fueron esas circunstancias.

- ✓ El número de ofertas que completó en los 180 días anteriores a la notificación de desactivación.
- ✓ El número de ofertas que completó que implicaban trabajar en Seattle durante esos 180 días.
- ✓ El número de ofertas que canceló con justa causa que implicaban trabajar en Seattle durante esos 180 días.
- ✓ La fecha en que apeló la desactivación mediante el proceso interno de la empresa.
- ✓ Todas las respuestas o comunicaciones recibidas sobre su apelación.

Si bien la Deactivation Law establece que las empresas deben mantener un archivo de cumplimiento, es posible que no siempre lo hagan. Como trabajador, es recomendable que mantenga sus propios registros para que pueda tener acceso a ellos.

Si la empresa no mantiene los registros requeridos, existe una “presunción refutable” de que la empresa infringió la Deactivation Law. Esta “presunción refutable” significa que la empresa debe demostrar que no infringió la Deactivation Law, en lugar de que usted tenga que demostrar que sí lo hizo. La misma presunción refutable se aplica si la empresa no le proporciona estos registros cuando lo desactiva.

Consejos para llevar un registro

- Conserve siempre copias de todos los mensajes de texto, correos electrónicos y cualquier otra comunicación escrita entre usted y la empresa.
- La información importante que debe tener en cuenta incluye, entre otros:
 - ¿Qué acepta al registrarse para trabajar en la aplicación?
 - ¿Cuáles son las expectativas del trabajo? Es decir, ¿qué tiene que haber hecho para que le paguen? ¿Debe hacerse dentro de un plazo determinado?
 - ¿Cuánto pagará la empresa por cada oferta? (La empresa está autorizada a estimar este monto).
 - ¿Cuándo recibirá el pago? ¿Cuándo tendrá acceso a sus ingresos?
 - ¿Cómo recibirá el pago? ¿En la aplicación?

- Si el trabajo implica propinas o cargos por servicio, ¿cómo se dividirán entre usted y la empresa?
- ¿Qué acciones o comportamientos podrían llevar a la desactivación?
- **Documente su trabajo a medida que lo hace.**
 - Lleve un registro del tiempo que trabaja, la ruta si conduce o va en bicicleta y el momento en el que completa determinadas tareas.
 - Tome fotos cuando sea conveniente. Por ejemplo, podría tomar una foto de una entrega que completó en la dirección correcta.
 - Guarde capturas de pantalla u otra documentación de cualquier mensaje de la empresa, especialmente cuando mencione que hizo algo mal o que infringió sus condiciones de servicio. Guarde también copias de sus respuestas a la empresa.
 - Es posible que pueda usar estos registros como parte de una apelación de desactivación más adelante. Por ejemplo, si la empresa ya se comunicó con usted para informarle que infringió su política y usted envió un mensaje con información o pruebas que demuestran que no lo hizo, podría usar esas comunicaciones más adelante.
- **Guarde sus registros en un lugar seguro.**
 - Guarde sus registros electrónicos en un lugar al que pueda acceder incluso si pierde su teléfono o computadora. Por ejemplo, puede guardarlos en un servicio de almacenamiento en la nube o enviárselos por correo electrónico.
 - Si usa tecnología proporcionada por la empresa de red (como la aplicación o plataforma para trabajadores), guarde los registros de trabajo y de pagos por separado para que pueda consultarlos si pierde el acceso a esos sistemas.
 - Guardar estos registros puede que implique tomar capturas de pantalla de las ofertas, la finalización de las ofertas y el pago.



Consejos para revisar la información que le proporciona la empresa

La mayoría de las aplicaciones tienen un menú en la parte inferior o en el lado izquierdo de la pantalla. Debe haber diferentes pestañas o botones en los que pueda hacer clic para acceder a información sobre ofertas completadas, pagos, tiempo pagado por enfermedad disponible, mensajes entre usted y los clientes, y otra información útil. Cada aplicación usa nombres diferentes para indicar dónde se encuentra esta información. Por ejemplo, una aplicación puede tener una opción del menú llamada “Ingresos”, mientras que otra puede guardar la información sobre los pagos en una opción llamada “Resumen de pagos”. A veces, las aplicaciones incluyen esta información en el menú del perfil de usuario o en “Configuración”. Debe revisar esta información con frecuencia para asegurarse de que sea correcta.

9:26 a. m.



Nombre del conductor
Ver mensajes

Tareas

 Programación

 Ingresos

 Nivel del programa

 Cuenta
Nueva

Apphub para conductores

Encontrar las políticas de desactivación de la empresa puede ser difícil. Puede que estén disponibles en la propia aplicación, pero a veces no es así. La mayoría de las empresas de red tienen sus condiciones de servicio o un acuerdo de usuario disponibles en sus sitios web, donde a veces se puede encontrar la política de desactivación. Puede ser útil usar la herramienta de búsqueda en una computadora para consultar las condiciones de uso o el acuerdo de usuario, lo cual se puede hacer presionando CTRL+F en el teclado. De ese modo, puede buscar las palabras “desactivación (deactivation)” o “desactivar (deactivate)” para ver qué dice la empresa sobre la desactivación.

App para compradores

⌚ Panel de control

🛍 Pedidos actuales

🏷 Pedidos de demostración

💬 Mensajes

💡 Ayuda

📊 ¿Cómo lo estoy haciendo?

❤ Referencias

⌚ Horarios

💵 Ingresos

👤 Perfil



¡Las capturas de pantalla son sus aliadas!

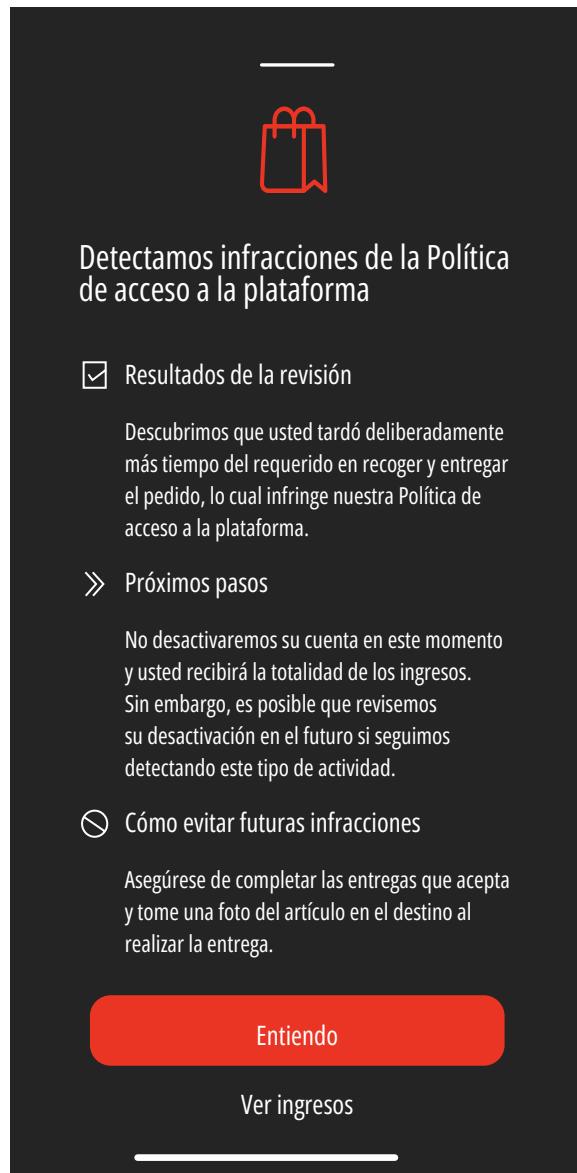
Tomar capturas de pantalla de información relacionada con pagos u ofertas puede usarse como prueba en varias situaciones. Por ejemplo, si le prometen un pago de incentivo (si la empresa promete pagarle el triple por trabajar en un horario específico), tome una captura de pantalla. De ese modo, si después no le pagan el monto correcto, tendrá pruebas de que le dijeron que le pagarían más de lo que pagaron.

Antes de desactivarlo, la empresa de red podría comunicarse con usted y darle algún tipo de advertencia.

Si la empresa le envía los motivos por los que podría ser desactivado en el futuro o menciona un problema específico, puede empezar a crear un registro que muestre lo que realmente sucedió. Piense en lo que la empresa dice que hizo y cómo podría refutarlo si tiene que apelar la desactivación.

En este ejemplo, la empresa le dijo al conductor que “tardó más tiempo del requerido en recoger y entregar el pedido”, lo cual infringe su política. ¿Cómo podría este conductor protegerse de reclamaciones como esta? Podría registrar el tiempo de entrega anotando cuándo recogió y entregó el pedido, incluso si hubo algún problema, como largos tiempos de espera en restaurantes o accidentes de tránsito. Una vez que empiece a conducir o navegar, también podría hacer una captura de pantalla de la aplicación de navegación que esté usando para mostrar la ruta y el tiempo real que tardó. También podría comunicarse inmediatamente con el equipo de soporte para informarle a la empresa que se equivocó.

Para otros asuntos, como problemas de comunicación con los clientes, puede tomar capturas de pantalla de conversaciones extrañas con clientes o conversaciones con quejas y guardarlas en su dispositivo. Si lo desactivan, es probable que pierda el acceso a la aplicación, incluidos todos los mensajes, por lo que la recomendación es que los guarde en su dispositivo.



Detectamos infracciones de la Política de acceso a la plataforma

Resultados de la revisión

Descubrimos que usted tardó deliberadamente más tiempo del requerido en recoger y entregar el pedido, lo cual infringe nuestra Política de acceso a la plataforma.

» Próximos pasos

No desactivaremos su cuenta en este momento y usted recibirá la totalidad de los ingresos. Sin embargo, es posible que revisemos su desactivación en el futuro si seguimos detectando este tipo de actividad.

Cómo evitar futuras infracciones

Asegúrese de completar las entregas que acepta y tome una foto del artículo en el destino al realizar la entrega.

Entiendo

Ver ingresos

Investigaciones

Las empresas deben investigar posibles infracciones de sus políticas antes de desactivarlo. La empresa solo puede investigar el problema después de desactivarlo en casos de “mala conducta flagrante” o cuando esté obligada a desactivarlo debido a otras leyes (como las leyes sobre licencias de conducir).

Es posible que la empresa se comunique con usted para informarle sobre algún problema detectado durante la investigación. Usted puede disputarlo en ese momento. Puede proporcionarle información que demuestre que no infringió la política. Si decide no participar en la investigación, la empresa puede seguir adelante con la información a la que tiene acceso sin usted. Es posible que la empresa no le diga qué está investigando ni le pida la información que posee antes de desactivarlo. Puede intentar proporcionarle información que demuestre lo sucedido incluso si la empresa no se comunica con usted ni le da las pruebas que tiene antes de desactivarlo.

Cuando la empresa lo desactiva, se supone que debe proporcionarle pruebas. Dado que no hay garantía de que la empresa investigue a fondo, puede que no valga la pena esperar a que le proporcione las pruebas antes de impugnar la desactivación. La ventaja de esperar es que podría mostrarle pruebas que pueda refutar fácilmente. La desventaja es que entonces tendrá que esperar más tiempo para que el proceso de impugnación siga su curso.

Independientemente de si participa o no en la investigación, debe guardar copias de cualquier mensaje que la empresa le envíe sobre posibles infracciones. De ese modo, podrá utilizarlas en un proceso de desactivación más adelante. Si no vuelve a proporcionar la información a la empresa tras una notificación de desactivación, es posible que no la tenga en cuenta. Lo mejor es no asumir que la empresa ya conoce su historia o las pruebas que presentó anteriormente y volver a enviar la información.

Desactivación y proceso de “impugnación” o apelación

La Deactivation Law establece que las empresas de red deben ofrecerle una forma de “impugnar” o apelar la desactivación. Si bien la Deactivation Law utiliza el término “impugnación”, en esta guía nos referiremos a él como apelación, ya que es un término más común.

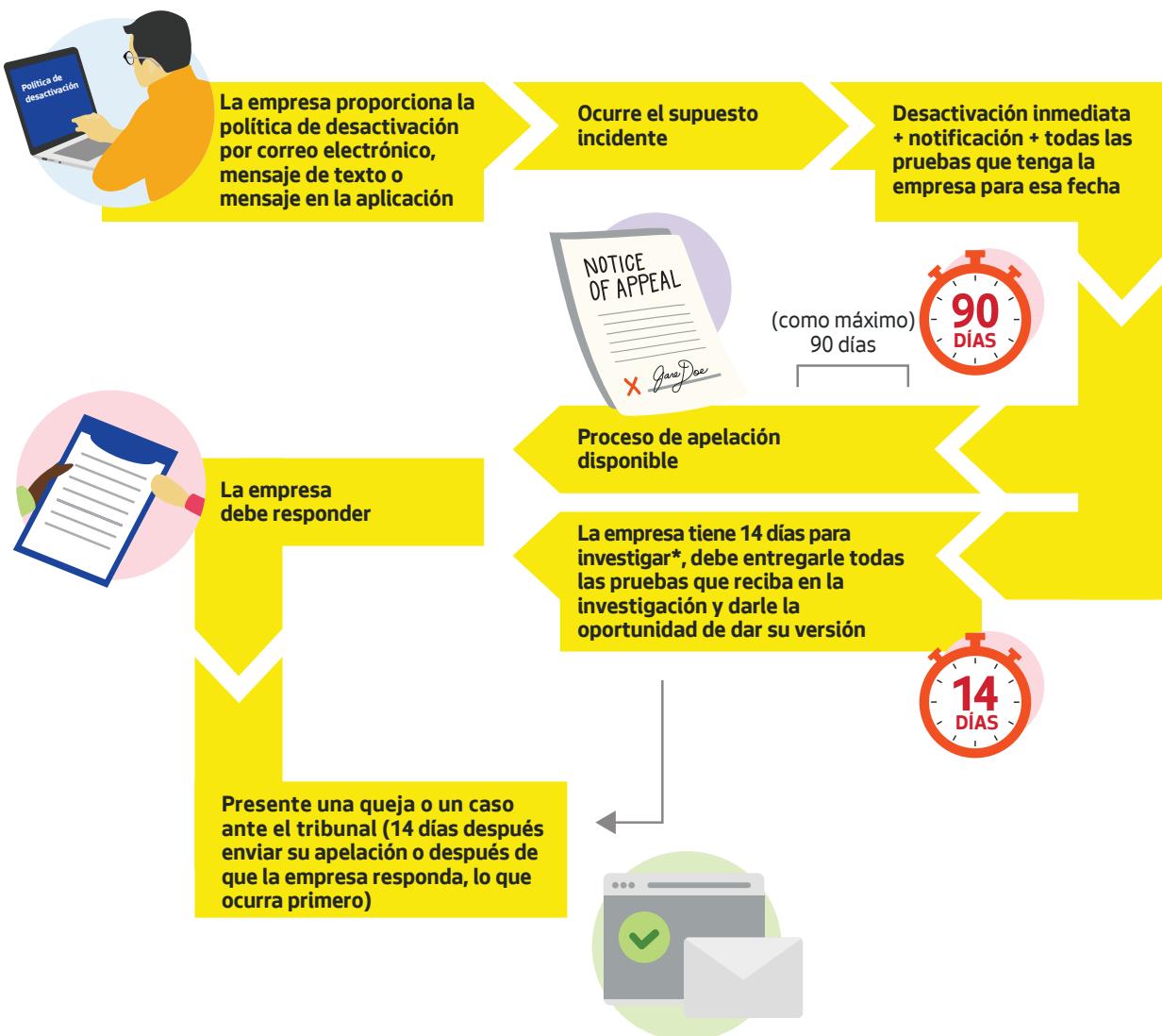
Así es como DEBERÍA ser un proceso de desactivación (no podemos garantizar que las empresas sigan el proceso correcto).

Proceso de desactivación y apelación: desactivación con notificación previa



Proceso de desactivación y apelación: desactivación inmediata (por mala conducta flagrante u otra ley)

Aunque no lo parezca, la desactivación por mala conducta flagrante es muy común. Algunos ejemplos incluyen la desactivación por "fraude" o por no comprobar la identidad.



* La empresa puede tardar más de 14 días en investigar o responder si existen "circunstancias extraordinarias". Si la investigación dura más, la empresa debe informarle del retraso, el motivo y cuándo cree que finalizará. Si se demora más en responder, debe informarle que tardará más y la fecha en la que podrá responderle o reactivarlo.

Notas sobre los procesos de apelación:

- La empresa debe proporcionarle el correo electrónico o el número de teléfono de alguien con quien pueda comunicarse para asuntos relacionados con apelaciones y desactivaciones.
- Si la empresa determina que no infringió su política de desactivación, debe reincorporarlo (es decir, permitir que vuelva a usar la aplicación).
- La empresa debe proporcionarle instrucciones sobre cómo apelar. Usted debe tener acceso a estas instrucciones durante 3 años después de la desactivación.
- Las instrucciones deben incluir lo siguiente:
 - Una descripción del proceso de apelación
 - El plazo para la apelación y cuándo le responderá la empresa de red
 - Dónde puede encontrar el sistema para ver todos sus recibos (si lo necesita)
 - Cómo iniciar una apelación
 - Cómo enviar información y registros sobre lo que causó la desactivación
- La empresa debe poner a su disposición las instrucciones de apelación y cualquier normativa vigente sobre apelaciones por correo electrónico, mensaje de texto o mensaje en la aplicación.
- La empresa debe tener las instrucciones de apelación disponibles en inglés y en cualquier idioma que usted use principalmente.

Las empresas podrían informarle si creen que infringió su política fuera de un proceso de desactivación oficial. Si no indican que será desactivado, este tipo de mensajes no tiene por qué mencionar el proceso de apelación. Sin embargo, puede expresar su desacuerdo con la empresa y proporcionar información para corregir su versión de los hechos. Guarde un registro de esos mensajes para protegerse y demostrar que disputó lo que dijo la empresa lo antes posible.



¿QUÉ PUEDO HACER SI ME HAN DESACTIVADO?



안녕

Hola

3

¿Qué puedo hacer si me han desactivado?

Las empresas pueden crear su propio proceso para impugnar o apelar una desactivación. La empresa debe poner a su disposición el proceso de apelación por escrito. Usted debe poder acceder al proceso de apelación en la aplicación o por otro medio, como el correo electrónico. El proceso de apelación debe estar disponible en inglés y en cualquier otro idioma que la empresa sepa que usted usa. Una copia del proceso de apelación de la empresa debe estar disponible durante al menos tres años después de su desactivación.

Puede ser molesto recibir la notificación de que la empresa planea desactivarlo, especialmente si el trabajo basado en aplicaciones es una de sus principales fuentes de ingresos. Hemos recopilado algunos consejos para trabajadores que podrían ayudarle durante un proceso de apelación. Puede usar estos consejos tanto si fue desactivado de inmediato como si la empresa le dice que lo hará en unas semanas. Si ha estado guardando registros de su trabajo, ahora es cuando le serán útiles para demostrar a la empresa por qué no debería ser desactivado.

Sabemos que reactivarse y volver al trabajo es una cuestión urgente para muchos trabajadores. Es posible que sienta la necesidad de comunicarse con la OLS de inmediato al recibir una notificación de desactivación. Es importante recordar que no puede presentar una queja ante la OLS hasta después de haber enviado una apelación, así que comience con la apelación y comuníquese con nosotros si el proceso no resulta a su favor.

Cómo escribir una apelación



Conozca sus derechos y revise sus registros

Siga el procedimiento de la empresa

Sea cortés y objetivo

Escriba la cronología de los hechos

Indique que está impugnando la desactivación y establezca una fecha límite para recibir una respuesta

Indique los próximos pasos si la empresa incumple el plazo

¡Presente su apelación y asegúrese de guardar una copia!



Conozca sus derechos y revise sus registros.

Revise los derechos que le otorga la Deactivation Law (consulte la Sección 1 de esta guía) e identifique cómo pueden aplicarse a su situación. Revise la política de desactivación de la empresa y el procedimiento de apelación. Revise sus registros y recuerde los eventos que llevaron a la desactivación.



Siga el procedimiento de la empresa.

Cada empresa puede tener su propio proceso para impugnar las desactivaciones. Independientemente de la aplicación que use, siga el procedimiento de la empresa lo mejor posible. Si la empresa le pide que presente una apelación mediante un formulario específico, úselo. Si la empresa quiere que presente su apelación en la aplicación, hágalo de esa manera en lugar de enviar un correo electrónico. Si no sigue el proceso de la empresa, podría haber consecuencias negativas.



Sea cortés y objetivo.

Procure que la apelación sea objetiva y escríbala pensando en su objetivo de ser reactivado. Evite los ataques personales, las amenazas y el lenguaje agresivo. Es entendible que sienta enojo, pero recuerde que busca resolver el conflicto. Tenga en cuenta que, si termina en los tribunales, esta apelación puede servir de prueba y podría revisarla un juez.



Escriba la cronología de los hechos.

Haga un resumen de los hechos que dieron lugar a esta apelación. Sea breve y conciso. Revise lo que escribió y elimine cualquier declaración que no sea objetiva, como juicios o acusaciones. Pida a alguien de confianza que lea su apelación.



Indique que está impugnando la desactivación. Establezca una fecha límite para recibir una respuesta.

Explique que está impugnando la desactivación. Puede usar las palabras exactas "Estoy impugnando esta desactivación" para asegurarse de que quede claro. La Deactivation Law establece que la empresa tiene 14 días para responder su apelación o explicarle por qué no puede responder completamente. Puede recordarle esta fecha límite en la apelación.



Indique los próximos pasos si la empresa incumple el plazo.

Finalice la apelación indicando qué medidas tomará si la empresa no logra reactivarlo al cabo de esos 14 días. Por ejemplo, puede ponerse en contacto con la Oficina de Normas Laborales de Seattle para que le ayude a hacer cumplir la ley.



Presente su apelación. Asegúrese de guardar una copia.

Es importante asegurarse de que la empresa de red reciba su apelación. Debe presentarla según lo indicado por la empresa de red en su procedimiento de apelación. Asegúrese de tomar una captura de pantalla o documentar cualquier otra prueba de que la envió.

3 ¿Qué puedo hacer si me han desactivado?

Si recibió información previamente de la empresa, tal vez mientras realizaba una investigación antes de desactivarlo, y usted respondió a sus acusaciones.

Ejemplo: Apelación escrita



Conozca sus derechos y revise sus registros.



Siga el procedimiento de la empresa.



Sea cortés y objetivo.



Escriba la cronología de los hechos.



Indique que está impugnando la desactivación. Establezca una fecha límite para recibir una respuesta.



Indique los próximos pasos si la empresa incumple el plazo.



Presente su apelación. Asegúrese de guardar una copia.

October 1st, 2025

Robertson Contracting
c/o Roberta Robertson
123 Fake St.
Seattle, WA 98101

ATTN [Company Contact Name],

I am writing this communication to challenge the deactivation for which I received notice on [date].

On [date], you notified me that I had [insert issue here, for example: not completed a delivery]. I have already disputed this claim on [date] when I sent information demonstrating that I had [for example: completed the delivery]. I [did not/did] receive a response from the company after I disputed the claim.

I do not believe that you will be able to prove by a preponderance of the evidence that I [did/did not] [for example: complete the order]. You stated in the notice of deactivation that I violated company policy by [insert issue here]. I dispute that I violated the policy and offer up the attached evidence to show that I was following [insert title and section of the policy].

Please respond to me within 14 days of receiving this challenge or rescind this notice of deactivation as soon as possible.

If I do not hear from you within 14 days, I will file a complaint with the Seattle Office of Labor Standards. If you do respond to me but do not rescind the deactivation, I will work with an attorney to file a case against you.

Sincerely,

[Your name]

Si presenta una apelación, pero esta no resuelve la desactivación, debe guardar una copia y una prueba de que la presentó. Si decide presentar una demanda o queja, deberá presentar su apelación como prueba de que siguió primero el proceso de la empresa.

Si no recibió información sobre las circunstancias de la desactivación antes de recibir la notificación, no participó en ninguna investigación o no disputó las acusaciones en el momento en que las escuchó inicialmente.

¿Qué puedo hacer si me han desactivado? 3

Ejemplo: Apelación escrita



Conozca sus
derechos y
revise sus
registros.



Siga el
procedimiento
de la empresa.



Sea cortés y
objetivo.



Escriba la
cronología de
los hechos.



Indique que está
impugnando la
desactivación.
Establezca una
fecha límite para
recibir una
respuesta.



Indique los
próximos
pasos si la
empresa
incumple el



Presente su
apelación.
Asegúrese de
guardar una
copia.

October 1st, 2025

Robertson Contracting
c/o Roberta Robertson
123 Fake St.
Seattle, WA 98101

ATTN [Company Contact Name],

I am writing this communication to challenge my deactivation. On [date] , I received notice that I will be deactivated on [date] for [insert reason listed in deactivation notice, for example: not completing a delivery].

I do not believe that you will be able to prove by a preponderance of the evidence that I [did/did not] [for example: complete the order]. You stated in the notice of deactivation that I violated company policy by [insert issue here]. I dispute that I violated the policy and offer up the attached evidence to show that I was following [insert title and section of company policy].

Please respond to me within 14 days of receiving this challenge or rescind this notice of deactivation as soon as possible.

If I do not hear from you within 14 days, I will file a complaint with the Seattle Office of Labor Standards. If you do respond to me but do not rescind the deactivation, I will work with an attorney to file a case against you.

Sincerely,

[Your name]

¿Qué sucede si la empresa de red no sigue el proceso correcto?

Aunque las empresas de red están obligadas por ley a seguir estos procesos, eso no significa que siempre harán lo que se supone que deben hacer. Puede proteger su trabajo informando a la empresa de sus errores y siguiendo lo que la Deactivation Law establece que los trabajadores pueden hacer.

Si una empresa de red lo desactiva sin enviar ningún tipo de notificación o si lo desactiva o no le indica cómo apelar la decisión:

- Primero que todo, verifique si recibió una política de desactivación con información sobre cómo apelar una desactivación.
- Compruebe si dicha política se explica en el sitio web de la empresa o en la aplicación.
- Si la empresa le envió información sobre cómo apelar o puede encontrarla en el sitio web, siga ese proceso.
- Si no encuentra la política de desactivación, puede tratar de encontrar un contacto de la empresa y enviar un correo electrónico apelando la desactivación o llamar a la línea de servicio y apelar verbalmente.
- Apelar por escrito es útil para tener un registro de la hora y la fecha en que apeló.
- Dado que la empresa no siguió el proceso correcto, también puede comunicarse con la OLS para obtener ayuda. Debe apelar antes de poder presentar una queja, pero puede hacer preguntas a la OLS incluso si no ha apelado.

¿Alguien le envió un mensaje diciendo que sería desactivado?

En caso afirmativo, envíe a esa persona una versión de la apelación anterior. Aunque la empresa de red no tenga un proceso de apelación oficial, usted tiene derecho a apelar la decisión. También puede decirle que la Deactivation Law establece que debe implementar un proceso de apelación y, como no lo ha hecho, se comunicará con la empresa directamente. Si no le avisó con suficiente anticipación (14 días) o no le dio información que explique el motivo de su desactivación, puede decirle que la Deactivation Law le exige avisarle con 14 días de anticipación y que debe proporcionarle la información o las pruebas que analizó al decidir desactivarlo.

Puede enviarle el [formulario de notificación](#) (Apéndice B) que creó la OLS, que muestra la información que las empresas deben proporcionar a los trabajadores antes de desactivar a alguien.

¿El mensaje sobre su desactivación provino de un bot o de un correo electrónico que no recibe respuestas?

La ley establece que la empresa debe proporcionarle el contacto de una persona real con quien hablar sobre su apelación. Sin embargo, es posible que la empresa no esté cumpliendo esa parte de la ley. En este caso, es recomendable tratar de encontrar la política de desactivación de la empresa y ver si hay algún contacto que pueda ayudarle a resolver el problema. Puede intentar buscar otro contacto y enviarle un mensaje, o también puede contactar a la empresa a través de la aplicación. Además, puede comunicarse con la OLS para obtener ayuda, ya que la empresa no siguió el proceso correcto.

Plazos

Una vez que lo desactiven, le recomendamos encarecidamente que apele la desactivación en un plazo de 90 días. Si no apela la desactivación dentro de ese plazo, es posible que no pueda hacerlo en absoluto. Si no envía una apelación, es posible que no pueda presentar una queja ante la OLS ni un caso judicial. Sin embargo, incluso si no impugna, aún puede presentar una queja ante la OLS si la empresa no siguió el procedimiento correcto, especialmente si nunca le dio la oportunidad de apelar.

Si su apelación no resuelve la desactivación, puede presentar una queja. Puede presentar una queja 14 días después de haber enviado su apelación o después de que la empresa responda, lo que ocurra primero. La OLS no podrá ayudarle hasta que hayan pasado 14 días desde su apelación o la respuesta de la empresa.

Ley de prescripción

Si cree que la empresa infringió la Deactivation Law, debe presentar una queja o un proceso judicial dentro de un cierto número de años. Si no presenta una demanda dentro del plazo, perderá el derecho a emprender acciones legales. Utilice la tabla a continuación como guía para ver cuánto tiempo podría tener para tomar medidas. Estos plazos tienen algunas excepciones. Consulte con un abogado si tiene preguntas sobre cómo se aplica la ley de prescripción a su caso.¹

Queja o demanda	Plazo para presentar quejas o demandas
Presentar una queja ante la OLS	Dentro de los 3 años posteriores a la presunta infracción de la empresa
Presentar una demanda ante los tribunales	Dentro de los 3 años posteriores a la presunta infracción de la empresa

Presentar una queja ante la OLS

Si cree que se han vulnerado sus derechos, puede comunicarse con la OLS para hacer una pregunta o presentar una queja. El personal de la OLS nunca le preguntará sobre su condición migratoria. La OLS presta servicios de interpretación y adaptaciones para aquellas necesidades relacionadas con discapacidades. Los servicios de la OLS son siempre gratuitos.

La Deactivation Law limita lo que la OLS puede investigar antes del 1 de junio de 2027. Hasta entonces, la OLS puede investigar los siguientes asuntos, principalmente relacionados con el proceso que la empresa utiliza para la desactivación:

- Usted debe tener acceso a la política de desactivación de la empresa.
- La política de desactivación debe estar razonablemente relacionada con la “seguridad y eficiencia” de las operaciones de la empresa.
- En la mayoría de los casos, debe recibir una notificación con 14 días de anticipación antes de ser desactivado.
- Si lo desactivan de inmediato por mala conducta flagrante, la empresa debe terminar de investigar la conducta en un plazo de 14 días.
- Usted tiene derecho a apelar la desactivación a través del procedimiento de la empresa.
- La empresa debe responder a su apelación en un plazo de 14 días.
- Las empresas deben entregarle los registros que revisaron para tomar la decisión de desactivación.
- Las empresas deben enviarle una notificación de derechos que incluya información sobre cómo presentar una queja o un caso civil.
- Las empresas no pueden tomar represalias en su contra por ejercer sus derechos.

A partir del 1 de junio de 2027, la OLS podrá investigar los siguientes tipos de demandas, que explican mejor por qué la empresa lo desactivó. La OLS puede seguir investigando los asuntos mencionados anteriormente.

- No lo pueden desactivar por un motivo “injustificado”.
 - La desactivación es injustificada si da lugar a discriminación.
- Las empresas deben investigar su conducta de manera justa y objetiva antes de desactivarlo.

- Las empresas solo pueden desactivarlo de inmediato por “mala conducta flagrante” o si la ley lo exige.
- Las empresas deben demostrar que, muy probablemente, usted infringió su política.
- Las empresas deben aplicar sus políticas de desactivación de forma similar a todos los trabajadores.
- La gravedad de la sanción debe ser proporcional a la gravedad de la infracción.

¿Qué sucede cuando presento una queja?

La OLS hablará con usted sobre el problema y recopilará la información y los documentos pertinentes. Después de revisar la información, decidiremos cómo podemos ayudarle. Para obtener más información sobre el proceso de quejas, comuníquese con la OLS.

Debido a nuestra capacidad limitada, la OLS se centra en las infracciones que afectan a los trabajadores con salarios bajos y aplica ciertos estándares a los casos que podemos aceptar. Para obtener más información sobre nuestras prioridades actuales, visite el sitio web de la OLS.

Si la OLS no puede ayudarlo directamente con su problema, podemos derivarlo a otra agencia o a uno de nuestros socios comunitarios. También podemos proporcionarle una lista de abogados privados que pueden ayudarle.

¿Cómo presento una queja?

Para casos de desactivación, la OLS ha creado una herramienta especial para que pueda ver si podemos ayudarle con su problema en este momento:

<https://olsconnect.powerappsportals.us/deactivation/>



Puede presentar una queja por teléfono o correo electrónico, a través de nuestro sitio web o visitando la oficina de la OLS.



En persona

810 3rd Ave, Ste 375
Seattle, WA 98104



Por teléfono

(206) 256-5297

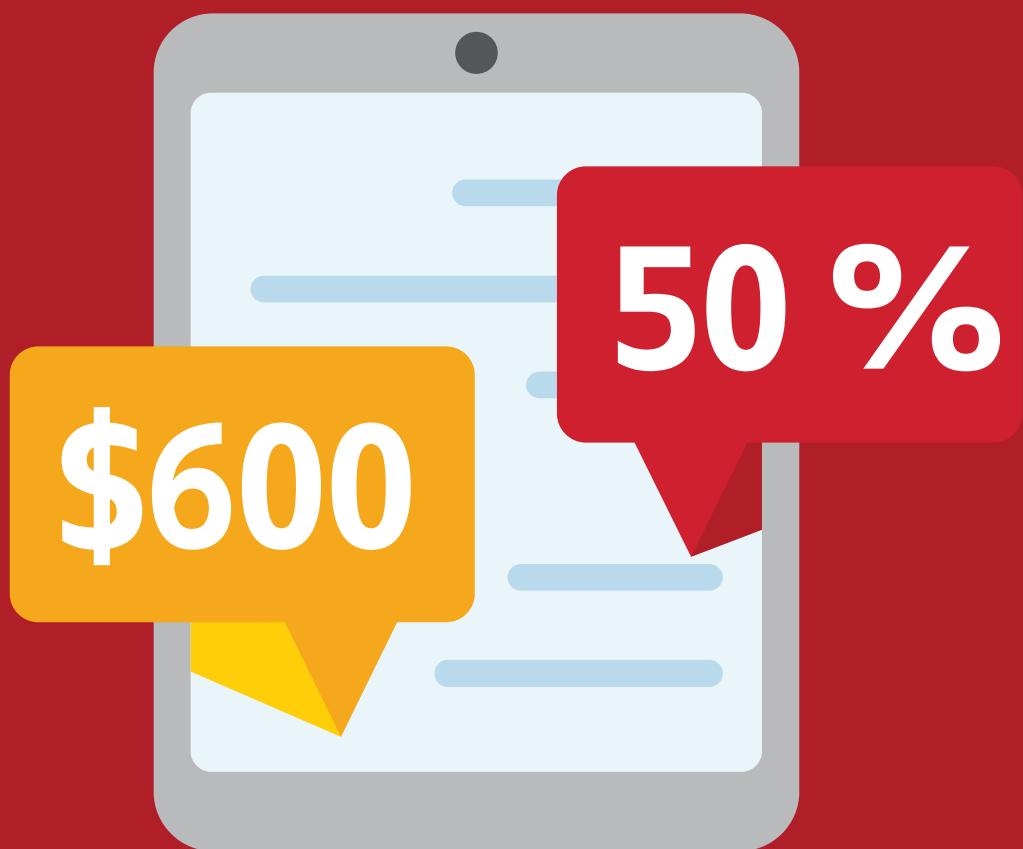
Para consultas sin cita previa, consulte el sitio web de la OLS para conocer el horario actual de disponibilidad. En lo posible, llame antes para programar una cita.



Por correo electrónico o internet

workers.laborstandards@seattle.gov
www.seattle.gov/laborstandards

SUPERPOSICIÓN CON LAS PROTECCIONES PARA CONTRATISTAS INDEPENDIENTES Y OTRAS LEYES



4

Superposición con las protecciones para contratistas independientes y otras leyes

Las empresas de red suelen tratar a los trabajadores de aplicaciones como contratistas independientes. Seattle cuenta con una Ordenanza de Protección de Contratistas Independientes (ICPO, Independent Contractors Protections Ordinance) que puede proteger a los trabajadores de aplicaciones en algunas situaciones. Por ejemplo, la ICPO señala que la “entidad contratante” (que en el caso del trabajo basado en aplicaciones es la empresa de red) debe entregar a los trabajadores un documento llamado “notificación escrita previa al empleo” que describe el trabajo a realizar y las condiciones de pago. Estas condiciones incluyen la tarifa de pago, cualquier política de precios variables o pago de incentivos multiplicador que se aplique al trabajo, y cualquier política sobre propinas o cargos por servicio, como qué porcentaje del cargo por servicio (si corresponde) se le asigna al trabajador. Ese documento debe detallar las políticas sobre propinas y cargos por servicio de la entidad contratante, como qué porcentaje del cargo por servicio debe recibir un trabajador de aplicaciones si el cliente lo paga. Si la entidad contratante no incluye dicha información, la totalidad del cargo por servicio debe asignarse al trabajador que presta los servicios.

Otro ejemplo es que la ICPO exige que la entidad contratante y el trabajador acuerden el pago antes de que este comience a prestar servicios. Si la entidad contratante no paga el monto acordado, se considera una infracción de la ICPO. La ICPO exige que los trabajadores reciban el pago completo, según las condiciones establecidas en la notificación escrita previa al empleo, ya sea en un plazo de 30 días o en otro plazo estipulado en dicha notificación.



Otros problemas

Además de la desactivación, existen otros problemas comunes que los trabajadores de aplicaciones experimentan y para los cuales las diferentes leyes de Seattle brindan protección (como las otras leyes para trabajadores de aplicaciones o la ICPO):

- No recibir propinas ni la parte correcta de un cargo por servicio
- No recibir el pago mínimo correcto
 - Puede usar esta calculadora para determinar cuál debe ser el pago mínimo de una oferta en función del tiempo y el kilometraje
 - No recibir el monto prometido de pago de incentivo (por ejemplo, si la empresa dice que le pagará el triple del pago habitual por tomar un pedido en un horario o área específicos, pero luego no le paga el monto acordado)
- No recibir la “tarifa de compensación diaria promedio” correcta al usar el tiempo pagado por enfermedad y seguridad
 - Cómo calcular su tarifa de compensación diaria promedio
 - Sume todo lo que ganó (menos las propinas) por cada día que trabajó en Seattle, total o parcialmente, durante los últimos 12 meses (compensación total)
 - Cuente el número de días que trabajó en Seattle, total o parcialmente, durante los últimos 12 meses (días trabajados)
 - Divida su compensación total por los días trabajados
 - La tarifa de compensación diaria promedio cambiará cada mes
- No poder acceder a sus ingresos ni disfrutar del tiempo pagado por enfermedad y seguridad después de ser desactivado



¿Qué puedo hacer si experimento estos otros problemas?

Incluso si el problema no está relacionado con la desactivación, puede comunicarse con la Oficina de Normas Laborales para obtener ayuda. Es posible que pueda acudir a un tribunal de demandas de menor cuantía para resolver algunos problemas. Consulte la página 33 para obtener información sobre cómo comunicarse con la Oficina de Normas Laborales o presentar una queja. Consulte la página 45 para obtener más información sobre el tribunal de demandas de menor cuantía.



UNA NOTA SOBRE EL TRIBUNAL DE DEMANDAS DE MENOR CUANTÍA



Una nota sobre el tribunal de demandas de menor cuantía

El tribunal de demandas de menor cuantía solo permite que las personas soliciten dinero. Así que no puede acudir al tribunal y solicitar que la empresa lo reactive. Por lo tanto, los casos de desactivación probablemente no se solucionarán en el tribunal de demandas de menor cuantía a menos que solicite salarios atrasados en lugar de ser reactivado.

Puede haber otros motivos para acudir a un tribunal de demandas de menor cuantía por problemas relacionados con su trabajo basado en aplicaciones. Por ejemplo, es posible que no le hayan pagado el monto mínimo correcto por una oferta. Es posible que no le hayan pagado el tiempo por enfermedad o seguridad que ganó en una aplicación cuando se tomó un día libre por enfermedad o seguridad. O es posible que la empresa le haya ofrecido un incentivo para aceptar un trabajo (como “Ganar el triple del salario habitual”), pero luego no le haya pagado el monto acordado. El tribunal de demandas de menor cuantía es el lugar donde puede presentar este tipo de problemas, en los que solicita dinero que se le debe.

Sin embargo, muchas empresas de red cuentan con una “cláusula de arbitraje” o “acuerdo de arbitraje” en sus condiciones de uso, que usted acepta cuando comienza a usar la aplicación. Un acuerdo de arbitraje significa que la empresa puede retirar su caso del tribunal y solicitarle que pase primero por su proceso de arbitraje. El arbitraje es una forma de resolución de conflictos alternativa fuera de los tribunales. Al igual que en una audiencia judicial, ambas partes presentan pruebas y su versión de los hechos. Si cree haber firmado un acuerdo con una cláusula de arbitraje, consulte con un abogado sobre su situación específica.

Si desea obtener más información sobre el tribunal de demandas de menor cuantía, puede consultar nuestra Guía de protección de contratistas independientes (Independent Contractors Protections Guide):

https://www.seattle.gov/documents/departments/laborstandards/final2_cityofseattle_ols_navigationguide_092424.pdf



RECURSOS



6

Recursos

Autoayuda jurídica

King County Law Library

La Biblioteca Jurídica del Condado de King (KCLL, King County Law Library) ofrece al público acceso gratuito a material jurídico, capacitación, educación y servicios. Visite el sitio web www.kcll.org o llame al (206) 477-1305 para obtener más información.

El sitio web de KCLL ofrece una serie de videos sobre qué esperar en un tribunal de demandas de menor cuantía. Los videos, que están disponibles en www.kcll.org/videos/, están adaptados al Tribunal de Distrito del Condado de King, pero pueden ser útiles para prepararse para el tribunal de demandas de menor cuantía en otro condado.

Código Revisado de Washington (RCW)

El Código Revisado de Washington (RCW) es una colección de todas las leyes permanentes del estado de Washington que están vigentes en la actualidad. Visite www.leg.wa.gov para encontrar las leyes publicadas en línea.

Tribunales del estado de Washington

El sitio web de los tribunales de Washington ofrece información sobre el sistema judicial del estado de Washington. Visite www.courts.wa.gov para consultar las normas judiciales, modelos de formularios, un directorio de todos los tribunales de Washington, información para quienes se autorrepresentan ante los tribunales y mucho más.

Washington Law Help

WashingtonLawHelp.org es un sitio web que creó y mantiene el Northwest Justice Project para proporcionar orientación de autoayuda sobre una amplia gama de cuestiones jurídicas. Visite www.washingtonlawhelp.org/resource/small-claims-court para obtener información y orientación específica sobre los tribunales de demandas de menor cuantía

Consultorios de asesoramiento jurídico

Consultorios bilingües de asesoramiento jurídico (inglés/español)

Todos los meses, El Centro de La Raza, la King County Bar Association y la Latina/o Bar Association of Washington ofrecen consultas jurídicas gratuitas con abogados bilingües e intérpretes disponibles. Llame al (844) 502-9832 para obtener más información sobre la ubicación y el horario actual de las consultas.

Eastside Legal Assistance Program

El Programa de asistencia jurídica del lado este (ELAP, Eastside Legal Assistance Program) ofrece consultas jurídicas gratuitas para personas de bajos ingresos que viven en el condado de King. Las consultas jurídicas de ELAP ofrecen citas únicas para reunirse con un abogado para obtener recursos o asesoramiento sobre un tema específico.

Para agendar una cita u obtener más información, llame al (425) 747-7274 para asistencia en inglés o al (425) 620-2778 para asistencia en español. Deje un mensaje con su nombre, número de teléfono y una breve descripción de su problema jurídico. Visite www.elap.org para obtener más información.

Consultorios Jurídicos del Distrito Internacional y Rainier Valley

Asian Bar Association of Washington, Asian Counseling and Referral Service, Chinese Information and Service Center y King County Bar Association son copatrocinadores de los consultorios jurídicos gratuitos centrados en la comunidad asiática y de las islas del Pacífico en Washington.

Para agendar una cita en el Consultorio Jurídico del Distrito Internacional, llame al (206) 624-5633, extensión 4111.

Autoayuda jurídica

King County Law Library

La Biblioteca Jurídica del Condado de King (KCLL, King County Law Library) ofrece al público acceso gratuito a material jurídico, capacitación, educación y servicios. Visite el sitio web www.kcll.org o llame al (206) 477-1305 para obtener más información.

El sitio web de KCLL ofrece una serie de videos sobre qué esperar en un tribunal de demandas de menor cuantía. Los videos, que están disponibles en www.kcll.org/videos/, están adaptados al Tribunal de Distrito del Condado de King, pero pueden ser útiles para prepararse para el tribunal de demandas de menor cuantía en otro condado.

Código Revisado de Washington (RCW)

El Código Revisado de Washington (RCW) es una colección de todas las leyes permanentes del estado de Washington que están vigentes en la actualidad. Visite www.leg.wa.gov para encontrar las leyes publicadas en línea.

Fair Work Center

El Centro de Trabajo Justo (Fair Work Center) es un centro de derechos de los trabajadores que utiliza la educación, la organización y servicios legales gratuitos y dedicados para hacer cumplir nuestros derechos y lograr justicia económica y racial. Para mayor información sobre el Centro de Trabajo Justo, visite www.fairworkcenter.org o envíe un correo electrónico a gig@fairworkcenter.org.

Neighborhood Legal Clinics de King County Bar Association (KCBA)

El programa Consultorios jurídicos de barrio (Neighborhood Legal Clinics) de King County Bar Association (KCBA) ofrece asesoramiento jurídico gratuito y limitado, así como derivaciones a los residentes del condado de King y del estado de Washington que tengan un problema jurídico dentro del condado de King.

Los consultorios jurídicos de barrio de KCBA ofrecen consultas gratuitas de entre 30 y 60 minutos con un abogado voluntario, normalmente por teléfono. Si los abogados determinan que un cliente tiene un problema jurídico, le sugieren posibles opciones y le brindan las referencias adecuadas.

Visite www.kcba.org y envíe un formulario de admisión de clientes para solicitar una cita. Si no puede utilizar el formulario en línea, llame al (206) 267-7070 y marque 1 para dejar un mensaje de voz donde solicite una cita.

Consultorio de derechos laborales de la Seattle University

Los profesores y estudiantes de la Facultad de Derecho de la Seattle University ofrecen un consultorio de derechos laborales. El consultorio ofrece a los trabajadores consultas gratuitas entre el 1 de septiembre y el 1 de mayo. Solicite una consulta en www.law.seattleu.edu.

Abogados privados

Servicio de derivación de abogados de King County Bar Association (KCBA)

El servicio de derivación de abogados deriva a los ciudadanos que desean y pueden pagar los honorarios habituales de un abogado a abogados inscritos en la King County Bar Association. Visite www.kcba.org para enviar un formulario de solicitud del servicio de derivación de abogados (LRS, Lawyer Referral Service) o llame al (206) 267-7010.

Washington Employment Lawyers Association

La Washington Employment Lawyers Association (WELA) es una red de abogados laboralistas del estado de Washington. Aunque WELA se centra en hacer cumplir los derechos de los empleados, muchos de los abogados miembros pueden estar familiarizados con las cuestiones que afectan a los contratistas independientes. Visite www.welalaw.org para obtener más información y buscar un abogado en el directorio de miembros.

Washington State Bar Association

Visite www.wsba.org/search para acceder al directorio de búsqueda de profesionales jurídicos en el estado de Washington.

Otros puntos

Línea directa CLEAR

Educación, asesoramiento y derivación jurídica coordinada (CLEAR, Coordinated Legal Education, Advice and Referral) es una línea directa gratuita de asistencia jurídica para personas del estado de Washington con bajos ingresos. La línea está abierta de lunes a viernes.

En el condado de King, llame al 2-1-1 para que le deriven a un proveedor jurídico adecuado. Fuera del condado de King, llame a la línea directa CLEAR al 1 (888) 201-1014.

El 211 y CLEAR brindarán intérpretes. Las personas con sordera o con problemas auditivos o del habla pueden llamar a CLEAR o al 211 (o al número gratuito 1 (877) 211-9274) utilizando el servicio de relé de su elección.

El Centro de la Raza

El Programa de normas laborales (Labor Standards Program) de El Centro de la Raza instruye a los trabajadores de habla hispana en materia de las leyes laborales locales, estatales y federales, incluidas las leyes de normas laborales de Seattle.

Si tiene una pregunta o necesita ayuda, comuníquese con Enrique Espinosa, especialista en normas laborales, al (206) 973-4290 o por correo electrónico eespinosa@elcentrodelaraza.org. Obtenga más información sobre El Centro de La Raza y los demás programas que ofrecen en www.elcentrodelaraza.org.

Freelancers Union

Freelancers Union es una organización sin fines de lucro que sirve como sistema de apoyo a los contratistas independientes a través de la defensa, la educación y los servicios. Visite www.freelancersunion.org para obtener más información.

U.S. Department of Labor (DOL), Wage and Hour Division

La Sección de Horas y Sueldos (Wage and Hour Division) del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos (DOL, US Department of Labor) hace cumplir los requisitos federales sobre el sueldo mínimo, el pago de horas extras, los registros y el trabajo infantil de la Ley de Normas Laborales Justas (Fair Labor Standards Act), entre otras leyes laborales federales.

La Sección de Horas y Sueldos del DOL de los Estados Unidos tiene algunos recursos útiles sobre la clasificación errónea de contratistas independientes disponibles en su sitio web. Visite www.dol.gov/whd para obtener más información.

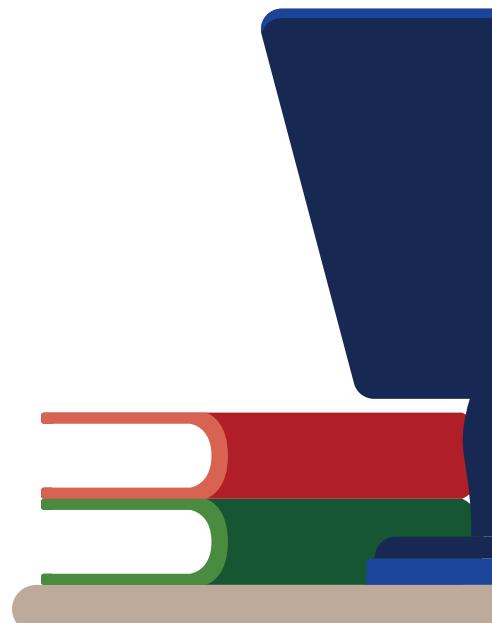
Para presentar una queja ante la Sección de Horas y Sueldos del DOL de los Estados Unidos llame al 1 (866) 487-9243 o envíe un formulario de contacto a www.dol.gov/whd.

Washington State Department of Labor & Industries (L&I)

El Departamento de Trabajo e Industrias del Estado de Washington (L&I, Washington State Department of Labor & Industries) es una agencia estatal que se dedica a la seguridad, la salud y la protección de los trabajadores en Washington. La agencia hace cumplir las leyes estatales, incluidas las que protegen los sueldos y las condiciones laborales de los trabajadores.

Muchas de las leyes que L&I hace cumplir no aplican a los contratistas independientes. Sin embargo, si cree que se le clasificó equivocadamente como contratista en lugar de empleado, es probable que L&I pueda ayudarle.

Visite www.lni.wa.gov para presentar una queja sobre los derechos de los trabajadores. También puede descargar un formulario de reclamo de derechos laborales de la página web, completarlo y enviarlo por correo a L&I, acudir en persona a la oficina de L&I más cercana o llamar al 1 (866) 219-7321 para presentar una queja por teléfono.





AGRADECIMIENTOS



7

Agradecimientos

Gracias al [Centro de Trabajo Justo](#) por su apoyo y sus contribuciones a esta guía.

El Centro de Trabajo Justo compartió generosamente los recursos y conocimientos en base a su experiencia al ayudar a los trabajadores a afrontar la desactivación y el proceso de apelaciones. Visite www.fairworkcenter.org para obtener más información acerca de sus esfuerzos para mejorar las condiciones laborales y la vida de todos los trabajadores.

Gracias a [Northwest Justice Project](#) por crear y mantener la amplia gama de recursos legales de autoayuda disponibles en WashingtonLawHelp.org.

Gracias a los [trabajadores que apoyaron este proyecto](#) y aportaron sus conocimientos basados en sus experiencias con la desactivación.

LISTA DE APÉNDICES



8

Lista de apéndices

Apéndice A

Notificación de derechos en caso de desactivación

Apéndice B

Modelo de notificación de desactivación

Apéndice C

Notificación de derechos para trabajadores de aplicaciones

Apéndice D

Hoja informativa sobre el pago mínimo para trabajadores de aplicaciones

Apéndice E

Hoja informativa sobre el tiempo pagado por enfermedad o seguridad para trabajadores de aplicaciones

Apéndice F

Hoja informativa sobre la desactivación de trabajadores de aplicaciones

Algunos de estos recursos se actualizan cada año.
Para obtener los recursos más actualizados, visite esta [página web](#).



Guía para trabajadores de aplicaciones

Publicado por la Oficina de Normas Laborales de la ciudad de Seattle.
Diseño gráfico de ConceptShell Art and Design Studio.



**Seattle Oficina de
Normas Laborales**