

COMENTARIO DE POLÍTICA

PROYECTO DE LEY

*"QUE REGULA EL TRABAJO EN EMPRESAS DE PLATAFORMAS
DIGITALES DE MOVILIDAD Y REPARTO A DOMICILIO"*

TEDIC

NOVIEMBRE DE 2023

TABLA DE CONTENIDOS

Introducción.....	2
El contexto.....	3
Principales puntos a revisar en la ley.....	4
Diferenciación entre personas trabajadoras dependiendo del sector.....	4
Autoridad de aplicación.....	6
Medidas de seguridad.....	6
Territorialidad legal.....	7
Transparencia algorítmica.....	7
Políticas de transparencia y anti- discriminación.....	8
Representación colectiva.....	9
Próximo pasos.....	9
Bibliografía.....	11

INTRODUCCIÓN

Tras preocupantes denuncias y reportes de prensa narrando casos de asesinato¹ y abuso sexual² en plataformas como Bolt, Uber y otras que operan en el mercado paraguayo, los Diputados Rodrigo Blanco y Pedro Gómez ingresaron un proyecto de ley "*Que regula el trabajo en empresas de plataformas digitales de movilidad y reparto a domicilio*".³

Este proyecto es reflejo de una tendencia regulatoria regional para el transporte de pasajeros y delivery de productos mediados por plataformas. Colombia⁴, Chile⁵ y Uruguay⁶ son solo algunos de los países que se encuentran con discusiones legislativas e incluso leyes vigentes, con el objetivo de mejorar la vida de personas que trabajan en plataformas digitales de trabajo.⁷

Sin embargo, y más allá de dicha tendencia, entender el contexto es particularmente importante cuando tratamos de regular un espacio. El proyecto de ley presentado por los diputados Blanco y Gómez persigue un fin legítimo que requiere, sin embargo, el máximo nivel de debate y atención, con miras a no dejar desprotegidas a personas trabajadoras de esta economía.

Desde TEDIC, conformamos la red de investigadores Fairwork.⁸ Este es un proyecto de investigación internacional que analiza las plataformas digitales de trabajo a través de cinco principios que sintetizan estándares laborales para un trabajo justo: *Pago Justo, Condiciones Justas, Contratos Justos, Gestión Justa y Representación Justa*. En el marco de dicha membresía, lanzamos el año pasado la primera edición del informe Fairwork Paraguay 2022.

Así, ofrecemos más abajo una serie de puntos a tener en cuenta por parte de legisladores cuando se analiza la economía de plataformas, así como nuestras principales reacciones y recomendaciones sobre el proyecto de ley en cuestión.

-
- 1 Última Hora, "Asesinan a conductor de Bolt en Villa Elisa por un celular", Última Hora, 2023, <https://www.ultimahora.com/asesinan-a-conductor-de-bolt-en-villa-elisa-por-un-celular>.
 - 2 Hoy, "Conductora de Bolt vivió una pesadilla: fue abusada y asaltada por 4 hombres", *Diario HOY* (blog), 23 de febrero de 2023, <https://www.hoy.com.py/nacionales/conductora-de-bolt-vivio-una-pesadilla-fue-abusada-y-asaltada-por-4-hombres>.
 - 3 Cámara de Diputados, "Proyecto de ley 'Que regula el trabajo en empresas de plataformas digitales de movilidad y reparto a domicilio'" (2023), <http://silpy.congreso.gov.py/web/expediente/128565>.
 - 4 Oscar Maldonado y Derly Sanchez, "Policy Brief: Labor Reform in Colombia for Digital Platforms: A Move towards Fair Work?", 2023, <https://fair.work/en/fw/publications/26636/>.
 - 5 Jorge Leyton et al., "Chile y la regulación legal del trabajo en plataformas: ¿una oportunidad perdida?", 2022, <https://fair.work/es/fw/publications/new-regulation-of-platform-work-in-chile-a-missed-opportunity/>.
 - 6 Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, "Proyecto de ley "Que refiere a la tutela del trabajo desarrollado mediante plataformas digitales que organizan los servicios de entrega de bienes o transporte urbano y oneroso de pasajeros"" (2022), https://medios.presidencia.gub.uy/legal/2022/proyectos/09/mtss_314.pdf.
 - 7 Una plataforma laboral digital es una empresa que media y facilita "el intercambio laboral entre diferentes usuarios, como empresas, trabajadores y consumidores". Más información en <https://fair.work/en/fw/about/>
 - 8 Este proyecto tiene su sede en la Universidad de Oxford y en el Centro de Ciencias Sociales de Berlín (WZB). Más información en: <https://fair.work/en/fw/homepage/>

EL CONTEXTO

El mercado laboral paraguayo se caracteriza por altos niveles de informalidad. Según la Encuesta Permanente de Hogares de 2017, la economía informal en Paraguay representó el 65,2% del total de la economía.⁹ A esto se suma una baja tasa de sindicalización: Entre 2012 y 2019, la tasa de sindicalización en el país fue de 5,7%.¹⁰

En lo que respecta a la economía de plataformas, todavía existen pocos estudios. De investigaciones de tipo cualitativo realizadas en los últimos años en Paraguay, es posible afirmar que las aplicaciones de *delivery* y transporte dominan esta economía localmente. Uno de los pocos estudios exploratorios encuestó a 209 personas trabajadoras de aplicaciones de *delivery* y transporte en Asunción y Gran Asunción. La encuesta evidencia que la mayoría de estas personas utilizan varias aplicaciones al mismo tiempo para llegar a fin de mes. En total, 45,2% de las personas encuestadas trabaja para dos o más plataformas simultáneamente. Así también, la encuesta rechaza la noción de que las personas trabajadoras se unen a las plataformas para complementar sus ingresos de otros trabajos. El 68% de las personas encuestadas indicaron que el trabajo en plataformas es su única fuente de ingresos.¹¹

Sobre la base de lo anterior, desde TEDIC aplicamos la metodología Fairwork. 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.¹²



Figura 1: Principales puntuaciones metodología Fairwork Paraguay 2022

- 9 Dionisio Borda et al., "Challenges for decent work: Work on digital platforms in Paraguay", Publicación, 9 de diciembre de 2021, http://www.ilo.org/santiago/publicaciones/informes-tecnicos/WCMS_831344/lang--es/index.htm.
- 10 Fernando Ovando, "Nuevas formas de empleo en Paraguay", 2020, 20.
- 11 Ignacio González Bozzolasco y Belém Montalto, "Transport, delivery and precariousness in Paraguay", 2021, <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/argentinien/18166.pdf>.
- 12 Eduardo Carrillo et al., "Fairwork Paraguay Ratings 2022: Labour Standards in the Platform Economy", 2022, <https://fair.work/en/fw/publications/fairwork-paraguay-ratings-2022-labour-standards-in-the-platform-economy/>.

Entre los principales hallazgos, no encontramos pruebas suficientes de que alguna plataforma cuente con prácticas que garanticen que las personas trabajadoras ganen al menos el salario mínimo establecido a nivel nacional luego de sustraer los costos, ni tampoco pruebas suficientes para afirmar que las plataformas toman medidas para mitigar los riesgos de salud y seguridad relacionados con el trabajo o provea de una red de seguridad para las personas trabajadoras. Así también, no fue posible confirmar la existencia 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.¹³

Los datos recolectados a la fecha, así como las situaciones problemáticas expuestas al inicio de este *policy brief*, son señales claras de la necesidad de otorgar mayor protección a personas que trabajan en este ecosistema. Sin embargo, el proyecto de ley en cuestión plantea una serie de puntos que requieren de una mejora ostensible si se busca efectivamente garantizar derechos a las personas trabajadoras de esta economía.

PRINCIPALES PUNTOS A REVISAR EN LA LEY

Es crucial destacar, como primer punto, la predisposición positiva de legisladores para facilitar discusiones con múltiples partes interesadas, buscando así una regulación que refleje las necesidades de diversos sectores. Tras analizar los pareceres por parte de sindicatos y entes públicos, y como tales pareceres han afectado el borrador final del proyecto de ley, es importante analizar no solo el proyecto de ley, sino también los pareceres disponibles en el SILPY¹⁴, a modo de aclarar una serie de cuestiones con base en los datos recabados en el marco de la investigación Fairwork e intentos regulatorios en la materia a nivel regional y global.

DIFERENCIACIÓN ENTRE PERSONAS TRABAJADORAS DEPENDIENDO DEL SECTOR

El artículo 3 del proyecto propone dos categorías laborales: “Prestadores de servicio de plataformas digitales” y “Trabajadores de reparto de domicilio”. La única razón para calificar en una u otra categoría es que la persona trabajadora se desempeñe en el sector de transporte de pasajeros o de delivery de productos. De esta manera, la ley solo reconoce el estatus de persona trabajadora (y la relación de dependencia) a quienes se encuentran en este último sector.

Tal diferenciación va en contra de lo planteado en otras legislaciones. El proyecto de ley uruguayo plantea en su artículo 3 que dicha ley será aplicable a toda persona trabajadora que desarrolle tareas mediante plataformas digitales que facilitan servicios de entrega de bienes o transporte urbano de pasajeros, independientemente de la calificación jurídica de la relación que entablen con las empresas titulares de tales plataformas (relación de trabajo dependiente o autónomo).¹⁵

13 Carrillo et al.

14 Sistema de Información Legislativa. Más información en <http://silpy.congreso.gov.py/web/>

15 Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Proyecto de ley "Que refiere a la tutela del trabajo desarrollado mediante plataformas digitales que organizan los servicios de entrega de bienes o transporte urbano y oneroso de pasajeros".

Por su parte, el proyecto de ley chileno crea un régimen basado en la distinción de dos tipos de trabajadores de plataforma: los trabajadores de plataformas digitales dependientes y los trabajadores digitales independientes. Para ambos casos, establece pisos mínimos de protección que deben ser garantizados por las plataformas e independiente del tipo de persona trabajadora.¹⁶ Aquí, es importante destacar que la regulación es tecnológica neutral al sector delivery o transporte de pasajeros.

Debido a que existen diversas posiciones sobre si se debe establecer una aplicación obligatoria de la relación de dependencia en las plataformas, el informe de la Comisión del Futuro de la Organización Internacional del Trabajo plantea la idea de establecer una Garantía Laboral Universal (GLU):

Todos los trabajadores, con independencia de su acuerdo contractual o situación laboral, deberían disfrutar de derechos fundamentales del trabajo, un "salario vital adecuado", límites máximos respecto a las horas de trabajo y protección en relación a la seguridad y salud en el trabajo. Los convenios colectivos o la legislación pueden aumentar este piso de protección social. Esta propuesta contribuye también a que se reconozca la seguridad y la salud en el trabajo como uno de los principios y derechos fundamentales del trabajo.¹⁷

Lo anterior va en línea con lo planteado por el Programa Internacional de Trabajo Decente, en donde se menciona que las personas trabajadoras, independiente de su estatus, deben tener al menos derecho a un salario mínimo, a la protección básica de la seguridad social, a la transparencia contractual, a las garantías procesales y a la posibilidad de participar en mecanismos de expresión colectiva.¹⁸

Al analizar el parecer de la Federación de Conductores de Plataformas (FECAPOP) en la plataforma del SILPY¹⁹, es evidente que existe una preocupación de los mismos de que si es que se establece la relación de dependencia, se restringirá la capacidad de los conductores de prestar servicios en múltiples plataformas, convirtiéndolos en trabajadores mono- plataforma.²⁰ Se observa también una preocupación en la obligatoriedad de cumplir un máximo de horas para la prestación del servicio.

Es importante subrayar que, independiente a que se continúe con la idea de establecer dos tipos de personas trabajadoras dependiendo del tipo de servicio, se deben establecer pisos mínimos y en línea con lo que plantea la Comisión del Futuro del Trabajo y el Programa Internacional de Trabajo Decente.

Todavía más, la clasificación de tipos de trabajo del proyecto de ley no presta ninguna atención a la realidad que actualmente existe en la economía de plataformas, y el cuál son los acuerdos sub- contractuales. Actualmente, existen flotas de vehículos controlados por una única persona o empresa que sub- contratan personas trabajadoras, y que precarizan todavía más el ecosistema. El proyecto necesita una mayor atención a este tema.

Por último, el proyecto de ley plantea en su artículo 3 el concepto de la *subordinación económica y técnica* del trabajador de reparto de domicilio, asociando dicho concepto con la relación de dependencia a la cual el trabajador se encuentra respecto a la plataforma y "*manifestada en la dirección, supervisión y control ejercidos por esta última sobre las labores del trabajador, así como en la determinación de las*

16 Leyton et al., "Chile y la regulación legal del trabajo en plataformas".

17 Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo, "Trabajar para un futuro más prometedor", Informe, 2019, http://www.ilo.org/global/topics/future-of-work/publications/WCMS_662541/lang-es/index.htm.

18 Fairwork, "Fairwork recommendations for the EU Directive on Platform Work", 2023, <https://fair.work/en/fw/blog/fairwork-recommendations-for-the-eu-directive-on-platform-work/>.

19 Sistema de Información Legislativa Paraguay

20 FECAPOP, "Informe técnico jurídico", 2023, <http://silpy.congreso.gov.py/web/descarga/informetecnicojuridico-102553?preview>.

condiciones de trabajo y remuneración".²¹ Resulta de sobremanera extraño que la subordinación se extienda solamente a personas trabajadoras de delivery. Las condiciones de dependencia son exactamente iguales para los conductores de transporte de pasajeros y teniendo en cuenta los criterios del artículo, y no reconocer tal subordinación es una falacia.

AUTORIDAD DE APLICACIÓN

Debido a que el proyecto de ley plantea dos categorías laborales, establece dos autoridades de aplicación: El Viceministerio de Trabajo para los *"Prestadores de servicio de plataformas digitales"* y el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS) para los *"Trabajadores de reparto de domicilio"*.

Sin embargo, y en la misma línea de lo expuesto anteriormente, el Viceministerio de Trabajo es insuficiente para proteger derechos de las personas prestadoras de servicios de plataformas digitales, o en todo caso de garantizar el cumplimiento de los pisos mínimos que toda persona debe disfrutar e independiente a su estatus laboral. Tales situaciones escapan a su misión y pueden poner en riesgo cualquier esfuerzo de asegurar un mayor bienestar de conductores de plataforma en el futuro y un mínimo cumplimiento de la futura ley.

MEDIDAS DE SEGURIDAD

El proyecto de ley plantea una serie de medidas de seguridad para resguardar la integridad de personas conductoras y pasajeras. El artículo 8 plantea la creación de un Registro de Trabajadores de Empresas de Plataformas Digitales de Servicios. Tal registro contendrá información como el nombre, dirección, cédula de identidad, licencia de conducir, historial de antecedentes, plataforma con la cual se prestan servicios y cualquier otra información relevante para garantizar la seguridad y confiabilidad de los trabajadores. Tal registro asignará un código de trabajador o prestador de servicio que deberá estar visible en las plataformas. Por último, se establece que el registro será de acceso público garantizando el derecho a la confidencialidad de algunos datos.

Es de suma importancia que el proyecto de ley delimite claramente cuál es la información relevante que garantiza la seguridad y confiabilidad de las personas trabajadoras y no habilite a que cada plataforma determine unilateralmente que información recopilar. Esto para evitar riesgos de una recopilación de datos mayor a la necesaria. Por otra parte, no es clara la razón por la cuál dicha base deba ser de acceso público como una medida de seguridad. Es importante evitar escenarios de vigilancia desproporcionada a personas trabajadoras y en el desempeño diario de su trabajo a la par de garantizar la seguridad de todo el ecosistema.

Por otra parte, el artículo 36 impone a las plataformas digitales de movilidad y reparto a domicilio la obligación de implementar un mecanismo de estricto de control que permita verificar la identidad de las personas usuarias que utilicen la plataforma para solicitar servicios, así como la identidad de las personas conductoras y repartidoras que presten dichos servicios.

21 Cámara de Diputados, Proyecto de ley "Que regula el trabajo en empresas de plataformas digitales de movilidad y reparto a domicilio".

Si bien destacamos positivamente que la ley invoca medidas para proteger la privacidad de las personas, es importante recordar que a la fecha no existe una ley integral de protección de datos personales que efectivamente tutele los derechos de privacidad y protección de datos personales. El propio Ministerio de Tecnologías de Información y Comunicación (MITIC) alerta en su parecer de que Paraguay no cuenta con una ley de protección de datos y que la legislación en la materia se encuentra en fase de estudio. El parecer recomienda que para una implementación efectiva del mecanismo de seguridad, se debe informar a las personas usuarias y trabajadoras sobre como se utilizarán sus datos personales y obtener consentimiento explícito para el procesamiento de estos. Recomienda también el establecimiento de auditorías regulares por parte de las autoridades competentes para garantizar el cumplimiento de las regulaciones de identificación y privacidad de los datos y la necesidad de establecer sanciones significativas para las plataformas que no cumplan con las regulaciones de identificación y protección de datos, lo cual puede incluir multas económicas y suspensión de operaciones.²²

Sin embargo, con la evidencia recolectada desde TEDIC en la investigación Fairwork, creemos que hay más temas que analizar. Es muy importante evitar que este tipo de políticas termine habilitando situaciones de discriminación en algunas plataformas, y particularmente para personas LGBTQI+ cuyos nombres sociales no coinciden con los documentos de identidad nacionales. La investigación Fairwork 2022 en Paraguay documentó casos de discriminación a personas de la comunidad no- binaria que fueron denunciadas por clientes por afirmar que la expresión de género de la persona trabajadora no condecía con el nombre declarado en la plataforma.²³ Tales situaciones deben ser previstas en el diseño de esta política para evitar caer en nuevos escenarios de discriminación basado en la identidad. Se requerirán también revisiones de los términos y condiciones y políticas de privacidad actuales de aquellas plataformas que todavía no requieren documentos de identidad de sus personas pasajeras para garantizar que efectivamente se apliquen los estándares de protección más altos en la materia.

TERRITORIALIDAD LEGAL

Destacamos como altamente positivo la inclusión del artículo 7 que establece la obligatoriedad de un representante oficial y un lugar físico. Garantizar un espacio físico para que personas trabajadoras puedan acudir a solucionar problemas y plantear sus reclamos es un importante logro que debe ir acompañado de la obligatoriedad de las plataformas de establecer una representación legal en el país. El acceso a la justicia está intrínsecamente relacionado con la territorialidad de las plataformas y ejemplos como el de PedidosYa en Paraguay demuestran que si es posible ser una multinacional que establece una personería jurídica en los distintos territorios en los cuáles opera.²⁴

TRANSPARENCIA ALGORÍTMICA

Una preocupante falta en la actual propuesta legislativa tiene que ver con establecer una obligatoriedad que garantice mayor transparencia y explicabilidad sobre cómo opera la infraestructura digital de las plataformas y particularmente sus sistemas algorítmicos. Los actuales debates de la futura Directiva de la Unión Europea sobre trabajo en plataformas da pasos importantes para garantizar la transparencia y la explicabilidad de los algoritmos, abriendo incluso la posibilidad de que los representantes de las

22 MITIC, "Informe del MITIC", 2023, <http://silpy.congreso.gov.py/web/descarga/informetecnicojuridico-102700?preview>.

23 Carrillo et al., "Fairwork Paraguay Ratings 2022: Labour Standards in the Platform Economy".

24 Carrillo et al.

personas trabajadoras negocien activamente las prácticas algorítmicas.²⁵ Si bien el artículo 33 aborda de manera genérica el tema al prohibir mecanismos automatizados de toma de decisiones que disminuyan la asignación de trabajo o la remuneración de trabajadores de delivery,²⁶ son insuficientes por la actual complejidad que plantean los sistemas automatizados de decisiones y el posible impacto negativo en la vida de las personas.

Es necesaria una mayor atención a esta temática y garantizar que el uso de algoritmos sea transparente y produzca resultados justos para las personas trabajadoras que no termine discriminando a comunidades históricamente vulneradas.²⁷ Así también, es crucial garantizar mayor explicación sobre la manera en la cuál estos sistemas operan y la posibilidad de apelar dichas decisiones.

POLÍTICAS DE TRANSPARENCIA Y ANTI- DISCRIMINACIÓN

Si bien el proyecto de ley plantea dos artículos (24 y 33) que de manera genérica prohíben la discriminación y exigen el principio de igualdad,²⁸ es importante que legislaciones de este tipo sean muy claras sobre las medidas anti- discriminación que deben ser garantizadas por parte de las plataformas, así como de la totalidad de las personas que componen el ecosistema de plataformas. En el informe Fairwork 2022, documentamos situaciones de discriminación por parte de pasajeros e incluso dueños de restaurantes que discriminan por razón de género y/o orientación sexual a personas trabajadoras.²⁹

Los principios de Fairwork plantean un posible camino a seguir, pues exigen que las plataformas cuenten con políticas que garanticen que las mismas no discriminen 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.³⁰

Por otra parte, los artículos 25 y 34 que enumeran las obligaciones del empleador para los trabajadores de delivery y transporte de pasajeros, y que establecen la obligatoriedad de planes de capacitación en temas de seguridad vial, protección del usuario y otros temas,³¹ deben incluir también una dimensión de género que evite que situaciones discriminación continúen. Tales capacitaciones no deben ser obligatorias solamente para las personas trabajadoras, sino para todas las personas que componen el ecosistema en cualquier plataforma, pues tal es una problemática que no se limita a las plataformas y personas trabajadoras.

Por último, la actual propuesta no tiene ninguna provisión que justamente exija un mayor compromiso por parte de las plataformas para transparentar información sobre el tamaño de sus operaciones, la cantidad de personas trabajadoras en su ecosistema, y otras informaciones que pueden ser vitales para

25 Carrillo et al.

26 Camara de Diputados, Proyecto de ley “Que regula el trabajo en empresas de plataformas digitales de movilidad y reparto a domicilio”.

27 Carrillo et al., “Fairwork Paraguay Ratings 2022: Labour Standards in the Platform Economy”.

28 Camara de Diputados, Proyecto de ley “Que regula el trabajo en empresas de plataformas digitales de movilidad y reparto a domicilio”.

29 Carrillo et al., “Fairwork Paraguay Ratings 2022: Labour Standards in the Platform Economy”.

30 Fairwork, “Location-Based Platform Work Principles”, 2023, <https://fair.work/en/fw/principles/fairwork-principles-location-based-work/>.

31 Camara de Diputados, Proyecto de ley “Que regula el trabajo en empresas de plataformas digitales de movilidad y reparto a domicilio”.

un mayor entendimiento sobre la escala de las mismas. Establecer la obligatoriedad de informes anuales de derechos humanos puede ser una excelente herramienta para acceder a información de este tipo y ya existen numerosas metodologías para realizar este tipo de reportes.

REPRESENTACIÓN COLECTIVA

Es crucial que el proyecto de ley adopte un lenguaje que resalte la importancia de asegurar el derecho a la representación colectiva. Si bien resaltamos que el artículo 6 plantea una Mesa de Trabajo Permanente integrada por representantes de las plataformas digitales de movilidad y reparto a domicilio, representantes de los trabajadores que prestan servicios a través de estas plataformas, y representantes de la Autoridad de Aplicación, la misma no es suficiente para que la ley resguarde efectivamente la posibilidad de negociaciones colectivas. Tampoco se observa ningún tipo de mención a la organización colectiva en los artículos que refieren a los derechos de los “Prestadores de servicio de plataformas digitales” (Artículo 23) y “Trabajadores de reparto de domicilio” (Artículo 32).³² Es importante una mayor atención a este tema pues es una deuda histórica de este ecosistema. En el caso paraguayo, ninguna de las plataformas evaluadas en la metodología Fairwork logró puntuar en el principio de Representación Justa que evalúa el compromiso de las plataformas de negociar con un cuerpo colectivo de trabajadores.³³

En ese sentido, el proyecto Fairwork alerta de este mismo problema en su comentario sobre el borrador de la Directiva de la UE sobre trabajo en plataformas, alertando que en la propuesta actual no se incluye ninguna previsión que fomente el diálogo social o incentive a las plataformas para que participen activamente en la negociación colectiva con consejos o colectivos de trabajadores y los sindicatos.³⁴

PRÓXIMO PASOS

- La actual propuesta debe evitar la actual diferenciación de prestadores de servicios de plataformas de transporte y trabajadores de plataforma de delivery, y por sobre todas las cosas debe garantizar derechos fundamentales mínimos del trabajo, e independiente del estatus de la persona trabajadora, siguiendo el sentido de lo planteado por la Comisión del Futuro del Trabajo de la OIT. En ese sentido, es crucial que la ley garantice explícitamente el derecho a la organización y representación colectiva.
- Se debe revisar la pertinencia del Viceministerio de Transporte como autoridad de aplicación, y dotar de las facultades y recursos necesarios para que el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social pueda cumplir su función y fiscalizar un eventual cumplimiento de la ley y garantizar así los derechos fundamentales mínimos ya mencionados.
- Es necesario incluir artículos que garanticen mayor transparencia sobre los algoritmos y las decisiones automatizadas dentro de las distintas plataformas que operan en suelo paraguayo. Esto debe ir acompañado de la posibilidad real de apelación de este tipo de decisiones por parte de las personas trabajadoras y la garantía de la intervención de un representante humano en este tipo de situaciones y otras que requieran de un análisis con múltiples aristas.

32 Cámara de Diputados.

33 Carrillo et al., “Fairwork Paraguay Ratings 2022: Labour Standards in the Platform Economy”.

34 Fairwork, “Fairwork recommendations for the EU Directive on Platform Work”.

- El requerimiento de políticas anti- discriminación deben incluir una mayor grado de detalle que establezca claramente la prohibición de no discriminación 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 en las plataformas digitales de trabajo y por parte de las distintas personas que conforman este ecosistema.
- Se debe incorporar la necesidad de reportes anuales de derechos humanos que transparenten información sobre las operaciones de las plataformas a nivel local y la disponibilidad de mayor información sobre el tamaño del ecosistema de las plataformas digitales de trabajo y la conformación de sus personas trabajadoras.
- Una vez más, evidenciamos la necesidad urgente de una ley integral de protección de datos personales. Esto garantizará que la implementación de políticas laborales, de seguridad u otras que se basen en el uso y recopilación de datos personales, esté debidamente reglada a modo de garantizar la privacidad y protección de datos personales de todas las personas. La Cámara de Diputados debe exigir el tratamiento en el pleno del Congreso del anteproyecto de ley de protección de datos personales presentado por la Coalición de Datos Personales.
- A modo de subsanar estas y otras preocupaciones que pueden surgir en el marco de los distintos debates alrededor de la ley, recomendamos el no tratamiento de la misma el próximo miércoles 22, y hasta tanto en cuanto se socialice una nueva versión del proyecto de ley para retroalimentación final de todas las partes involucradas.

BIBLIOGRAFÍA

- Borda, Dionisio, Ignacio González Bozzolasco, Verónica Serafini, Robert González, y Luz Rodríguez. “Challenges for decent work: Work on digital platforms in Paraguay”. Publicación, 9 de diciembre de 2021. http://www.ilo.org/santiago/publicaciones/informes-tecnicos/WCMS_831344/lang--es/index.htm.
- Camara de Diputados. Proyecto de ley “Que regula el trabajo en empresas de plataformas digitales de movilidad y reparto a domicilio” (2023). <http://silpy.congreso.gov.py/web/expediente/128565>.
- Carrillo, Eduardo, Tatiana Lopez, Maricarmen Sequera, y Mark Graham. “Fairwork Paraguay Ratings 2022: Labour Standards in the Platform Economy”, 2022. <https://fair.work/en/fw/publications/fairwork-paraguay-ratings-2022-labour-standards-in-the-platform-economy/>.
- Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo. “Trabajar para un futuro más prometedor”. Informe, 2019. http://www.ilo.org/global/topics/future-of-work/publications/WCMS_662541/lang--es/index.htm.
- Fairwork. “Fairwork recommendations for the EU Directive on Platform Work”, 2023. <https://fair.work/en/fw/blog/fairwork-recommendations-for-the-eu-directive-on-platform-work/>.
- . “Location-Based Platform Work Principles”, 2023. <https://fair.work/en/fw/principles/fairwork-principles-location-based-work/>.
- FECAPOP. “Informe técnico jurídico”, 2023. <http://silpy.congreso.gov.py/web/descarga/informetecnicojuridico-102553?preview>.
- González Bozzolasco, Ignacio, y Belém Montalto. “Transport, delivery and precariousness in Paraguay”, 2021. <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/argentinien/18166.pdf>.
- Hoy. “Conductora de Bolt vivió una pesadilla: fue abusada y asaltada por 4 hombres”. *Diario HOY* (blog), 23 de febrero de 2023. <https://www.hoy.com.py/nacionales/conductora-de-bolt-vivio-una-pesadilla-fue-abusada-y-asaltada-por-4-hombres>.
- Leyton, Jorge, Arturo Arriagada, Macarena Bonhomme, y Francisco Ibañez. “Chile y la regulación legal del trabajo en plataformas: ¿una oportunidad perdida?”, 2022. <https://fair.work/es/fw/publications/new-regulation-of-platform-work-in-chile-a-missed-opportunity/>.
- Maldonado, Oscar, y Derly Sanchez. “Policy Brief: Labor Reform in Colombia for Digital Platforms: A Move towards Fair Work?”, 2023. <https://fair.work/en/fw/publications/26636/>.
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Proyecto de ley “Que refiere a la tutela del trabajo desarrollado mediante plataformas digitales que organizan los servicios de entrega de bienes o transporte urbano y oneroso de pasajeros ” (2022). https://medios.presidencia.gub.uy/legal/2022/proyectos/09/mtss_314.pdf.
- MITIC. “Informe del MITIC”, 2023. <http://silpy.congreso.gov.py/web/descarga/informetecnicojuridico-102700?preview>.
- Ovando, Fernando. “Nuevas formas de empleo en Paraguay”, 2020, 20.
- Ultima Hora. “Asesinan a conductor de Bolt en Villa Elisa por un celular”. Última Hora, 2023. <https://www.ultimahora.com/asesinan-a-conductor-de-bolt-en-villa-elisa-por-un-celular>.