Grupo de Estudios Sociales sobre Paraguay
(Instituto de Estudios de América Latina y el Caribe, FSOC)
Universidad de Buenos Aires
Argentina

Facultad de Ciencias Sociales
Universidad Nacional de Asunción
Paraguay

XII Taller / I Congreso "Paraguay desde las Ciencias Sociales"
San Lorenzo, 12, 13 y 14 de abril de 2023
Facultad de Ciencias Sociales | Universidad Nacional de Asunción
http://paraguay.sociales.uba.ar/

ESTÁNDARES LABORALES EN LA ECONOMÍA DE PLATAFORMAS.

PUNTUACIONES PARAGUAY 2022

Eduardo Carrillo
TEDIC
eduardo@tedic.org

ESTÁNDARES LABORALES EN LA ECONOMÍA DE PLATAFORMAS

Puntuaciones Paraguay 2022

Eduardo Carrillo. TEDIC. eduardo@tedic.org

RESUMEN EJECUTIVO

La economía de plataforma 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[1] es un proyecto de investigación-acción internacional que evalúa las condiciones de trabajo en la economía de plataforma 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.

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.

METODOLOGÍA

La puntuación de las plataformas según los principios de Fairwork se basó en una serie de datos recogidos desde distintas fuentes. La metodología incluyó: investigación documental, pruebas presentadas por las plataformas y las entrevistas semi- estructuradas realizadas a las personas trabajadoras y a representantes de cada plataforma.

Las evaluaciones se basan en cinco principios a los que las plataformas 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 diferentes actores interesados. Para garantizar su aplicabilidad al contexto paraguayo, el equipo de investigación local desarrolló una operacionalización específica de los cinco principios en consulta con las personas trabajadoras de plataformas, plataformas, sindicatos y organismos reguladores del país.

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

1 Para más información sobre el proyecto internacional Fairwork, ingresar aquí https://fair.work/en/fw/homepage/

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.
- **Contratos justos:** Los términos y condiciones deben ser transparentes, concisos y de fácil acceso al trabajador. La parte contratante junto con el trabajador deben estar identificados en el contrato y estar sujetos a la legislación nacional. Si las personas trabajadoras son realmente autónomos, 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.

PRINCIPALES HALLAZGOS[2]

- **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

2 Para acceder a la investigación completa y sus principales fuentes y bibliografías, ingresar aquí https://www.tedic.org/fairwork_paraguay2022/

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.

Tabla 1: Tabla con el ranking de puntajes de las principales plataformas evaluadas y de elaboración del autor

CONCLUSIONES

Las primeras calificaciones de Fairwork para Paraguay constituyen un esfuerzo innovador para esclarecer la situación actual de la economía de plataforma en el país. Se basa en una investigación exploratoria para contribuir a un campo poco estudiado. Sin embargo, la economía de plataforma 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.

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.

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 plataforma 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 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.