

TRABAJO Y JUSTICIA SOCIAL

TRANSPORTE, REPARTO Y PRECARIZACIÓN EN PARAGUAY

Una primera aproximación a las condiciones de trabajo en los sectores de transporte de pasajeros y reparto de mercaderías a través de plataformas digitales

Ignacio González Bozzolasco - Belém Montalto

Julio 2021



El estudio evidencia altos niveles de precarización laboral entre las personas que trabajan a través de aplicaciones digitales de transporte de pasajeros y de reparto o delivery en el Paraguay.



Alrededor del 60% de las personas encuestadas afirma trabajar más de 8 horas diarias, mientras que un 25% de ellas sostiene que su jornada laboral comprende entre 10 y 12 horas.



Dos de cada diez conductoras y conductores de vehículos que transportan pasajeros participantes de la encuesta afirmaron haber sufrido algún tipo de accidente de tránsito durante el desarrollo de sus actividades laborales, mientras que la proporción aumenta a cinco de cada diez en el caso de las repartidoras y los repartidores.

TRABAJO Y JUSTICIA SOCIAL

TRANSPORTE, REPARTO Y PRECARIZACIÓN EN PARAGUAY

En cooperación con

 **CIIS** | Centro Interdisciplinario
de Investigación Social

**FRIEDRICH
EBERT** 
STIFTUNG

Índice

INTRODUCCIÓN	3
1. ASPECTOS METODOLÓGICOS	4
2. EL ANÁLISIS DEL TRABAJO A TRAVÉS DE LAS PLATAFORMAS	5
3. LA SITUACIÓN REGIONAL Y NACIONAL	7
4. LAS CARACTERÍSTICAS DE TRABAJADORAS Y TRABAJADORES DE TRANSPORTE Y REPARTO	9
4.1. Características sociodemográficas	9
4.2. Características ocupacionales	12
4.3. Niveles de ingreso	13
4.4. Condiciones de trabajo	14
4.5. Inseguridad, estrés laboral y exposición al peligro	16
4.6. Los niveles de satisfacción	18
5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	19
BIBLIOGRAFÍA Y OTRAS FUENTES	21
INDICE DE GRÁFICOS	
Gráfico 1. Tipo de ocupación por sexo (%)	9
Gráfico 2. Tipo de ocupación por tramos de edades (%)	10
Gráfico 3. Niveles educativos de las personas encuestadas (%)	11
Gráfico 4. Tipo de trabajo por niveles educativos (%)	11
Gráfico 5. Tipo de ocupación por principal motivo para trabajar en plataformas (%)..	12
Gráfico 6. Cantidad de horas diarias que utilizan las plataformas (%).....	12
Gráfico 7. Tipo de ocupación por proporción de ingresos (%)	13
Gráfico 8. Tipo de ocupación por tipos de contratos (%)	14
Gráfico 9. Aporte a una caja de jubilación por tipo de ocupación (%)	15
Gráfico 10. Beneficio obtenido por tipo de ocupación (%)	15
Gráfico 11. Inseguridad o estrés por tipo de ocupación (%)	16
Gráfico 12. Accidentes de tránsito durante el trabajo por tipo de ocupación (%)	17
Gráfico 13. Peligros a los que consideran estar más expuestos/as durante su trabajo (%)	17
Gráfico 14. Tasa de satisfacción de las personas encuestadas (%)	18
Gráfico 15. Grado de satisfacción por tipo de ocupación (%)	18

INTRODUCCIÓN

El surgimiento de nuevas modalidades de empleo estrechamente ligadas a las plataformas digitales de trabajo se presenta en la actualidad como una tendencia creciente a nivel global. Este fenómeno también muestra un notorio crecimiento en nuestro país, especialmente, en lo que se refiere al ámbito de los servicios. Con el presente estudio buscamos llevar adelante una primera aproximación exploratoria a las condiciones laborales de las personas que trabajan a través de aplicaciones digitales de transporte de pasajeros y de reparto o *delivery*. A pesar de su notorio incremento en el mercado local, aún no se encuentran disponibles mayores datos o estudios sobre este tipo de actividades laborales. De allí la relevancia de realizar una investigación como la presente que, más allá de su carácter exploratorio, preliminar y acotado en alcance, ofrece datos consistentes y conclusiones empíricamente respaldadas.

Las preguntas que nos guían en este estudio persiguen indagar quiénes son las personas que se dedican a este tipo de actividades, específicamente, las condiciones bajo las cuales las realizan. En tal sentido, son interrogantes disparadoras: ¿quiénes trabajan en estos

sectores y por qué lo hacen? ¿Cuáles son sus motivos, sus edades y niveles educativos? ¿Qué niveles de ingreso tienen? ¿Logran cubrir las necesidades básicas de sus hogares? ¿Cuáles son sus condiciones laborales? ¿A qué tipo de situaciones o peligros se exponen en el desarrollo de sus actividades laborales? ¿Cuál es el grado de satisfacción que estas ocupaciones laborales les genera?

Estructuramos este informe sobre la base de cinco secciones o apartados centrales. En la primera de ellas, presentamos los aspectos metodológicos de la investigación. En la segunda, exponemos algunos conceptos principales para el análisis del trabajo a través plataformas digitales. En la tercera, ofrecemos un panorama general sobre el estudio del trabajo de plataformas y sus condiciones, tanto a nivel regional como nacional. En la cuarta, desplegamos el segmento principal del trabajo: las características centrales de trabajadoras y trabajadores de transporte y reparto, obtenidas a partir de la encuesta realizada. Por último, a modo de cierre, compartimos algunas síntesis analíticas, reflexiones y recomendaciones.

1

ASPECTOS METODOLÓGICOS

Para el desarrollo de este estudio nos propusimos como orientación primordial partir de los interrogantes, necesidades e inquietudes de las personas involucradas en este tipo de actividades laborales. Es por ello que tomamos contacto con trabajadoras y trabajadores dedicados a transporte de pasajeros —*drivers*— y reparto de productos —*riders*— a través de plataformas digitales. Esta primera aproximación nos permitió desarrollar un vínculo más directo con algunos gremios recientemente constituidos en ambos rubros.

Con la colaboración de las personas vinculadas a las plataformas digitales de transporte de pasajeros pudimos acceder al contacto de conductoras y conductores de distintas zonas del país. En este sentido, el uso de las redes sociales fue clave, dado que cumplen las funciones de espacios de encuentro, comunicación e intercambio en una actividad signada por la dispersión de la fuerza laboral involucrada. Por tanto, los grupos de WhatsApp y Facebook fueron fundamentales para lograr un acercamiento a este tipo de trabajadoras y trabajadores, así como para la distribución de los instrumentos de recolección de datos.

De igual modo, gracias a la ayuda de trabajadoras y trabajadores de reparto, tomamos contacto con el Sindicato Nacional de Trabajadores en Motos (SINACTRAM). En este caso, la participación de la organización fue mucho mayor. A partir de la firma de un convenio de

colaboración, el sindicato nos facilitó el vínculo con informantes clave, así como con todas sus redes de contacto. Una solicitud especial de este gremio fue incluir también en el estudio a la población que realiza actividades de reparto por fuera de las plataformas. Este pedido obedece a tres factores: primero, la mayoría de las trabajadoras y trabajadores de este rubro realizan sus actividades por fuera de las plataformas digitales; segundo, las condiciones de trabajo de repartidoras y repartidores de ambas modalidades, dentro y fuera de las plataformas digitales de trabajo, guardan mucha similitud; y, tercero, buena parte de las empresas que ofrecen servicios de reparto están desarrollando una acelerada implementación de la tecnología para incorporar servicios y trabajos a través de plataformas digitales.

En términos más específicos, el estudio que aquí presentamos consiste en una investigación exploratoria sobre la situación laboral actual de trabajadoras y trabajadores de plataformas digitales de transporte de pasajeros y de reparto de productos, a partir de la aplicación de una encuesta no probabilística. Esta fue realizada a través de cuestionarios virtuales, utilizando *snowball sampling* o muestreo de bola de nieve, generalmente empleado para encuestar a individuos de una población poco común. La cantidad de cuestionarios aplicados fue de 209, relevados entre los días 1 de diciembre de 2020 y 25 de enero de 2021.

2

EL ANÁLISIS DEL TRABAJO A TRAVÉS DE LAS PLATAFORMAS

Los avances tecnológicos de los últimos años vienen revolucionando diferentes dimensiones de nuestras sociedades, así como también transformando la manera en que las personas nos relacionamos. La expansión de internet y las redes sociales, así como el desarrollo tecnológico que alcanzó la humanidad —que nos permite cargar un teléfono inteligente en el bolsillo con mayor capacidad de procesamiento y almacenamiento de la que ofrecían las computadoras personales una década atrás— inspiraron a ciertos autores a hablar de una nueva revolución industrial o de la industria 4.0 (Bianchi, 2020).

Estas transformaciones están afectando directamente la forma en que las sociedades producen, es decir: nuestras economías. Es cada vez más frecuente la utilización de términos como *economía digital*, *economía colaborativa*, *gig economy* o *economía de plataformas*, buscando dar nombre y explicación a estos fenómenos relacionados con el acelerado desarrollo tecnológico en la actualidad. Asociados con los mencionados cambios tecnológicos y económicos, también se vienen desarrollando importantes transformaciones en las formas de trabajo. Surgieron, por tanto, nuevas modalidades de empleo estrechamente ligadas a las plataformas digitales en línea.

Una primera aproximación conceptual a la economía de plataformas digitales o en línea podría definirlas como aquella actividad económica que involucra una intermediación a través de internet. Esta es realizada mediante una plataforma que permite a trabajadoras y trabajadores, o vendedoras y vendedores independientes, ofertar y vender servicios o bienes a los clientes (Farrell y Greig, 2016: 5). Otros análisis, más recientes y detallados, dividen a las plataformas a partir de tres grandes categorías: i) las que ofrecen servicios o productos digitales a usuarios individuales, como motores de búsqueda o redes sociales; ii) las que facilitan y median entre diferentes usuarios, como relaciones de empresa a empresa —conocida por la sigla B2B, del inglés *business-to-business*—; y iii) plataformas digitales de trabajo (OIT, 2021: 39).

Las plataformas digitales de trabajo se caracterizan por conectar a trabajadoras y trabajadores con empresas y clientes. Estas se dividen en al menos dos modalidades o tipos principales: las *plataformas en línea basadas en la web*, donde las personas que trabajan realizan tareas en línea y de forma remota, sin importar su ubicación; y las *plataformas en línea basadas en la ubicación*, donde las tareas se realizan en una determinada ubicación física especificada por las personas. Las primeras incluyen las microtareas, el trabajo autónomo, el trabajo basado en concursos, la programación competitiva y las plataformas de consulta médica, entre sus formas más comunes. Mientras que las segundas incluyen a las que ofrecen servicios de taxi y reparto, como también servicios domésticos, de cuidado y atención domiciliaria (OIT, 2021: 42). Para el desarrollo de este trabajo de investigación centramos la mirada y el análisis en las *plataformas en línea basadas en la ubicación*.

Las características que presentan las nuevas formas de trabajo aquí analizadas hacen que resulten efectivas, especialmente, en países que se encuentran en un difícil contexto económico y social. Al quedar sin empleo o al no encontrar uno estable, las personas acceden a las plataformas digitales de trabajo de manera rápida, sin mayores requisitos como antecedentes laborales, experiencia previa y específica. Obtienen, además, pagos o remuneraciones de forma rápida. Los horarios flexibles permiten la inclusión de individuos pertenecientes a grupos vulnerables, como mujeres trabajadoras con responsabilidades familiares —es decir, una mayor conciliación entre el trabajo y la labor de cuidado— o la población de jóvenes y mayores de edad en situación de desempleo. Por lo general, este tipo de actividades laborales exigen reducidos niveles de instrucción, permitiendo el acceso al mercado laboral a personas sin formación académica o con pocos años de escolarización. Además, en muchos casos, se presentan como alternativa o medio de transición para trabajadoras y trabajadores en situación de desempleo, en tanto siguen en la búsqueda de otro tipo de oportunidad laboral más conveniente (Forbes, 2020; Petriglieri y otros, 2020; Coworkingfy, 2020; OIT, 2021).

Sin embargo, puede verse que, en la mayoría de los casos, tales características ubican a este tipo de ocupación dentro de la economía informal y en el terreno del trabajo precarizado. Así, algunos análisis señalan el aumento de la precarización laboral generado por estas nuevas formas de empleo (Berg y otros, 2019; Ravenelle, 2020; OIT, 2021). En otros términos, esto quiere decir que en dichos trabajos imperan: los contratos limitados, cuando no inexistentes; las relaciones de trabajo poco claras, encubiertas o trianguladas; los salarios bajos, la ausencia de seguridad social y de protección frente al despido; una limitada o nula posibilidad de ejercer los derechos de libre asociación y negociación colectiva, etc. (OIT, 2012: 32).

Un estudio reciente de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), llevado adelante en un centenar de países, indica que el rápido crecimiento de las plataformas digitales de trabajo, en especial, de las plataformas en línea basadas en la ubicación de servicios —de transporte y de reparto, aumentó de 142 en 2010 a más de 777 en 2020. En ese mismo periodo, las plataformas en línea basadas en la web se triplicaron, mientras que las plataformas de taxi y reparto se multiplicaron casi por diez (OIT, 2021: 19).

El mismo estudio destaca que una mayoría de trabajadoras y trabajadores de transporte y reparto a nivel global se someten a jornadas laborales muy largas y de alta intensidad, superando las 8 horas diarias y las 48 horas semanales. Al mismo tiempo, más de dos tercios de las personas consultadas afirmaron haber sufrido algún grado de estrés asociado al tipo de trabajo en plataforma que realizan. Las causas son muy diversas, desde el tráfico vehicular, las presiones para conducir rápido y los riesgos de sufrir lesiones laborales, hasta los bajos niveles de remuneración, la merma de pedidos o de clientes y las jornadas laborales excesivamente largas (OIT, 2021: 23).

En la actualidad, a nivel global, son ampliamente discutidos los desafíos en materia de regulación y garantías laborales para estas nuevas formas de trabajo. No existen aún muchas reglamentaciones que, de manera particular, protejan los derechos laborales en este ámbito. Al mismo tiempo, son grandes los debates sobre el tipo de relación de trabajo establecida entre las plataformas y quienes prestan los servicios ofrecidos por estas.

3

LA SITUACIÓN REGIONAL Y NACIONAL

La difícil situación mundial en la actualidad ha contribuido con la acelerada expansión de la economía de plataformas a nivel internacional. Las medidas de cuarentena, el distanciamiento social y la prohibición de aglomeración de personas promovieron un acelerado crecimiento del comercio electrónico de bienes y servicios. Además, el efecto de la pandemia en las economías tuvo fuertes repercusiones en los mercados laborales, empujando al desempleo a gran cantidad de trabajadoras y trabajadores que vieron en el trabajo en plataformas una salida coyuntural (OIT, 2021: 241).

Según análisis de organismos multilaterales, la pandemia golpeó con especial fuerza a toda Latinoamérica y el Caribe. El Fondo Monetario Internacional (FMI) informa que el producto interno bruto (PIB) de la región sufrió una contracción de -7,4% en 2020 (FMI, 2021). En lo que se refiere al empleo, esta fue “la región más afectada a nivel mundial en términos de horas trabajadas y de ingresos laborales”, tal como informa la OIT. En los tres primeros trimestres del año 2020 “la reducción estimada de las horas fue del orden del 20,9%, mientras que los ingresos por trabajo se contrajeron en 19,3%” (OIT, 2020a: 2).

Es preciso considerar también que en “una crisis tan abrupta e incomparable, la desocupación cuenta solo parte de la historia” (OIT, 2020b: 29). La falta de oportunidades provocó que en toda la región latinoamericana y caribeña 23 millones de personas dejaran de buscar empleo. Por este motivo, ni siquiera llegaron a ser consideradas en las cifras de desempleo, ya que estadísticamente dejaron de formar parte de la fuerza de trabajo. La crisis desatada por la pandemia tuvo también el efecto de ampliar las brechas entre los diferentes grupos poblacionales, afectando con más fuerza a las mujeres y a los jóvenes (OIT, 2021: 8).

Las plataformas digitales fueron ganando fuerza a nivel regional como una alternativa de rápido acceso laboral en este contexto de crisis. Algunas de ellas, como es el caso de las plataformas digitales de reparto, lograron

una importante expansión a causa de la pandemia. El cese de la atención al público estimuló el comercio electrónico, tal como muestran algunas estadísticas regionales: en “la segunda mitad de marzo y comienzos de abril de 2020, las ventas online aumentaron un 28% en Bogotá, un 119% en Chile y hasta un 300% en Argentina en relación al momento anterior a la pandemia” (OIT, 2020b: 81). Sin embargo, son todavía muy reducidas las investigaciones que arrojan datos sobre el alcance y las dimensiones de estas nuevas formas de empleo en América Latina.¹

Estudios de mercado realizados en Latinoamérica muestran que la prolongada cuarentena incidió en la extensión de los servicios de reparto o *delivery*. Las cifras provistas por la consultora de mercado Euromonitor International indican que las ventas generadas por esta vía en el subcontinente crecieron un 66% en el contexto de pandemia, alcanzando la cifra de 72.000 millones dólares estadounidenses hasta agosto de 2020 (*América Económica*, 2021).

En lo que se refiere al caso paraguayo, se observa que los efectos de la pandemia generaron un aumento del desempleo de 1,5 puntos porcentuales, si comparamos el cuarto trimestre de 2019 y 2020, pasando de 5,7% a 7,2%, respectivamente. Al igual que en toda la región,

1 A nivel regional, se destaca el trabajo publicado por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) sobre el perfil de conductoras y conductores de Uber en Brasil, Chile, Colombia y México (Azua y otros, 2019). Con respecto a los estudios de casos particulares, sobresale el cúmulo de trabajos que analizan la situación de este tipo de trabajadoras y trabajadores en Argentina (Madariaga y otros, 2019; Ottaviano y otros, 2019; Goldin, 2020; Del Bono, 2020; Mugnolo y otros, 2020; López, 2020; Beccaria y otros, 2020), así como algunas aproximaciones a los casos de Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, México, Perú, República Dominicana y Honduras (Hidalgo y Salazar, 2020; García y Javier, 2020; Noé Pino y Noé Domínguez, 2020; Artavia Jiménez y otros, 2020; Dinegro, 2021).

una parte importante de las personas que integraban la fuerza laboral fue empujada a la inactividad circunstancial, alcanzando la cifra de 217.904 en el segundo trimestre de 2020.

Las brechas en algunos grupos poblacionales también se ampliaron en el país desde el inicio de la pandemia de covid-19, dado que el desempleo afectó en mayor medida a las mujeres y a los jóvenes. Las mujeres pasaron de un nivel de desempleo registrado de 7,9% en el cuarto trimestre de 2019 a 10,2% en el mismo periodo de 2020. De igual manera, los jóvenes ascendieron del 7,8% al 10,1%, respectivamente (INE, 2019 y 2020).

También se destaca en el país un crecimiento significativo de los servicios de reparto o *delivery*, que empezó a evidenciarse con más fuerza en los primeros meses de la pandemia. El representante de la plataforma local de reparto Monchis declaraba en mayo de 2020 que su flota de motoristas se había duplicado desde los inicios de la cuarentena, alcanzando el número de 150 repartidores y repartidoras. A la vez, anunciaba la adhesión de unos 700 comercios y más 200.000 usuarios (ABC, 2020). La plataforma transnacional de reparto Pedidos Ya, por su parte, informó que su flota de repartidores se quintuplicó de 2019 a 2020, pasando de 200 a 1.000 integrantes, mientras que los comercios adheridos superaron el número de 2.000 para finales del año pasado

(Radio Venus, 2020). Mientras tanto, nuevas plataformas y aplicaciones de reparto vienen lanzándose con el fin de competir en un mercado notoriamente en expansión, a la vez que los registros públicos no llegan a dar cuenta de este fenómeno.

Algo similar se experimentó en el ámbito de las plataformas de transporte de pasajeros a nivel nacional. Representantes de la plataforma local Muv afirmaron que en el contexto de pandemia “se suman todos los días nuevas personas que están buscando una salida económica adicional ante el cese de muchas actividades” (ABC, 2020). De igual manera que en el caso de las plataformas de reparto, nuevos jugadores fueron ingresando a la competencia de los servicios de transporte en el mercado local, que hasta inicios de la pandemia estaba repartido entre la plataforma transnacional Uber y la nacional Muv. Ya en pandemia, en noviembre de 2020, la plataforma transnacional Bolt anunció su arribo al Paraguay, contando en sus filas con más de 2.000 conductores en el país (La Nación, 2020).

Sin embargo, más allá de la señalada expansión de las plataformas digitales de trabajo en nuestro país, es notoria la ausencia de información acerca de las personas que prestan servicios a través de ellas. No existen hasta el momento investigaciones o estudios que indaguen sobre este campo, por tanto, son muchas las interrogantes e incertidumbres al respecto.

4

LAS CARACTERÍSTICAS DE TRABAJADORAS Y TRABAJADORES DE TRANSPORTE Y REPARTO

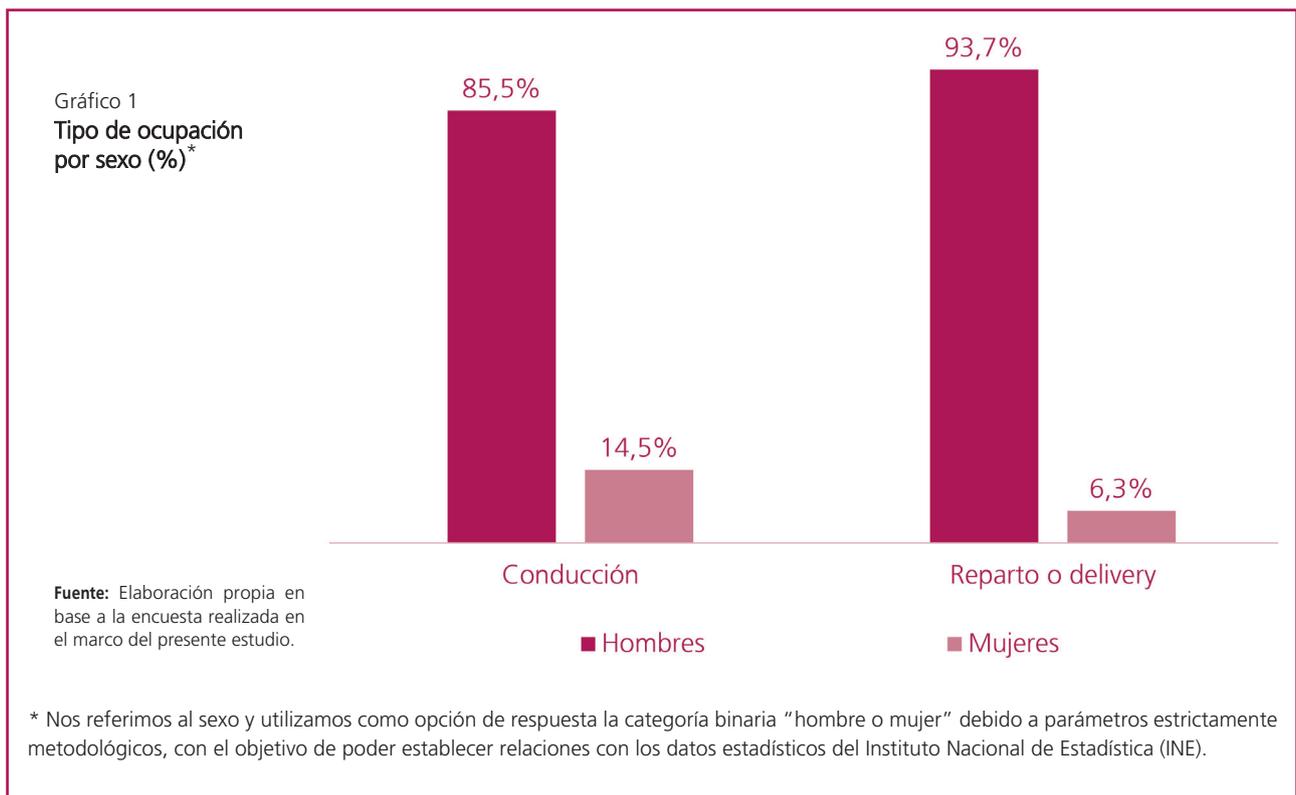
La economía de plataformas presenta desafíos importantes para el mercado laboral paraguayo, ya que se caracteriza por una alta precariedad laboral. Prevalcen los empleos formales con niveles salariales que otorgan escasa seguridad económica. A la vez que el trabajo informal se destaca por su limitada productividad, sus bajos salarios y la demanda de reducidos niveles de capacitación (BM, 2017).

El perfil laboral de trabajadoras y trabajadores en las plataformas puede presentar características propias, según sea la naturaleza del trabajo que realizan: conductoras y conductores o repartidoras y repartidores, a través de una plataforma o de una empresa en particular. Mostramos a continuación los principales resultados obtenidos del análisis de la encuesta realizada a integrantes de estos sectores.

4.1. CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS

El trabajo en plataformas de Paraguay se caracteriza por presentar una mayoritaria participación de hombres, tal como lo expone la bibliografía internacional al respecto (OIT, 2021). De las 209 personas encuestadas en el marco del presente estudio, el 90,4% fueron hombres. Asimismo, al desagregarlas por el tipo de ocupación, las respuestas siguieron el mismo patrón. En el grupo de conductoras y conductores de plataformas encuestado solo el 14,5% son mujeres, mientras que en el de repartidoras y repartidores la proporción se reduce a 6,3% (Gráfico 1).

Estos datos que confirman el predominio de los hombres en la economía de plataformas son consistentes con las características del mercado laboral paraguayo en la ca-

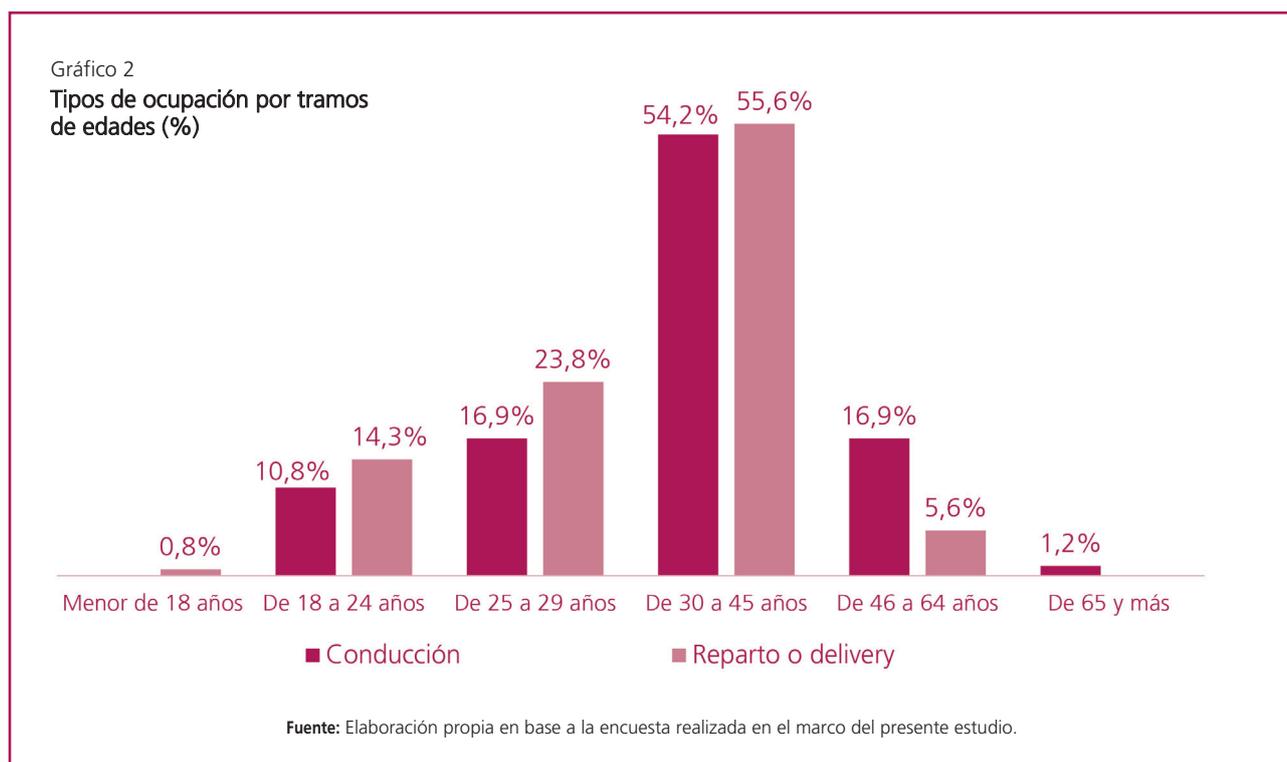


tegoría de trabajador atípico, en la que el 71,9% son hombres.² Sin embargo, si tomamos en cuenta a trabajadoras y trabajadores ocupados del área urbana del país, la proporción de mujeres sube al 43,4% del total (INE, 2020).

Otra de las características particulares del trabajo de transporte de pasajeros y reparto a través de plataformas en el país es su concentración en las zonas urbanas, siendo sus principales áreas de cobertura Asunción y el Área Metropolitana —también conocida como Gran Asunción—. En dichas zonas trabajan alrededor del 92% de las personas encuestadas, en tanto que el 8,0% restante lo hace en las ciudades de Encarnación, Ciudad del Este y Coronel Oviedo, también con una importante concentración urbana. Este dato es coincidente con lo apuntado en la bibliografía internacional, que destaca cómo esta fuerza laboral se concentra en las ciudades debido a la alta densidad poblacional, la cual facilita el

encuentro entre la oferta de los servicios y la demanda por parte de los usuarios (Azua y otros, 2019).

La mayoría de conductoras y conductores, así como de repartidoras y repartidores, a través de plataformas es considerada parte de la población joven que integra la fuerza laboral del país. Del total de las personas encuestadas, 89,5% tienen menos de 40 años de edad, 10,0% entre 41 y 60 años, y, 0,5% más de 65 años. Cabe destacar que 55,0% tiene entre 30 y 40 años. Al desagregar los rangos de edad por tipo de trabajo (conducción o reparto), ambos siguen el mismo comportamiento. Estos números son parecidos a las estadísticas nacionales sobre la población ocupada residente en el sector urbano, en donde se observa que 63,2% de las trabajadoras y trabajadores tienen hasta 40 años de edad. Los datos sugieren que este tipo de trabajo demanda, sobre todo, fuerza de trabajo joven (Gráfico 2).



2 La OIT define como formas atípicas de empleo a distintas modalidades que no se ajustan al empleo típico: el empleo temporal, el trabajo a tiempo parcial y a pedido, la relación de trabajo tripartita y el empleo encubierto por cuenta propia económicamente dependiente.

Esta tendencia es similar al perfil de trabajadoras y trabajadores en plataformas identificable en varios países de la región. En la Argentina la edad promedio de la población que realiza trabajos de plataformas es de 37 años y 11 meses (Madariaga y otros, 2019: 78). En tanto que dicho promedio en Brasil es de 37,2 años y en Chile de 37,9 años (Azuara y otros, 2019).

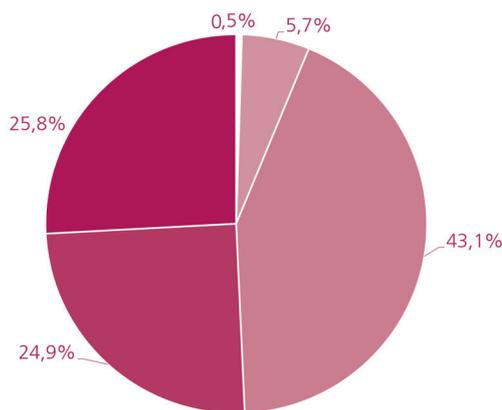
Los datos que recopilamos muestran además que alrededor del 94% de las personas encuestadas tiene al menos estudios secundarios completos, frente a un 5,7% que terminó la primaria y un 0,5% que no tiene ningún tipo de escolaridad. Estos datos no coinciden con las cifras sobre la población ocupada en el sector urbano de Paraguay, que indican que solo el 59,6% de trabajadoras y trabajadores culminaron al menos la educación secundaria, lo que demuestra el alto nivel educativo de las personas que trabajan en conducción y reparto (Gráfico 3).

En cambio, los resultados de este estudio sí son consistentes con los datos de algunos países de la región,

como la Argentina y Colombia. En el caso de Argentina, 87,3% de sus trabajadoras y trabajadores en plataformas terminaron al menos los estudios secundarios. En tanto que, en el caso de Colombia, dicho porcentaje alcanza a 71% (Azuara y otros, 2019).

Al desagregar el nivel educativo por tipo de ocupación, los resultados muestran que las conductoras y los conductores de vehículos de transporte de pasajeros a través de plataformas declaran un mayor nivel educativo que las repartidoras y los repartidores. Un 45,8% de conductoras y conductores tienen estudios universitarios completos, el 30,1% indicó poseer alguna titulación terciaria o técnica —cursos de nivel superior no universitario orientados al mercado laboral y que requieren el haber culminado la educación secundaria— y 22,9% declaró haber llegado a concluir la secundaria. Mientras que, en el caso de repartidoras y repartidores, el 12,7% afirmó tener estudios universitarios completos, el 21,4% estudios terciarios o técnicos concluidos y el 56,3% estudios secundarios terminados (Gráfico 4).

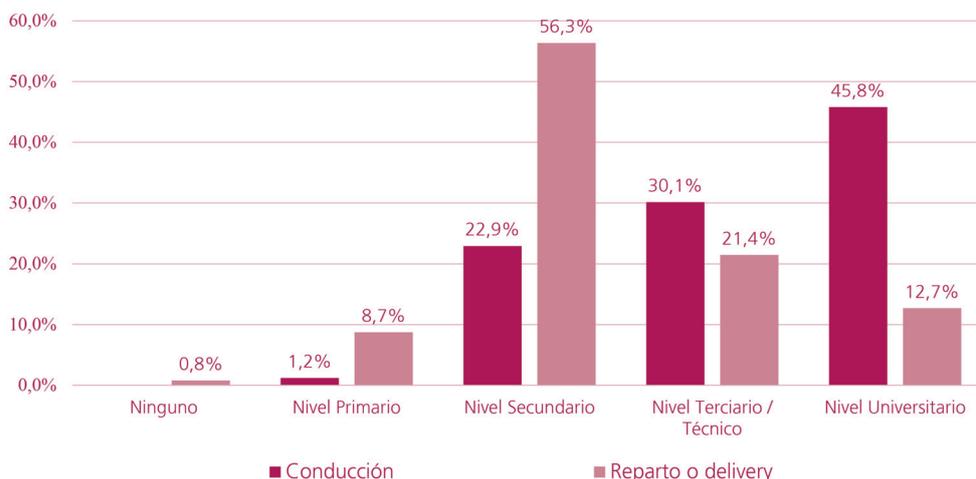
Gráfico 3
Niveles educativos de las personas encuestadas (%)



Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta realizada en el marco del presente estudio.

Ninguno ■ Nivel Primario ■ Nivel Secundario ■ Nivel Terciario / Técnico ■ Nivel Universitario

Gráfico 4
Tipo de trabajo por niveles educativos (%)



Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta realizada en el marco del presente estudio.

4.2. CARACTERÍSTICAS OCUPACIONALES

El empleo resulta fundamental en nuestras vidas, ya que nos permite satisfacer las necesidades básicas y alcanzar una mejor calidad de vida. En este sentido, el trabajo a través de plataformas digitales se destaca al ofrecer a trabajadoras y trabajadores una vía rápida de inserción en el mercado laboral, ya que presenta escasas barreras de entrada y de salida. Algunos análisis sugieren incluso que brinda ventajas adicionales en comparación con otros tipos de empleo, pues permite una mayor independencia para decidir la cantidad de tiempo que las personas desean dedicar a las actividades laborales. No obstante, parecería que estos argumentos están más próximos a la perspectiva de las empresas que promueven el trabajo a través de plataformas que a la de las personas que trabajan en ellas. En este apartado detallamos la información recabada con relación a los motivos por los cuales las personas encuestadas trabajan en plataformas digitales, así como el tiempo que le dedican.

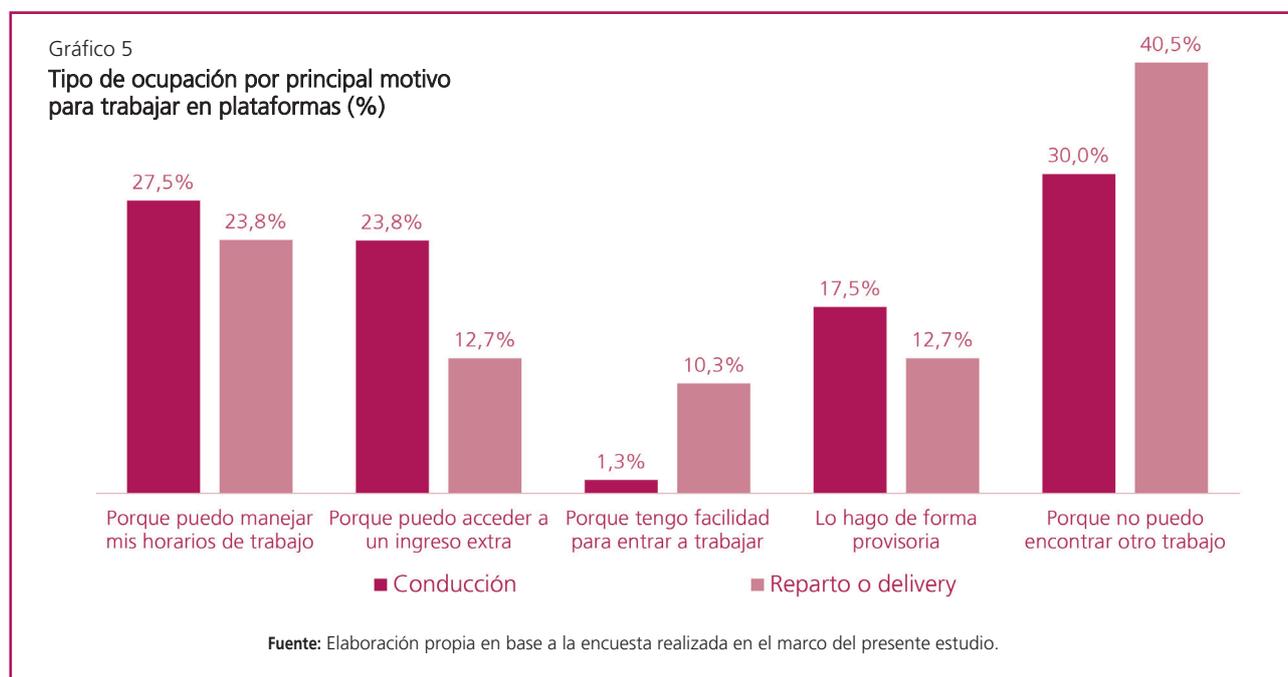
El principal motivo para comenzar a trabajar en las plataformas digitales es la dificultad para encontrar otro tipo de empleo, según declara el 36,4% de las personas encuestadas. El 25,2% indicó que su ingreso al mercado de las plataformas se debió a la posibilidad de manejar sus horarios de trabajo. El 17% manifestó como principal motivo la posibilidad de acceder a un ingreso extra. El 14,6% sostuvo que su ingreso a este tipo de empleo es de carácter provisorio. En tanto que el 6,8% alegó como motivo la facilidad para entrar a trabajar.

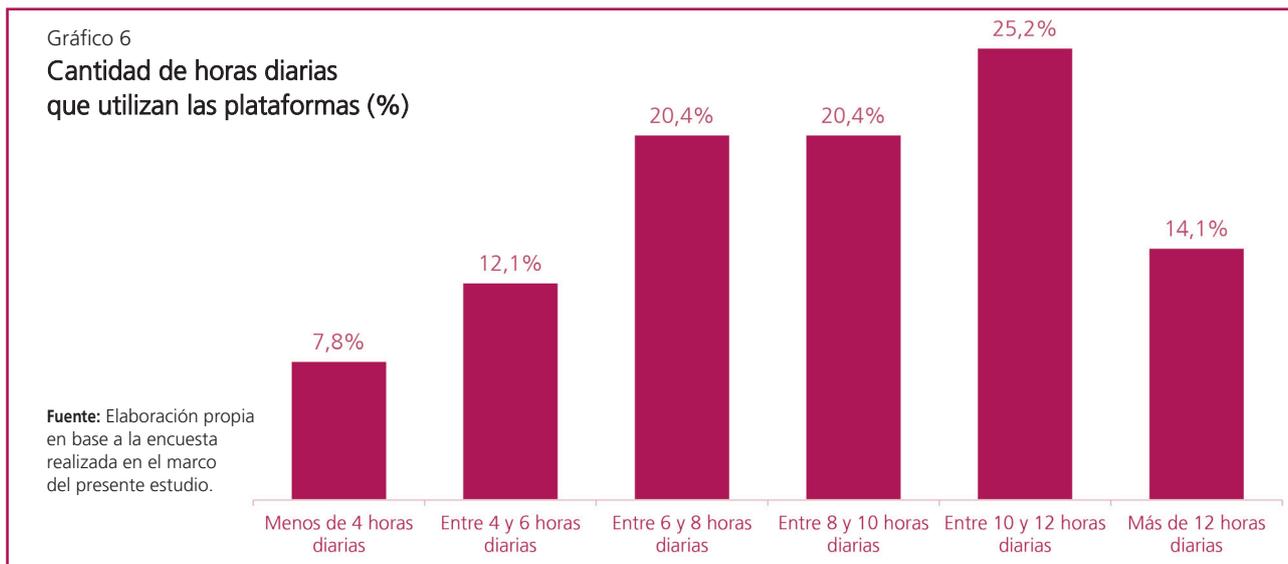
Sin embargo, las cifras presentan algunas diferencias significativas a la hora de considerarlas por sector. Así, el 40,5% de las personas dedicadas al reparto afirmó que desarrollaba este tipo de trabajo debido a que no pudo

acceder a otro tipo, mientras que en el caso de las dedicadas a la conducción el número se reduce a 30%. También se muestra una importante diferencia entre las personas que declaran como motivación la posibilidad de acceder a un ingreso extra: el 23,8% en el caso de conductoras y conductores frente al 12,7% para repartidoras y repartidores (Gráfico 5).

De acuerdo con los datos que recopilamos, 54,8% del total de personas encuestadas trabajan para una sola plataforma, mientras que 45,2% lo hace para dos o más en forma simultánea. Puede verse que la combinación de plataformas en el desarrollo del trabajo es más frecuente en el sector transporte que en el de reparto. Los datos recogidos indican que 36,3% de conductoras y conductores trabajan para una sola plataforma mientras que esta proporción aumenta al 88,6% entre repartidoras y repartidores. Por tanto, los niveles de dependencia son mayores en el segundo caso, en comparación con el primero.

La cantidad de horas trabajadas es un indicador importante en el mercado laboral en plataformas digitales, considerando la lógica que impera en este tipo de empleos. En general, las plataformas estimulan que sus trabajadoras y trabajadores a que estén en conexión el mayor tiempo posible. De acuerdo con la declaración de las personas encuestadas, alrededor del 60% de ellas utiliza la plataforma más de 8 horas por día. El 14,1% se conecta por más de 12 horas diarias, el 25,2% entre 10 y 12 horas, mientras que 20,4% lo hace entre 8 y 10 horas. Solamente 40% de las personas manifestó trabajar menos de 8 horas diarias, el 20,4% se conecta entre 6 y 8 horas, el 12,1% entre 4 y 6 horas diarias, a la vez que apenas el 7,8% trabaja media jornada o menos (Gráfico 6).





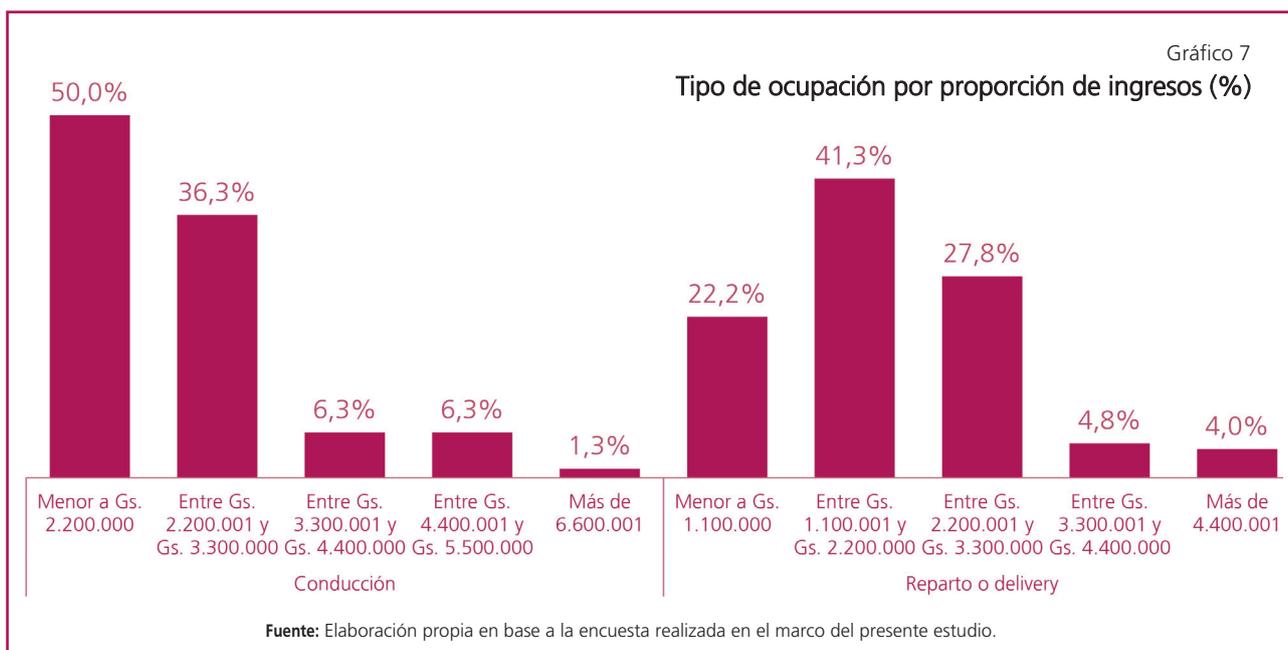
4.3. NIVELES DE INGRESO

El fácil acceso a la economía de plataformas le permite a sus trabajadoras y trabajadores obtener ingresos de manera rápida, pero muchas veces estos no son suficientes para mejorar la calidad de vida de sus hogares. En este apartado se analizan los niveles de ingresos de las personas dedicadas a este tipo de actividades laborales. Se considera también si los ingresos obtenidos son suficientes para cubrir sus gastos, además de si las personas encuestadas tienen otras fuentes adicionales de ingresos.

Una primera mirada de los datos obtenidos permite afirmar que los niveles de ingresos de conductoras y con-

ductores es superior a los declarados por repartidoras y repartidores. También cabe resaltar que, en términos generales, los datos relevados son consistentes con el ingreso promedio de la población ocupada en el área urbana, que es de Gs. 2.219.290 (DGEEC, 2019).

De acuerdo con los resultados obtenidos por la encuesta, puede observarse que el 50% de las conductoras y los conductores tiene un ingreso inferior o igual al salario mínimo legal vigente, que en la actualidad asciende a Gs. 2.192.839. El 36,3% declaró ingresos de entre Gs. 2.200.001 y Gs. 3.300.000, mientras que solo 13,9% afirmó tener ingresos superiores a Gs. 3.300.001 (Gráfico 7).³



3 El monto del salario mínimo es el vigente al momento de realizar la recolección de datos.

En lo que respecta a las repartidoras y los repartidores, los datos recogidos indican que el 63,5% tienen ingresos inferiores o iguales al salario mínimo legal vigente. El 27,8% declaró tener ingresos de entre Gs. 2.200.001 y Gs. 3.300.000, a la vez que solo un 8,8% señaló que sus ingresos son superiores a Gs. 3.300.001 (Gráfico 7). Al comparar los niveles de ingresos de repartidoras y repartidores que trabajan con y sin plataformas no se verifican diferencias significativas.⁴

Un importante dato obtenido es que el 68% de las personas encuestadas indicaron que su trabajo en la plataforma es su única fuente de ingresos. Solo el 32% de las trabajadoras y los trabajadores manifestó tener otra fuente de ingreso. Esta proporción es mayor entre las repartidoras y los repartidores, que en un 73,8% declararon no tener otros ingresos a partir de los recibidos gracias a su trabajo en ese rubro, mientras que en el caso de las conductoras y los conductores esa proporción se reduce al 58,8%.

Si consideramos a las personas que indicaron que su trabajo en plataformas es su única fuente de ingresos y analizamos también la cantidad de horas que trabajan, queda en evidencia que el 59,1% de ellas trabajan más de 8 horas diarias.

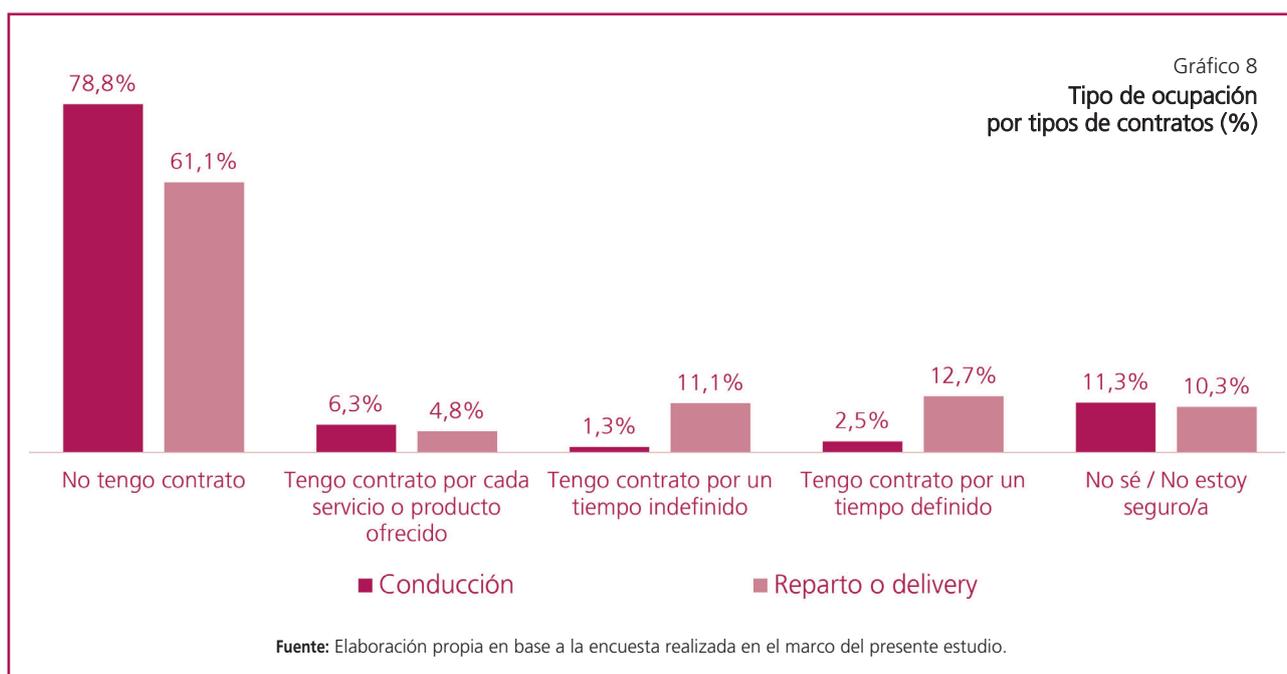
4.4. CONDICIONES DE TRABAJO

La economía de plataformas tiene la particularidad de traer consigo formas de labor que no cumplen con las características propias del trabajo decente, como son la re-

gularidad del trabajo y de los ingresos, condiciones de empleo claras y cobertura de protección social garantizada. Por el contrario, este tipo de economía propicia condiciones de trabajo pocas claras, con escaso o nulo aporte a la seguridad social (OIT, 2021). En este apartado analizamos en qué grado las personas encuestadas cuentan con un contrato de trabajo y aportan a una caja de jubilación, así como cuáles son los demás beneficios que reciben trabajando en el mercado de plataformas.

Del total de personas encuestadas, el 68% indicó que no tiene ningún tipo de contrato de trabajo, siendo esta proporción 17,7 puntos porcentuales mayor entre las conductoras y los conductores (78,8%) que entre las repartidoras y los repartidores (61,1%). El 10,1% de las personas que trabajan como conductoras o conductores tiene algún tipo de contrato, ya sean estos por cada servicio, temporales indefinidos o definidos; sin embargo, un 11,3% no sabe o no está seguro de tenerlo. Entre las repartidoras y los repartidores esta proporción es muy similar. El 10,3% no sabe o no está seguro de tener algún tipo de contrato; en cambio, el 28,6% lo tiene de alguna forma. Estos datos son consistentes con los de las trabajadoras y los trabajadores asalariados atípicos del sector urbano del país, donde el 72,6% no tienen ningún tipo de contrato laboral (Gráfico 8).

La encuesta también nos permitió relevar información sobre los aportes a una caja de jubilación. Del total de las personas encuestadas solo el 6,8% declaró realizar aportes. El 100% de las conductoras y los conductores de plataformas manifestaron no realizar ningún tipo de

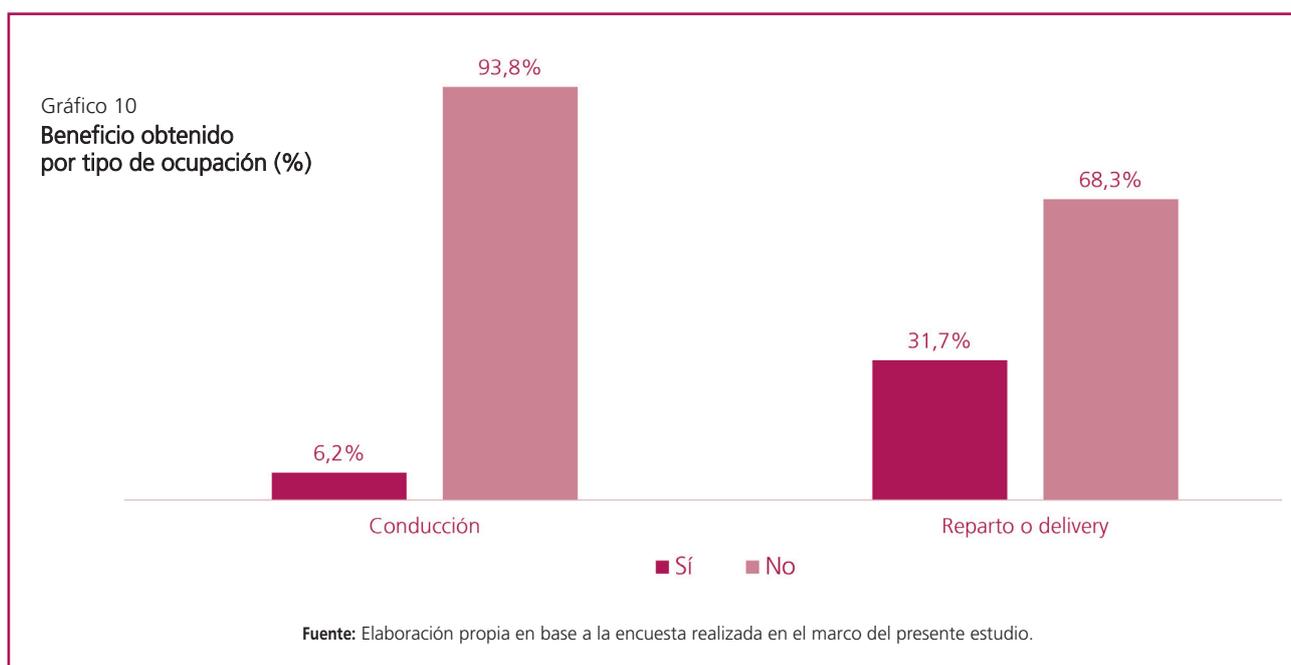
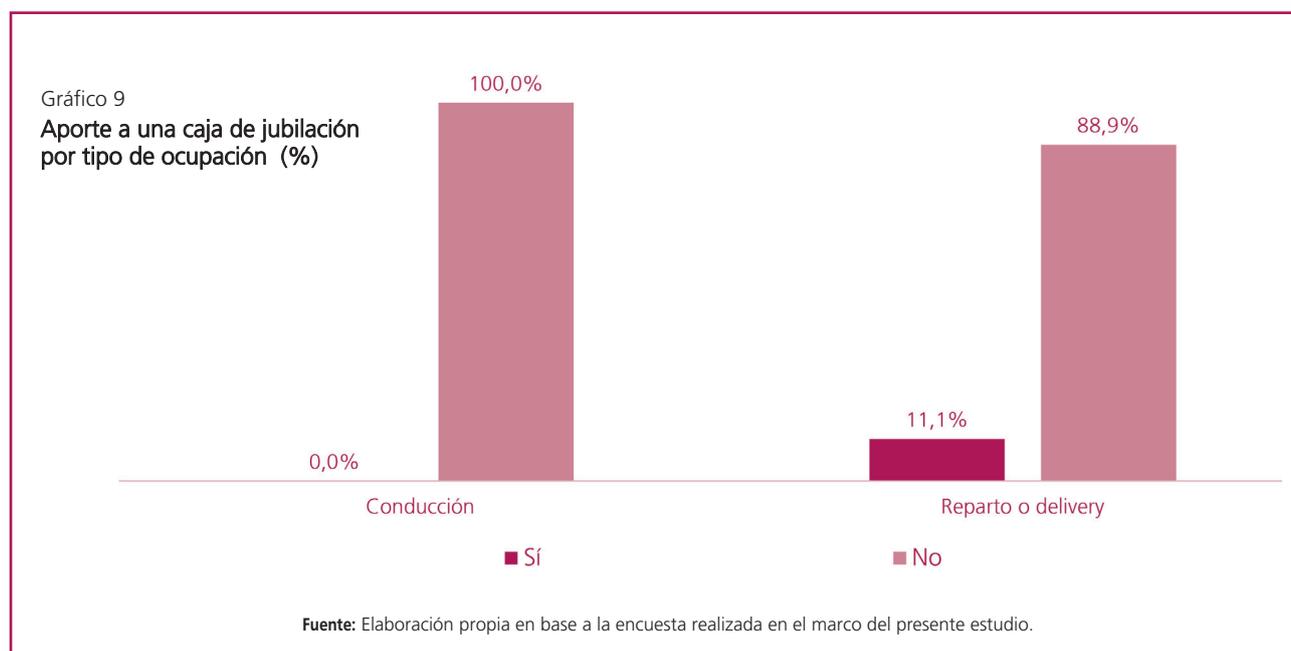


4 Ídem.

aportes previsionales, mientras que solo el 11,1% de las repartidoras y los repartidores sí lo hacen. Al desagregar a las trabajadoras y los trabajadores de reparto entre los que trabajan y no trabajan en una plataforma, no existen diferencias significativas en cuanto al nivel de aporte jubilatorio. En otras palabras, el hecho de no trabajar en una plataforma no garantiza que vayan a aportar a una caja de jubilación. Quedan en evidencia así los altos niveles de precarización de este tipo de trabajadoras y trabajadores que, en el mejor de los casos —como el 11,1% de las repartidoras y los repartidores—, no supera las cifras de la población trabajadora asalariada atípica

a nivel nacional, donde solo el 12,7% aporta a una caja de jubilación (Gráfico 9).

Obtuvimos también información acerca de los beneficios sociales que reciben las personas que trabajan en estos sectores, específicamente, el seguro de salud y el seguro de vida, así como el pago adicional por horas extras, el aguinaldo o decimotercer salario, entre otros. El 93,8% de las conductoras y los conductores indicaron no tener ningún beneficio, en cambio, entre las repartidoras y los repartidores el 31,7% indicó que sí tiene algún tipo de beneficio (Gráfico 10).



4.5. INSEGURIDAD, ESTRÉS LABORAL Y EXPOSICIÓN AL PELIGRO

El trabajo a través de plataformas, como ya fue mencionado, tiende a desarrollarse en condiciones pocas claras y altamente informales. En dichas condiciones, las trabajadoras y los trabajadores tienden a ser víctimas de una constante sensación de inseguridad y estrés laboral, que puede traer graves consecuencias a su salud mental y física.

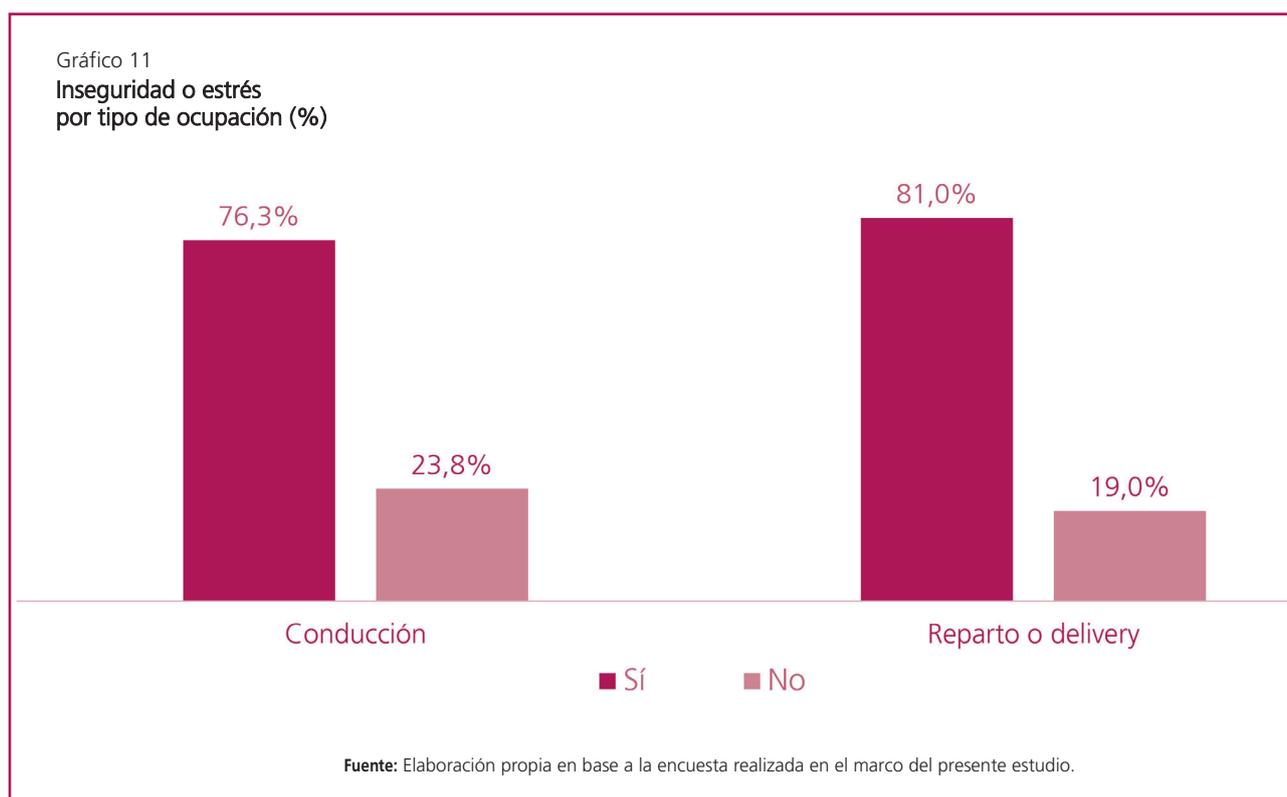
De acuerdo con lo manifestado por las personas encuestadas, el 76,3% de las conductoras y los conductores de plataformas, así como el 81% de las repartidoras y los repartidores, sienten que el desarrollo de sus trabajos les genera algún tipo de inseguridad o estrés laboral (Gráfico 11).

Los principales temores a los que se enfrentan este tipo de trabajadoras y trabajadores en su día a día son a: su-

frir un accidente de tránsito, 41%; no recaudar el monto mínimo necesario, 25,5%; perder el trabajo en cualquier momento, 16,9%; ser desconectado/a de la plataforma de manera unilateral, 13,3%; y recibir una baja calificación por parte de un usuario de la plataforma, 3,2%.

Debido a la naturaleza del trabajo que realizan, el temor a sufrir un accidente de tránsito se encuentra latente en todas las personas que consultamos. Como muestran los datos que obtuvimos a este respecto, el 21,3% de conductoras y conductores manifestó haber sufrido algún tipo de accidente de tránsito durante el desarrollo de sus actividades laborales; sin embargo, una sola persona indicó haber recibido algún tipo de apoyo económico, cobertura asistencial o seguro contra accidentes por parte de la plataforma para la que trabaja.

En cambio, el 56,3% de repartidoras y repartidores indicaron haber tenido algún tipo de accidente de tránsito durante el desempeño de su trabajo; pero solo el 18,3%



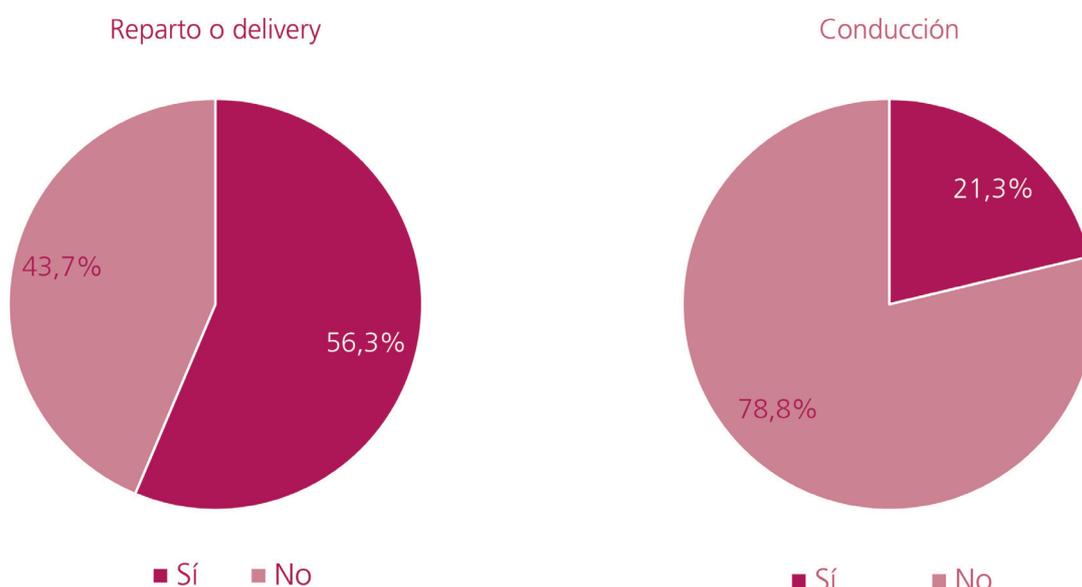
recibió apoyo de la empresa o plataforma para la que trabaja. Estos datos evidencian, una vez más, la extrema situación de precariedad y abandono padecida, además del alto grado de informalidad con el cual desempeñan sus labores (Gráfico 12).

Al mismo tiempo, más del 90% de trabajadoras y trabajadores manifestaron que se sienten expuestos al pe-

ligo en el desarrollo de sus actividades laborales. Ante la consulta de cuáles son los peligros a los que consideran estar más expuestos/as durante su trabajo, las respuestas que obtuvimos fueron: el 38,8% señaló el peligro a sufrir un accidente de tránsito; el 34,6% indicó el peligro a ser víctima de algún tipo de robo; y el 26,6% planteó el peligro a ser contagiado de covid-19 (Gráfico 13).

Gráfico 12

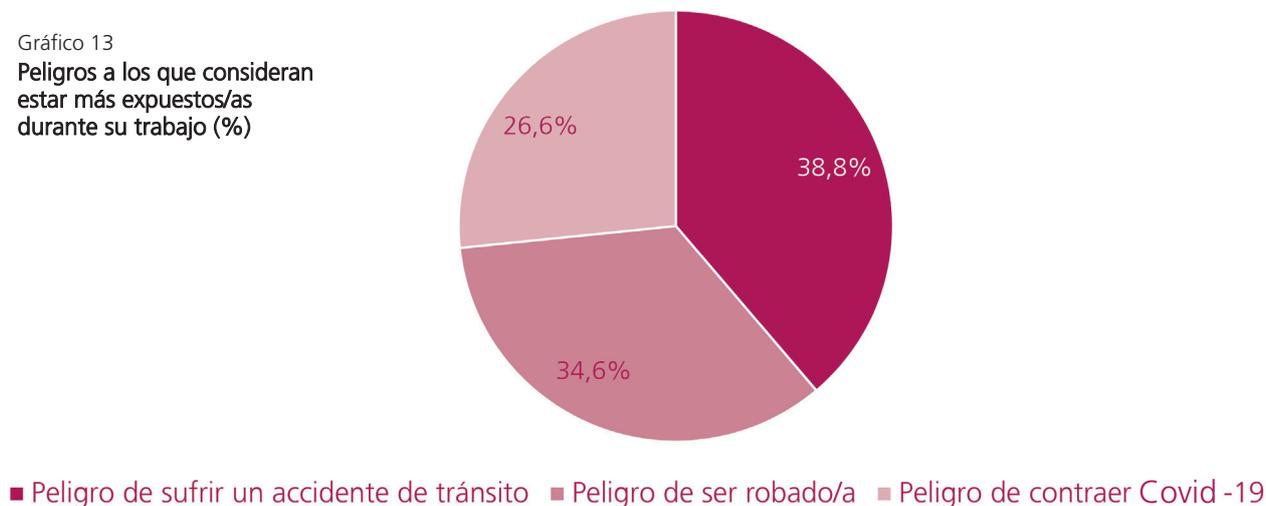
Accidentes de tránsito durante el trabajo por tipo de ocupación (%)



Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta realizada en el marco del presente estudio.

Gráfico 13

Peligros a los que consideran estar más expuestos/as durante su trabajo (%)



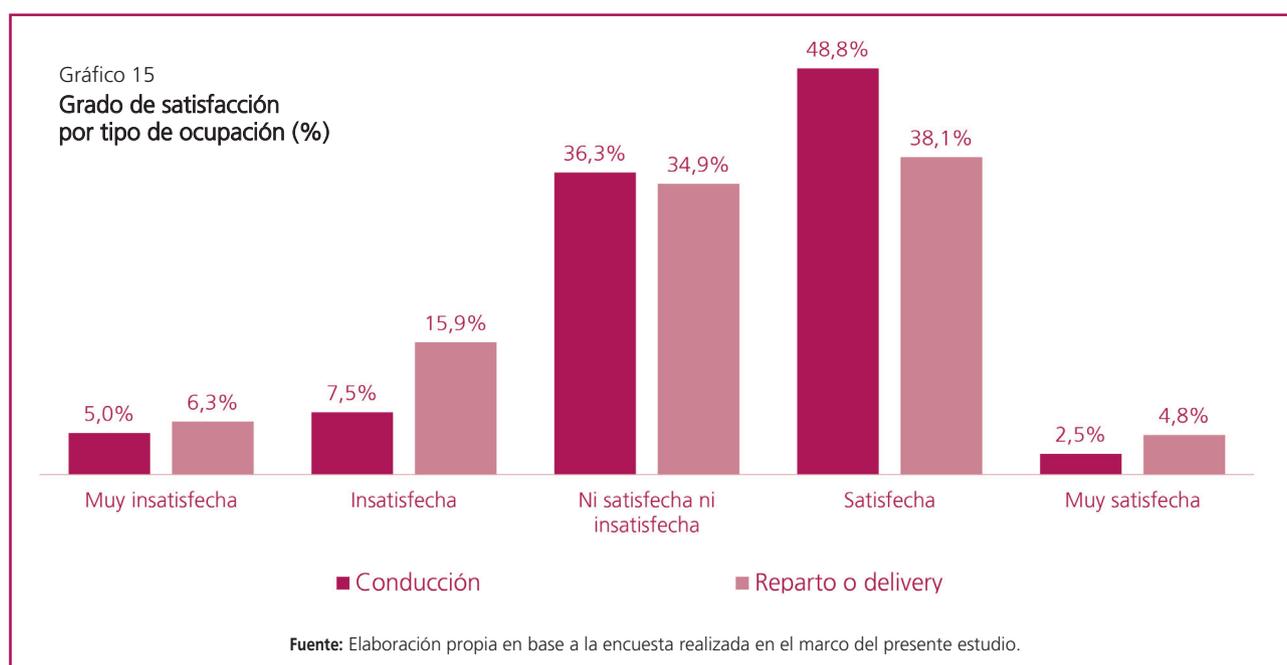
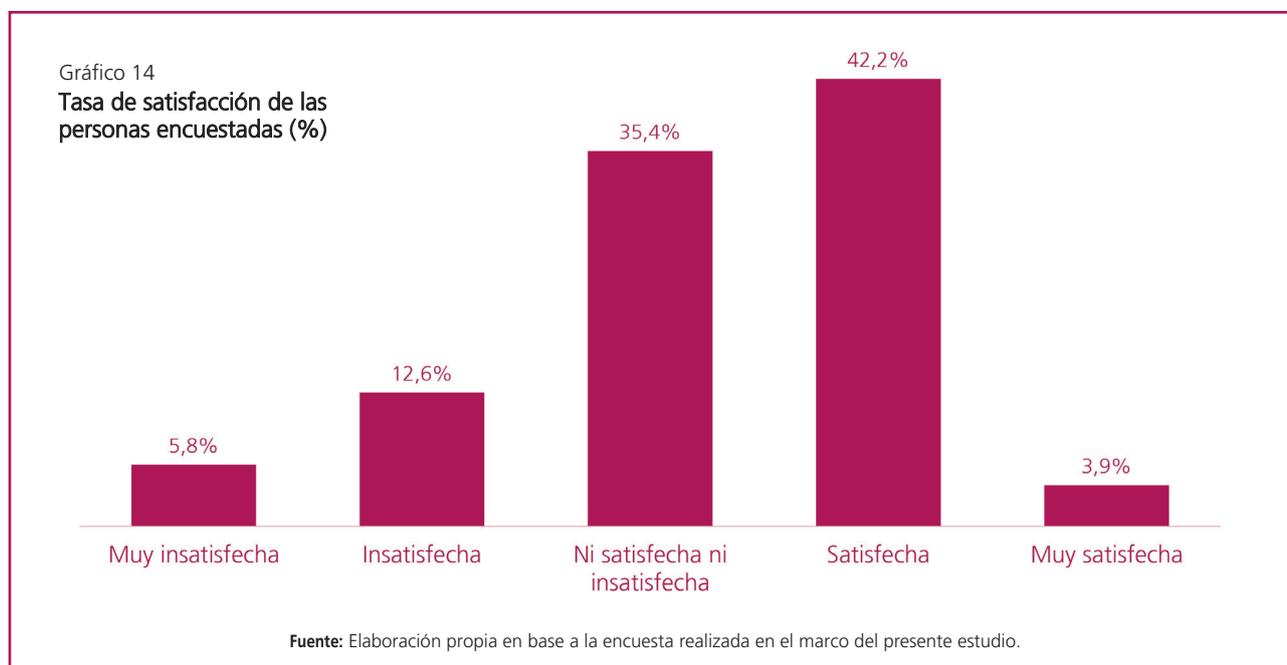
Fuente: Elaboración propia en base a la encuesta realizada en el marco del presente estudio.

4.6. LOS NIVELES DE SATISFACCIÓN

Con relación a las consultas que realizamos sobre los niveles de satisfacción, solo 3,9% de las personas encuestadas asegura que está “muy satisfecha” con el trabajo que realiza, mientras el 42,2% afirma estar “satisfecha”. Por tanto, aproximadamente el 46% de las trabajadoras y los trabajadores consultados manifiestan algún grado variable de satisfacción. Asimismo, la proporción de personas que adoptan una posición intermedia de “ni satisfecha ni insatisfecha” abarca al 35,4%, mientras que el 12,6% se manifestó como “insatisfecha” y el 5,8% “muy insatisfecha” (Gráfico 14).

Al analizar el nivel de satisfacción por tipo de ocupación,

se evidencia que los niveles de insatisfacción son superiores entre las repartidoras y los repartidores (22,2%) que entre las conductoras y conductores (12,5%). Al mismo tiempo, las conductoras y los conductores muestran un mayor grado de satisfacción sobre el trabajo que realizan (51,3%) que las repartidoras y los repartidores (42,9%). A partir del cruzamiento de los datos recolectados se puede identificar una relación directa entre los niveles de satisfacción y la posibilidad que tienen las trabajadoras y los trabajadores de cubrir sus gastos mensuales. En tal sentido, las personas que manifestaron cierto grado de satisfacción son, a la vez, las que consiguen cubrir mensualmente sus gastos con los ingresos generados en sus respectivos trabajos de conducción o reparto, y viceversa (Gráfico 15).



5

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

El mercado de trabajo en el Paraguay presenta altos niveles de precarización, tal como lo advierte un amplio número de estudios al respecto. Los resultados que obtuvimos a partir de la presente investigación se encuentran claramente en sintonía con estas características. Como puede verse en el apartado anterior, la extendida informalidad laboral, los bajos niveles salariales, las prolongadas jornadas laborales que superan las 8 horas diarias y las 48 horas semanales, la ausencia de cualquier tipo de protección social y los altos niveles de inseguridad son muy frecuentes también en estas nuevas formas de empleo.

Según declaró buena parte de las trabajadoras y los trabajadores encuestados, su dedicación al trabajo de conducción o reparto no fue su primera opción laboral. La mayoría realiza este tipo de trabajos porque no pudo encontrar un mejor empleo y lo considera algo de carácter provisorio mientras encuentra una mejor oportunidad laboral. En definitiva, podría suponerse que la falta de opciones obliga a este tipo de trabajadoras y trabajadores a someterse a condiciones laborales sumamente precarias. Alrededor del 60% de las personas encuestadas afirma trabajar más de 8 horas diarias, mientras que un cuarto de ellas dice que su jornada laboral comprende entre 10 y 12 horas. A la vez, más de la mitad declara percibir ingresos iguales o inferiores al salario mínimo vigente.

Otra de las situaciones que pudimos evidenciar a partir de esta investigación son los altos niveles de estudio de una parte importante de trabajadoras y trabajadores dedicados al transporte de pasajeros y al reparto de productos, en comparación con las personas ocupadas del sector urbano a nivel nacional. Esto podría reforzar la hipótesis de que, en la mayoría de los casos, es la falta de opciones la que empuja a estas personas a tomar este tipo de empleo y a soportar condiciones de precarización laboral.

Además, la vulnerabilidad y el grado de exposición al peligro de las personas que realizan estos trabajos alcanzan niveles verdaderamente alarmantes, lo cual es digno de repetir y subrayar. Cinco de cada diez repartidoras y repartidores afirmaron haber sufrido algún tipo de accidente de tránsito durante el desarrollo de sus activida-

des laborales, mientras que la proporción se reduce a dos de cada diez en el caso de las conductoras y los conductores de pasajeros. En la mayoría de los casos, las personas involucradas en estos accidentes de tránsito declararon que no recibieron ningún tipo de apoyo de parte de las plataformas y las empresas para las cuales trabajaban.

A grandes rasgos, la situación de precarización laboral que evidenciamos a partir de este estudio muestra una sintonía con otros trabajos realizados en la región, tal como ya destacamos en páginas anteriores. Los niveles de inseguridad y estrés, así como el temor permanente a la desconexión —en otras palabras, la nueva forma de despido en la economía de plataformas— son la constante en esta nueva modalidad de trabajo. Además, la prevalencia de los hombres sobre las mujeres parece sugerir que las barreras de género no son superadas por estas nuevas formas de empleo, de la misma manera que no son eliminadas otros tipos de discriminaciones.

Tal como constata la socióloga estadounidense Alexandra Ravenelle en una investigación sobre estas modalidades de trabajo en Estados Unidos, las personas en ellas involucradas “carecen de las más elementales protecciones laborales frente a la discriminación o el acoso sexual, del derecho a sindicarse e incluso del derecho a indemnización por accidentes laborales”. Estas formas de empleo terminan desandando el largo camino de las conquistas de derechos laborales “con la excusa de ser una revolución en el empleo, y nos retrotraen a una época en donde la explotación laboral era la norma” (2020: 34).

Sin embargo, la situación descrita parece no ser del todo evidente para las propias víctimas de la precarización. Esto puede deducirse al analizar los niveles de satisfacción e insatisfacción de las trabajadoras y los trabajadores en cuestión. Las cifras al respecto muestran que más del 45% de las personas encuestadas declaró estar satisfecha y muy satisfecha con el trabajo que realiza, mientras que menos del 20% manifestó algún grado de insatisfacción. Este tipo de datos nos despiertan muchos interrogantes: ¿cómo es posible afirmar satisfacción con tales niveles precarización? ¿Acaso está

naturalizada la precarización? ¿Las garantías laborales son vistas como privilegio y no como derechos? ¿Estas personas dimensionan las consecuencias que traerá en la vejez el trabajar actualmente bajo tales niveles de precarización?

La búsqueda de respuestas a estas preguntas supone el desarrollo de nuevas investigaciones desde abordajes diferentes del que aquí desarrollamos. Queda como desafío para el futuro indagar más acerca de las percepciones, experiencias y formas de pensar de las personas que desarrollan este tipo de trabajos. En tanto, parecería lógico trazar como hipótesis la existencia de una relación entre estos datos sobre la satisfacción declarada y los bajos niveles de sindicalización de la fuerza laboral paraguaya, así como con las desproporciones que podemos encontrar dentro de la población sindicalizada —con una amplia preponderancia y fortaleza de los sindicatos del sector público por sobre los del sector privado— (González Bozzolasco, 2020).

Otro de los interrogantes que nos surge con relación a la situación de trabajadoras y trabajadores en plataformas digitales tiene que ver con la regulación de estas nuevas formas de empleo por parte de los marcos normativos nacionales. Al igual que en gran parte del mundo, las plataformas digitales de trabajo vienen desarrollándose en nuestro país en una suerte de zona gris, completamente al margen de las leyes laborales. Las designaciones como “plataformas de intermediación”, “economía colaborativa”, “socios conductores”, “socios repartidores”, entre otras expresiones usualmente utilizadas, antes que describir el fenómeno en cuestión buscan desdibujar cualquier tipo de relación laboral de las plataformas con sus trabajadoras y trabajadores. De esta manera, también las personas que desarrollan este tipo de actividades laborales quedan al margen de los sistemas de seguridad social establecidos para las relaciones laborales típicas.

En nuestro país no existen aún mayores avances en este terreno, más allá de un proyecto de ley que circula todavía en formato de borrador en el Congreso y una ordenanza municipal promulgada en la Capital.⁵ Hasta el momento, los mencionados casos coinciden en conce-

bir a este tipo de actividades como un acuerdo entre particulares, sometido a los parámetros de la legislación o contratación civil y no a la laboral. Es por ello que resulta urgente avanzar con el desarrollo de marcos normativos que regulen las relaciones de trabajo en este sector, garantizando el respeto de los derechos laborales básicos ya reconocidos por las leyes nacionales y los acuerdos internacionales refrendados por el país. Se debe poner especial énfasis en el derecho que tienen las trabajadoras y los trabajadores a organizarse en sindicatos, a la negociación colectiva y a la participación en espacios de diálogo social.

Situaciones semejantes en otras partes del mundo fueron suscitando sendos debates acerca del carácter de dicha relación laboral que, en la actualidad, tiene derivaciones legales importantes. Entre los casos recientes más llamativos pueden mencionarse los suscitados en España y Gran Bretaña. En el mes de marzo del presente año, tras el insistente accionar de las organizaciones sindicales, las autoridades españolas anunciaron la promulgación de una normativa que declara a repartidoras y repartidores personal asalariado de las respectivas plataformas para las que trabajan. Al mismo tiempo, obliga a las plataformas a informar a sus representantes gremiales “los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que afectan a la toma de decisiones que pueden incidir en las condiciones de trabajo, el acceso y mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles” (*El País*, 2021).

A la par, la empresa estadounidense Uber sufrió una importante derrota en los tribunales británicos, en un litigio en torno al estatus de sus conductoras y conductores. La empresa intentó presentarse ante la justicia británica como un simple intermediario entre la oferta y la demanda de los servicios de transporte, sosteniendo que sus conductoras y conductores trabajaban por cuenta propia. Sin embargo, la corte rechazó esa caracterización, dictaminando que eran trabajadoras y trabajadores propios, “una categoría que significa que tienen derecho a un salario mínimo, vacaciones y jubilación” (*BBC News*, 2021). Ante este fallo, Uber anunció que concedería a sus conductoras y conductores del Reino Unido esos beneficios, luego de cinco años de batallas legales con los representantes gremiales.

En definitiva, con las interrogantes, hipótesis y experiencias compartidas a lo largo de esta investigación, intentamos ofrecer un panorama más amplio de lo que aún nos toca por recorrer en el camino del trabajo a través de plataformas digitales en nuestro país. Y esperamos que sirva como una pequeña contribución en la búsqueda de condiciones de trabajo digno para este nuevo ámbito laboral en plena expansión.

⁵ Ver el 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, presentado por varios diputados”, del 24 de setiembre de 2019, de la Cámara de Diputados de la República del Paraguay (Expediente N° D-1954156) y la “Ordenanza Municipal que regula el Transporte Oneroso de Pasajeros en Vehículos Privados contratados a través del uso de Plataformas de Aplicación Electrónicas N° 227/2019”, de la Municipalidad de Asunción.

BIBLIOGRAFÍA Y OTRAS FUENTES

ABC (2020). "El servicio de delivery en pleno auge", 2/5, <https://www.abc.com.py/nacionales/2020/05/02/el-servicio-de-delivery-en-pleno-auge/>

América Económica (2021). "El auspicioso futuro del delivery en América Latina", 26/1, <https://www.americaeconomia.com/negocios-industrias/el-auspicioso-futuro-del-delivery-en-america-latina>

Artavia Jiménez, Leonela, y otros (eds.) (2020). Plataformas digitales y precarización laboral en Costa Rica. El caso de Uber. San José: FES.

Azuara, Oliver, y otros (2019). ¿Quiénes son los conductores que utilizan las plataformas de transporte en América Latina? Perfil de los conductores de Uber en Brasil, Chile, Colombia y México. Nota técnica, BID, <https://publications.iadb.org/es/quienes-son-los-conductores-que-utilizan-las-plataformas-de-transporte-en-america-latina-perfil-de>

BM (2017), Diagnóstico del empleo en Paraguay: La transformación dinámica del empleo en Paraguay, Washington DC: Banco Mundial.

BBC News (2021). "La inédita decisión de Uber en Reino Unido que puede desatar una revolución en la economía gig del mundo", 17/3, <https://www.bbc.com/mundo/noticias-56424582>

Beccaria, Luis, y otros (2020). Delivery en pandemia: el trabajo en las plataformas digitales de reparto en Argentina. Nota técnica, Buenos Aires: OIT. Disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_765155.pdf

Berg, Janine, y otros (2019). Las plataformas digitales y el futuro del trabajo. Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital. Ginebra: OIT. Disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_684183.pdf

Bianchi, Patrizio (2020). *4.0: La nueva revolución industrial*. Madrid: Alianza Editorial.

Coworkingfy (2020). "«Gig economy». Qué es, características y algunos ejemplos de la economía gig", <https://coworkingfy.com/economia-gig-economy-que-es/>

DGEEC (2019), Resultados EPHC 4º trimestre, 2019, Asunción.

Del Bono, Andrea (2020). "Trabajadores de plataformas digitales: Condiciones laborales en plataformas de reparto a domicilio en Argentina", *Cuestiones de Sociología*, N° 21. Disponible en <https://www.cuestionessociologia.fahce.unlp.edu.ar/article/view/CSe083/11631>

Dinegro, Alejandra (2021). Delivery y empleo: diagnóstico sobre las condiciones laborales en las plataformas digitales. Caso Lima-Peru, Lima: FES.

El País (2021). "La ley de 'riders' obligará a las empresas a informar a los sindicatos sobre los algoritmos que afecten a las condiciones laborales", 11/3, <https://elpais.com/economia/2021-03-10/trabajo-y-los-agentes-sociales-cierran-el-acuerdo-sobre-la-ley-de-riders-y-algoritmos.html>

Farrell, Diana, y Fiona Greig (2016). "Paychecks, paydays, and the online platform economy: Big data on income volatility". Eurofound, <https://www.eurofound.europa.eu/data/platform-economy/records/paychecks-paydays-and-the-online-platform-economy-big-data-on-income-volatility>

FMI (2021). "Actualización de las perspectivas de la economía mundial", enero, <https://www.imf.org/es/Publications/WEO/Issues/2021/01/26/2021-world-economic-outlook-update>

Forbes (2020). "Why The Gig Economy Will Drive The Future Of Employment", 27/3, <https://www.forbes.com/sites/forbescoachescouncil/2020/03/27/why-the-gig-economy-will-drive-the-future-of-employment/?sh=3bdf6d4c4f52>

García, José Alexander, y Katherine Javier (2020). Los trabajadores de plataformas digitales en la República Dominicana: caracterización y opciones para su protección social. Santiago: CEPAL.

Goldin, Adrián (2020). Los trabajadores de plataforma y su regulación en la Argentina. Santiago: CEPAL.

González Bozzolasco, Ignacio (2020). Las organizaciones sindicales en Paraguay. Un panorama general sobre su situación, composición y estrategias de incidencia. Buenos Aires: FES.

INE (2020), Resultados EPHC 4º trimestre, 2020, Asunción.

Hidalgo, Kruskaya, y Carolina Salazar (eds.) (2020). Precarización laboral en plataformas digitales. Una lectura desde América Latina. Quito: FES.

La Nación (2020). "Bolt llegó a Paraguay para brindar servicio de transporte premium", 17/11, <https://www.lanacion.com.py/pais/2020/11/17/bolt-llego-a-paraguay-para-brindar-servicio-de-transporte-premium/>

López, Elva (2020). El trabajo en las plataformas digitales de reparto en Argentina: Análisis y recomendaciones de política. Resumen ejecutivo. Buenos Aires: OIT. Disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_759901.pdf

Madariaga, Javier (2019). ¿Cómo es trabajar para una app en Argentina?, Buenos Aires: CIPPEC-BID-OIT.

Mugnolo, Juan, y otros (2020). Análisis jurídico sobre las relaciones de trabajo en los servicios de entrega de productos a domicilio a través de plataformas digitales en Argentina, Buenos Aires: OIT. Disponible en https://www.ilo.org/buenosaires/publicaciones/WCMS_761242/lang--es/index.htm

Noé Pino, Hugo, y Ely Noé Domínguez (2020). Plataformas digitales y relaciones laborales en Honduras, una primera aproximación. Tegucigalpa: FES.

Petriglieri, Gianpiero, y otros (2018). "Thriving in the Gig Economy", *Harvard Business Review*, marzo-abril. Disponible en: <https://hbr.org/2018/03/thriving-in-the-gig-economy>

OIT (2012). Del trabajo precario al trabajo decente: documento final del Simposio de los Trabajadores sobre Políticas y Reglamentación para Luchar contra el Empleo Precario. Ginebra: OIT. Disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/--actrav/documents/meetingdocument/wcms_179789.pdf

OIT (2020a). Panorama Laboral en tiempos de la COVID-19. Impactos en el mercado de trabajo y los ingresos en América Latina y el Caribe. Nota técnica, 2ª ed., septiembre. Disponible en https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/NotaRegional_OITCovid.pdf

OIT (2020b). Panorama Laboral 2020. América Latina y el Caribe. Lima: OIT / Oficina Regional para América Latina y el Caribe. Disponible en https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_764630.pdf

OIT (2021). World Employment and Social Outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work International. Ginebra: OIT. Disponible en https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2021/WCMS_771749/lang--en/index.htm

Ottaviano, Juan, y otros (2019). Organización sindical de trabajadores de plataformas digitales y criterios para el diseño de políticas públicas, Buenos Aires: FES, <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/argentinien/15913.pdf>

Radio Venus (2020). "En 2020 se aceleró la evolución del delivery en Paraguay", 29/12, <https://www.venus.com.py/en-2020-se-acelero-la-evolucion-del-delivery-en-paraguay>

Ravenelle, Alexandra (2020). *Precariedad y pérdida de derechos. Historias de la economía gig*. Madrid: Alianza Editorial.

AUTORES

Ignacio González Bozzolasco es sociólogo, docente e investigador categorizado Nivel 1 (PRONII-CONACYT); doctor en Ciencias Sociales por la Universidad de Buenos Aires (UBA), magíster en Historia por la Universidad Nacional de Asunción (UNA), especialista en Ciencias Sociales por la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO) y licenciado en Sociología por la Universidad Católica de Asunción (UCA).

Belém Montalto es economista con Mención en Microeconomía por la Universidad Nacional de Asunción, maestranda en Demografía por la Universidad Nacional de Córdoba, con amplia trayectoria en políticas sociales, gasto público y social, estadísticas y levantamiento de línea de base.

EDITOR

Fundación Friedrich Ebert
Marcelo T. de Alvear 883 | 4° Piso (C1058AAK)
Buenos Aires – Argentina
www.fes-paraguay.org

Responsable
Constantin Groll
Director FES Proyecto Paraguay
en-contacto@fes.org.ar

Equipo editorial
Christian Sassone | Ildefonso Pereyra | Irene Domínguez
christian.sassone@fes.org.ar

Tel. Fax: +54 11 4312-4296
www.fes-argentina.org

ISBN: 978-987-4439-61-1

La Fundación Friedrich Ebert es una institución alemana sin fines de lucro creada en 1925. Debe su nombre a Friedrich Ebert, el primer presidente elegido democráticamente, y está comprometida con el ideario de la democracia social. Realiza actividades en Alemania y en el exterior a través de programas

de formación política y cooperación internacional. La FES tiene 18 oficinas en América Latina y organiza actividades en Cuba, y Paraguay, que cuentan con la asistencia de las representaciones en los países vecinos.

El uso comercial de todos los materiales editados y publicados por la Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) está prohibido sin previa autorización escrita de la FES. Las opiniones expresadas en esta publicación no representan necesariamente los puntos de vista de la Friedrich-Ebert-Stiftung.



TRANSPORTE, REPARTO Y PRECARIZACIÓN EN PARAGUAY

UNA PRIMERA APROXIMACIÓN A LAS CONDICIONES DE TRABAJO EN LOS SECTORES DE TRANSPORTE DE PASAJEROS Y REPARTO DE MERCADERÍAS A TRAVÉS DE PLATAFORMAS DIGITALES



El documento presenta una primera aproximación exploratoria a las condiciones laborales de las personas que trabajan a través de aplicaciones digitales de transporte de pasajeros y de reparto o delivery en el Paraguay. El estudio se orienta a indagar quiénes son las personas que se dedican a este tipo de actividades y, específicamente, a conocer las condiciones



bajo las cuales las realizan. Para ello fue desarrollada una encuesta no probabilística a través de cuestionarios virtuales, utilizando *snowball sampling* o muestreo de bola de nieve. La cantidad de cuestionarios aplicados fue 209, relevados entre el 1 de diciembre de 2020 y el 25 de enero de 2021. Sus principales hallazgos: existencia de un alto grado de precari-



zación en este tipo de actividad laboral expresada en una extendida informalidad, bajos niveles salariales, prolongadas jornadas –que superan las 8 horas diarias y las 48 horas semanales–, ausencia de cualquier tipo de protección social y altos niveles de inseguridad.

Puede encontrar más información sobre este tema ingresando a:
www.fes-paraguay.org