

Fairwork

ESTÁNDARES LABORALES EN LA ECONOMÍA DE PLATAFORMAS

Paraguay Puntuaciones 2022



CONTENIDOS

03 Resumen ejecutivo

04 Principales resultados

06 Editorial: Hacia una economía de plataformas más justa en Paraguay

08 El proyecto Fairwork: Hacia unas normas laborales decentes
en la economía de plataformas

10 El Modelo Fairwork

14 Antecedentes: Contexto socioeconómico y economía de plataforma
en Paraguay

17 El contexto jurídico: Hacia una regulación del trabajo en plataformas

19 Puntuaciones Fairwork Paraguay 2022

23 Plataformas en foco

25 Perspectiva de las personas trabajadoras

27 Tema en foco: LadyDriver - Un enfoque cooperativo
para la protección colectiva

29 Avances: Caminos hacia el cambio

33 Apéndice: Sistema de puntuación de Fairwork

38 Créditos y financiamiento

40 Referencias

Resumen Ejecutivo

La economía de plataformas en Paraguay es una realidad indiscutible. Por ello, necesita ser estudiada y analizada para mejorar la vida de sus personas trabajadoras. Este informe constituye la primera edición de las puntuaciones de Fairwork en Paraguay.

Fairwork es un proyecto de investigación-acción internacional que evalúa las condiciones de trabajo en la economía de plataformas en más de 30 países. Las plataformas laborales digitales se evalúan en función de cinco principios de trabajo justo: Pago Justo, Condiciones Justas, Contratos Justos, Gestión Justa y Representación Justa. Para cada principio, las plataformas pueden obtener hasta dos puntos, si hay pruebas suficientes de que las mismas cumplen todos los criterios pertinentes. En el Apéndice figura una lista detallada de los criterios específicos de cada principio.

Para este informe, hemos evaluado seis plataformas de

servicios de transporte de pasajeros y de delivery en Paraguay: Bolt, Uber, inDriver, MUV, PedidosYa y Monchis. Las puntuaciones generales fueron muy bajas y ponen de manifiesto que aún queda mucho por hacer para garantizar estándares laborales básicos de las personas trabajadoras de plataformas en Paraguay. De las seis plataformas estudiadas, sólo dos, MUV y PedidosYa, pudieron obtener puntos. Estas dos plataformas lideran el primer ranking de Fairwork en Paraguay con una puntuación de dos y un punto respectivamente. En vista de estos resultados, las plataformas deben tomar medidas concretas para garantizar que sus personas trabajadoras tengan derechos laborales básicos.

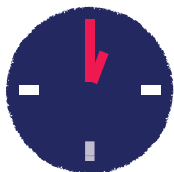


Principales resultados



PAGO JUSTO

No encontramos pruebas suficientemente sólidas de que alguna plataforma cuente con mecanismos o prácticas que garanticen que las personas trabajadoras ganen al menos el salario mínimo establecido a nivel nacional o un salario digno después de restar los costos. Por lo tanto, ninguna de las plataformas pudo recibir un punto por el principio de pago justo.



CONDICIONES JUSTAS

No encontramos pruebas suficientes de que las plataformas en Paraguay tomen medidas para mitigar los riesgos de salud y seguridad relacionados con el trabajo o que proporcionen una red de seguridad a las personas trabajadoras. Por lo tanto, no pudimos conceder este punto a ninguna de las seis plataformas evaluadas.

Cabe destacar que todas las plataformas exigen a las personas trabajadoras algún tipo de seguro, como el de responsabilidad civil o el de vehículos. Sin embargo, las personas trabajadoras tienen que asumir el costo de estos seguros. Por último, no pudimos comprobar que las plataformas ofrecen a las personas trabajadoras una indemnización por enfermedad, excepto en el caso de COVID-19.



CONTRATOS JUSTOS

Sólo PedidosYa obtuvo el primer punto por contratos justos. Esta plataforma cuenta con presencia legal en el país y su contrato está disponible en español y es accesible para las personas trabajadoras en todo momento. Además, los cambios en el contrato sólo pueden hacerse con un acuerdo por escrito tanto de la persona trabajadora como de la plataforma.

No se pudo conceder a ninguna plataforma el segundo punto por contratos justos porque no obtuvimos pruebas suficientes de que las plataformas tomen las medidas adecuadas para garantizar que sus contratos o términos y condiciones no excluyan la responsabilidad en caso de negligencia ni eximan injustificadamente a la plataforma de la responsabilidad por las condiciones de trabajo.



GESTIÓN JUSTA

Sólo una plataforma, MUV, ha podido puntuar en este principio. Nuestra investigación demostró que MUV dispone de canales eficientes para que las personas trabajadoras se comuniquen con un representante de la plataforma y que existe un proceso documentado para que las personas trabajadoras apelen medidas disciplinarias.

Además, MUV tiene una cláusula antidiscriminatoria en su contrato y un compromiso documentado para lograr la paridad de género en su flota de conductores. Con base en estas pruebas, MUV recibió el primer y el segundo punto por el principio de gestión justa.



REPRESENTACIÓN JUSTA

No pudimos demostrar la existencia de un mecanismo documentado para la manifestación de la voz colectiva de las personas trabajadoras en ninguna plataforma, ni de una política formal que indique la predisposición de las plataformas para reconocer y negociar con un organismo colectivo de personas trabajadoras o un sindicato. Por lo tanto, no se pudo otorgar puntos a ninguna de las plataformas analizadas para este principio.



Hacia una economía de plataformas más justa en Paraguay

La primera edición de Fairwork en Paraguay destaca las condiciones de trabajo en las diferentes plataformas de economía digital. Hasta la fecha, el debate público en el país se ha centrado predominantemente en los riesgos de seguridad asociados al trabajo en plataformas, prestando especial atención a los accidentes y asaltos sufridos por conductores y pasajeros.

Sin embargo, es importante adoptar una perspectiva holística que permita un análisis más profundo del trabajo en plataformas como un fenómeno relativamente nuevo en Paraguay. En particular, es necesario un mayor esfuerzo para destacar las experiencias de las personas trabajadoras y las prácticas de las plataformas que limitan su acceso a los derechos laborales fundamentales. Al mostrar las condiciones de trabajo en la economía de plataformas paraguaya y destacar las prácticas empresariales actuales, este informe pretende generar un espacio de debate entre las plataformas, las personas trabajadoras, los responsables de formular políticas y los consumidores. Esperamos que este diálogo pueda contribuir a fomentar la innovación y, al mismo tiempo, garantizar que las normas laborales fundamentales se apliquen a todas las personas trabajadoras de Paraguay, incluidas las de las plataformas.

TEDIC, una organización de la sociedad civil que trabaja en la intersección de la tecnología y los derechos humanos, ha aplicado la metodología de Fairwork por primera vez en Paraguay. La metodología Fairwork está en línea con

las actividades estratégicas de activismo e investigación de TEDIC, que abordan el trabajo en la economía de plataformas desde una perspectiva de derechos humanos con el objetivo de garantizar el bienestar de las personas trabajadoras.

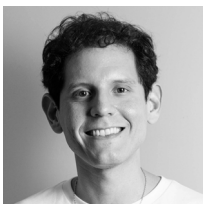
En un contexto nacional de desigualdad galopante, trabajo precario, débil institucionalización e inestabilidad económica general, los debates en torno a la digitalización en Paraguay han trazado hasta ahora un panorama de tecno-utopía que promete el desarrollo a través de la innovación tecnológica. Sin embargo, este panorama deja poco espacio para un análisis más matizado que describa tanto los riesgos como las oportunidades de las tecnologías digitales.

Por otra parte, el marco jurídico de Paraguay hoy en día es insuficiente para hacer frente a los nuevos retos que plantean los avances tecnológicos en materia de trabajo y relaciones laborales. Estos desafíos incluyen la garantía de la privacidad y la protección de datos de las personas trabajadoras y la definición de la naturaleza

de la relación laboral cuando está mediada por sistemas digitales. Además, la falta de una regulación contra todas las formas de discriminación en el lugar de trabajo es un desafío importante. Sin ella, las personas trabajadoras corren el riesgo de ser objeto de prácticas discriminatorias por parte de empresas y clientes, tanto en línea como presencialmente.

En este contexto, este informe aplica la metodología

de Fairwork al contexto paraguayo con el objetivo primordial de fomentar un cambio positivo para las personas trabajadoras y en el ecosistema más amplio de la economía digital y la innovación. Con este informe, aspiramos a enfatizar el deber de las plataformas y de los responsables de formular políticas de garantizar los derechos de las personas trabajadoras, en la creación de una economía digital saludable.



EQUIPO DE FAIRWORK PARAGUAY

Eduardo Carrillo

Tatiana López

Maricarmen Sequera

Mark Graham

Hacia unas normas laborales decentes en la economía de plataformas

Fairwork evalúa y clasifica las condiciones laborales de las plataformas digitales. Nuestras clasificaciones se basan en cinco principios que las plataformas digitales deben cumplir para que se considere que ofrecen un “trabajo justo”.

Evaluamos anualmente las plataformas en función de estos principios para mostrar no sólo lo que la economía de las plataformas es hoy, sino también lo que podría ser. Las calificaciones de Fairwork proporcionan una perspectiva independiente sobre las condiciones laborales del trabajo en plataformas para los responsables políticos, las empresas de plataformas, las personas trabajadoras y los consumidores. Nuestro objetivo es demostrar que en la economía de plataformas es posible conseguir empleos mejores y más justos.

El proyecto Fairwork se coordina desde el Oxford Internet Institute y el Centro de Ciencias Sociales WZB de Berlín. Nuestra creciente red de investigadores califica actualmente plataformas en 38 países de los cinco continentes. En cada país, Fairwork colabora estrechamente con personas trabajadoras, plataformas, activistas y responsables políticos para promover un futuro más justo del trabajo en plataformas.

Países de Fairwork

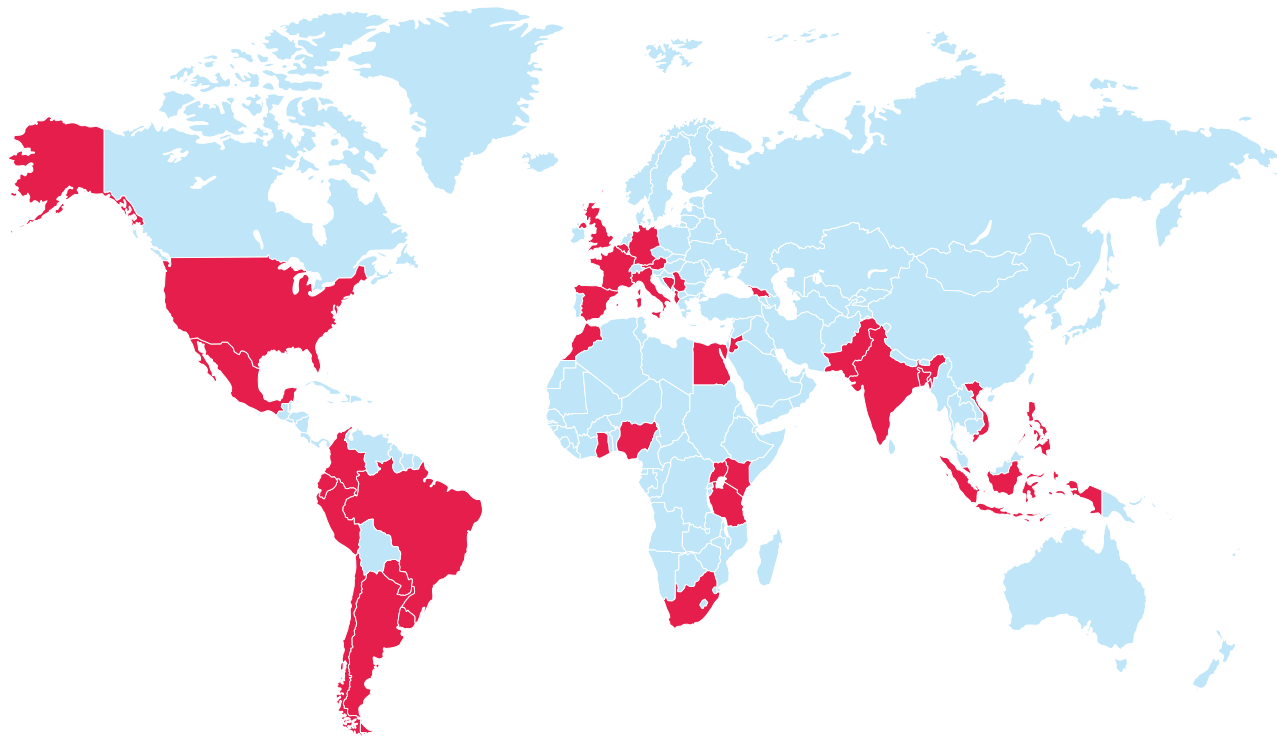


Figura 1. Fairwork opera en 38 países alrededor del mundo.

ÁFRICA

Egipto, Ghana, Kenia, Morocco, Nigeria, Sudáfrica, Tanzania, Uganda

ASIA

Bangladesh, India, Indonesia, Jordan, Lebanon, Pakistan, Filipinas, Singapur, Vietnam

EUROPA

Albania, Alemania, Austria, Bélgica, Bosnia, España, Francia, Georgia, Italia, Reino Unido, Serbia

SUDAMÉRICA

Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Ecuador, Paraguay, Perú, Uruguay

NORTEAMÉRICA

México, EE.UU.

El Modelo Fairwork

Fairwork evalúa las condiciones de trabajo en plataformas digitales y las clasifica en función de cuán justas son. Nuestro objetivo es demostrar que es posible lograr trabajos mejores y más justos en la economía de plataformas.

Nuestras evaluaciones se basan en cinco principios a los que las plataformas digitales deben adherirse para que se considere que ofrecen “trabajo justo”. Las plataformas son evaluadas en función de estos principios para mostrar cuáles son las condiciones de trabajo actuales en la economía de plataformas y en qué aspectos pueden mejorarse.

Los cinco principios de Fairwork fueron elaborados durante el transcurso de varios talleres en la Organización Internacional del Trabajo en los que participaron los diferentes actores interesados. Para garantizar su aplicabilidad al contexto paraguayo, el equipo de investigación ha desarrollado una operacionalización específica de los cinco principios en consulta con las personas trabajadoras de plataformas, plataformas, sindicatos y organismos reguladores del país.

El Apéndice ofrece más detalles sobre los rangos de cada principio y los criterios que fueron utilizados para evaluar las plataformas a partir de la evidencia empírica recogida.



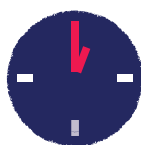
PASO 1

Los cinco principios



Pago Justo

Independientemente de su clasificación laboral, las personas trabajadoras deben en todas sus horas de trabajo ganar al menos el equivalente al salario mínimo establecido en el país después de deducir los costos relacionados con el trabajo.



Condiciones justas

Las plataformas deben contar con políticas para proteger a las personas trabajadoras de los riesgos derivados de los procesos de trabajo, y deben adoptar medidas proactivas para proteger y promover la salud y la seguridad de las personas trabajadoras.



Gestión justa

Los términos y condiciones deben ser transparentes, concisos y de fácil acceso al trabajador. La parte contratante junto con la persona trabajadora deben estar identificados en el contrato y estar sujetos a la legislación nacional. Si las personas trabajadoras son realmente autónomas, en las condiciones de servicio no deben existir cláusulas que excluyan injustificadamente la responsabilidad del usuario del servicio y/o de la plataforma.



Gestión justa

Debe existir un proceso documentado a través del cual las personas trabajadoras puedan ser escuchados, puedan apelar las decisiones que les afectan y ser informados de las razones que motivan dichas decisiones. Debe existir un canal claro de comunicación a disposición de las personas trabajadoras que permita apelar las decisiones que toma la administración o la desactivación de sus cuentas. El uso de algoritmos debe ser transparente y debe producir resultados justos para las personas trabajadoras. Las plataformas deben ofrecer a las personas trabajadoras una política por escrito que asegure la equidad en la administración del trabajo en la plataforma (por ejemplo, en la contratación, la disciplina o el despido de personas trabajadoras).



Representación Justa

Las plataformas deben proporcionar un proceso documentado a través del cual la voz de las personas trabajadoras pueda ser expresada. Independientemente de su clasificación laboral, las personas trabajadoras deben tener derecho a organizarse en cuerpos colectivos, y las plataformas deben estar preparadas para cooperar y negociar con ellos.



PASO 2

Metodología

La puntuación de las plataformas según los principios de Fairwork se basó en una serie de datos recogidos desde distintas fuentes por el equipo de investigación en el país. La metodología incluyó: investigación documental, pruebas presentadas por las plataformas y las entrevistas semiestructuradas realizadas a las personas trabajadoras y a los/as ejecutivos/as de cada plataforma.

El proyecto Fairwork utiliza tres fuentes de datos para medir eficazmente la equidad de las condiciones de trabajo en las plataformas digitales de trabajo: investigación documental, entrevistas y encuestas a las personas trabajadoras y entrevistas a los gestores de cada plataforma. A través de estos tres métodos, buscamos evidencia sobre el actuar de las plataformas según los cinco principios de Fairwork.

Reconocemos que no todas las plataformas utilizan un modelo de negocio que les permita imponer ciertas condiciones contractuales a los usuarios de los servicios y/o a las personas trabajadoras de forma que se cumplan los umbrales de los principios de Fairwork. Sin embargo, todas las plataformas tienen la capacidad de influir en la forma en que los usuarios interactúan en la plataforma. Por lo tanto, en el caso de las plataformas que no establecen las condiciones en las que las personas trabajadoras son contratados por los usuarios de los servicios, examinamos una serie de otros factores, como las políticas y/o procedimientos de la plataforma, declaraciones públicas y la funcionalidad del sitio web o aplicación, para determinar si la plataforma ha tomado las medidas adecuadas para garantizar que cumple los criterios para la concesión de un punto en relación con el principio correspondiente.

En el caso de una plataforma de trabajo vinculado geográficamente, buscamos pruebas del cumplimiento de nuestros principios de Fairwork para plataformas de trabajo vinculado geográficamente o “gig work”. En el caso de una plataforma de trabajo en línea, usamos nuestros principios de Fairwork para plataformas de trabajo en la nube o “cloudwork”.

Investigación documental

Cada ciclo anual de puntuaciones de Fairwork comienza con

una investigación documental para determinar cuáles son las plataformas que se van a calificar, identificar puntos de contacto con las empresas, desarrollar las guías de preguntas para las entrevistas e instrumentos de encuesta adecuados, y diseñar estrategias para acceder a las personas trabajadoras. Para cada plataforma, también recopilamos y analizamos una amplia gama de documentos, incluyendo contratos, términos y condiciones, políticas y procedimientos publicados por la plataforma, así como información sobre la interfaz digital y funcionalidad de los sitios web y aplicaciones. La investigación documental incluye información pública que pueda ser utilizada para puntuar determinadas plataformas (por ejemplo, la prestación de determinados servicios a las personas trabajadoras o los conflictos en curso).

La investigación documental también se utiliza para identificar puntos de contacto o formas de acceder a las personas trabajadoras. Una vez finalizada la lista de plataformas, se contacta a cada una de ellas para avisarles de su inclusión en el estudio y proporcionarles información sobre el proceso. Se pide a todas las plataformas que colaboren en la entrega de evidencias, así como en el contacto con personas trabajadoras para las entrevistas.

Entrevistas a los gerentes de las plataformas

El segundo método consiste en ponerse en contacto con las plataformas para obtener pruebas. Para ello se invita a los/as gerentes/as de las plataformas a participar en entrevistas semiestructuradas y a presentar evidencias para cada uno de los principios de Fairwork. Esto nos proporciona información sobre el funcionamiento y el modelo de negocio de la plataforma, a la vez que abre un diálogo a través del cual la plataforma podría acordar implementar cambios basados en los principios de Fairwork. En los casos en los que los administradores de las plataformas no aceptan ser entrevistados, limitamos nuestra estrategia de evaluación a la evidencia obtenida a través de la investigación documental y de las entrevistas a las personas trabajadoras.

Entrevistas a personas trabajadoras

El tercer método consiste en entrevistar directamente

a las personas trabajadoras de las plataformas. Se entrevista a una muestra de 8 a 10 personas trabajadoras por cada plataforma. Estas entrevistas no pretenden crear una muestra representativa. Lo que sí pretenden es comprender cómo se gestiona y se lleva a cabo el trabajo en plataformas. Estas entrevistas permiten a los investigadores de Fairwork conocer los contratos que firman las personas trabajadoras y las políticas de la plataforma que les atañen. Las entrevistas también permiten al equipo confirmar o refutar si las políticas y prácticas están realmente vigentes en la plataforma.

El contacto con las personas trabajadoras se realizó a través de diferentes canales. Para las primeras calificaciones de Fairwork en Paraguay, el equipo de investigación realizó un total de 54 entrevistas con personas trabajadoras de seis plataformas diferentes de transporte y delivery. Aunque la mayoría de las personas trabajadoras de las plataformas en el país son hombres, se hizo un gran esfuerzo para contactar con mujeres trabajadoras de todas las plataformas mediante una metodología de bola de nieve.

Las entrevistas se realizaron presencialmente y en línea, y se estableció un consentimiento informado antes de cada entrevista. Para todas las entrevistas se utilizó una guía semiestructurada de preguntas, que tuvo como eje los cinco principios de Fairwork. Para poder realizar las entrevistas, las personas trabajadoras debían ser mayores de 18 años y haber trabajado con la plataforma durante más de dos meses. Todas las entrevistas se realizaron en español.

Sistematización y triangulación de datos

Este triple enfoque permite cotejar las afirmaciones realizadas por las plataformas, al tiempo que ofrece la oportunidad de recopilar pruebas positivas y negativas a través de múltiples fuentes. Las puntuaciones finales son decididas colectivamente por el equipo de Fairwork basándose en las tres fuentes de evidencias. Sólo se conceden puntos si existen pruebas claras sobre cada umbral.

¿Cómo evaluamos?

Cada uno de los cinco principios de Fairwork se desglosa en un primer punto y un segundo punto. El segundo punto sólo puede concederse si se ha otorgado el primero. Cada plataforma recibe una puntuación sobre 10. Las plataformas solo reciben un punto cuando pueden demostrar satisfactoriamente su aplicación de los principios. Cuando no se otorga un punto no significa necesariamente que la plataforma no cumpla con el principio en cuestión. Simplemente significa que, por cualquier razón, no podemos demostrar su cumplimiento.

La adjudicación de los puntajes implica una serie de etapas. En primer lugar, el equipo local coteja las pruebas y asigna las puntuaciones preliminares. A continuación, las pruebas cotejadas se envían a revisores externos para que las califiquen de forma independiente. Estos revisores son tanto miembros de los equipos de Fairwork en otros países como miembros del equipo central de Fairwork. Una vez los revisores externos han asignado su puntuación, todos los revisores se reúnen para discutir los puntajes y decidir la puntuación final. Estas puntuaciones, así como la justificación de la decisión, se transmiten a las plataformas para su revisión. Las plataformas tienen entonces la oportunidad de presentar más pruebas para los puntos que no se les concedieron inicialmente. Estos puntajes constituyen la puntuación final que se publica en los informes anuales de Fairwork.

MÁS DETALLES SOBRE EL SISTEMA DE Puntuación DE FAIRWORK SE ENCUENTRAN EN EL APÉNDICE

ANTECEDENTES

Contexto socioeconómico y economía de plataformas en Paraguay

El panorama económico general en Paraguay

El mercado laboral paraguayo se caracteriza por altos niveles de informalidad. Tal informalidad implica actividades económicas fuera de los marcos regulatorios. Según la Encuesta Permanente de Hogares de 2017, la economía informal en Paraguay representó el 65,2% del total de la economía. Esta cifra está por encima del promedio latinoamericano del 46,8% basado en datos de 14 países de América Latina y el Caribe¹.

Por otra parte, persiste en el país una considerable brecha laboral de género: en 2020, el 56,2% de las mujeres formaban parte de la población activa, frente al 81,3% de los hombres. Asimismo, existe una importante brecha salarial de género. Según datos del Instituto Nacional de Estadística (INE), las mujeres ganan un 22% menos que los hombres por el mismo tipo y nivel de trabajo. Entre las principales razones de esta brecha están la discriminación salarial, la menor cantidad de horas trabajadas y la segregación ocupacional².

A la alta informalidad se suman los bajos niveles de sindicalización. Entre 2012 y 2019, la tasa de sindicalización en el país se ha estancado en el 5,7%. Sin embargo, las tasas de sindicalización varían notablemente entre el sector

público y el privado. Mientras que en el sector público fue de alrededor del 28% en 2019, la sindicalización en el sector privado no superó el 1%³.

Este entorno laboral tan precario trajo consigo varios retos para las personas trabajadoras durante la pandemia de COVID-19. Al comienzo del bloqueo de la actividad económica en marzo de 2020, el 68,5% de los hogares informó que al menos uno de sus miembros experimentó una disminución de sus ingresos; el 37,8% declaró la pérdida de trabajo o de ingresos y el 27,7% informó la suspensión del trabajo sin remuneración⁴. Esta falta de seguridad social durante la pandemia de COVID-19 está vinculada, al menos en parte, a la transversalidad de los contratos informales en el país. En 2019, el 50,7% de las personas empleadas en el sector privado no tenía un contrato por escrito y el 15,4% tenía un contrato de duración determinada o temporal⁵. En el primer trimestre de 2020, que fue el inicio del bloqueo económico en Paraguay, el desempleo aumentó del 5,7% al 7,9%, la tasa más alta en comparación con los 3 años anteriores⁶.

Datos más recientes del INE definen el número de personas empleadas en el primer trimestre de 2022 en 3.427.318 individuos, de los cuales el 58% son hombres y el 42% mujeres. La tasa de desempleo se sitúa en el 8,5%⁷. Sin embargo, están surgiendo nuevos retos, más allá de la



LAS MUJERES GANAN UN

22%

menos que los hombres por el mismo tipo y nivel de trabajo

pandemia del COVID-19, que se debe tener en cuenta para el contexto de este informe. En concreto, la tasa de inflación anual del país ha alcanzado un máximo histórico del 9,3%, lo que supone casi tres puntos más que el año anterior⁸. Además, un informe del Banco Central del Paraguay apunta a un aumento del 56,5% en los precios de los combustibles para el 2022, uno de los más altos de Sudamérica⁹.

La economía de plataformas en Paraguay

La economía de plataformas paraguaya sigue siendo un tema poco estudiado. Sin embargo, hay esfuerzos por parte de académicos, de la sociedad civil y de organizaciones internacionales, para mapear las plataformas que operan en el país y para caracterizar a las personas trabajadoras y usuarias de los servicios de las plataformas.

Es importante señalar que, hasta la fecha, no existen datos oficiales del gobierno sobre la economía de plataformas en Paraguay. El estudio exploratorio más completo sobre la economía de las plataformas en Paraguay publicado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) hace referencia a 43 plataformas digitales intermediarias que están operando en el país^{10 11}. Este estudio define la economía de plataformas como las actividades económicas intermediadas por una plataforma a través de la cual las personas trabajadoras o vendedores independientes pueden vender un servicio o un bien a los clientes¹². Por lo tanto, incluye también plataformas como las de comercio electrónico o las audiovisuales, que no entran en la estrecha definición de plataformas laborales digitales aplicada en este informe, es decir, plataformas que intercambian mano de obra y no bienes¹³.

A partir de las investigaciones exploratorias existentes, es razonable sostener que las aplicaciones de delivery y transporte dominan la economía de las plataformas en

Paraguay^{14 15}. Las plataformas de transporte y delivery han tenido un crecimiento exponencial durante la pandemia de COVID-19. Además, varias plataformas nuevas han entrado en el mercado en los últimos dos años. En este sentido, el representante de la plataforma paraguaya de delivery Monchis manifestó en 2020 que su flota de repartidores se había duplicado desde el inicio de la cuarentena nacional, mientras que su principal competidor PedidosYa informó que su flota de repartidores aumentó de 200 a 1000 entre 2019 y 2020¹⁶.

Asimismo, las aplicaciones de transporte de pasajeros también registraron un aumento en el mercado. Representantes de la plataforma paraguaya MUV afirmaron en un medio de comunicación que cada día se incorporaban nuevos conductores ante los despidos y la paralización de algunas actividades económicas en el país. En noviembre de 2020, la plataforma transnacional Bolt se incorporó al mercado paraguayo, declarando más de 2000 conductores en su flota¹⁷. Hoy, Bolt es la aplicación de transporte más popular del país.

Dicho esto, no hay datos oficiales sobre las cuotas de mercado de las plataformas. A principios de 2021, la autoridad de competencia emitió un dictamen en el que se debatía sobre las aplicaciones de transporte en la economía de plataformas. En este documento, la autoridad se refería a las plataformas Bolt, MUV y Uber y señalaba la necesidad de permitir la existencia de dichas plataformas en el país para garantizar la competencia¹⁸.

Asimismo, no existen datos oficiales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTESS) que puedan esclarecer sobre las experiencias de las personas trabajadoras de plataformas, ni su número exacto en el país. Esta falta de datos sobre la economía de plataformas también puede explicar por qué, durante la pandemia, las personas trabajadoras de aplicaciones de delivery y transporte no fueron incluidas en la definición de trabajador esencial¹⁹. En consecuencia, las mismas no tuvieron acceso prioritario a la vacunación, a pesar de que prestaron servicios esenciales durante la pandemia y garantizaron que la ciudadanía paraguaya pudiera cumplir con las medidas de confinamiento²⁰.

Uno de los pocos estudios exploratorios existentes en la materia de economía de plataformas en Paraguay encuestó a 209 personas trabajadoras de aplicaciones de delivery y transporte en Asunción y Gran Asunción²¹. Aunque este número no es necesariamente representativo

de las experiencias de todas las personas trabajadoras de plataformas, proporciona una importante visión inicial de las características de las personas trabajadoras en la economía de plataformas paraguaya.

De las personas trabajadoras encuestadas, el 90,4% eran hombres. Si se observan los datos por subgrupos, sólo el 14,5% de las personas trabajadoras de las plataformas de transporte y el 6,3% de las personas trabajadoras de las plataformas de delivery eran mujeres.

Además, los datos de la encuesta apuntan a la multi-apping, es decir, que las personas trabajadoras de las plataformas utilizan varias aplicaciones al mismo tiempo para llegar a fin de mes. Este es el caso, en particular, de las aplicaciones de transporte de pasajeros. En total, el 45,2% de las personas encuestadas trabaja para dos o más plataformas simultáneamente. Si se investigan los datos por

subgrupos, sólo el 36,3% de las personas trabajadoras de las plataformas de transporte trabajan para una sola plataforma, frente al 88,6% de las personas trabajadoras que lo hacen en las plataformas de delivery²². En particular, y en contra de la idea común de que las personas trabajadoras se unen a las plataformas para suplir sus ingresos de otros trabajos, el 68% de los encuestados indicaron que el trabajo en plataformas es su única fuente de ingresos²³.

Sobre la base de lo anterior, las calificaciones de Fairwork Paraguay 2022 califican a las plataformas Bolt, Uber, MUV, Monchis y PedidosYa. Si bien no se menciona en ninguno de los estudios anteriores sobre la economía de plataformas paraguaya, en este informe también incluimos la aplicación de transporte InDriver para ampliar la muestra de plataformas. InDriver está presente en Paraguay desde junio de 2021.

DURANTE LA PANDEMIA, LAS PERSONAS TRABAJADORAS DE APLICACIONES DE DELIVERY Y TRANSPORTE NO FUERON INCLUIDAS EN LA DEFINICIÓN DE TRABAJADOR ESENCIAL. A PESAR DE QUE PRESTARON SERVICIOS ESENCIALES Y GARANTIZARON QUE LA CIUDADANÍA PARAGUAYA PUDIERA CUMPLIR CON LAS MEDIDAS DE CONFINAMIENTO



Hacia una regulación del trabajo en plataformas

Hasta ahora, el marco jurídico paraguayo ha seguido la tendencia mundial prevaeciente y ha ignorado la existencia de una relación laboral entre las personas trabajadoras y las plataformas digitales de trabajo. El criterio legal adoptado por el sector empresarial y el gobierno ha sido considerado en el marco del derecho civil y no del derecho laboral.

La única regulación específica en materia de seguridad laboral para las personas trabajadoras de las plataformas es la Ordenanza Municipal N° 227/19 que regula el funcionamiento de las plataformas de transporte en la ciudad de Asunción. Entre otras cosas, esta ordenanza establece los criterios que deben cumplir los vehículos privados que transportan pasajeros a través de plataformas digitales, incluyendo la necesidad de un permiso oficial y la aplicación de normas de seguridad. Además, la ordenanza, prohíbe las prácticas de dumping²⁴ como la subvención de tarifas. Por último, la ordenanza no define un número máximo de horas de trabajo semanales²⁵.

Por otro lado, en el Poder Legislativo, existe una iniciativa que busca regular a las plataformas de transporte bajo el derecho privado. La propuesta de ley “Por la cual se regula el servicio de transporte público alternativo y el uso de plataformas de intermediación digital para su contratación”²⁶ fue presentada en la Cámara de Diputados

en 2019 y a la fecha permanece en dicha instancia. Esta propuesta se centra en el contrato privado de prestación de servicios de transporte, sin ninguna referencia al derecho laboral, por lo que contribuye poco en mitigar la situación de precariedad de las personas trabajadoras de las plataformas²⁷.

Asimismo, en la sesión de la Cámara de Senadores del 1 de noviembre de 2018, se aprobó un proyecto de resolución “Solicitando un informe al Poder Ejecutivo - Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS) sobre el servicio de transporte público de pasajeros con tarifas reguladas (Taxi, Uber, MUV, Remises y otros)”²⁸. La solicitud buscaba establecer un marco legal que permita el funcionamiento de las plataformas de transporte. Para ello, la ley solicitada debería regular las tarifas de los clientes y los impuestos que pagan las plataformas y exigirles que registren su representación legal y su dirección, introducir un seguro para los pasajeros y tomar medidas para garantizar la libertad de competencia en este sector²⁹.

Ante la falta de leyes específicas que regulen el trabajo en plataformas, las herramientas legales generales que regulan las relaciones laborales en Paraguay pueden ser utilizadas como marco legal para abordar de manera integral las innovaciones tecnológicas y sus relaciones laborales. La primera y más importante herramienta legal es la Constitución de la República del Paraguay, que trata específicamente los derechos laborales en su Capítulo VIII (artículos 86 a 99). Este capítulo establece los derechos de las personas trabajadoras, incluyendo los derechos al trabajo lícito, libremente elegido, decente y justo, así como los derechos al empleo estable, a la huelga y a la negociación colectiva³⁰.

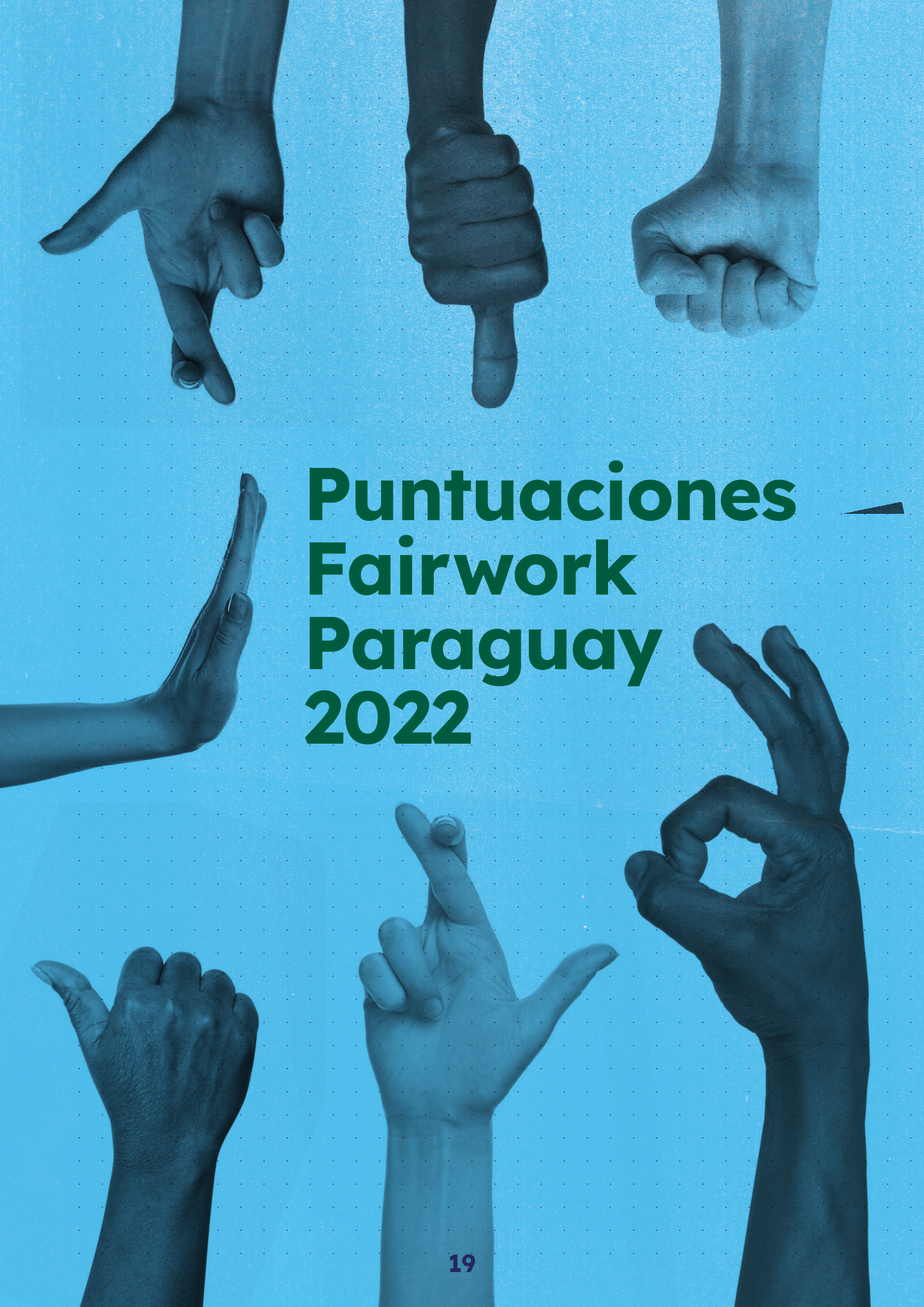
La segunda herramienta general para la regulación de las relaciones laborales es el Código de Trabajo³¹, que regula ampliamente el derecho fundamental al trabajo. Sin embargo, el Código de Trabajo no incluye actualmente ninguna mención al trabajo en plataformas digitales. Ante el crecimiento de la economía de plataformas en el país, es necesario actualizar el Código de Trabajo para incluir el trabajo en plataformas digitales y establecer protecciones y derechos también para las personas trabajadoras de plataforma.

Además, el MTESS debe mejorar la inversión en recursos para controlar e inspeccionar el cumplimiento de las leyes laborales por parte de las plataformas.

En resumen, la legislación paraguaya necesita desarrollar nuevas regulaciones para las operaciones y el trabajo en plataformas. Con la creciente economía de plataformas, estamos ante una nueva modalidad de intercambio de valor y nuevas formas de relación que impactan en la forma de habitar la ciudad, transitar la vida social, moverse, usar el suelo, usar el agua, relacionarse en el trabajo, entre otros. Para que estas transformaciones de la vida y las relaciones sociales y económicas beneficien al conjunto de la sociedad, incluidos las personas trabajadoras, es necesaria una nueva regulación integral de los servicios de plataforma y del trabajo en plataformas.

Aunque lo anterior describe un entorno legal sombrío para las personas trabajadoras de plataformas, también es importante señalar su resistencia. Al momento de escribir este informe, el Sindicato de Trabajadores en Moto y Afines (SINACTRAM)³² ganó un juicio contra la plataforma de delivery Monchis, que debe pagar una indemnización a cuatro personas trabajadoras que fueron despedidas injustificadamente vía WhatsApp³³. Según uno de los representantes de SINACTRAM, tras un año de lucha, el tribunal reconoció que existía una relación de dependencia entre la plataforma y las personas trabajadoras despedidas. El veredicto del tribunal es una importante decisión histórica que puede orientar futuros procesos legislativos.

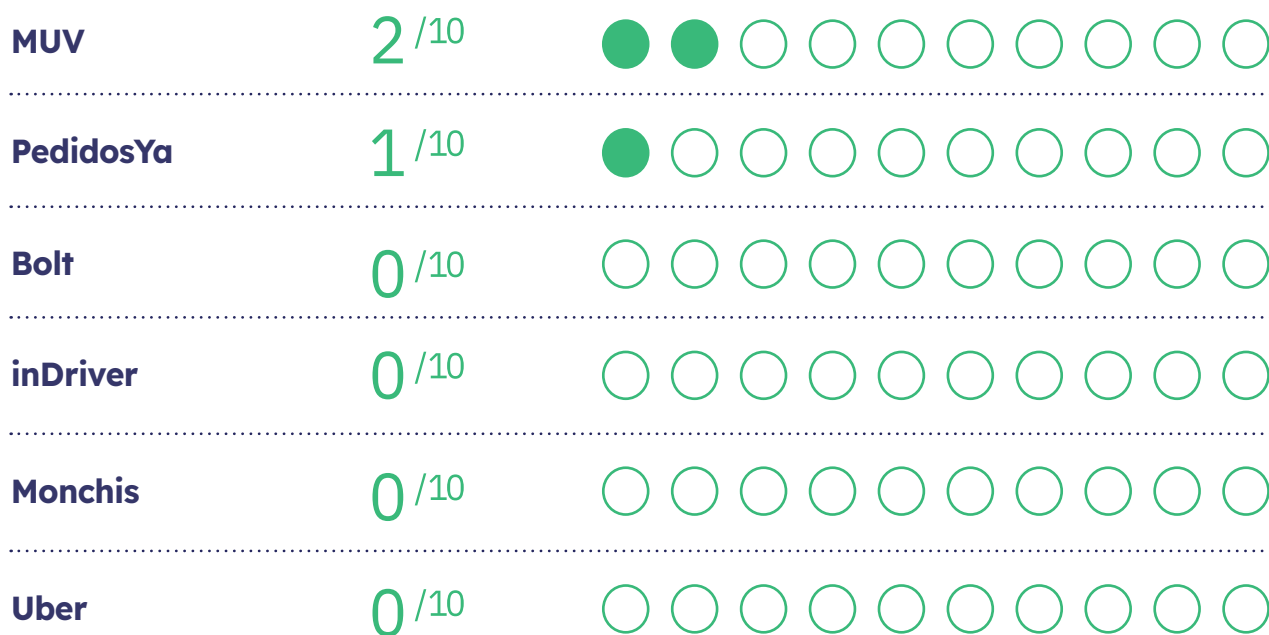




Puntuaciones Fairwork Paraguay 2022

Puntuaciones Fairwork Paraguay 2022

Estándares **mínimos**
de trabajo justo



EL DESGLOSE DE LAS PUNTUACIONES POR PLATAFORMA ESTÁ DISPONIBLE EN

[FAIR.WORK/PARAGUAY](https://fair.work/paraguay)

Explicación de las puntuaciones

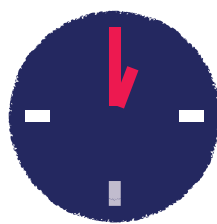
Las bajas puntuaciones generales en la tabla de resultados de Fairwork Paraguay 2022 ponen de manifiesto que aún queda mucho por hacer para garantizar estándares laborales básicos para las personas trabajadoras de las plataformas en el país. De las seis plataformas estudiadas, sólo dos plataformas, MUV y PedidosYa, pudieron

obtener algún punto, con una puntuación de dos y un punto respectivamente. A la luz de estos resultados, las plataformas deben tomar medidas activas para garantizar que sus personas trabajadoras tengan los derechos laborales básicos.



Pago justo

No encontramos pruebas suficientemente sólidas de que alguna plataforma cuente con mecanismos o prácticas que garanticen que las personas trabajadoras ganen al menos el salario mínimo establecido a nivel nacional o un salario digno después de restar los costos. Por lo tanto, ninguna de las plataformas pudo recibir un punto por el principio de Pago Justo.



Condiciones justas

No encontramos pruebas suficientes de que las plataformas de Paraguay tomen medidas para mitigar los riesgos de salud y seguridad relacionados con el trabajo o que proporcionen una red de seguridad a las personas trabajadoras. Por lo tanto, no pudimos conceder este punto a ninguna de las seis plataformas evaluadas.

Cabe destacar que todas las plataformas exigen a las personas trabajadoras algún tipo de seguro, como el de responsabilidad civil o el de vehículos. Sin embargo, las personas trabajadoras tienen que asumir el costo del seguro. Por último, no pudimos comprobar que las plataformas ofrecen a las personas trabajadoras una indemnización por enfermedad, excepto en el caso de COVID-19.



Contratos justos

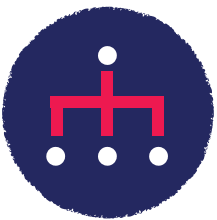
Sólo PedidosYa obtuvo el primer punto por contratos justos. Esta plataforma cuenta con presencia legal en el país y su contrato está disponible en español y es accesible para las personas trabajadoras en todo momento. Además, los cambios en el contrato sólo pueden hacerse con un acuerdo por escrito tanto de la persona trabajadora como de la plataforma.

No se pudo conceder a ninguna plataforma el segundo punto por contratos justos porque no tuvimos pruebas suficientes de que las plataformas tomen las medidas adecuadas para garantizar que sus contratos o términos y condiciones no excluyan la responsabilidad en caso de negligencia ni eximan injustificadamente a la plataforma de la responsabilidad por las condiciones de trabajo.



Representación justa

No pudimos demostrar la existencia de un mecanismo documentado para la manifestación de voz colectiva de las personas trabajadoras en ninguna plataforma, ni de una política formal que indique la predisposición de las plataformas para reconocer y negociar con un organismo colectivo de personas trabajadoras o un sindicato. Por lo tanto, no se pudo otorgar puntos a ninguna de las plataformas analizadas por este principio.



Gestión justa

Sólo una plataforma, MUV, ha podido puntuar según este principio. Nuestra investigación demostró que MUV dispone de canales eficientes para que las personas trabajadoras se comuniquen con un representante de la plataforma y que existe un proceso documentado para que las personas trabajadoras recurran las medidas disciplinarias.

Además, MUV tiene una cláusula antidiscriminatoria en su contrato y un compromiso documentado para lograr la paridad de género en su flota de conductores. Con base en estas pruebas, MUV recibió el primer y el segundo punto por el principio de Gestión Justa.

Plataformas en foco

Esta sección tiene por objeto destacar ejemplos de buenas prácticas de tres plataformas: MUV, Monchis y PedidosYa. Mientras que en todas las plataformas todavía hay bastante margen para mejorar las condiciones de las personas trabajadoras, las prácticas descritas en las siguientes secciones representan importantes esfuerzos para crear una economía de plataformas más justa en Paraguay.

Es importante mencionar que los representantes de MUV y PedidosYa entablaron un diálogo constructivo con el equipo de investigación de Fairwork Paraguay a lo largo de todo el proceso de investigación, proporcionando pruebas que facilitaron la puntuación de estas plataformas. El equipo de investigación considera que este compromiso es una buena

práctica que puede contribuir a mejorar la transparencia sobre las prácticas empresariales en la economía de plataforma. Por lo tanto, esperamos que en la segunda ronda de calificaciones de Paraguay más plataformas sigan los ejemplos de MUV y PedidosYa.

MUV

Una aplicación ciento por ciento paraguaya comprometida con la igualdad de oportunidades y la lucha contra la discriminación.

MUV es la primera aplicación de transporte digital del país. Se lanzó oficialmente en 2018³⁴ por la necesidad de ofrecer nuevos sistemas de movilidad en el país. Uber entró en el mercado casi un año después.

Es importante destacar que por su carácter local, MUV ha forjado alianzas con actores públicos y privados en beneficio de las personas trabajadoras y pasajeras. Durante la pandemia, MUV formó una alianza con el Ministerio de Industria y Comercio para proporcionar desinfectantes de manos a sus personas trabajadoras de forma gratuita³⁵. Además, MUV forjó una alianza con la Fundación Teletón para permitir que las personas pasajeros con discapacidad localicen vehículos que puedan satisfacer sus necesidades con mayor facilidad³⁶.

Además, la plataforma ha adoptado una postura firme y pública contra la discriminación. No sólo existe una política explícita de tolerancia cero a la discriminación

en los Términos y Condiciones de MUV, sino que también hay una sección dedicada en el sitio web de la plataforma que se posiciona explícitamente a favor de la diversidad y declara el compromiso de MUV de defender la igualdad de derechos para todas las personas³⁷. El compromiso de MUV con la mitigación de la discriminación y el fomento de la igualdad de oportunidades también fue confirmado por las personas conductoras entrevistadas, que afirmaron que MUV bloquea las cuentas de las personas que han mostrado un comportamiento homofóbico. Las medidas de MUV para mitigar la discriminación son especialmente relevantes en el contexto paraguayo: Paraguay no tiene una ley general contra todas las formas de discriminación, y sigue siendo uno de los países menos tolerantes de la región en lo que respecta a los derechos LGTBQI+³⁸.

Además de sus políticas antidiscriminatorias, MUV se ha comprometido públicamente a reducir la brecha de género entre sus conductores y a lograr una distribución de género

50-50 en su flota. La plataforma pretende hacerlo ofreciendo a las conductoras y pasajeras una función de “filtro de mujeres”. Esta función permite a las conductoras y a las pasajeras interactuar únicamente con otras mujeres en la plataforma³⁹. Varias trabajadoras entrevistadas valoraron mucho esta función.

Por último, MUV dispone de un servicio de asistencia 24/7 para sus personas conductoras, que funciona bajo el apodo de “Charlie”. A través de este servicio de apoyo las personas conductoras pueden apelar a las decisiones de la plataforma

o a las valoraciones negativas de los pasajeras y pedir ayuda si tienen algún problema concreto. Diferentes testimonios de conductores valoraron la eficacia del servicio de asistencia porque permite a las personas trabajadoras ponerse en contacto directamente con un representante humano de la plataforma y resolver eficazmente los problemas. Las personas trabajadoras entrevistadas destacaron la eficacia del servicio de asistencia de MUV, sobre todo en relación con los sistemas de chat de otras plataformas, en los que sus consultas se suelen registrar a través de bots y se introducen en un sistema de billetes.

Monchis

Es posible garantizar un ingreso mínimo por hora.

Fundada en 2014 en Asunción, Monchis es una plataforma de delivery que ofrece una “solución rápida para que personas usuarias pidan sus comidas favoritas de forma sencilla y amigable”. Esta plataforma cuenta con una política de pagos que se destaca con relación a las demás plataformas de economía digital valoradas en el país. Monchis tiene un apartado explícito en su contrato que establece un pago mínimo por hora de 13.000 guaraníes (IVA incluido) para sus repartidores. En caso de que un trabajador complete ocho o más entregas al día, el pago por hora no se aplica. En su lugar, las personas trabajadoras

reciben una tarifa de 12.500 guaraníes (IVA incluido) por cada entrega realizada. La tarifa horaria garantizada por Monchis no es actualmente lo suficientemente alta como para asegurar que la totalidad de las personas trabajadoras ganen al menos el salario mínimo nacional después de los gastos. Sin embargo, consideramos que la práctica de pagar a las personas trabajadoras una tarifa por hora y, por lo tanto, remunerarlas también por su tiempo de espera, es un paso importante para crear mejores condiciones para las personas trabajadoras en la economía de plataformas paraguaya.

PedidosYa

Las plataformas internacionales pueden establecer una presencia legal nacional.

PedidosYa es la única plataforma internacional calificada que estableció una presencia legal en el país, sometiéndose así a la legislación local. El equipo de investigación considera que se trata de una buena práctica que destaca frente a la práctica generalizada de las plataformas multinacionales que someten los contratos de las personas trabajadoras a las leyes de otros países, normalmente el país donde se encuentra la sede de la plataforma. El sometimiento de los contratos a la legislación de otros países supone importantes obstáculos para el derecho de las personas trabajadoras a la hora de buscar una reparación legal de los agravios, ya que

deben presentar demandas o denuncias ante autoridades extranjeras en países a menudo geográficamente distantes, lo que requiere importantes recursos financieros, legales y de otra índole.

El ejemplo de PedidosYa muestra, sin embargo, que las plataformas tienen una opción a la hora de redactar sus contratos. Las plataformas multinacionales pueden optar por establecer una presencia legal en los países en los que operan y contribuir así a crear mejores relaciones laborales en la economía de plataforma.

Perspectiva de las personas trabajadoras

Destacar las experiencias de las mujeres en las plataformas laborales digitales

Documentar y destacar las experiencias y condiciones de las personas trabajadoras de las plataformas ocupa un lugar destacado en la metodología de investigación de Fairwork. Los testimonios de las personas trabajadoras son útiles para mejorar nuestra comprensión de sus experiencias, que de otro modo serían invisibles, y de cómo son determinadas por las prácticas de las plataformas. Los siguientes gráficos muestran las características centrales de las personas trabajadoras. A continuación, presentamos los testimonios de las personas trabajadoras relacionados con el cuarto principio de Fairwork “gestión justa”.

Estos testimonios destacan en particular las experiencias de discriminación de las trabajadoras por parte de los clientes, así como los desafíos que experimentan cuando intentan comunicarse con las plataformas. Al mismo tiempo, los testimonios de las trabajadoras destacan cómo estas experiencias de discriminación e inseguridad por razón de género también han fomentado la organización

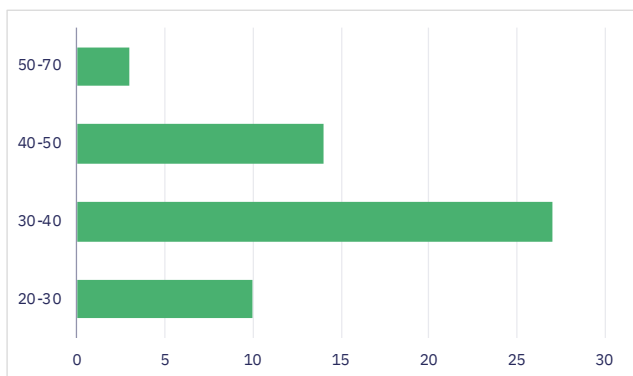


Figura 2. Distribución por edades de las personas trabajadoras entrevistadas

colectiva de las trabajadoras en varias aplicaciones. El hecho de centrarse en las experiencias de las trabajadoras en las plataformas refleja el compromiso de TEDIC de adoptar una perspectiva de género en nuestras actividades de investigación y activismo. Para proteger la identidad de las trabajadoras, todos los nombres de las mismas han sido cambiados.

Características de las personas trabajadoras entrevistadas

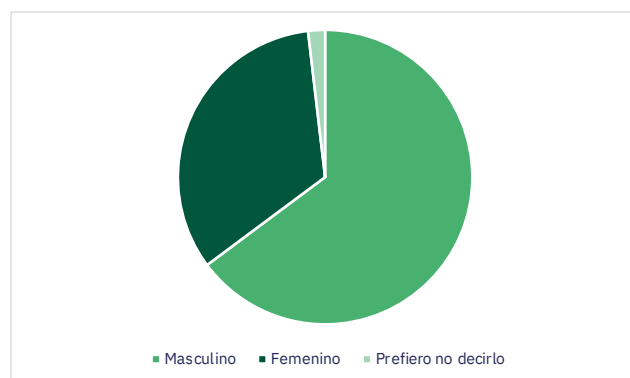


Figura 3. Distribución por género de las personas trabajadoras entrevistadas

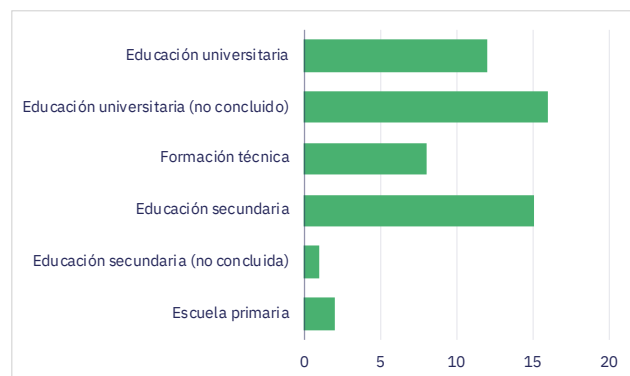


Figura 4. Niveles de educación de las personas trabajadoras entrevistadas

Discriminación por parte de los clientes

Sarah es una mujer de 45 años que trabaja en la plataforma de delivery PedidosYa. Lleva casi dos años trabajando en la misma. Decidió unirse a la plataforma como fuente de ingresos para mantener a su familia. Afirma que, aunque no hay discriminación directa por parte de la plataforma, a menudo se producen situaciones problemáticas en las interacciones de las personas trabajadoras con los clientes y el personal de los restaurantes. En la entrevista, nos contó la experiencia de dos de sus compañeras que fueron discriminadas por los clientes por su aspecto y orientación sexual:

“Mi amiga, que es lesbiana [...] la gente de los restaurantes la mira con odio. Otra amiga mía también fue discriminada [...]. El cliente le dijo que era un hombre [no una mujer, como dice la aplicación], así que estuvo bloqueada durante dos semanas en la aplicación porque ves quién va a tomar tu pedido, ves su nombre. No sé por qué ese cliente se empeñó con ella. Y es una mujer y por eso la bloquearon”.

Una historia similar es la de Ana, una trabajadora de 40 años que lleva casi un año y medio en la plataforma. Ana decidió entrar en la plataforma por recomendación de una amiga y porque le gusta la flexibilidad horaria. También destaca la discriminación por parte de los clientes como un problema en la plataforma:

“Tengo una compañera que lleva el pelo rapado y parece un hombre y una vez un cliente la denunció porque supuestamente era un hombre y no una mujer como decía la aplicación. El cliente acusó a mi compañera de alquilar una cuenta y por eso la suspendieron durante una semana y casi le cancelan la cuenta. Con mis compañeros protestamos mucho por WhatsApp con los coordinadores e hicimos ruido pero de forma individual.”

Como indica el testimonio de Ana, las personas trabajadoras de la plataforma han empezado a organizarse para impugnar la discriminación por parte de los clientes y para exigir el apoyo de la plataforma. Actualmente, las acciones colectivas de las personas trabajadoras son espontáneas y abordan los problemas con la plataforma de forma puntual. Sin embargo, sus acciones reflejan las relaciones de solidaridad entre las personas trabajadoras de las plataformas que pueden sentar las bases también para formas más sistemáticas de organización colectiva.

La interacción con las computadoras no es suficiente

Catalina es una conductora de 30 años de una plataforma de transporte. Lleva más de dos meses manejando para la plataforma inDriver. Decidió unirse a inDriver como una forma de diversificar su fuente de ingresos y como una aplicación adicional, ya que trabaja en varias aplicaciones de transporte al mismo tiempo.

En nuestra entrevista, Catalina destacó la comunicación con la plataforma como una de las principales experiencias negativas de trabajar en ella. Señala que es muy difícil ponerse en contacto con la plataforma y especialmente con un representante humano. Catalina afirma que la plataforma no tiene una línea de ayuda directa a través de la cual las personas trabajadoras puedan contactar con la plataforma para recibir apoyo en caso de emergencia. Por lo tanto, ella experimenta que trabajar para la plataforma es menos seguro que trabajar para otras plataformas de transporte, que tienen botones SOS y números de teléfono de emergencia.

“En Bolt puedes contactar con el servicio de asistencia pero no llamarles por teléfono. Sólo puedes contactar con ellos a través de mensajes, y te contestan cuando les da la gana. La plataforma para la que trabajo también es así. El soporte sólo contesta cuando les da la gana, y se nota que está todo automatizado, es decir, con una inteligencia súper artificial.”

La falta de apoyo por parte de las plataformas en situaciones de emergencia afecta especialmente a las mujeres de forma negativa y contribuye al estrés psicológico debido a la constante sensación de inseguridad ante los diversos riesgos a los que se enfrentan las conductoras: desde ser acosadas sexualmente o agredidas por los pasajeros hasta ser robadas.

LadyDriver - Un enfoque cooperativo para la protección colectiva

Las experiencias de discriminación e inseguridad de las mujeres trabajadoras han dado lugar a nuevas formas de organización colectiva en todas las plataformas, pero especialmente en el sector de transporte. LadyDriver⁴⁰ es un grupo de WhatsApp que pretende poner en contacto a las conductoras de todo el país para ayudarse mutuamente ante un problema.

Ante el insuficiente apoyo y medidas de seguridad de las plataformas, las conductoras han creado sus propios mecanismos de seguridad basados en un enfoque cooperativo: En el grupo de WhatsApp, las conductoras pueden compartir su ubicación en tiempo real para que sus movimientos puedan ser rastreados por otros miembros del grupo. Las conductoras afirman que utilizan este mecanismo sobre todo cuando van a las llamadas “zonas rojas”, es decir, zonas que se perciben como especialmente inseguras, como explica esta conductora:

“Estoy en un grupo de WhatsApp de mujeres, es una forma de cuidarse mutuamente sobre todo entre mujeres. Allí puedes compartir tu ubicación en tiempo real y alguien que no esté trabajando te vigila y está alerta por si pides ayuda”.

Además de utilizar el grupo de WhatsApp como mecanismo de seguridad, las trabajadoras del grupo también se ayudan mutuamente en otros retos relacionados con el trabajo. Dado que las personas miembro proceden de distintos ámbitos profesionales, intercambian una amplia gama de servicios

relacionados con el marketing, la contabilidad, la resolución de problemas con el vehículo e incluso la policía. De este intercambio solidario habla Catalina, la conductora de inDriver mencionada anteriormente:

“Como somos muchas personas y hay demasiada variedad de carreras, de conocimientos, entonces para cualquier cosa nos apoyamos, o sea, si tienes un problema, por ejemplo, (...) yo tenía que pulir mi vehículo, y entonces pregunto en el grupo quién pule o quién conoce a alguien que pule bien los vehículos (...), y hay alguien que te puede ayudar con eso. Si tienes un problema mecánico, hay chicas que entienden de mecánica y te apoyan, y te acompañan y te ayudan, como he visto en el grupo.”

Josefina también valora el grupo de LadyDriver. Es una conductora de Uber de 30 años. En su testimonio, describe cómo las personas trabajadoras utilizan el grupo de WhatsApp para apoyarse mutuamente en casos de emergencia:

“Hace dos días, por ejemplo, una de nuestras compañeras

fue atropellada por un coche e inmediatamente una de nuestras compañeras, que es abogada, estaba cerca y se fue (...) a ayudarla (...). Otra compañera fue a darle apoyo (...) emocional. Es decir, en nuestro grupo de chicas, por lo menos, hay apoyo de todas las áreas. Hay chicas que son contables, hay chicas que están en marketing, es decir, hay un poco de todo en el grupo". (...)

Además, se aprecia en general el sentimiento de pertenencia y seguridad que proporciona formar parte de la plataforma -así lo resume Mónica, una conductora de Uber de 25 años que también es miembro del grupo de chicas conductoras-:

“Recurso mucho al grupo de chicas para consultar cómo hacer las cosas con la plataforma. Me siento muy cuidada entre las Mujeres Conductoras”.

En resumen, la iniciativa LadyDriver constituye un interesante ejemplo en la intersección entre el género, tecnología,

organización colectiva y economía de plataforma. La eficacia de LadyDriver proviene de una necesidad colectiva de protegerse mutuamente de las desigualdades estructurales de la sociedad paraguaya, que se reproducen en el ámbito digital. Mientras que las trabajadoras de las plataformas, por un lado, se enfrentan a los desafíos cruzados del trabajo precario, las prácticas injustas de las plataformas y las relaciones de género patriarcales, las experiencias de género de las mujeres de la precariedad y la inseguridad están dando lugar también a nuevas formas de organización colectiva mediadas digitalmente. Por lo tanto, LadyDriver puede proporcionar una visión de las formas alternativas de relaciones sociales mediadas digitalmente que se basan en la solidaridad y no en una lógica de lucro y que pueden sentar las bases para movimientos colectivos más amplios para una economía de plataformas más justa en Paraguay.



LA EFICACIA DE LADYDRIVER PROVIENE DE UNA NECESIDAD COLECTIVA DE PROTEGERSE MUTUAMENTE DE LAS DESIGUALDADES ESTRUCTURALES DE LA SOCIEDAD PARAGUAYA, QUE SE REPRODUCEN EN EL ÁMBITO DIGITAL.

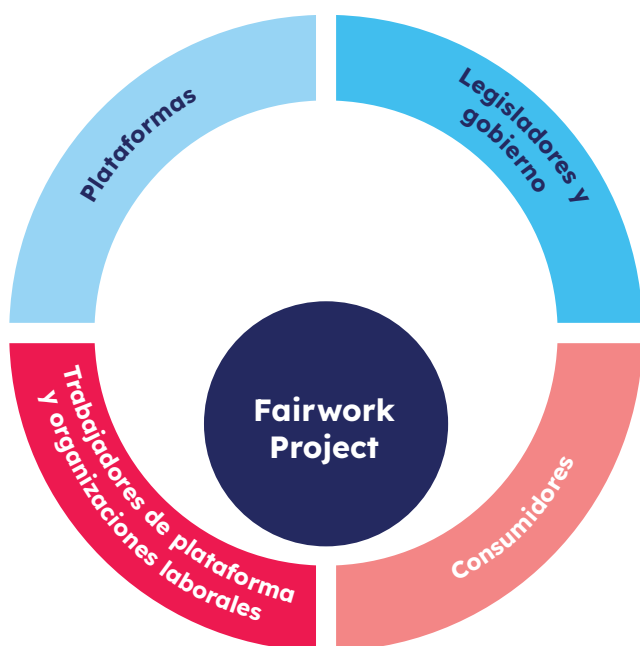
Caminos hacia el cambio

Las primeras calificaciones de Fairwork para Paraguay constituyen un esfuerzo innovador para esclarecer la situación actual de la economía de plataformas en el país. Se basa en una investigación exploratoria para contribuir a un campo poco estudiado. Sin embargo, la economía de plataformas ya es una realidad en Paraguay y, por lo tanto, debe ser objeto de escrutinio y atención por parte de los responsables políticos y la sociedad en general.

Las primeras calificaciones de Fairwork para Paraguay constituyen un esfuerzo innovador para esclarecer la situación actual de la economía de plataformas en el país. Se basa en una investigación exploratoria para contribuir

a un campo poco estudiado. Sin embargo, la economía de plataformas ya es una realidad en Paraguay y, por lo tanto, debe ser objeto de escrutinio y atención por parte de los responsables políticos y la sociedad en general.

Figura 5: Vías de cambio de Fairwork



El proyecto Fairwork tiene como objetivo relacionarse con una variedad de partes interesadas para fomentar un cambio positivo hacia una economía de plataformas más justa. Fomentar el diálogo con las diferentes partes interesadas es también el núcleo del enfoque estratégico de TEDIC: como una organización de sociedad civil, TEDIC tiene como objetivo promover un enfoque de múltiples partes interesadas para resolver problemas políticos complejos en la intersección de la tecnología y los derechos humanos.

Con este informe, en primer lugar, hacemos un llamado a las plataformas para que consideren las necesidades y los problemas reflejados en los testimonios de las personas trabajadoras y en las bajas puntuaciones generales. Animamos encarecidamente a las plataformas a revisar sus políticas para ofrecer mejores condiciones laborales a las personas trabajadoras. Los cinco principios de Fairwork pueden guiar a las plataformas para mejorar sus actuales prácticas empresariales. Es importante reconocer que

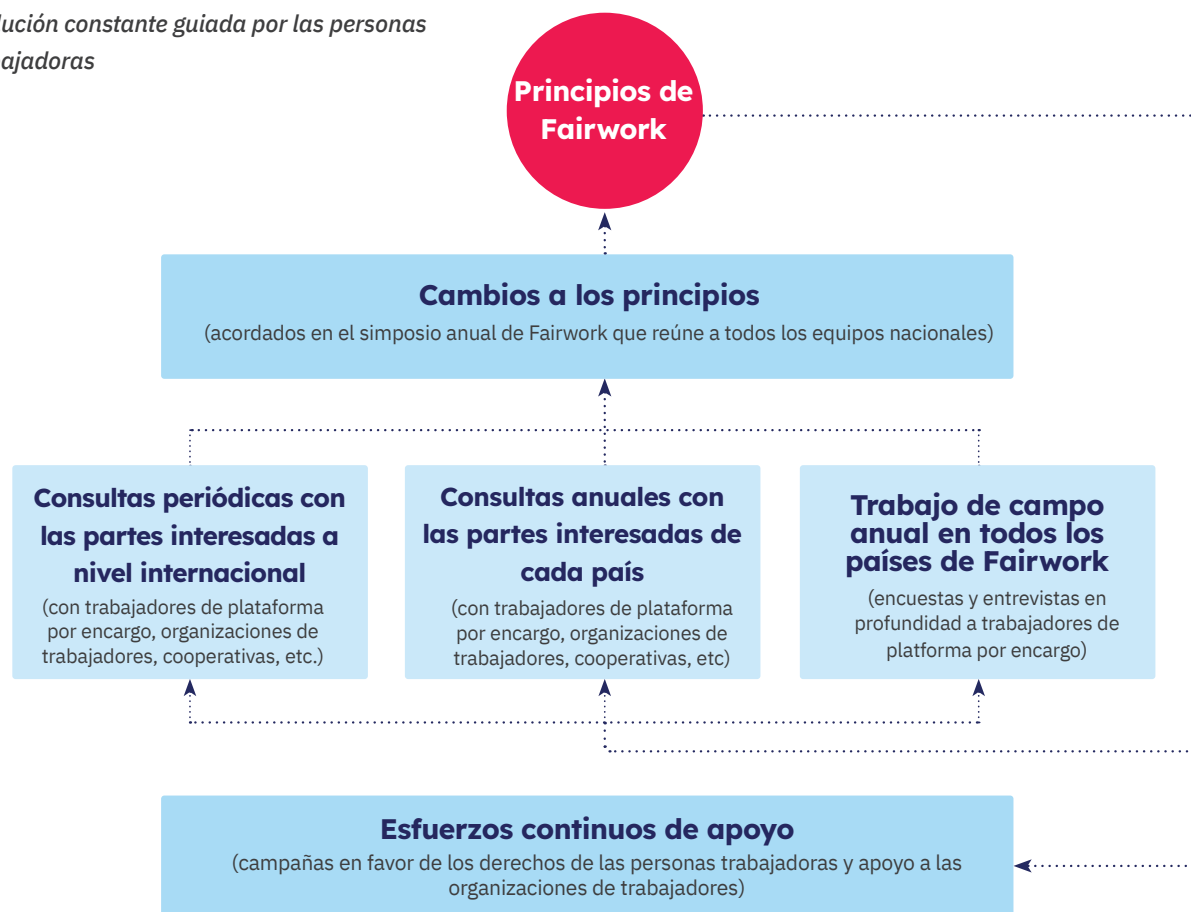
para esta primera calificación de Fairwork en Paraguay, especialmente dos plataformas, MUV y PedidosYa, han mostrado una constante apertura y voluntad de entablar un diálogo colectivo con los investigadores de Fairwork y proporcionar las pruebas e información necesarias para apoyar el proceso de puntuación. Esperamos que en la próxima ronda de calificaciones, podamos observar este compromiso también en otras plataformas y estimular cambios positivos en las mismas para garantizar los derechos laborales básicos de las personas trabajadoras.

En segundo lugar, pedimos a las personas consumidoras que tomen decisiones informadas y socialmente responsables cuando utilicen los servicios de las plataformas laborales digitales. Esto incluye tomar en serio las realidades y necesidades de las personas trabajadoras, y tomar decisiones que no se guíen únicamente por criterios económicos. Las personas consumidoras pueden elegir y, por tanto, recompensar a aquellas plataformas con mejores prácticas laborales y promover así un mejor entorno de trabajo que, en última instancia, también les beneficiará con

un mejor servicio. La toma de decisiones informada de las personas consumidoras puede así mejorar la inseguridad actual que experimentan tanto las personas trabajadoras como los clientes en la economía de plataforma.

En tercer lugar, los responsables políticos y los legisladores de Paraguay deben desarrollar una regulación de los servicios de las plataformas y del trabajo en plataformas como un nuevo sector en crecimiento en el país. Por un lado, existen valiosos pero insuficientes análisis y recomendaciones de las autoridades de competencia y las ordenanzas municipales que introducen o recomiendan regulaciones a través de la lente de la ley de competencia o la regulación del transporte. Por otro lado, la normativa existente se encuentra exclusivamente en el derecho civil pero no en el derecho laboral. Este vacío normativo con respecto a las condiciones de trabajo en la economía de plataformas crea un entorno laboral peligroso con escasas o nulas oportunidades para que las personas trabajadoras reclamen normas y derechos laborales básicos. El Instituto Nacional de Estadística y el Ministerio de Trabajo, Empleo

Figura 6: Los principios de Fairwork:
Evolución constante guiada por las personas trabajadoras



y Seguridad deben comenzar a recopilar datos sobre la economía de plataforma como primer paso para desarrollar políticas basadas en la evidencia para regular el trabajo de plataforma en Paraguay.

Por último, las personas trabajadoras y los sindicatos todavía tienen un largo camino por delante. Aunque ya existen algunas asociaciones que buscan organizar a las personas trabajadoras de plataformas -como el SINACTRAM-, aún son emergentes. El equipo de investigación de Fairwork espera construir puentes para seguir produciendo información útil que pueda aclarar las condiciones de las personas trabajadoras, con el fin de proporcionar datos a las organizaciones colectivas para que puedan guiar su activismo y sus demandas colectivas.

El equipo de investigación de Fairwork Paraguay espera seguir aplicando la metodología de Fairwork en el país. Para las clasificaciones del próximo año, pretendemos incluir más plataformas en el análisis e incluir las experiencias y realidades de las personas trabajadoras fuera de la capital.

No hay nada inevitable en las malas condiciones de trabajo en la economía de plataforma. A pesar de sus afirmaciones en sentido contrario, las plataformas tienen un control sustancial sobre la naturaleza de los puestos de trabajo en los que median. Las personas trabajadoras que encuentran su empleo a través de las plataformas siguen siendo, en última instancia, personas trabajadoras, y no hay ninguna base para negarles los derechos y protecciones clave de los que han disfrutado durante mucho tiempo sus homólogos del sector formal. Nuestros resultados muestran que la economía de plataformas, tal y como la conocemos hoy, ya adopta muchas formas, y que algunas plataformas muestran una mayor preocupación por las necesidades de las personas trabajadoras que otras. Esto significa que no tenemos que aceptar como norma los bajos salarios, las malas condiciones, la desigualdad y la falta de agencia y de voz. Esperamos que nuestro trabajo, al poner de relieve los contornos de la actual economía de las plataformas, ofrezca una imagen de lo que podría llegar a ser.

**NO HAY NADA INEVITABLE EN LAS MALAS
CONDICIONES DE TRABAJO EN LA
ECONOMÍA DE PLATAFORMA.**



La petición de Fairwork

Como parte de este proceso de cambio, hemos introducido el compromiso de Fairwork. Este compromiso aprovecha el poder de las políticas de adquisición, inversión y asociación de las organizaciones para apoyar un trabajo de plataforma más justo. Organizaciones como universidades, escuelas, empresas y organizaciones benéficas que utilizan el trabajo de plataforma pueden marcar la diferencia apoyando las mejores prácticas laborales, guiadas por nuestros cinco principios de trabajo justo. Las organizaciones que firmen el compromiso podrán exhibir nuestro distintivo en los materiales de la empresa.

El compromiso tiene dos niveles:

El primero es el de partidario oficial de Fairwork, que implica demostrar públicamente el apoyo a un trabajo más justo en las plataformas, y poner a disposición del personal y los miembros recursos para ayudarles a decidir con qué plataformas participar.

Un segundo nivel del compromiso implica que las organizaciones se comprometan a realizar cambios concretos y significativos en sus propias prácticas como socios oficiales de Fairwork, por ejemplo, comprometiéndose a utilizar plataformas mejor calificadas cuando se pueda elegir.



**MÁS INFORMACIÓN SOBRE LA PETICIÓN
Y COMO FIRMARLA EN**

FAIR.WORK/PLEDGE

APÉNDICE

Sistema de Puntuación de Fairwork

¿Qué empresas están amparadas por los principios de Fairwork?

La Organización Internacional de Trabajo (OIT) define una ‘plataforma de trabajo digital’ como una compañía media y facilita “el intercambio de trabajo entre diferentes usuarios como las empresas, las personas trabajadoras y los consumidores”⁴¹. Esta definición incluye ‘mercados’ de trabajo digital donde “las empresas establecen las tareas y los requisitos, y las plataformas los vinculan técnicamente con las personas trabajadoras de su base mundial que pueden realizar las tareas en el tiempo especificado”⁴². Plataformas digitales como Airbnb o Ebay – donde se intercambian bienes – no estarían incluidas en esta definición. La definición de ‘plataforma digital de trabajo’ es ampliamente aceptada e incluye muchos modelos de negocio distintos⁴³.

El trabajo de investigación de Fairwork ampara las plataformas que cumplen con esta definición y que tienen el objetivo de conectar proveedores de servicios individuales con consumidores de dichos servicios a través de una plataforma. El proyecto Fairwork no ampara plataformas que median en ofertas de trabajo entre individuales y empleadores (ya sea a corto o largo plazo).

Fairwork distingue entre dos tipos de plataformas digitales de trabajo. Las primeras son “geográficamente vinculadas” (‘geographically-tethered’) o “basadas en ubicación”, en las que el trabajo debe realizarse en un lugar determinado (por ejemplo, repartir comida de un restaurante a una casa o conducir a una persona de un lugar a otro). A estas plataformas las llamamos “plataformas de trabajo por

encargo” (o ‘gig work platforms’). En cambio, las segundas son plataformas de trabajo en la nube (‘cloudwork platforms’) o “de trabajo en línea” (“Online web-based platforms”), donde, en teoría, el trabajo puede realizarse de manera remota y desde cualquier lugar a través de internet (por ejemplo, la categorización de datos o el trabajo autónomo en línea). A estas plataformas las llamamos “plataformas en línea” (‘cloudwork platforms’).

Los requisitos para cumplir con cada principio son diferentes para plataformas geográficamente vinculadas y plataformas en línea. Esto es porque las plataformas geográficamente vinculadas pueden ser comparadas en base a factores del mercado local, riesgos y regulaciones de cada país, mientras que las plataformas en línea no. Debido a la naturaleza del trabajo en plataformas en línea, el cual puede realizarse desde cualquier lugar, distintos factores de mercado, riesgos y regulaciones son aplicables dependiendo de donde se realice el trabajo.

Las plataformas que analizamos tienen distintos modelos de negocio, remuneración y gobernanza. Estos modelos incluyen, pero no están limitados a, trabajo asalariado, por subcontratación, por franquicia, a destajo, por turnos o por suscripción. Algunos de estos modelos implican que la plataforma pague directamente a las personas trabajadoras (incluyendo a través de empresas de subcontratación).

¿Cómo funciona el sistema de puntuación?

Los cinco Principios del trabajo justo se desarrollaron a través de una amplia revisión bibliográfica de la investigación publicada sobre la calidad del empleo, reuniones de las partes interesadas en la UNCTAD y la OIT en Ginebra (en las que participaron personas trabajadoras de plataformas, responsables políticos, sindicatos y académicos), y en reuniones nacionales con representantes locales.

Cada principio de Fairwork se divide en dos rangos. En consecuencia, para cada principio, el sistema de puntuación permite conceder un “primer punto” correspondiente al primer rango, y un “segundo punto” adicional correspondiente al segundo rango (véase el cuadro 1). El segundo punto de cada principio sólo puede

concederse si se ha otorgado el primer punto de ese principio. Los rangos especifican las evidencias necesarias para que una plataforma reciba un punto determinado. Cuando no se dispone de evidencias verificables para un determinado rango, la plataforma no recibe ese punto.

Por tanto, una plataforma puede recibir una puntuación máxima de Fairwork de diez puntos. Las puntuaciones de Fairwork se actualizan anualmente. Las puntuaciones presentadas en este informe se han obtenido a partir de los datos recolectados ente los meses de marzo y octubre de 2022.

Tabla 1: Sistema de Puntuación de Fairwork

Principio	Primer punto	Segundo punto	Total
 Principio 1: Pago justo	 Asegura que las personas trabajadoras ganan el salario mínimo más gastos	 Asegura el costo de subsistencia más gastos	 2
 Principio 2: Condiciones justas	 Mitiga los riesgos específicos del trabajo	 Provee una red de seguridad social	 2
 Principio 3: Contratos justos	 Hay disponibles unos términos y condiciones claros	 Asegura que no se imponen cláusulas contractuales injustas	 2
 Principio 4: Gestión justa	 Existe un procedimiento adecuado para tomar decisiones que afecten a las personas trabajadoras	 El proceso de gestión es equitativo	 2
 Principio 5: Representación justa	 Asegura la libertad de asociación y la expresión de la voz colectiva de las personas trabajadoras	 Promueve la gobernanza democrática	 1

Puntuación de Fairwork máxima



Principio 1: Pago justo

1.1 Asegura que las personas trabajadoras ganen el salario mínimo más gastos (un punto)

Las personas trabajadoras de plataformas a menudo tienen que cubrir costos relacionados con el trabajo sustanciales, como el transporte entre trabajos, suministros o combustible, seguro y mantenimiento del vehículo⁴⁴.

Los costos de las personas trabajadoras a veces significan que sus ganancias netas pueden caer por debajo del salario mínimo local⁴⁵. Las personas trabajadoras también absorben los costos del compromiso de tiempo extra, cuando pasan tiempo esperando o viajando entre puestos de trabajo, u otras actividades no remuneradas necesarias para su trabajo, que también se consideran horas activas⁴⁶. Para lograr este punto, las plataformas deben asegurar que los costos relacionados con el trabajo no empujan el ingreso de las personas trabajadoras por debajo del salario mínimo local.

La plataforma toma las medidas apropiadas para asegurar lo siguiente:

- Las personas trabajadoras ganan al menos el salario mínimo local, o el salario fijado por convenio colectivo sectorial (el que sea mayor) en el lugar donde laboran, en sus horas activas, después de costos^{47 48}.

1.2 Asegura el costo de subsistencia más gastos (un punto adicional)

En algunos lugares, el salario mínimo no es suficiente para que las personas trabajadoras puedan acceder a un nivel de vida básico pero decente. Para lograr este punto, las plataformas deben asegurar que las personas trabajadoras ganen un salario digno.

La plataforma toma las medidas apropiadas para asegurar lo siguiente:

- Las personas trabajadoras ganan al menos el salario digno local, o el salario establecido por convenio colectivo sectorial (el que sea mayor) en el lugar donde trabajan, en sus horas activas, después de los costos⁴⁹

^{50 51}

Principio 2: Condiciones Justas

2.1 Mitiga los riesgos específicos del trabajo (un punto)

Las personas trabajadoras de plataformas pueden enfrentar una serie de riesgos en el curso de su trabajo,

incluidos accidentes y lesiones, materiales nocivos, delitos y violencia. Para lograr este punto, las plataformas deben demostrar que son conscientes de estos riesgos y toman medidas para mitigarlos.

La plataforma debe cumplir con lo siguiente:

- Existen políticas o prácticas que protegen la salud y la seguridad de las personas trabajadoras frente a los riesgos específicos del trabajo⁵².
- Las plataformas toman medidas de gestión y protección de datos adecuadas, responsables y éticas, establecidas en una política documentada.

2.2 – Provee una red de seguridad social (un punto adicional)

Las personas trabajadoras de plataformas son vulnerables a la posibilidad de perder abruptamente sus ingresos como resultado de circunstancias inesperadas o externas, como enfermedades o lesiones. La mayoría de los países brindan una red de seguridad social para garantizar que las personas trabajadoras no experimenten una pérdida repentina de sus ingresos debido a circunstancias fuera de su control. Sin embargo, las personas trabajadoras de la plataforma generalmente no son alcanzados por medidas como el pago por enfermedad, debido a su condición de contratista independiente. Teniendo en cuenta que muchos de las personas trabajadoras dependen de los ingresos que ganan con el trabajo en plataformas para su sustento, las plataformas pueden lograr este punto proporcionando una compensación por la pérdida de ingresos ante una eventual incapacidad para trabajar.

La plataforma debe satisfacer AMBOS de los siguientes criterios:

- Las plataformas toman medidas significativas para asegurar que las personas trabajadoras son compensados por la pérdida de ingresos debido a la incapacidad de trabajar de acuerdo con los ingresos promedio del trabajador durante los últimos tres meses.
- Cuando las personas trabajadoras no pueden trabajar durante un período prolongado debido a circunstancias inesperadas, su posición en la plataforma no se ve afectada negativamente.

Principio 3: Contratos justos

3.1 Hay disponibles unos términos y condiciones claros (un punto)

Los términos y condiciones que rigen el trabajo en plataforma

no siempre son claros y accesibles para las personas trabajadoras⁵³. Para lograr este punto, la plataforma debe demostrar que las personas trabajadoras pueden comprender, aceptar y acceder a las condiciones de su trabajo en todo momento, y que tienen un recurso legal si la otra parte incumple esas condiciones.

La plataforma debe cumplir TODOS los siguientes criterios:

- La parte que contrata con el trabajador debe estar identificada en el contrato, y sujetarse a la ley del lugar en que trabaja el trabajador.
- El contrato se comunica en su totalidad en un lenguaje claro y comprensible que se espera que las personas trabajadoras entiendan.
- El contrato es accesible a las personas trabajadoras en todo momento.
- Cada trabajador es notificado de los cambios propuestos en un plazo razonable antes de que los cambios entren en vigor; y los cambios no deben revertir los beneficios acumulados existentes y las expectativas razonables en las que han confiado las personas trabajadoras.

3.2 – Asegura que no se imponen cláusulas contractuales injustas (un punto adicional)

En algunos casos, especialmente bajo las clasificaciones de “contratista independiente”, las personas trabajadoras corren un riesgo desproporcionado por participar en el contrato con el usuario del servicio. Pueden ser responsables de cualquier daño que surja en el curso de su trabajo, y cláusulas abusivas pueden impedirles buscar reparación legal por agravios. Para lograr este punto, las plataformas deben demostrar que los riesgos y la responsabilidad de participar en el trabajo se comparten entre las partes.

Independientemente de cómo se clasifique el estado contractual de las personas trabajadoras, la plataforma debe cumplir con AMBOS de los siguientes criterios:

- Toma las medidas apropiadas para asegurar que el contrato no incluye cláusulas que excluyan la responsabilidad por negligencia ni eximan injustificadamente al usuario de servicio y/o la plataforma de responsabilidad por las condiciones de trabajo.
- Toma las medidas apropiadas para asegurar que el contrato no incluye cláusulas que impidan a las personas trabajadoras reclamar efectivamente la reparación de agravios derivados de la relación laboral.

Principio 4: Gestión Justa

4.1 Existe un procedimiento adecuado para tomar decisiones que afecten a las personas trabajadoras (un punto)

Las personas trabajadoras de la plataforma pueden experimentar una desactivación arbitraria; tener prohibido acceder a la plataforma sin explicación y potencialmente perder sus ingresos. Las personas trabajadoras pueden estar sujetos a otras sanciones o decisiones disciplinarias sin la posibilidad de comunicarse con el usuario del servicio y/o la plataforma para impugnarlas o apelarlas si creen que son injustas. Para lograr este punto, las plataformas deben demostrar una vía para que las personas trabajadoras apelen acciones disciplinarias de manera significativa.

La plataforma debe cumplir TODOS los siguientes criterios:

- Existe un canal para que las personas trabajadoras se comuniquen con un representante humano de la plataforma. Este canal está documentado en un contrato y disponible en la interfaz de la plataforma. Las plataformas deben responder a las personas trabajadoras en un plazo razonable.
- Existe un proceso para que las personas trabajadoras puedan apelar ante las calificaciones bajas, falta de pago, problemas con el pago, desactivaciones y otras sanciones y medidas disciplinarias. Este proceso está documentado en un contrato y disponible en la interfaz de la plataforma⁵⁴.
- En el caso de desactivaciones, el proceso de apelación debe estar disponible para las personas trabajadoras que ya no tienen acceso a la plataforma.
- Las personas trabajadoras no están en desventaja por expresar sus preocupaciones o apelar acciones disciplinarias.

4.2 – El proceso de gestión es equitativo (un punto adicional)

La mayoría de las plataformas no discriminan activamente a grupos particulares de personas trabajadoras. Sin embargo, pueden exacerbar inadvertidamente las desigualdades ya existentes en su diseño y gestión. Por ejemplo, hay mucha segregación de género entre los diferentes tipos de trabajo de plataforma. Para lograr este punto, las plataformas deben demostrar, no solo que cuentan con políticas contra la discriminación, sino que buscan eliminar barreras para los grupos desfavorecidos y promover la inclusión.

La plataforma debe cumplir TODOS los siguientes criterios:

- Existe una política que garantiza que la plataforma no discrimine por motivos de raza, origen social, casta, etnia, nacionalidad, género, sexo, identidad y expresión de género, orientación sexual, discapacidad, religión o creencia, edad o cualquier otra condición.
- Cuando las personas de un grupo desfavorecido (como las mujeres) están significativamente subrepresentadas entre su base de personas trabajadoras, busca identificar y eliminar las barreras de acceso de las personas de ese grupo.
- Adopta medidas prácticas para promover la igualdad de oportunidades para las personas trabajadoras de grupos desfavorecidos, incluidos los ajustes razonables por embarazo, discapacidad y religión o creencias.
- Si se utilizan algoritmos para determinar el acceso al trabajo o la remuneración o el tipo de trabajo y los niveles de ingresos accesibles para las personas trabajadoras que desean usar la plataforma, estos son transparentes y no generan resultados injustos para las personas trabajadoras de grupos históricamente o actualmente desfavorecidos.
- Dispone de mecanismos para reducir el riesgo de que los usuarios discriminen a las personas trabajadoras de colectivos desfavorecidos a la hora de acceder a o realizar el trabajo.

Principio 5: Representación justa

5.1 Asegura la libertad de asociación y la expresión de la voz colectiva de las personas trabajadoras (un punto)

La libertad de asociación es un derecho fundamental de todas las personas trabajadoras y está consagrada en la constitución de la Organización Internacional del Trabajo y la Declaración Universal de los Derechos Humanos. El derecho de las personas trabajadoras a organizarse, a expresar colectivamente sus deseos y, lo que es más importante, a ser escuchados, es un requisito previo importante para unas condiciones de trabajo justas. Sin embargo, las tasas de organización entre las personas trabajadoras de la plataforma siguen siendo bajas. Para lograr este punto, las plataformas deben garantizar que se den las condiciones para fomentar la expresión de la voz colectiva de las personas trabajadoras. Whether or not platforms set the terms on which workers are

retained by service users, platforms must demonstrate that they have taken appropriate steps to ensure that workers are informed of their rights (and have mechanisms in place to help protect those rights) and that workers are directed to appropriate collective bodies or trade unions.

La plataforma debe cumplir TODOS los siguientes criterios:

- Existe un mecanismo documentado para la expresión de la voz colectiva de las personas trabajadoras.
- Existe una política formal de voluntad de reconocer o negociar con un organismo colectivo de personas trabajadoras o sindicato, que se comunica claramente a todas las personas trabajadoras⁵⁵.
- La libertad de asociación no está inhibida y las personas trabajadoras no están en desventaja de ninguna forma por comunicar sus preocupaciones, deseos y demandas a la plataforma⁵⁶.

5.2 Promueve la gobernanza democrática (un punto adicional)

Si bien la organización colectiva sigue siendo incipiente, las asociaciones de personas trabajadoras de plataformas están emergiendo en muchos sectores y países. Para lograr una representación justa, las personas trabajadoras deben tener voz en las condiciones de su trabajo. Esto podría ser a través de un modelo cooperativo gobernado democráticamente, un sindicato reconocido formalmente o la capacidad de realizar negociaciones colectivas con la plataforma.

La plataforma debe satisfacer al menos UNO de los siguientes criterios:

1. Las personas trabajadoras juegan un papel significativo en su gobierno.
2. Reconoce pública y formalmente un organismo colectivo independiente de personas trabajadoras, un comité de empresa electo o un sindicato.
3. Busca implementar mecanismos significativos para la representación o negociación colectiva.

Créditos y Financiamiento

Fairwork es un proyecto dirigido por el Oxford Internet Institute de la Universidad de Oxford, y el Centro de Ciencias Sociales de Berlín WZB, y se basa en los conocimientos y la experiencia del personal de TEDIC, Access to Knowledge for Development Center (A2K4D) at the American University in Cairo's School of Business, Audencia Business School, Center for Development Evaluation and Social Science Research (CREDI), Centre for Labour Research, Chinese University of Hong Kong's Centre for Social Innovation Studies, CIPG Innovation Policy Governance, CIPPEC, CREDI, De La Salle University, FLACSO-Ecuador, Humboldt University of Berlin, Institute for a Fair Economy, International Institute of Information Technology Bangalore (IIITB), International University of Rabat, iSocial, KU Leuven, Lagos Business School, Luigj Gurakuqi University of Shkodër, National University of Singapore, Observatorio de Plataformas Perú, Phenix Center for Economics & Informatics Studies, Pollicy, Public Policy Research Center (CENTAR), Qhala, REPOA, Sapienza University of Rome, Solidarity Center, Technical University of Berlin, The Policy Initiative, TU Wien, Universidad Adolfo Ibáñez, Universidad Complutense de Madrid, Universidad del Rosario, Universidade do Vale do Rio dos Sinos (Unisinos), Universitas Gadjah Mada's Center for Digital Society, University of California's Hastings College of the Law, University of Cape Town, University of Ghana Business School, University of Manchester, University of the Western Cape, Weizenbaum Institut y XU Exponential University.

Autores

Eduardo Carrillo, Tatiana López, Maricarmen Sequera and Mark Graham

Equipo de Fairwork

Jana Ababneh, Pablo Aguera Reneses, Iftikhar Ahmad, Gina Alaschkar, Maria Belen Albornoz, Luis Pablo Alonzo, Moritz Altenried, Oğuz Alyanak, Hayford Amegbe, Branka Andjelkovic, Viridiana Ángel, Thomas Anning-Dorson, Marcos Aragão, María Arnal, Arturo Arriagada, Daniel

Arubayi, Tat Chor Au-Yeung, Ahmad Awad, Adam Badger, Marina Benedine, Ariane Berthoin Antal, Alessio Bertolini, Gautam Bhatia, Virgel Binghay, Richard Boateng, Manuela Bojadzije, Ameline Bordas, Álvaro Briaes, Joseph Budu, Callum Cant, Rodrigo Carelli, Eiser Carnero Apaza, Eduardo Carrillo, Chris King Chi Chan, Henry Chavez, Aradhana Cherupara Vadakkethil, Andrea Ciarini, Matthew Cole, Antonio Corasaniti, Pamela Custodio, Kavita Dattani, Olayinka David-West, Nadia De Jesús Pacheco, Luisa De Vita, Alejandra S. Y. Dinegro Martínez, Brikena Kapisyzi Dionizi, Markieta Domecka, Marta D'Onofrio, Elvisa Drishti, Darcy du Toit, Veena Dubal, Nagham El Houssamy, Haya El Zayat, Batoul ElMehdar, Elisa Errico, Fabian Ferrari, Pia Garavaglia, Chana Garcia, Beatriz García, Sharon Geeling, Navneet Gidda, Shikoh Gitau, Slobodan Golusin, Saúl Gomez, Mark Graham, Markus Griesser, Rafael Grohmann, Martin Gruber-Risak, Julieta Haidar, Khadiga Hassan, Richard Heeks, Mabel Rocío Hernández Díaz, Kelle Howson, Francisco Ibáñez, Shahidul Islam, Neema Iyer, Tanja Jakobi, Athar Jameel, Abdul Bashiru Jibril, Ermira Hoxha Kalaj, Zeynep Karlidag, Lucas Katera, Mishal Khan, Bresena Dema Kopluku, Maja Kovac, Anjali Krishan, Martin Krzywdzinski, Amela Kurta, Ilma Kurtović, Morad Kutkut, Arturo Lahera-Sánchez, Sebastian Lew, Jorge Leyton, Tatiana López Ayala, Georgina Lubke, Bilahari M, Raiyaan Mahbub, Amruta Mahuli, Oscar Javier Maldonado, Laura Clemencia Mantilla León, Claudia Marà, Paolo Marinaro, Ana Flavia Marques, Margreta Medina, Caterina Morbiato, Nacef Mouri, Jamal Msami, Baraka Mwaura, Bonnita Nyamwire, Oluwatobi A. Ogunmokun, Kemi Ogunyemi, Caroline A Omware, Leonhard Plank, Frederick Pobee, Valeria Pulignano, Jack Linchuan Qiu, Ananya Raihan, Antonio Ramírez, Juan-Carlos Revilla, Alberto Riesco-Sanz, Nabiyla Risfa Izzati, Nagla Rizk, Moisés K. Rojas Ramos, Cheryll Ruth Soriano, André Sobczak, Kristin Thompson, Kiko Tovar, Pitso Tsibolane, Wing Yin Anna Tsui, Funda Ustek-Spilda, Jonas Valente, Jean-Paul Van Belle, Giulia Varaschin, Eduardo Vargas, Daniel Vizuete, Laura Vogel, Jing Wang, Robbie Warin, Nadine Weheba a Najlae Zhani. Wirawan Agahari, Sami Atallah, Ladin Bayurgil,

Maren Borkert, Joe Buckley, Maria Catherine, Hussein Cheaito, Ana Chkareuli, Adriansyah Dhani Darmawan, Ha Do, James Dunn-Willimason, Khatia Dzamukashvili, Trevilliana Eka Putri, Patrick Feuerstein, Roseli Figaro, Milena Franke, Sandra Fredman, Jackeline Gameleira, Teona Henderson, Luis Jorge Hernández Flores, Victor Manuel Hernandez Lopez, Benjamin Herr, Nur Huda, Huynh Thi Ngoc Tuyet, Amelinda Pandu Kusumaningtyas, Wassim Maktabi, Melissa Malala, Hilda Mwakatumbula, Beka Natsvlishvili, Mounika Neerukonda, Ana Negro, Chau Nguyen Thi Minh, Sidra Nizambuddin, Thando Nkohla-Ramunenyiwa, Claudia Nociolini Rebecchi, Anesthesia H. Novianda, Nermin Oruc, Christian Nedu Osakwe, Balaji Parthasarathy, Francesca Pasqualone, Obed Penu, Lucero Pinedo Huerta, Julice Salvagni, Derly Yohanna Sánchez Vargas, Maricarmen Sequera, Murali Shanmugavelan, Ruth Tarullyna Simanjuntak, Shanza Sohail, Janaki Srinivasan, Anna Sting, Zuly Bibiana Suárez Morales, David Sutcliffe, Dinh Thi Chien y Jami Zoughaib.

Revisores externos del puntaje

Derly Sánchez y Jonas Valente

Revisión del informe

Funda Ustek Spilda

Corrección de estilo

David Sutcliffe

Por favor, citar como

Fairwork (2022) Fairwork Paraguay Puntuaciones 2022: Estándares Laborales en la Economía de las Plataformas. Asunción, Paraguay. Oxford, Reino Unido; Berlín, Alemania.

Por favor, tenga en cuenta que este informe contiene secciones en común con otros informes de Fairwork, especialmente el Marco de Fairwork, partes de la sección de Impacto y Próximos Pasos y el Apéndice.

Diseño

One Ltd.

Imágenes

El Surtidor (<https://elsurti.com/>)

Financiamiento

Las actividades de investigación del equipo de Fairwork Paraguay han sido financiadas por el WZB Berlin Social Science Center.

Agradecimientos

Kevin Jané, Kamila Steger, Melissa Vera y Sarah Jacquet, estudiantes y profesionales dedicados que fueron clave en la correcta transcripción de todas las entrevistas a las personas trabajadoras; a Leonardo Gómez y Ana Maldonado, miembros de TEDIC que han ayudado en la realización de entrevistas a diferentes personas trabajadoras de las plataformas; al SINACTRAM, por ayudarnos a contactar a diferentes personas trabajadoras de delivery para incluirlos en la etapa de entrevistas; a Funda Ustek-Spilda por la revisión de este informe, a Pablo Agüera por la maquetación del mismo y a Victoria González por la traducción del mismo del inglés al español. Por último, un gran agradecimiento a todas las personas trabajadoras que nos prestaron su valioso tiempo para compartir un poco más sobre sus experiencias en la economía de plataformas. Esta investigación no habría sido posible sin su valiosa ayuda.

Declaración de conflicto de intereses

Los investigadores no tienen ningún tipo de relación con las plataformas evaluadas, y el trabajo realizado no ha recibido financiación ni apoyo en especie de ninguna plataforma ni de ninguna otra empresa, por lo que declaramos que no existe ningún conflicto de intereses.

UNA COLABORACIÓN DE



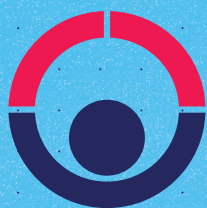
REFERENCIAS

- 1 Borda D, Caballero M. Growth and economic development in Paraguay [Internet]. 2020. Available from: <http://isbn.bibliotecanacional.gov.py/catalogo.php?mode=detalle&nt=12548>
- 2 Borda D, González Bozzolasco I, Serafini V, González R, Rodríguez L. Desafíos para el trabajo decente: El trabajo en plataformas digitales en Paraguay [Internet]. 2021 Dic [citado 2022 Feb 6]. Disponible en: http://www.ilo.org/santiago/publicaciones/informes-tecnicos/WCMS_831344/lang-es/index.htm
- 3 Ovando F. Nuevas formas de empleo en Paraguay. 2020;20.
- 4 García C, González I, Ruffinelli R, Riquelme Q, Ferreira SV. Condiciones de empleo de los Trabajadores/as en las plataformas en línea basadas en la ubicación en el AMA. Kera Yvoty: reflexiones sobre la cuestión social. 2021 Dec 30;6:68-78.
- 5 Ovando F. Nuevas formas de empleo en Paraguay. 2020;20.
- 6 ABC Color. El desempleo sube al 7,9% en el primer trimestre por el inicio de la cuarentena. 2020 [citado 2022 Feb 6]; Disponible en: <https://www.abc.com.py/nacionales/2020/07/13/desempleo-subio-a-79-en-primer-trimestre-al-inicio-de-la-cuarentena/>
- 7 INE. Encuesta Permanente de Hogares Continua [Internet]. 2022 [cited 2022 Oct 13]. Available from: <https://www.ine.gov.py/publication-single.php?coddec=MTg2>
- 8 Banco Central del Paraguay. Informe de Inflación septiembre 2022 [Internet]. 2022 [cited 2022 Oct 15]. Available from: <https://www.bcp.gov.py/informe-de-inflacion-septiembre-2022-n1792>
- 9 5 Días. Combustible de Paraguay tiene el aumento más elevado de la región. Combustible de Paraguay tiene el aumento más elevado de la región. 5Días [Internet]. 2022 [cited 2022 Oct 15]; Available from: <https://www.5dias.com.py/analisis-macro/paraguay-con-la-suba-de-precio-de-combustible-mas-alta-de-la-region>
- 10 Borda D, González Bozzolasco I, Serafini V, González R, Rodríguez L. Desafíos para el trabajo decente: El trabajo en plataformas digitales en Paraguay [Internet]. 2021 Dic [citado 2022 Feb 6]. Disponible en: http://www.ilo.org/santiago/publicaciones/informes-tecnicos/WCMS_831344/lang-es/index.htm
- 11 El estudio clasifica las plataformas digitales en diez categorías: transporte, con 8 aplicaciones; delivery, con 16 aplicaciones; alojamiento, con 2 aplicaciones; servicios de asesoramiento fiscal y financiero, con 2 aplicaciones; servicios de salud, con 2 aplicaciones; servicios de limpieza, con 1 aplicación; servicios profesionales, con 2 aplicaciones; audiovisual, con 1 aplicación; servicios de planificación, con 1 aplicación; comercio, con 8 aplicaciones.
- 12 Borda D, González Bozzolasco I, Serafini V, González R, Rodríguez L. Desafíos para el trabajo decente: El trabajo en plataformas digitales en Paraguay [Internet]. 2021 Dic [citado 2022 Feb 6]. Disponible en: http://www.ilo.org/santiago/publicaciones/informes-tecnicos/WCMS_831344/lang-es/index.htm
- 13 Fairwork se centra en las “plataformas laborales digitales”. Por ejemplo una empresa que media y facilita “el intercambio de trabajo entre diferentes usuarios, como empresas, trabajadores y consumidores (ILO 2021)”. Las plataformas digitales como Airbnb o eBay -donde se intercambian bienes o productos- no están incluidas en esta definición.
- 14 Borda D, González Bozzolasco I, Serafini V, González R, Rodríguez L. Desafíos para el trabajo decente: El trabajo en plataformas digitales en Paraguay [Internet]. 2021 Dic [citado 2022 Feb 6]. Disponible en: http://www.ilo.org/santiago/publicaciones/informes-tecnicos/WCMS_831344/lang-es/index.htm
- 15 García C, González I, Ruffinelli R, Riquelme Q, Ferreira SV. Condiciones de empleo de los Trabajadores/as en las plataformas en línea basadas en la ubicación en el AMA. Kera Yvoty: reflexiones sobre la cuestión social. 2021 Dec 30;6:68-78.
- 16 González Bozzolasco I, Montalto B. Transporte, reparto y precariedad en Paraguay [Internet]. 2021 [citado 2022 Feb 6]. Disponible en: <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/argentinien/18166.pdf>
- 17 González Bozzolasco I, Montalto B. Transporte, reparto y precariedad en Paraguay [Internet]. 2021 [citado 2022 Feb 6]. Disponible en: <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/argentinien/18166.pdf>
- 18 Carrillo E. Apps de transporte y regulación de la competencia en Paraguay [Internet]. TEDIC. 2021 [citado 2022 Feb 6]. Disponible en: <https://www.tedic.org/en/transportation-apps-and-regulation-of-competition-in-paraguay/>
- 19 Agencia IP. Con masivo apoyo ciudadano se inició la vacunación a trabajadores esenciales. ::Agencia IP:: [Internet]. 2021 Jul 12 [cited 2022 Oct 30]; Available from: <https://www.ip.gov.py/ip/con-masivo-apoyo-ciudadano-se-inicio-la-vacunacion-a-trabajadores-esenciales/>

- 20 Hoy. Trabajadores de delivery se sienten ninguneados: “Pusimos pecho desde fase cero”. Diario HOY [Internet]. 2021 Jul 9 [cited 2022 Oct 30]; Available from: <https://www.hoy.com.py/nacionales/trabajadores-de-delivery-se-sienten-ninguneados-pusimos-pecho-desde-fase-cero>
- 21 González Bozzolasco I, Montalto B. Transporte, reparto y precariedad en Paraguay [Internet]. 2021 [citado 2022 Feb 6]. Disponible en: <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/argentinien/18166.pdf>
- 22 González Bozzolasco I, Montalto B. Transporte, reparto y precariedad en Paraguay [Internet]. 2021 [citado 2022 Feb 6]. Disponible en: <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/argentinien/18166.pdf>
- 23 González Bozzolasco I, Montalto B. Transporte, reparto y precariedad en Paraguay [Internet]. 2021 [citado 2022 Feb 6]. Disponible en: <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/argentinien/18166.pdf>
- 24 El anglicismo dumping también es conocido como competencia desleal. Más información aquí <https://www.fundeu.es/recomendacion/dumping/#:~:text=Competencia%20desleal%20o%20venta%20a,una%20voz%20de%20origen%20extranjero>
- 25 Junta Municipal. ORD No 227/19. Ordenanza que regula el transporte oneroso de pasajeros en vehículos privados contratados a través del uso de plataformas de aplicaciones electrónicas. [Internet]. 2019. Available from: <https://www.asuncion.gov.py/wp-content/uploads/2019/08/ORDENANZA-227-19.pdf>
- 26 Poder Legislativo. Proyecto de ley: Por el cual se regula el servicio alternativo de transporte público y la utilización de plataformas de intermediación digital para su contratación. [Internet]. 2019. Available from: <http://odd.senado.gov.py/archivos/file/Regula%20el%20servicio%20transporte%20-%20Digital%20para%20su%20contratacion.pdf>
- 27 Poder Legislativo. Proyecto de ley: Por el cual se regula el servicio alternativo de transporte público y la utilización de plataformas de intermediación digital para su contratación. [Internet]. 2019. Available from: <http://odd.senado.gov.py/archivos/file/Regula%20el%20servicio%20transporte%20-%20Digital%20para%20su%20contratacion.pdf>
- 28 Poder Legislativo. Resultados de la sesión ordinaria. Pedido de informe: “Que pide informe al Poder Ejecutivo - Ministerio del Trabajo, Empleo y Seguridad Social (TESS) sobre el servicio público de transporte de pasajeros con tarifas reguladas (Taxi, Uber, Muv, Remises y otros) presentado por los senadores Sixto Pereira, Carlos Filizzola, Fernando Lugo, Hugo Richer, Jorge Querey y Esperanza Martínez (EXP No 18-8132) [Internet]. 2018 [cited 2022 Oct 3]. Available from: <http://www.senado.gov.py/index.php/noticias/noticias-presidencia/2029-resultados-de-la-sesion-ordinaria-2018-11-01-11-43-36>
- 29 Poder Legislativo. Resultados de la sesión ordinaria. Pedido de informe: “Que pide informe al Poder Ejecutivo - Ministerio del Trabajo, Empleo y Seguridad Social (TESS) sobre el servicio público de transporte de pasajeros con tarifas reguladas (Taxi, Uber, Muv, Remises y otros) presentado por los senadores Sixto Pereira, Carlos Filizzola, Fernando Lugo, Hugo Richer, Jorge Querey y Esperanza Martínez (EXP No 18-8132) [Internet]. 2018 [cited 2022 Oct 3]. Available from: <http://www.senado.gov.py/index.php/noticias/noticias-presidencia/2029-resultados-de-la-sesion-ordinaria-2018-11-01-11-43-36>
- 30 Convención Nacional Constituyente. Constitución Nacional del Paraguay [Internet]. 1992. Available from: <https://www.mre.gov.py/v2/Adjuntos/Normativas/CONSTITUCIONNACIONAL.pdf>
- 31 BACN. Ley No 213 ‘ESTABLECE EL CODIGO DEL TRABAJO’ [Internet]. 1993 [cited 2022 Oct 3]. Available from: <https://www.bacn.gov.py/leyes-paraguayas/2608/ley-n-213-establece-el-codigo-del-trabajo>
- 32 Más información sobre SINACTRAM aquí <https://www.facebook.com/Sinactram/>
- 33 El Nacional. Deliverys ganan millonario juicio contra conocida plataforma de envíos. El Nacional [Internet]. 2022 Oct 14 [cited 2022 Oct 17]; Available from: <https://www.elnacional.com.py/nacionales/2022/10/14/deliverys-ganan-millonario-juicio-contr-conocida-plataforma-de-envios/>
- 34 Ultima Hora. MUV, el Uber paraguayo. ultimahora.com [Internet]. 2018 [cited 2022 Oct 17]; Available from: <https://www.ultimahora.com/muv-el-uber-paraguayo-n1702720.html>
- 35 Economía Virtual. MUV y el MIC se alían para dar desinfectantes a conductores. 2022 [cited 2022 Oct 6]; Available from: <http://economaviirtual.com.py/web/pagina-general.php?codigo=26467>
- 36 Fundación Teletón. Teletón en alianza con MUV acompañan a las familias que asisten a Teletón [Internet]. Fundación Teletón. 2022 [cited 2022 Oct 6]. Available from: <https://www.teleton.org.py/>
- 37 MUV. Sobre Nosotros [Internet]. 2022 [cited 2022 Oct 17].

- Available from: <https://muv-app.co/sobre-nosotros.html>
- 38 Ultima Hora. Paraguay, entre los peores países para los homosexuales. ultimahora.com [Internet]. 2022 [cited 2022 Nov 18]; Available from: <https://www.ultimahora.com/paraguay-se-posiciona-los-peores-paises-los-homosexuales-segun-encuesta-n3006618.html>
- 39 Economía Virtual. Filtro mujeres es la superherramienta de MUV que ofrece mayor seguridad a las mujeres. 2022 [cited 2022 Oct 6]; Available from: <http://www.economiavirtual.com.py/web/pagina-general.php?codigo=32244>
- 40 LadyDriver se traduce como “mujer conductora”.
- 41 ILO (2021). World Employment and Social Outlook: The role of digital labour platforms in transforming the world of work. Geneva: International Labour Organization. p. 31. Disponible en: https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2021/WCMS_771749/lang--en/index.htm.
- 42 ILO 2021 report, p.107
- 43 De Stefano, V. (2016). The rise of the ‘just-in-time workforce’: On-demand work, crowdwork and labour protection in the ‘gig-economy’. Geneva: International Labour Organization. p. 1 Available at: https://www.ilo.org/travail/info/publications/WCMS_443267/lang--en/index.htm.
44. Los costos relacionados con el trabajo incluyen los costos directos en los que el trabajador puede incurrir al realizar el trabajo. Esto puede incluir, por ejemplo, transporte entre trabajos, suministros, reparación y mantenimiento de vehículos, combustible, peajes y seguros de vehículos. Sin embargo, no incluye transporte hacia y desde el trabajo (a menos que entre tareas) ni impuestos, contribuciones a la seguridad social o seguro médico.
45. La OIT define el salario mínimo como “la cantidad mínima de remuneración que un empleador está obligado a pagar a los asalariados por el trabajo realizado durante un período determinado, que no puede reducirse por convenio colectivo o contrato individual”. Las leyes de salario mínimo protegen a las personas trabajadoras de salarios indebidamente bajos y los ayudan a alcanzar un nivel de vida mínimo. El Convenio de Fijación de Salarios Mínimos de la OIT, 1970 C135 establece las condiciones y requisitos para establecer salarios mínimos y exhorta a todos los países ratificantes a actuar de conformidad. Existen leyes de salario mínimo en más del 90 por ciento de los estados miembros de la OIT.
46. Además de las horas de trabajo directo en las que las personas trabajadoras completan tareas, las personas trabajadoras también dedican tiempo a realizar actividades no remuneradas necesarias para su trabajo, como esperar pedidos de entrega en restaurantes y viajar entre trabajos. Estas horas de trabajo indirectas también se consideran parte de las horas activas ya que las personas trabajadoras están dando este tiempo a la plataforma. Por lo tanto, las “horas activas” se definen como horas de trabajo tanto directas como indirectas.
- 47 Para demostrarlo, cuando la plataforma es responsable de pagar a los trabajadores, la plataforma debe: (a) tener una política documentada que garantice que los trabajadores reciben al menos el salario mínimo local después de los costes en sus horas activas; o (b) proporcionar estadísticas resumidas de la transacción y el coste.
- 48 El Decreto Presidencial No. 7270/2022 establece el salario mínimo para actividades diversas en 2.550.307 guaraníes y el sueldo diario en 98.098 guaraníes. El artículo 2 de dicho decreto establece que la regulación de los sueldos y salarios mínimos será para tareas y servicios en horario diurno, en jornadas de ocho horas. Esto significa que por hora, un trabajador debe recibir 12.262 guaraníes.
49. Cuando no exista un salario digno, Fairwork utilizará la Metodología Anker de la Coalición Mundial de Salario Digno para estimar uno.
50. Para evidenciar esto, la plataforma debe: (a) tener una política documentada que garantice que las personas trabajadoras reciban al menos el salario digno local después de los costos en sus horas activas; o (b) proporcionar estadísticas resumidas de transacciones y datos de costos. En el caso de (b), la plataforma debe presentar: (1) Una estimación de los costos relacionados con el trabajo, que luego son verificados por el equipo de Fairwork a través de entrevistas con las personas trabajadoras; y (2) una tabla de ganancias semanales para cualquier período de tres meses durante los doce meses anteriores, en el formato que se muestra en la Tabla 2.
- 51 Para la primera edición del informe Fairwork en Paraguay, el equipo de investigación ha definido el nivel del salario digno para Paraguay como 16.681 Guaraníes por hora, basándose en las demandas de distintos sindicatos para un aumento del salario mínimo a un nivel que cubra las necesidades de los trabajadores ante la rampante inflación del último año. Las demandas de los sindicatos oscilaban entre un salario mensual de 2.939.324 y 4.000.000 de guaraníes. Para calcular el nivel del salario digno por hora para este informe, se calculó la media de ambos valores mensuales y se dividió por el número de horas de trabajo regulares al mes. El artículo 5 de la Resolución del Ministerio de Trabajo n° 957/2022 establece que la remuneración diaria de un jornalero no será inferior a la cantidad que resulte de dividir el salario mínimo mensual por 26 (veintiséis), de acuerdo con lo establecido en el artículo 232, apartado a) del Código de Trabajo.

52. El punto de partida es el Convenio sobre seguridad y salud en el trabajo de la OIT, 1981 (C155). Esto estipula que se exigirá a los empleadores “en la medida en que sea razonablemente factible, los lugares de trabajo, la maquinaria, el equipo y los procesos bajo su control sean seguros y no presenten riesgos para la salud”, y que “cuando sea necesario, se debe proporcionar ropa y equipo de protección adecuados”. provisto] para prevenir, en la medida de lo razonablemente posible, el riesgo de accidentes o de efectos adversos para la salud”.
53. Convenio sobre el trabajo marítimo de la OIT, 2006 (MLC 2006), reg. 2.1, y el Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (C189), artículos 7 y 15, sirven como útiles ejemplos de orientación de las disposiciones adecuadas en los términos y condiciones de las personas trabajadoras, así como el acceso de las personas trabajadoras a esos términos y condiciones.
54. Las personas trabajadoras deben tener la opción de escalar las quejas que no se hayan abordado satisfactoriamente y, en el caso de decisiones automatizadas, deben tener la opción de escalarlas para la mediación humana.
55. Por ejemplo, “[la plataforma] apoyará cualquier esfuerzo de sus trabajadores para organizarse colectivamente o formar un sindicato. La negociación colectiva a través de los sindicatos a menudo puede generar condiciones de trabajo más favorables”.
56. Véase el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación de la OIT, 1948 (C087), que estipula que “los trabajadores y los empleadores, sin distinción, tendrán derecho a establecer y afiliarse a organizaciones de su propia elección sin autorización previa” (artículo 2); “las autoridades públicas se abstendrán de toda injerencia que restrinja el derecho o impida el legítimo ejercicio del mismo” (artículo 3) y que “las organizaciones de trabajadores y de empleadores no podrán ser disueltas o suspendidas por vía administrativa” (artículo 4). De manera similar, el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva de la OIT, 1949 (C098) protege a las personas trabajadoras contra actos de discriminación antisindical con respecto a su empleo, explicando que no afiliarse a un sindicato o renunciar a la afiliación sindical no puede ser una condición de empleo o causa de despido. De los 185 estados miembros de la OIT, actualmente 155 ratificaron el C087 y 167 ratificaron el C098.



Fairwork

Descubre más

 [fair.work](https://www.fair.work)

 info@fair.work

 [@TowardsFairWork](https://www.facebook.com/TowardsFairWork)

 [@TowardsFairWork](https://twitter.com/TowardsFairWork)