

LAS 10 MANERAS PRINCIPALES

EN LAS QUE LA
PROPUESTA 22 DAÑA
A LOS TRABAJADORES
Y COMUNIDADES.



La propuesta 22 – una iniciativa electoral financiada por Uber, Lyft, DoorDash, Instacart y Postmates – estará en la boleta de las elecciones generales el 3 de noviembre. Lejos de proteger a los trabajadores, la iniciativa desregularía ampliamente las industrias en las cuales operan las empresas de transporte y entrega a base de aplicaciones móviles, destrozaría las protecciones para trabajadores al deliberadamente clasificar a trabajadores erróneamente y le prevendría a la legislatura de California o a los gobiernos locales hacer algo sobre ello.

La propuesta 22 le permitiría a Uber, Lyft, DoorDash, Instacart y Postmates:

1 PAGARLE A SUS TRABAJADORES SALARIOS MÁS BAJOS: la propuesta 22 le robaría cientos de dólares a trabajadores cada semana. Los trabajadores no serían pagados por el tiempo que pasan conectados, listos para trabajar, pero sin un pasajero o paquete y solo recibirían beneficios de millaje limitados. Como resultado, los trabajadores de transporte y entrega a base de aplicaciones móviles se exponen a perder hasta \$500 por semana a comparación con la ley actual.¹

2 SOCAVAR LAS PROTECCIONES CONTRA LA DISCRIMINACIÓN: La iniciativa debilita de manera dramática las protecciones contra la discriminación y el acoso. La iniciativa no proporciona a los

trabajadores un remedio claro si es que experimentan acoso por un pasajero mientras trabajan. Contiene cero mención de protección contra discriminación basada en estatus migratorio.² Además, la medida reduce de manera dramática las características protegidas,³ hace más difícil para un trabajador presentar una queja por discriminación⁴ y no provee ninguna protección concreta contra las represalias para aquellos que deciden hablar.⁵ Todo esto mientras una encuesta reciente indica que 78% de los trabajadores de aplicaciones móviles son negros, latinos, asiáticos o multirraciales y mayoritariamente inmigrantes.⁶

3 PONER EN RIESGO LA SEGURIDAD DE LOS TRABAJADORES: La iniciativa cancela protecciones claves de seguridad para los trabajadores, especialmente dado la pandemia del COVID-19. La iniciativa le pasa la carga de responsabilidad al trabajador al no requerir que las empresas aseguren acceso a equipo de protección personal ni reembolsar por limpiezas necesarias. Así mismo, pone a las empresas a cargo absoluto de la seguridad de los trabajadores, con supervisión mínima.⁷

4 NEGARLE PERMISO A LOS TRABAJADORES: Los trabajadores no podrían acceder a un solo día del Permiso por Enfermedad Con Goce de Sueldo de California, Permiso Familiar Pagado, o cualquier permiso local por enfermedad si contraen COVID-19. Con el dinero que Uber y Lyft están gastando en la iniciativa electoral (aproximadamente \$60 millones combinados) podrían financiar 500,000 días por enfermedad para trabajadores.⁸

5 BLOQUEAR ACCESO A BENEFICIOS DE DESEMPEÑO: Trabajadores que pierdan sus empleos sin ninguna culpa propia perderían el acceso al seguro de desempleo estatal. Uber y Lyft ya han violado la ley al no reportar los salarios de sus trabajadores al estado, de este modo previniendo que trabajadores accedan a los beneficios de desempleo estatales.⁹ Un estudio encontró que ambas empresas se ahorraron \$413 millones combinadas al ignorar sus obligaciones de seguro de desempleo.¹⁰

6 LIMITAR LOS BENEFICIOS POR LESIONES: Si un trabajador se lastima en el trabajo, estas empresas basadas en aplicaciones móviles podrían rechazar la demanda del trabajador y limitar sus beneficios. La ley de compensación al trabajador de California protege a los trabajadores, sin importar su culpabilidad y ofrece beneficios por incapacidad de por vida si un trabajador es lastimado gravemente. Bajo la propuesta 22, se podría negarles cobertura a los trabajadores y limitar sus beneficios.¹¹

7 CANCELAR LAS PROTECCIONES A NIVEL CIUDAD Y CONDADO: La iniciativa cancela casi toda ley local que protegería a los trabajadores a base de aplicaciones móviles. Bajo la iniciativa, los gobiernos locales no podrían hacer cumplir leyes en existencia o aprobar leyes nuevas que ofrezcan permiso por enfermedad, regular el pago, proteger las propinas, proteger a trabajadores contra despidos o hacer cualquier cosa para ofrecer un “estipendio, subsidio o beneficio” para un trabajador de transporte o entrega a base de aplicaciones móviles.¹² Esto incluye leyes de permiso por enfermedad de emergencia aprobadas en ciudades como Los Ángeles, San Francisco y San José para proteger a los trabajadores durante la pandemia del COVID-19.

8 PREVENIR FUTURAS ENMIENDAS: Ya aprobada, la propuesta 22 probablemente nunca sería anulada. Por los términos explícitos de la iniciativa, tomaría un voto de 7/8 partes de la legislatura para enmendar la ley,¹³ una disposición sin precedentes de acuerdo con una revisión de medidas electorales recientes.¹⁴

9 SOCAVAR LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA: La propuesta 22 lo haría casi imposible para los trabajadores obtener protecciones legales si quisieran negociar de manera colectiva. La iniciativa aplica su umbral de 7/8 a cualquier ley estatal que ayude a los trabajadores de transporte y entrega a base de aplicaciones móviles negociar con sus empresas sobre salarios, beneficios y condiciones laborales.¹⁵

10 PONER A LAS CORPORACIONES AÚN MÁS ARRIBA DE LA LEY: Al permitirles ignorar las reglas que todos los demás tienen que cumplir, la propuesta 22 les ahorra a estas empresas cientos de millones de dólares a costa de los trabajadores y comunidades. Y sin duda sus aliados corporativos están poniendo atención seriamente. Si estas cinco empresas a base de aplicaciones móviles pueden pagar para evadir la ley, no se puede decir cuantas empresas más buscarán hacer lo mismo.

Para empresas recaudando cientos de millones de dólares en inversiones privadas¹⁶ y produciendo nuevos multimillonarios¹⁷ – todo esto en medio de la calamidad económica actual – su inversión de nueve dígitos en la propuesta 22 es especialmente mortificante.

1 Ver “Rigging the Gig,” Sección IV(B)(1) (Junio 2020).

2 Ver Protect App-Based Drivers and Services Act (PADSA), el propuesto Código de Negocios y Profesiones § 7456(a)

3 La iniciativa crea un nuevo régimen contra la discriminación en el Código de Negocios y Profesiones el cual efectivamente desataría las protecciones contra discriminación para empleados en el Código Gubernamental el cual contiene protecciones más amplias contra la discriminación. Por ejemplo, la discriminación ilegal a base de raza incluye discriminación a base de “características históricamente asociadas con la raza, incluyendo, pero no limitadas a, la textura del cabello y peinados protectivos”. Código Gubernamental de California §§ 12926(w)-(x). Además, la discriminación ilegal a base de origen nacional incluiría discriminación contra un trabajador indocumentado obteniendo una licencia de California. Id. § 12926(v). Estas provisiones y otras no tienen analogía clara en la Ley de Derechos Civiles Unruh, la cual esta iniciativa tiene pensado utilizar como provisión correctiva y de cumplimiento de su ley. PADSA, el propuesto Código de Negocios y Profesiones § 7456(b).

4 La sección 52 de la Ley de Derechos Civiles Unruh permite a una parte agraviada presentar una demanda frente al Departamento de la Igualdad en el Empleo y la Vivienda si la presunta práctica ilegal fue una violación de la Sección 51. Código Civil de California § 52(f). Sin embargo, porque los trabajadores de aplicaciones estarían alegando violaciones del Código de Negocios y Profesiones en su forma enmendada por PADSA, no está claro que podrán acceder al mecanismo administrativo de cumplimiento de otra manera disponible bajo el Código Civil § 52(f) y el Código Gubernamental § 12948.

5 La lista de categorías protegidas bajo Unruh ha sido sostenida como “ilustrativa en vez de restrictiva” y que la discriminación arbitraria por características parecidas a las nombradas también está prohibida. En re Cox, 3 Cal. 3d 205, 218 (1970). Sin embargo, la expansión de características no enumeradas fue limitada por Harris v. Capital Growth Investors XIV, 52 Cal. 3d 1142, 1159-1169 (1991) (Harris). Además, en Vaughn v. Hugo Neu Proler Int’l, 223 Cal. App. 3d 1612, 1617-20 (2d Dist. 1990) y en Leach v. Drummond Medical Group, Inc., 144 Cal. Appl. 3d 362, 370-72 (1983), el tribunal encontró que las represalias contra individuos por protestar violaban Unruh. No obstante, en dos fallos judiciales después de Harris – Scripps Clinic v. Superior Court, 108 Cal. App. 4th 917 (4th Dist. 2003) y Gayer v. Polk Gulch Inc., 231 Cal. App. 3d 515 (1st Dist. 1991) – la corte sostuvo que Unruh no prohibía represalias “basadas en la conducta del individuo”. Gayer, 231 Cal. App. 3d at 525.

6 Chris Benner, et.al., “On-demand and on-the-edge: Ride hailing and Delivery workers in San Francisco,” Institute for Social Transformation, UC Santa Cruz (Mayo 5, 2020) disponible en <https://transform.ucsc.edu/on-demand-and-on-the-edge/>.

7 Ver “Rigging the Gig,” Sección IV(B)(8) (Junio 2020).

8 Esta aproximación se basa en un acuerdo legal alcanzado por Uber para evaluar el tiempo de los conductores conforme a la ley de California de permiso por enfermedad pagado de California a \$15 por hora. Ver Dara Kerr, “Uber Expands Drivers’ COVID-19 Sick Pay by a Little Bit After Being Sued,” CNET (Mayo 1, 2020) disponible en <https://www.cnet.com/news/uber-expands-driver-sick-pay-by-a-little-bit-after-being-sued/>. Comparando esto con los casi \$60 millones que Uber y Lyft dedicaron para financiar la campaña para aprobar PADSA. Ver “Rigging the Gig,” Sección II (Junio 2020).

9 Noam Scheiber, “Drivers Say Uber and Lyft Are Blocking Unemployment Pay,” New York Times (Mayo 5, 2020) disponible en <https://www.nytimes.com/2020/03/24/business/economy/coronavirus-uber-lyft-drivers-unemployment.html>.

10 Ken Jacobs y Michael Reich, “What would Uber and Lyft owe to the State Unemployment Insurance Fund?” UC Berkeley Labor Center (May 7, 2020) disponible en <http://laborcenter.berkeley.edu/what-would-uber-and-lyft-owe-to-the-state-unemployment-insurance-fund/>.

11 Ver “Rigging the Gig,” Sección IV(B)(3) (Junio 2020).

12 PADSA, el propuesto Código de Negocios y Profesiones § 7464(b)(1)-(4).

13 PADSA, el propuesto Código de Negocios y Profesiones § 7465.

14 Ver “Rigging the Gig,” Sección V(A) (Junio 2020).

15 Ver “Rigging the Gig,” Sección V(B)(1) (Junio 2020).

16 Kenrick Cai, “DoorDash Raises Another \$400 Million Ahead of its Public Listing,” Forbes (Junio 18, 2020) disponible en <https://www.forbes.com/sites/kenrickcai/2020/06/18/doordash-raises-400-million-ahead-of-ipo/#69fa4bc26e7f>.

17 Jennifer Wang, “Instacart Founder Apoorva Mehta Becomes a Billionaire After New Funding Round,” Forbes (Junio 17, 2020) disponible en <https://www.forbes.com/sites/jenniferwang/2020/06/17/instacart-founder-apoorva-mehta-becomes-a-billionaire/#620c00597e02>.