

Vulnerabilidad y Precariedad Laboral: estudio de casos sobre la situación de los trabajadores de delivery en Paraguay en el contexto de la pandemia del COVID-19 (2020-2021)

Vulnerability and Labor Precariousness: Case Studies on the Situation of Delivery Workers in Paraguay in the Context of the COVID-19 Pandemic (2020-2021)



Ignacio González Bozzolasco¹

¹ Universidad Nacional de Asunción, Facultad de Ciencias Sociales. San Lorenzo, Paraguay.
Correspondencia: igonbo@gmail.com

RESUMEN

La pandemia del COVID-19 evidenció el crecimiento exponencial del sector de reparto o *delivery* en Paraguay. Este trabajo de investigación busca indagar en las situaciones en que este sector se desempeñó durante ese periodo, específicamente, tiene como objetivo conocer las condiciones laborales de los trabajadores de este rubro. La estrategia metodológica desarrollada es un estudio de caso de carácter exploratorio, con un enfoque cualitativo, utilizando entrevistas y análisis de fuentes secundarias. Para la selección de la muestra, se tomaron los siguientes criterios de inclusión: el ejercicio del trabajo en el sector del reparto y la presentación por parte de los trabajadores de demandas de violación de derechos laborales y la residencia de estos en el Área Metropolitana de Asunción. Los resultados, aunque no generalizables, muestran que el trabajo de reparto en el contexto de la pandemia del COVID-19 presentó situaciones recurrentes de vulneración de derechos laborales.

Palabras clave: *delivery*, derechos laborales, precarización laboral, economía digital.

ABSTRACT

The COVID-19 pandemic highlighted the exponential growth of the delivery sector in Paraguay. This research aims to investigate the conditions under which this sector operated during that period, specifically focusing on the working conditions of delivery workers. The methodological strategy developed is an exploratory case study with a qualitative approach, utilizing interviews and analysis of secondary sources. The sample selection criteria included: employment in the delivery sector, workers presenting claims of labor rights violations, and residing in the Metropolitan Area of Asunción. The results, although not generalizable, indicate that delivery work during the COVID-19 pandemic frequently involved violations of labor rights.

Keywords: *delivery*, labor rights, job insecurity, digital economy.



Artículo de acceso
abierto. CC BY 4.0

Editor Responsable: Carmen García
Universidad Nacional de Asunción,
Facultad de Ciencias Sociales.
San Lorenzo, Paraguay.

Recibido: 04-05-2024
Aceptado: 17-07-2024

INTRODUCCIÓN

Este artículo presenta los resultados de una investigación exploratoria sobre el trabajo de reparto o *delivery* en la ciudad de Asunción y su Área Metropolitana, llevada adelante en el año 2021. Este sector, de notorio crecimiento en el país desde hace ya varios años, ha evidenciado un acelerado crecimiento desde el estallido de la pandemia de COVID-19, así como sus consecuentes medidas de restricción de la circulación y aglomeración de personas.

El objetivo principal de la investigación fue conocer las condiciones laborales del trabajo de reparto o *delivery*. La misma puso énfasis en el cumplimiento de los derechos laborales y, en los casos de ser incumplidos, el acceso a la justicia por parte de los trabajadores afectados. Las preguntas de la investigación planteadas fueron las siguientes: ¿cuáles son las condiciones laborales en las que se realizó el trabajo de reparto o *delivery* en el Paraguay en el contexto de pandemia del COVID-19? ¿Qué tipo de acciones llevaron adelante los trabajadores en los casos de vulneración de sus derechos laborales? ¿Accedieron a la justicia los trabajadores vulnerados en sus derechos laborales? Aquellos que sí lo hicieron, ¿de qué manera lo lograron?

El fundamento para la selección de este sector específico y de los casos de estudio puede sintetizarse en tres puntos clave. En primer lugar, las actividades de reparto resultaron esenciales desde los inicios de la pandemia de COVID-19, suscitándose así un aumento considerable de trabajadores en este rubro. En segundo lugar, es uno de los sectores en los que se pueden identificar con mayor notoriedad experiencias de tercerización laboral. En tercer y último lugar, el rubro del reparto — junto al de transporte de pasajeros— fue uno de los pioneros en incursionar en la economía digital y desarrollar trabajo de plataformas en el país, con la rápida expansión en el mercado local de plataformas de reparto nacionales e internacionales. En síntesis, se considera que el estudio de casos particulares en el sector de reparto o *delivery* se vuelve una ventana para

explorar las mencionadas formas de trabajo en el contexto de pandemia, sus efectos en las condiciones laborales, así como la efectividad de los marcos normativos vigentes y las posibilidades de acceso a la justicia por parte de los trabajadores vulnerados en sus derechos.

Claves conceptuales

La investigación tomó como parámetro central para el análisis conceptos clave como el de estado de derecho, la igualdad ante la ley, el trabajo decente y precarización laboral. Según lo detalla la Secretaría General de las Naciones Unidas, el concepto de Estado de Derecho hace referencia a:

un principio de gobernanza en el que todas las personas, instituciones y entidades, públicas y privadas, incluido el propio Estado, son responsables de las leyes que se promulgan públicamente, se aplican por igual y se adjudican de manera independiente, y que son compatibles con las normas internacionales de derechos humanos y normas. Requiere, además, medidas para asegurar el apego a los principios de supremacía de la ley, igualdad ante la ley, rendición de cuentas ante la ley, equidad en la aplicación de la ley, separación de poderes, participación en la toma de decisiones, seguridad jurídica, evasión de arbitrariedad y transparencia procesal y legal. (United Nations, 2004, p. 4)

Con respecto a la categoría de igualdad ante la ley, se tomó como parámetro lo establecido por la Constitución de la República del Paraguay, especialmente en su artículo 47, en donde se afirma que el Estado paraguayo garantizará la igualdad para el acceso a la justicia y la igualdad ante las leyes de todos los ciudadanos. En tal sentido, esta noción supone que “la ley se debe aplicar en condiciones de igualdad para todos, con independencia de cualquier injerencia personal o social”. Lo que involucra también el evitar “decisiones judiciales que violan el debido proceso y que no

se encuentran fundadas por argumentaciones jurídicas” (Delmás, 2015, p. 27). En lo que hace al ámbito de las relaciones laborales, la igualdad ante ley supone el cumplimiento de las leyes laborales establecidas a nivel nacional, así como el cumplimiento de todas las garantías establecidas por éstas y los convenios internacionales ratificados por el Estado paraguayo.

El concepto de trabajo decente supone el derecho que tienen las personas a contar con un empleo que le garantice mínimas condiciones, como ser: percibir un ingreso básico que permita su sostenimiento; trabajar en condiciones salubres; contar con cobertura de seguridad social y jubilación; gozar de libertad de organización y sindicalización; así como acceder a condiciones que permitan el diálogo social (Ghai, 2003, p. 125).

Otra noción central para el estudio fue la de precarización laboral, que alude a trabajos en los que imperan condiciones laborales sumamente desfavorables para los trabajadores, que vulneran uno o varios de sus derechos laborales. En términos generales, el concepto se refiere a: i) contratos limitados, cuando no inexistentes; ii) relaciones de trabajo poco claras, encubiertas o trianguladas; iii) salarios bajos, ausencia de seguridad social y de protección frente al despido; iv) una limitada o nula posibilidad de ejercer los derechos de libre asociación y negociación colectiva (OIT, 2012, p. 32).

En términos prácticos, las diferentes situaciones de precarización laboral traen aparejada también un escenario de inequidad ante la aplicación de la ley. Condiciones como la falta de libertad sindical o estrategias de tercerización de la fuerza laboral contratada, por momentos dificultan al sistema de justicia paraguayo garantizar a los trabajadores un efectivo acceso a la justicia. Esta realidad deriva en la persistencia de la informalidad y la vulneración de los derechos laborales.

Algunos autores relacionan las nuevas dinámicas precarizadoras desarrolladas en el mundo del trabajo con las últimas crisis económicas desatadas a escala global, tras

las cuales se desató un vasto proceso de reestructuración productiva (Antunes, 2020). Este proceso, a su vez, derivó en “en formas de acumulación flexible, caracterizada por la relocalización productiva, por la expansión de las redes de subcontratación, por el trabajo en equipo, salarios flexibles, «células de producción», «equipos de trabajo», «compromiso participativo», «trabajo polivalente», «multifuncional», con el objetivo primordial de reducir los costos y aumentar la productividad” (Antunes, 2020, p.14). Una de las manifestaciones de estos cambios son las economías digitales y el trabajo de plataforma.

Observaciones preliminares sobre la situación del sector en nuestro país indican que en el rubro de reparto o *delivery* resulta frecuente la implementación de dinámicas tercerizadoras de la fuerza laboral. La tercerización consiste en una manera de organizar la producción que presenta formas específicas de empleo, centrada en la transferencia o la contratación externa de cualquier tipo de actividad. Por tanto, las actividades que usualmente eran desarrolladas al interior de las empresas son externalizadas, pasando a ser ejecutadas fuera de ellas por otras empresas o contratistas (Ermida Uriarte y Colotuzzo, 2009; Basualdo y Esponda, 2014). Esta situación coloca muchas veces a los trabajadores en condición de informalidad, impidiendo su acceso efectivo a derechos laborales, al mismo tiempo que dificulta su acceso a las correspondientes instancias judiciales.

Además, el sector de reparto o *delivery* ha resultado ser uno de los más afectados por el desarrollo de la economía de plataformas digitales y el trabajo a través de plataformas. Las transformaciones generadas por estos fenómenos vienen desarrollando nuevas formas de empleo que colocan constantes desafíos en los mercados laborales, especialmente, si se considera la prevalencia de condiciones dignas de trabajo. Estudios recientes tienden a ubicar a estas nuevas formas del empleo en el campo la economía informal y en el terreno del trabajo precarizado (Berg et al., 2019; Ravenelle, 2020; OIT, 2021).

La economía de plataformas digitales se define como aquella actividad económica que involucra una intermediación a través de internet. Ésta es realizada mediante una plataforma que permite a los trabajadores o vendedores independientes, ofertar y vender servicios o bienes a los clientes (Farrell y Greig, 2016, p. 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, p. 39).

Las plataformas digitales de trabajo se caracterizan por conectar a 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 a 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 reparto o *delivery*, como también a los servicios de taxi, los domésticos, de cuidado y de atención domiciliaria (OIT, 2021).

Marco contextual

La investigación se enmarca en el contexto

de pandemia del COVID-19, que produjo grandes impactos en el mundo y cuyas secuelas aún son incalculables. Como ya han adelantado algunos análisis preliminares, Latinoamérica y el Caribe acusó el golpe con especial fuerza. Mientras que el Producto Interno Bruto (PIB) de la región sufrió una contracción del -7,4% en el año 2020, fue la más afectada en términos laborales con una reducción de más del 20% en horas trabajadas y una contracción superior al 19% en los ingresos por trabajo (FMI, 2021; OIT, 2020a). Además, una gran cantidad de trabajadores se vieron empujados al desempleo, superando el número de 30 millones de personas. Al mismo tiempo, la falta de oportunidades provocó que, para el mismo año, en toda la región latinoamericana y caribeña dejaran de buscar empleo unos 23 millones de personas (OIT, 2020b).

Analizando el caso paraguayo, podemos ver como los efectos de la pandemia de COVID-19 contribuyeron al aumento del desempleo, pasando de 5,7% a 7,2% durante los primeros meses de pandemia. Al igual que lo sucedido en toda la región, una parte importante de la fuerza laboral fue empujada a la inactividad circunstancial, alcanzando el número de 61.083 personas para finales del año 2020 (Instituto Nacional de Estadística, INE, 2020).

Algunos estudios a nivel internacional muestran cómo los efectos de la pandemia han contribuido con un acelerado crecimiento e influencia de la economía digital, dada su capacidad de evitar las concentraciones de personas y promover el trabajo a distancia (OIT, 2021). Sumado al aumento del desempleo, las plataformas digitales se volvieron una alternativa de rápido acceso laboral. Algunas de ellas, como es el caso de las plataformas digitales de reparto o *delivery*, lograron una importante expansión a causa de la pandemia, las medidas de distanciamiento social y la prohibición de aglomeración de personas.

Los primeros estudios internacionales sobre el trabajo a través de plataformas digitales apuntalan la hipótesis de un aumento de la precarización laboral en estos sectores. Extensas e intensas jornadas de trabajo, alto grado de estrés, exposición al peligro, bajos

niveles de remuneración, entre otras, son situaciones comúnmente encontradas en este tipo de actividades laborales (OIT, 2021). Del mismo modo, tanto los primeros estudios regionales (Azura Herrera et al., 2019; Madariaga, 2019; Artavia Jiménez et al., 2020; Beccaria et al., 2020; Del Bono, 2020; García y Katherine, 2020; Hidalgo y Salazar, 2020; Goldin, 2020; López, 2020; Mugnolo et al., 2020; Dinegro, 2021), como los nacionales (Borda et al., 2021; González Bozzolasco y Montalto, 2021; García et al., 2021), muestran tendencias semejantes, con trabajadores de este sector en condiciones laborales sumamente precarias.

METODOLOGÍA

La investigación se realizó desde un enfoque cualitativo, utilizando el análisis documental (Valles, 1999) y las entrevistas semiestructuradas (Flick, 2007). Para lo primero, se identificaron, recolectaron y analizaron documentos referentes al objeto de estudio. Para lo segundo, se emplearon guías de entrevistas.

La muestra fue conformada por tres (3) trabajadores que acudieron a instancias prejudiciales y judiciales, ante situaciones de vulneración de sus derechos laborales; dos (2) asesores legales y un (1) representante sindical del trabajo de reparto. También se analizaron los documentos legales proveídos por los entrevistados, tanto de carácter laboral como judicial.

Las entrevistas fueron llevadas adelante previo acuerdo de confidencialidad entre el entrevistador y los entrevistados, garantizando el consentimiento informado de las personas que participaron del estudio. En tal sentido, sus datos personales no son expuestos. Tampoco es revelada la información particular de las empresas mencionadas por las documentaciones analizadas y las personas entrevistadas.

Para el relevamiento y sistematización de la información colectada se consideraron cuatro dimensiones interrelacionadas: la empresarial, la laboral, las condiciones y el conflicto/

acceso a justicia. En el ámbito empresarial se encuentran los tipos de empresas, los rubros del sector y las particularidades de su mercado; en el ámbito laboral, los perfiles socio-laborales y las trayectorias laborales de los trabajadores entrevistados; en las condiciones laborales: las modalidades de vinculación laboral, las características de las remuneraciones, el acceso a la seguridad social y los niveles de estrés y exposición al peligro; y en el conflicto laboral y el acceso a la justicia, se abordan las maneras en que el conflicto laboral se desarrolla, como los mecanismos de presión empleados por los trabajadores: denuncias, protestas y acciones en instancias prejudiciales y/o judiciales y sus consecuencias.

RESULTADOS

El estudio se centra en tres casos de trabajadores de reparto que llevaron adelante acciones judiciales ante la vulneración de sus derechos laborales. Entre ellos, dos (2) exhiben características similares, dado que pasaron de una empresa de repartos (Empresa A) a una cadena farmacéutica de alcance nacional (Empresa B). El tercer caso se trata de un trabajador que se desempeñó como prestador de servicios de reparto a una plataforma digital internacional (Empresa C) por varios meses.

Experiencias de tercerización laboral

El primer caso de estudio es el de un trabajador de treinta y un (31) años, denominado Trabajador 1, quien empezó a desempeñarse laboralmente como repartidor independiente, desde hace doce (12) años, luego de adquirir una motocicleta. En el año 2012 obtuvo un puesto de trabajo permanente en una empresa de repartos –que ya no opera en la actualidad–, que será denominada Empresa A. Esta tercerizaba servicios de reparto de otras empresas.

El segundo caso de estudio es el de un trabajador de treinta y ocho (38) años, que será denominado Trabajador 2. El mismo se desempeñó en el rubro del reparto por más de

diez (10) años, hasta que consiguió un empleo de otro tipo, que le ofrece mejores condiciones laborales.

Ambos fueron prestadores de servicios para la Empresa A. El primero se desempeñó durante dos (2) años, mientras que el segundo solo por un par de meses. Carecían de contratos de trabajo y sus pagos eran recibidos una vez entregadas sus correspondientes facturas de servicios. Como resultado de esta maniobra, los empleadores se amparaban en la ficción jurídica del trabajo independiente, con lo que evadían sus obligaciones como empleadores: salario mínimo, jornada laboral de ocho (8) horas diarias y cuarenta y ocho (48) horas semanales, pago adicional por horas extra y/o por trabajo nocturno o en feriados, entre otras. Este tipo de prácticas, comunes en ciertos rubros a nivel regional y local, se enmarcan en una estrategia de reducción de costos empresariales y flexibilización de la fuerza de trabajo (Calvo Gallego, 2005). Estudios recientes, a nivel nacional, dan cuenta de la frecuencia de estos mecanismos en empresas de reparto (González Bozzolasco y Montalto, 2021).

El salario era calculado por las horas de trabajo. Según uno de los entrevistados, entre los años 2012 y 2013 (Antonio, entrevista 08 de agosto de 2021), recibía una remuneración superior al salario mínimo vigente, pero su jornada laboral excedía a la estipulada en el Código del Trabajo. El otro entrevistado coincidió en la extensión de la jornada laboral y afirmó que rondaba entre las diez (10) y quince (15) horas diarias. Sin embargo, ninguno ellos consideraban que esta situación les fuera perjudicial:

en ese tiempo el salario mínimo estaba por los 1.600.000 guaraníes y nosotros los *delivery* teníamos un salario de 2.000.000 a 2.200.000 guaraníes, un poquito más de lo que era el sueldo mínimo en este tiempo, pero no obstante trabajando 13, 14 o 15 horas vos llegabas a ese monto. (Trabajador 1, entrevista, 8 de agosto de 2021)

Ambos trabajadores pasaron a la Empresa B, más o menos en el mismo periodo: el Trabajador 2, en octubre de 2012; el Trabajador 1, en julio del 2013. Señalaron que varios de sus compañeros de trabajo también hicieron este traspaso, motivados por mejores salarios y la firma de un contrato laboral.

Fuimos contratados directo por [la Empresa B]. que nos ofreció prácticamente 2.500.000 a 3.000.000 de guaraníes. Obviamente, siempre trabajando 12, 13 o 14 horas [...] como nosotros no recibíamos ningún tipo de beneficio trabajando para la otra empresa tercerizada, entonces la mayoría de los que tuvimos la oportunidad nos fuimos a [la Empresa B] por el hecho que nos ofrecía IPS¹, aguinaldo, vacaciones y todos los beneficios sociales que hoy en día le corresponden a cualquier trabajador contratado por una empresa. (Trabajador 1, entrevista, 8 de agosto de 2021)

Los dos primeros años en la Empresa B fueron satisfactorios, según refirieron ambos entrevistados, debido al aumento de sus ingresos. Sus remuneraciones eran calculadas por las horas de trabajo, teniendo como base al salario mínimo vigente. Sus primeras disconformidades surgieron cuando la Empresa B se negó a acompañar el aumento del salario a nivel nacional, lo que dejaba de contemplar el monto adicional por utilizar sus propias motocicletas (Trabajador 2, entrevista 15 de agosto de 2021). Por otra parte, comenzaron a percibir como injusto que sus descansos quincenales no fueran remunerados (Trabajador 2, entrevista 15 de agosto de 2021; Trabajador 1, entrevista 08 de agosto de 2021) y tampoco recibieran el pago adicional correspondiente al trabajo nocturno (Código del Trabajo, 1993, art. 193 y 194).

El primer reclamo a los empleadores fue realizado por el Trabajador 1. Éste comentó que fue una decisión difícil debido al temor que

1 Se refiere a la seguridad social ofrecida por el Instituto de Previsión Social (IPS).

provoca un eventual despido, agravado también por el desconocimiento de sus derechos laborales. Su posición empezó a ganar mayor firmeza cuando acudió a un asesor legal, y se puso en conocimiento de sus derechos. A partir de ese punto, la Empresa B empezó a emplear medidas de acoso laboral. Su primera exigencia fue el cumplimiento de un (1) día libre semanal estipulado por las leyes laborales, lo que resultó en una suspensión temporal, luego de dos o tres meses de insistencia (Trabajador 1, entrevista 08 de agosto de 2021).

En el 2019 yo me cansé de la explotación que estábamos sufriendo, entonces me asesoré con un abogado. Me dijo 'traé tu copia de contrato vamos a ver', así que fui a solicitar mi copia de contrato. En un principio no me quisieron dar. Tuve que presionar mucho, prácticamente 2 o 3 meses [...] Una vez que ya tuve mi copia de contrato, queriendo hacer valer lo que decía allí, solicité mi día libre semanal y me suspendieron por eso. (Trabajador 1, entrevista, 8 de agosto de 2021)

Su asesor legal, al que denominaremos Abogado 1, explicó detalladamente los hechos. Afirmó que ese fue un típico caso de *mobbing* laboral, es decir, empleo de mecanismos de acoso para lograr la renuncia del trabajador. El acoso se inició cuando el trabajador empezó a reclamar el cumplimiento de sus cláusulas contractuales. Paulatinamente, el mismo fue recibiendo sanciones arbitrarias que aumentaban en frecuencia, cantidad e intensidad (Abogado 1, entrevista 28 de agosto de 2021).

Con asesoramiento legal, el Trabajador 1 remitió a la Empresa B varias notas, exigiendo el cumplimiento de sus derechos laborales. Finalmente, recurrió al Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTESS) y solicitó la activación de instancias conciliatorias. Finalmente, tras varias negociaciones, obtuvo una indemnización vía acuerdo extrajudicial (Trabajador 1, entrevista 08 de agosto de 2021).

El Trabajador 2 también sufrió *mobbing* por parte de la Empresa B. En su caso, la medida consistía en las reducciones de turnos. Debido a esto, por un tiempo prolongado percibió una remuneración menor a la del salario mínimo. Era una situación común a la atravesada por otros trabajadores de la empresa, lo que generó una disconformidad generalizada. Varios trabajadores recurrieron al asesoramiento legal, lo que derivó en la constitución de una mesa tripartita al MTESS (MTESS, Empresa B y trabajadores). Sin embargo, en esta ocasión, el resultado fue el despido de diez (10) trabajadores en pleno contexto de pandemia del COVID-19.

Una vez despedidos, surgió el desacuerdo por el monto: la propuesta de la Empresa B no coincidía con las disposiciones legales. Por lo que seis (6) de los diez (10) trabajadores despedidos presentaron una demanda en la que solicitaron que la indemnización se adecuase al monto correcto estipulado por la ley, incluyendo las horas de trabajo nocturno y las horas extra. Esta medida aún se encuentra en litigio.

El trabajo de plataformas

El siguiente caso de estudio es el de un trabajador de reparto a través de plataformas digitales, de treinta (30) años, denominado Trabajador 3. El mismo se desempeñaba como trabajador independiente, hasta que, en septiembre del año 2020, se incorporó a una plataforma digital internacional, que recientemente se había instalado en el territorio nacional, que será denominada Empresa C. Esta empresa arrancó sus operaciones con una amplia campaña publicitaria de reclutamiento, ofreciendo flexibilidad en los horarios laborales, la posibilidad de una remuneración mayor al salario mínimo y la provisión de una motocicleta. Proponía además beneficios adicionales por publicidad –debido a la utilización de indumentaria de la empresa– y por mantenerse conectado a la plataforma por un tiempo determinado (Trabajador 3, entrevista, 11 de septiembre de 2021).

Si embargo, tales condiciones laborales no se cumplían. Para recibir una remuneración igual o superior al salario mínimo debía trabajar por varios turnos, de cuatro (4) horas cada uno, con lo que la jornada laboral se extendía entre doce (12) y dieciséis (16) horas diarias. Esto se convirtió en uno de los principales reclamos de los trabajadores de la empresa.

Como otras empresas del rubro, la Empresa C también recurría a la ficción jurídica del trabajador independiente. Por tanto, los trabajadores no contaban con contrato de trabajo, dado que eran registrados como prestadores de servicios y percibían el cobro tras la correspondiente emisión de factura.

En el mes de febrero del 2021 el Trabajador 3 fue desvinculado de la plataforma. La notificación se realizó vía mensaje de texto, sin ofrecer justificación alguna. También le fue exigida la devolución de la indumentaria que la empresa le había proveído (Trabajador 3, entrevista 11 de septiembre de 2021). Ante esta situación el trabajador recurrió a las redes sociales en busca de consejos y asesoramiento, lo que lo condujo al Sindicato Nacional de Trabajadores en Moto (SINACTRAM). Representantes de este gremio le asesoraron y le recomendaron tomar contacto con un asesor legal, que será denominado Abogado 2.

Con el asesoramiento del Abogado 2, el trabajador presentó en abril del 2021 un pedido de indemnización por despido injustificado. La argumentación buscó demostrar la existencia de un vínculo laboral de dependencia entre el Trabajador 3 y la Empresa C, tal como describe el abogado:

En el caso especial de este trabajador, tenía varios mensajes de texto en donde recibía las órdenes, había un horario que él tenía que cumplir, estaba muy bien demostrada la relación de dependencia y se notaba que el hecho de que le hacía facturar y lo demás era un fraude laboral para tenerle en negro. (Abogado 2, entrevista, 6 de setiembre de 2021)

Se alegaron situaciones como las extensivas jornadas laborales, la falta de pago por horas extra y la percepción de una remuneración menor a la del salario mínimo. Se justificaba con el artículo 23 del Código del Trabajo que establece que, ante la ausencia de un contrato de trabajo y la situación de subordinación y dependencia por parte de un trabajador hacia un empleador, la relación laboral se regirá por dicha normativa (Ley N.º 2131993, art. 23). La estrategia jurídica del Trabajador 3 también empleó acciones en el fuero penal. En este ámbito se presentó una denuncia por evasión de la seguridad social:

Estos trabajadores no tienen un salario fijo mensual, ganan menos del mínimo legal, no tienen acceso a la seguridad social, no tienen IPS, y les hacen firmar contratos como trabajadores independientes, inclusive les obligan a facturar o expedir factura por lo que perciben. Entonces los empleadores utilizan una norma permisiva para infringir una prohibitiva, porque estos trabajadores cumplen horario de trabajo, normalmente en horario nocturno, no cobran nocturnidad, no cobran peligrosidad, no tienen seguridad social, arriesgan su vida, sufren accidentes, son tenidos como trabajadores independientes. Se les despide o sufren un accidente y el empleador no les indemniza, no responde por ellos. Son trabajadores en negro. (Abogado 2, entrevista, 6 de setiembre de 2021)

Finalmente, el trabajador logró un acuerdo extrajudicial, cuando las acciones alcanzaron la instancia de presentación de pruebas en el proceso judicial. Según el asesor jurídico, la Empresa C acabó cediendo debido a que se enfrentaba con un panorama desfavorable y su derrota habría producido una jurisprudencia para casos futuros (Abogado 2, entrevista, 6 de setiembre de 2021).

DISCUSIÓN

Los casos aquí recogidos ofrecen una serie de elementos relevantes para el desarrollo de una primera aproximación a la situación de los trabajadores del sector de reparto o *delivery*, sus condiciones laborales y acceso a la justicia en un contexto social y económico sumamente adverso. Como bien puede identificarse en las entrevistas y los testimonios recogidos, muchas de las transgresiones a las normativas laborales, así como gran parte de las vulneraciones a los derechos de los trabajadores, parten de la perversa combinación de la necesidad de trabajo y el desconocimiento de derechos.

Como puede observarse, en todos los casos es una constante la ausencia de contratos de trabajos claros y explícitos para ambas partes, y que, además, se articulen en sintonía con las leyes laborales vigentes. En aquellos casos en los cuales los trabajadores llegaron a firmar un contrato laboral, se observa como un factor común el hecho de no contar con una copia del documento por parte de estos. Entre los ejemplos más significativos puede destacarse el caso descrito por el Trabajador 1, quién pudo acceder a una copia de su contrato luego de meses de insistencia a la empresa para la cual trabajaba. Una vez que tuvo la copia del contrato laboral en mano, y gracias a la asesoría legal recibida, este trabajador tuvo la oportunidad de exigir el cumplimiento de las condiciones establecidas en el mismo, lo que derivó en una seguidilla de sanciones de la empresa como parte de una clara estrategia de acoso laboral.

La experiencia del Trabajador 1 arroja también algunas pistas del porqué las empresas del rubro optan por recurrir a los servicios tercerizados, antes que incorporar a sus respectivos planteles a los trabajadores de reparto. La subcontratación a través de una empresa tercerizada permite a las empresas contratantes eludir el cumplimiento de las garantías laborales establecidas por las normas vigentes, a la vez que les posibilita evitar las potenciales consecuencias que traen aparejadas la explotación laboral y la transgresión de las leyes vigentes. Por tanto,

previenen así el generar pruebas de un vínculo laboral efectivo con sus trabajadores de reparto. A efectos formales, el vínculo se establece con la empresa tercerizada, no con la contratante. Este factor lleva a la segunda característica central de estas empresas, que consiste en su volatilidad: surgen y desaparecen con rapidez, transformándose o dando origen a nuevas empresas.

Las trayectorias del Trabajador 1 y el Trabajador 2 muestran la manera en que se iniciaron como trabajadores de reparto para una empresa tercerizada, pasaron a trabajar para una de las empresas farmacéuticas a la que prestaban servicios tercerizados y, finalmente, fueron echados en el marco de un nuevo proceso de subcontratación de servicios de reparto por parte de la farmacéutica en cuestión. Como nos explicó el referente gremial del SINACTRAM, los trabajadores de este rubro comenzaron a ser víctimas de un proceso de tercerización desde hace unos (10) diez años, el cual se aceleró previamente a la pandemia de COVID-19 y a partir ésta. Dicho proceso se dio a través de empresas tercerizadas que prestaban servicios a otras empresas; pero, posteriormente, las empresas contratantes de los servicios tercerizados comenzaron a generar sus propias empresas tercerizadas para abaratar costos y evitar responsabilidades laborales con sus empleados:

por decirte, las farmacéuticas crearon sus propias empresas tercerizadas para no recurrir a otras, pero ahora ya otra vez migran a nuevas tercerizadas ya con más potencial y personal. Entonces le sale mucho más barátón, en vez de crear una empresa dentro de otra empresa, contratar nomás a otra [...] esas empresas cambian de nombre cuando surgen problemas, cuando se ven acogotadas por denuncias o demandas. (Sindicalista, entrevista, 11 de setiembre 2021)

Estas declaraciones dan cuenta de la volatilidad señalada líneas arriba. En otras palabras, hacen referencia a la capacidad

que tienen estas empresas de reconvertirse, rearticularse como otra empresa nueva y diferente. No obstante, mantienen siempre las mismas prácticas de explotación laboral, eludiendo las responsabilidades para con sus trabajadores. Siguiendo siempre las declaraciones de los trabajadores, esta situación les permite a las empresas evitar los costos que le generarían la contemplación de derechos tales como: jornadas de ocho (8) horas diarias y cuarenta y ocho (48) horas semanales, salario mínimo, bonificación familiar, horas extras, trabajo nocturno, exposición al peligro, vacaciones remuneradas, aguinaldo, entre otras garantías establecidas por las leyes laborales. Es por esto que autores como Basualdo, Esponda y Morales afirman que las “diferentes formas de subcontratación también implican una transferencia de riesgos de las empresas a los trabajadores, y profundizan la precarización de sus condiciones de trabajo y vida” (Basualdo et al., 2014, p. 87).

Según el referente sindical entrevistado, el mecanismo descrito impulsó la proliferación de más de cuarenta (40) empresas del rubro en la actualidad, las cuales se desempeñan dentro del mercado local sin mayores controles y regulaciones. Cabe destacar que, en el marco del presente estudio, fue realizada una consulta al Ministerio de Industria y Comercio (MIC) a través del portal de acceso a la información pública, solicitando información sobre la cantidad y las características de las empresas que operan en el mercado local dedicadas al rubro del *delivery*, mensajería o correo privado. En su respuesta, el MIC solo identificó a tres (3) empresas, mientras que una rápida exploración en los buscadores de internet permite ubicar al menos a diez (10), sin mayores esfuerzos.² Lo mencionado sirve como un indicio para poner en duda la eficiencia de los registros y controles de este tipo de empresas por parte de las autoridades nacionales.

En lo que se refiere al caso relacionado con las condiciones laborales de los trabajadores de

plataformas y la experiencia del repartidor al que denominamos Trabajador 3, puede observarse que todo lo descrito por él presenta grandes coincidencias con los resultados ofrecidos por otros estudios sobre esta población trabajadora (González Bozzolasco y Montalto, 2021). Se refuerzan, por tanto, características como: las bajas remuneraciones, las extendidas jornadas laborales, la falta de seguridad social, la ausencia de contratos y la elusión del vínculo laboral en situación de dependencia. Al parecer, en las experiencias locales sucede algo semejante a lo referido por Mugnolo et al. (2020) cuando afirman que:

En cualquiera de las plataformas se sostiene que no hay exclusividad de la persona que presta el servicio. De todos modos, algunas requieren un compromiso del repartidor con algún horario determinado y/o una zona específica, así como el bloqueo en caso de rechazar pedidos en forma reiterada. La falta de cumplimiento con esto conlleva la pérdida de puntaje o una mala calificación, lo que podría traducirse como un inconveniente de hecho, mas no de iure, para encontrarse conectado a varias plataformas a la misma vez. (p. 19)

Sobre este punto hacía hincapié el asesor legal del Trabajador 3, cuando ofrecía detalles sobre los argumentos principales de la demanda presentada en los tribunales laborales contra la plataforma de reparto:

Quieren simular una relación con trabajadores independientes cuando en realidad ellos son dependientes, cuando hay una relación de subordinación, porque el trabajador recibe órdenes, se le dice llevá esto a tal lugar, en tal horario, vos tenés que trabajar de tal horario a tal horario. Se vuelve un fraude laboral que no está penado dentro del código penal, pero si se inicia una demanda y se exige el pago de los aportes y reclama la indemnización sí encuentra justicia y consigue que se le

2. Ver en: <https://informacionpublica.paraguay.gov.py/portal/#!/ciudadano/solicitud/45590>

pague lo que corresponde en derecho.
(Abogado 2, entrevista, 6 de setiembre de 2021)

Finalmente, a partir de las declaraciones ofrecidas por el dirigente gremial, quedan de manifiesto las graves limitaciones a la libertad sindical que existen en el sector. Los trabajadores de reparto que iniciaron el proceso de organización del primer sindicato del rubro de repartidores tuvieron que esperar más de ocho meses desde la presentación de sus papeles ante el MTESS hasta el reconocimiento de su organización. Durante ese lapso, muchos de los integrantes del gremio en formación fueron despedidos de sus empleos:

Todos los dirigentes que estamos a la cabeza del sindicato fuimos echados de empresas de plataformas y tercerizadas, nadie quiere tener un sindicalista en este momento en su empresa [...] yo fui el primero en ser echado al iniciar la organización. (Sindicalista, entrevista, 11 de setiembre 2021)

Estas declaraciones nos brindan un claro indicio de las dificultades que afrontan estos trabajadores a la hora de organizarse con el objetivo de exigir el cumplimiento de los derechos laborales que son contemplados en las leyes nacionales. De esta forma se incumplen tanto leyes nacionales como acuerdos internacionales refrendados por el país, como son los convenios 87 y 98 de la OIT.

CONCLUSIONES

A lo largo de estas páginas presentamos los principales resultados obtenidos a partir del estudio de las condiciones laborales y el acceso a la justicia en el sector de reparto en Paraguay, en el contexto de la pandemia del COVID-19. La investigación, aunque de alcance exploratorio, permitió identificar situaciones y hechos relevantes para una mayor comprensión de las características singulares de este sector. El abordaje cualitativo, centrado en casos

particulares de estudio, posibilitó un análisis más detallado de las experiencias de trabajadores de reparto que prestaron servicios a empresas de diferentes características y a través de distintas modalidades de contratación.

Entre los principales hallazgos o contribuciones del estudio se pueden destacar, en primer lugar, la coincidente y persistente vulneración de derechos laborales identificada en el sector de reparto, al menos a partir de las experiencias aquí registradas. En segundo lugar, puede identificarse con claridad el rol que cumplen las dinámicas tercerizadoras en el sector, contribuyendo a la persistencia de condiciones de trabajo precarias para los trabajadores de reparto. En tercer lugar, queda claro también cómo las plataformas digitales de trabajo no quedan al margen de las condiciones ya descritas, manteniendo a sus trabajadores en situación de vulnerabilidad bajo el manto de la modernización tecnológica. Como cuarto punto a resaltar, pueden identificarse también las dificultades que tienen los trabajadores de este rubro para el acceso a la justicia, que parte desde el completo desconocimiento de sus derechos, pasando por las dificultades de organizarse en sindicatos, hasta llegar al punto de presentar acciones o denuncias en instancias prejudiciales y judiciales.

En términos más específicos, el análisis de los casos ofrece una descripción detallada de la manera en que los trabajadores de *delivery* en Paraguay realizan sus actividades en un entorno caracterizado por la inseguridad laboral, los bajos salarios y la ausencia de beneficios sociales. En el sentido dado por Guy Standing (2013), estas son las condiciones básicas de la precarización extendida que afecta crecientemente a amplios sectores de la masa asalariada a escala internacional, al que el autor denomina como "precariado". De todas formas, es importante considerar que la precariedad laboral no se constituye en un fenómeno meramente sectorial en nuestro país. Los datos y estudios sobre la fuerza laboral en el Paraguay muestran con claridad que esta situación es más bien una manifestación estructural del mercado laboral, en el que cerca del 70% de

las personas ocupadas se encuentran en la informalidad.

La investigación permite también observar las formas y los mecanismos mediante los cuales la tercerización y la expansión de las plataformas digitales han agudizado la precariedad laboral, especialmente en el periodo de pandemia del COVID-19. Este fenómeno, ya resaltado por otras aproximaciones a la realidad local (Borda et al., 2021; González Bozzolasco y Montalto, 2021; García et al., 2021), entra en sintonía con una amplia gama de investigaciones a nivel internación acerca de la plataformización del trabajo, que vienen mostrando la manera en que las plataformas digitales fueron reconfigurando las relaciones laborales, diluyendo las responsabilidades de los empleadores y promoviendo formas de autoempleo dependiente (Rosenblat, 2018; Antunes, 2020; Berg et al., 2019; Ravenelle, 2020).

El trabajo exhibe también cómo, pese a la existencia de marcos legales que protegen los derechos laborales en el país, los trabajadores del sector estudiado enfrentan barreras para acceder a la justicia. En tal sentido, se destaca la necesidad profundizar el análisis sobre los caminos a seguir para superar las barreras institucionales y estructurales, así como lograr una redistribución equitativa (Fraser, 2000) y un reconocimiento adecuado de los derechos de los trabajadores de *delivery*.

En lo que se refiere a las recomendaciones, puede indicarse que los resultados de la investigación sugieren la necesidad de abordar las causas estructurales de la precariedad laboral y mejorar el acceso a la justicia para los trabajadores de *delivery* en Paraguay. Esto implica adoptar un enfoque multidimensional que integre tanto la dimensión legal, como el fortalecimiento institucional y el empoderamiento de los trabajadores, con el objetivo de avanzar hacia una sociedad más justa y equitativa. Más puntalmente, pueden destacarse las siguientes líneas de actuación:

- En primer lugar, es importante considerar acciones en el campo de las normativas laborales, con el fin de promover condiciones

de trabajo digno para el sector de reparto y otros trabajadores de plataforma en el país. Dado el carácter difuso que las empresas de plataformas intentan brindar al vínculo laboral con sus trabajadores, son necesarias normativas particulares que garanticen el acceso a contratos formales, beneficios sociales y a la protección frente a despidos injustificados. Si bien existen en la actualidad marcos normativos que garantizan estos derechos, la vigencia de normativa específica para el trabajo en plataformas digitales podría contribuir a superar las ambigüedades que hasta hoy promueven buena parte de los empleadores de este rubro.

- En segundo lugar, resulta fundamental reforzar y ampliar los mecanismos de inspección laboral por parte de las autoridades pertinentes. Tal como pudo recogerse en el análisis de los casos, muchos de los trabajadores de este rubro no solo se exponen a la falta de garantías laborales básicas como el salario mínimo, las vacaciones y la seguridad social, sino también a condiciones peligrosas trabajo que podrían afectar su integridad física. Por tanto, la inspección debe focalizarse tanto en los aspectos contractuales, como en las medidas de protección y seguridad de los trabajadores.
- En tercer lugar, es necesario garantizar la libertad sindical en el sector de *delivery* en Paraguay. Así también, debe fomentarse la organización de sus trabajadores en sindicatos con el propósito de fortalecer y ampliar su capacidad de negociación colectiva y defensa de sus derechos laborales, desafío que cobra relevancia considerando los desafíos que enfrenta el campo sindical paraguayo en la actualidad (González Bozzolasco, 2020; González Bozzolasco y Rojas, 2023).

REFERENCIAS

Antunes, R. (2020). ¿Cuál es el futuro del trabajo en la era digital? *Observatorio*

- Latinoamericano y Caribeño*, 4, pp. 13-22.
- Artavia Jiménez, L., Tristán Jiménez, L., Siles González, I., Ross, I. (Eds.) (2020). *Plataformas digitales y precarización laboral en Costa Rica. El caso de Uber*. FES.
- Azuara Herrera, O., Keñer, L. González, S. (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>
- Basualdo, V. y Esponda, A. (2014). La expansión de la tercerización a nivel global a mediados de los años setenta, sus antecedentes históricos y su alcance actual. En: V. Basualdo y D. Morales (Eds.), *La tercerización laboral: Orígenes, impacto y claves para su análisis en América Latina* (pp. 19-64). Siglo Veintiuno Editores.
- Basualdo, V., Esponda, A., y Morales, D. (2014). La tercerización en América Latina en las últimas décadas. Visiones, debates y aportes. En V. Basualdo, D. Morales (Eds.). *La tercerización laboral: Orígenes, impacto y claves para su análisis en América Latina* (pp. 65-156). Siglo Veintiuno Editores.
- Beccaria, L., López Mourellos, E., Mercer, R., Vinocur, P. (2020). *Delivery en pandemia: el trabajo en las plataformas digitales de reparto en Argentina. Nota técnica*. OIT.
- Berg, J., Furrer, M., Harmon, E., Rani, U., y Six Silberman, M. (2019). *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo. Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital*. OIT.
- Borda, D., González Bozzolasco, I., Serafini Geoghegan, V., González, R., Rodríguez Fernández, M. (2021). *Desafíos para el Trabajo Decente: El trabajo en plataformas digitales en Paraguay*. OIT.
- Calvo Gallego, J. (2005). Los Trabajadores Autónomos Dependientes: Una Primera Aproximación. *Temas Laborales*, 81, 41-78.
- Constitución de la República del Paraguay. (1992). *Capítulo VIII. Del Trabajo, Sección I, De los Derechos Laborales*.
- Del Bono, A. (2020). Trabajadores de plataformas digitales: Condiciones laborales en plataformas de reparto a domicilio en Argentina. *Cuestiones de Sociología*, (21). <https://doi.org/10.24215/23468904e083>
- Delmás, G. (2015). Igualdad Constitucional. *Revista Jurídica*, 3 (1), pp. 25-38.
- Dinegro, A. (2021). *Delivery y empleo: diagnóstico sobre las condiciones laborales en las plataformas digitales. Caso Lima-Perú*. FES.
- Ermida Uriarte, O. y Colotuzzo, N. (2009). *Descentralización, Tercerización, Subcontratación*. OIT.
- Farrell, D., y Greig, F. (2016). *Paychecks, paydays, and the online platform economy: Big data on income volatility*. JP Morgan Chase Institute.
- Flick, U. (2007). *Introducción a la Investigación cualitativa*. Morata.
- Fondo Monetario Internacional, FMI (2021). *Perspectivas de la economía mundial*. <https://www.imf.org/es/Publications/WEO/Issues/2021/01/26/2021-world-economic-outlook-update>

- Fraser, N. (2000). ¿De la redistribución al reconocimiento? Dilemas de la justicia en la era "postsocialista". *New left review*, 126-155.
- García, C., González Bozzolasco, I., Riquelme, Q., Ruffinelli, R., y Vargas Ferreira, S. (2021). Condiciones de empleo de los Trabajadores/as en las plataformas en línea basadas en la ubicación en el AMA. *Kera Yvoty: reflexiones sobre la cuestión social*, 6, 68-78. <https://doi.org/10.54549/ky.6.2021.68>
- García, J., y Katherine J. (2020). *Los trabajadores de plataformas digitales en la República Dominicana: caracterización y opciones para su protección social*. CEPAL.
- Ghai, D. (2003). *Trabajo decente. Concepto e indicadores*. *Revista Internacional del Trabajo*, 122 (2), pp.125-160.
- Goldin, A. (2020). *Los trabajadores de plataforma y su regulación en la Argentina*. CEPAL.
- González Bozzolasco, I. (2020). *Las organizaciones sindicales en Paraguay. Un panorama general sobre su situación, composición y estrategias de incidencia*. FES.
- González Bozzolasco, I. y Rojas, R. (2023). The Paraguayan Labor Movement at the Beginning of the Twenty-First Century. En C. Levy, L. Elgert, V. L'Heureux, V. (Eds.) *Social Movements and the Struggles for Rights, Justice and Democracy in Paraguay. Social Movements and Transformation*. Palgrave Macmillan, Cham.
- González Bozzolasco, I., y Montalto, B. (2021). *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*. FES.
- Hidalgo, K., y Salazar, C. (2020). *Precarización laboral en plataformas digitales. Una lectura desde América Latina*. FES.
- Instituto Nacional de Estadística, INE. (2020). *Resultados EPHC 4º trimestre*. INE.
- Ley N.º 213/1993, *Establece el Código del Trabajo de la República del Paraguay*.
- López, E. (2020). *El trabajo en las plataformas digitales de reparto en Argentina: Análisis y recomendaciones de política*. Resumen ejecutivo. OIT.
- Madariaga, J. (2019). *¿Cómo es trabajar para una app en Argentina?* CIPPEC-BID-OIT.
- Mugnolo, J., Caparrós, L., Golcman, M. (2020). *Análisis jurídico sobre las relaciones de trabajo en los servicios de entrega de productos a domicilio a través de plataformas digitales en Argentina*. OIT.
- Organización Internacional del Trabajo, 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. https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/NotaRegional_OITCovid.pdf
- Organización Internacional del Trabajo, OIT. (2020b). *Panorama Laboral 2020. América Latina y el Caribe*. Lima: OIT / Oficina Regional para América Latina y el Caribe. OIT. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/--ro-lima/documents/publication/wcms_764630.pdf
- Organización Internacional del Trabajo, OIT. (2021). *World Employment and Social Outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of*

- work International*. OIT.
- Ravenelle, A. (2020). *Precariedad y pérdida de derechos. Historias de la economía gig*. Alianza Editorial.
- Rosenblat, A. (2018). *Uberland: How Algorithms Are Rewriting the Rules of Work*. University of California Press.
- Standing, G. (2013). *El precariado. Una nueva clase social*. Pasado y Presente.
- United Nations. (2004). *The rule of law and transitional justice in conflict and post-conflict societies. Report of the Secretary-General*. <https://www.un.org/ruleoflaw/files/2004%20report.pdf>
- Valles, M. (1999). *Técnicas cualitativas de investigación social. Reflexión metodológica y práctica profesional*. Síntesis.

Información sobre el Autor

Ignacio González. Doctor en Ciencias Sociales por la Universidad de Buenos Aires (UBA), Magister en Historia por la Universidad Nacional de Asunción (UNA), Especialista en Ciencias Sociales con Mención en Desarrollo Social por la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO) y Licenciado en Sociología por la Universidad Católica de Asunción (UCA). Es Profesor del Área de Investigación en la carrera de Sociología de la Facultad de Ciencias Sociales de la UNA (FACSO-UNA) e investigador categorizado Nivel 1 en el SISNI de Paraguay. Email: igonbo@gmail.com

Conflicto de Interés

El autor declara no poseer conflictos de intereses.

Fuente de Financiamiento

Sin financiación.

Nota del Autor

Una versión preliminar de esta investigación fue publicada en el año 2021 como documento de trabajo en el marco del programa Estado de Derecho y Cultura de la Integridad, llevado adelante por el Instituto Desarrollo (ID).

Cita

González Bozzolasco, I. (2024). Vulnerabilidad y Precariedad Laboral: estudio de casos sobre la situación de los trabajadores de *delivery* en Paraguay en el contexto de la pandemia del COVID-19 (2020-2021). *Revista Kera Yvoty: reflexiones sobre la cuestión social*, 9(1), 1-15. <https://doi.org/10.54549/ky.9.2024.e4424>