

ARTÍCULO ORIGINAL

La paradoja de la autonomía en la *gig economy*: reflexiones desde la experiencia de un repartidor en Nicaragua

THE PARADOX OF AUTONOMY IN THE GIG ECONOMY: REFLECTIONS FROM THE EXPERIENCE OF A DELIVERY WORKER IN NICARAGUA

Luis Ernesto Alemán-Madrigal*

✉ luis_e_aleman@usal.es; Universidad Continental, Huancayo. <https://orcid.org/0000-0003-3318-6967>



*Doctor por Universidad de Salamanca y Universidad Americana (UAM).

Datos del artículo:

Recibido: 8/7/2025

Revisado: 22/8/2025

Aceptado: 30/8/2025

Palabras clave:

Plataformas digitales, Economía digital, Trabajo en plataformas digitales, Trabajo de reparto, Trabajo decente

Keywords:

Digital platforms, Digital economy, Uber economy, Work on digital platforms, Decent work



Resumen

Se examinan los elementos que permiten valorar la naturaleza jurídica del vínculo contractual en la prestación de servicios a través de plataformas digitales, tomando como punto de partida el testimonio de un repartidor en Nicaragua. A partir de este caso concreto, y en diálogo con la doctrina especializada del Derecho del Trabajo, se confrontan las bases tradicionales de calificación laboral centradas en la dependencia y la ajenidad con la flexibilidad y autonomía que caracterizan a la *gig economy*. El análisis revela tanto la presencia de indicios de dependencia y control económico, propios del trabajo por cuenta ajena, como elementos de aparente autonomía promovidos por las plataformas digitales. Se concluye que la economía de plataformas plantea desafíos jurídicos y sociales complejos, donde la calificación adecuada de la relación laboral resulta esencial para asegurar un equilibrio entre innovación y tutela de los trabajadores.

Abstract

The elements that allow for an assessment of the legal nature of the contractual relationship in the provision of services through digital platforms are examined, taking as a starting point the testimony of a delivery in Nicaragua. Based on this specific case, and in dialogue with specialized labor law doctrine, the traditional bases for labor classification focused on dependence are contrasted with the flexibility and autonomy that characterize the *gig economy*. The analysis reveals both signs of dependence and economic control, typical of employment, and elements of apparent autonomy promoted by digital platforms. It concludes that the platform economy poses complex legal and social challenges, where the proper classification of the employment relationship is essential to ensure a balance between innovation and worker protection.

Introducción

La irrupción de las plataformas digitales ha transformado de manera significativa los modelos tradicionales de prestación de servicios, dando lugar a nuevas realidades económicas y laborales que desafían los marcos jurídicos clásicos. Este fenómeno, enmarcado en el contexto de la economía digital, se ha manifestado a través de distintas expresiones que incluyen, entre otras: economía colaborativa, *sharing economy*, *on-demand economy* y la más conocida *gig economy*. Si bien estas categorías comparten el uso intensivo de la tecnología para intermediar servicios entre usuarios y proveedores, presentan diferencias relevantes en cuanto a su naturaleza, objetivos y consecuencias jurídicas. En particular, las plataformas de trabajo a demanda, como las de reparto o transporte, representan una de las manifestaciones más visibles y controvertidas de este nuevo paradigma económico.

Lejos de constituir un simple avance tecnológico, el trabajo en plataformas digitales reconfigura las dinámicas tradicionales de la relación laboral, cuestionando los conceptos clásicos de dependencia, remuneración, ajenidad, *intuitu personae*, entre otros que sustentan el Derecho del Trabajo. Esta problemática no solo ha captado la atención de la doctrina, sino que también se ha convertido en objeto de análisis judicial en múltiples jurisdicciones, donde se debate si los prestadores de servicios en plataformas deben ser considerados trabajadores dependientes o meros colaboradores autónomos. La ausencia de criterios uniformes y la diversidad de enfoques legislativos y jurisprudenciales han generado un escenario de incertidumbre jurídica que afecta tanto a los trabajadores como a las propias plataformas.

En el caso de Nicaragua, este debate no ha sido ajeno a la realidad social y económica local. La irrupción de plataformas digitales de reparto, ha traído consigo una serie de desafíos jurídicos que merecen una reflexión crítica, especialmente en un país donde las garantías laborales y la protección social se encuentran fuertemente ligadas a la existencia de un contrato de trabajo. Aunque en el país ya se cuenta con un antecedente judicial relativo a la calificación jurídica de la relación entre un repartidor y una plataforma digital, este precedente, lejos de aportar certezas jurídicas, evidenció las limitaciones de aplicar de forma rígida los conceptos tradicionales del Derecho del Trabajo a nuevas formas de organización productiva. La resolución en cuestión se sustentó en una valoración clásica de los argumentos que permiten valorar como laboral una contratación de servicios de carácter civil o mercantil, sin atender adecuadamente a las particularidades propias del trabajo digital mediado por algoritmos, ni a los nuevos mecanismos de control y gestión que caracterizan este tipo de plataformas. En este contexto, el presente ensayo parte del testimonio de un repartidor de plataformas digitales publicado en un medio de comunicación nacional, para, a partir de esta vivencia concreta, confrontarla con los fundamentos doctrinales y jurisprudenciales del Derecho del Trabajo, identificando los elementos que podrían sustentar —o excluir— la existencia de una relación laboral más allá de los marcos interpretativos tradicionales.

El análisis aquí propuesto no se limita a una mera exposición teórica, sino que busca aportar a un debate jurídico urgente, en el que se entrecruzan la innovación tecnológica, la precarización laboral y la necesidad de repensar los marcos normativos vigentes. Se sostiene que la calificación adecuada de la relación laboral es esencial no solo para delimitar las obligaciones de las plataformas, sino también para garantizar

los derechos fundamentales de quienes, bajo la apariencia de trabajadores a cuenta propia, se encuentran en situaciones de dependencia económica y organizativa que demandan una protección jurídica efectiva.

I. La economía digital y las nuevas formas de trabajo: entre la innovación y la precarización

La actual transformación de los mercados laborales se encuentra estrechamente vinculada con el auge de la economía digital, un fenómeno que ha rediseñado no solo las formas de consumo y producción, sino también los modos de organizar el trabajo (De Stefano, 2016). Esta economía, alimentada por el avance de las tecnologías de la información y comunicación, ha permitido el surgimiento de modelos de negocio basados en plataformas digitales que median entre usuarios y prestadores de servicios, configurando nuevas realidades socioeconómicas.

En este escenario, la prestación de servicios mediante plataformas digitales ha adoptado diversas expresiones que, aunque comparten una misma base tecnológica, difieren en sus objetivos y características jurídicas. Mientras algunas de estas plataformas se enfocan en la compartición de bienes o recursos infrautilizados con fines no necesariamente lucrativos, otras, en cambio, organizan y controlan la prestación de servicios con claros fines comerciales; este último grupo, precisamente, es el que plantea los mayores desafíos para el Derecho del Trabajo.

La innovación tecnológica ha traído consigo un aparente escenario de flexibilidad para los trabajadores que operan a través de estas plataformas. La posibilidad de elegir cuándo y

cómo trabajar, la independencia para aceptar

o rechazar pedidos, así como la multiplicidad de usuarios o clientes, constituyen rasgos que, en apariencia, alejan estas formas de prestación de servicios de las relaciones laborales tradicionales. Sin embargo, un análisis más detenido revela que esta supuesta autonomía se ve fuertemente matizada por mecanismos de control digital, algoritmos de asignación de tareas, sistemas de evaluación continua y estructuras tarifarias impuestas unilateralmente por las propias plataformas.

Desde una perspectiva doctrinal, estas nuevas formas de trabajo cuestionan los pilares fundamentales sobre los que se ha construido históricamente la calificación de la relación laboral: la dependencia jurídica y económica, la ajenidad, la continuidad y el trabajo personalísimo (Rodríguez-Piñero, 2019). La doctrina comparada, ha comenzado a evidenciar que las categorías clásicas resultan, en muchos casos, insuficientes para abordar las complejidades que presenta el trabajo digital. La gestión algorítmica, el uso de datos personales para monitorear el rendimiento y la asignación automática de tareas constituyen nuevas formas de ejercicio del poder de dirección empresarial que escapan a los parámetros tradicionales de subordinación directa.

El impacto de estas transformaciones no es sólo teórico. En la práctica, las condiciones laborales de los trabajadores de plataformas digitales reflejan una tendencia a la precarización: jornadas laborales extensas sin garantía de ingresos mínimos, ausencia de cobertura social y protección frente a los riesgos laborales, y una alta rotación derivada de la inestabilidad económica (Rosenbaum, 2023). Este panorama

evidencia una transferencia de riesgos del empleador al trabajador, desdibujando los contornos de la relación de trabajo pero sin eliminar, necesariamente, su sustancia jurídica. La economía digital, en su vertiente más comercial y orientada al lucro, ha dado lugar a nuevas formas de trabajo que, pese a su envoltorio tecnológico y su aparente modernidad, reproducen viejas lógicas de dependencia y explotación. Esta realidad plantea al Derecho del Trabajo un desafío de adaptación y reinterpretación, en el que conceptos como el trabajo decente y la tutela efectiva adquieren una renovada importancia (Berg, 219). En este sentido, resulta indispensable profundizar en la experiencia concreta de quienes operan bajo este modelo, como es el caso de los repartidores de plataformas digitales, cuya vivencia cotidiana ofrece valiosas claves para analizar y comprender los matices de estas nuevas relaciones laborales.

II. La experiencia del repartidor: narración testimonial como punto de partida

Profundizar en la comprensión de las nuevas realidades laborales que emergen de la economía digital requiere, necesariamente, partir de la vivencia concreta de quienes protagonizan este fenómeno. Tal como se apuntó en el epígrafe anterior, resulta indispensable acercarse a la experiencia cotidiana de los repartidores de plataformas digitales, cuyas vivencias ofrecen valiosas claves para analizar y comprender los matices de estas nuevas relaciones laborales.

En este sentido, la crónica publicada en el diario La Prensa (2025) ofrece un testimonio revelador que permite ilustrar las condiciones reales en que se desarrolla el trabajo de reparto a través de plataformas digitales en Nicaragua. El protagonista, conocido como Mario, relata

una experiencia marcada por largas jornadas laborales, ingresos variables y ausencia total de protección social. Aunque en apariencia gestiona su tiempo de trabajo, en la práctica se encuentra sujeto a las dinámicas impuestas por la plataforma, lo que lo obliga a permanecer conectado y disponible durante amplios periodos para alcanzar una remuneración mínima aceptable.

Otro aspecto de gran relevancia es la existencia de indicios económicos que podrían reforzar la calificación laboral de esta relación. Mario señala que las aplicaciones deducen un porcentaje fijo por cada pedido completado, establecen unilateralmente las tarifas y los métodos de pago, y no permiten una verdadera negociación con los clientes. Estas condiciones reflejan la existencia de ajenidad en los frutos del trabajo, ya que el control sobre los precios y la distribución de los ingresos permanece en manos de la plataforma, un elemento esencial en la definición de una relación laboral según el marco normativo tradicional.

No obstante, el testimonio también revela ciertos aspectos que podrían ser interpretados como indicios de autonomía. La posibilidad de rechazar pedidos, desconectarse de la aplicación o incluso establecer vínculos directos con algunos clientes mediante propinas adicionales parecerían reflejar un margen de libertad incompatible con el trabajo subordinado (Aguilar, 2021). Sin embargo, la doctrina comparada ha advertido que la mera existencia de algunos rasgos de flexibilidad no basta por sí sola para excluir la aplicación de la normativa laboral si concurren de forma preponderante los elementos de dependencia y ajenidad.

La experiencia narrada por el repartidor permite, en suma, visibilizar las tensiones y contradicciones que atraviesan estas nuevas formas de trabajo, donde la flexibilidad aparente coexiste con mecanismos de control empresarial sofisticados y una precarización laboral cada vez más evidente. Este relato real se convierte, por tanto, en un punto de partida imprescindible para el análisis jurídico que será desarrollado a continuación, centrado en la identificación y valoración de los indicios de laboralidad presentes en la prestación de servicios de reparto a demanda descrita por Mario.

III. Flexibilidad versus dependencia: los indicios en el reparto a demanda

El trabajo en plataformas digitales se presenta, en la narrativa empresarial y en el discurso mediático, como un modelo de actividad caracterizado por la flexibilidad, la autonomía y la capacidad de autogestión del tiempo por parte de quienes prestan los servicios. Esta supuesta libertad ha sido uno de los principales argumentos esgrimidos tanto por las propias plataformas como por quienes defienden la clasificación de estos trabajadores como autónomos (Cruz, 2019). Sin embargo, una mirada más detenida permite cuestionar la veracidad y la suficiencia de este planteamiento, revelando indicios que, en muchas ocasiones, apuntan hacia una verdadera situación de dependencia.

En este contexto, la prestación de servicios en plataformas digitales, en especial en el sector de reparto, muestra una serie de rasgos que desdibujan la pretendida independencia y refuerzan la existencia de elementos de la relación laboral. La llamada autonomía en

el trabajo de plataformas está fuertemente condicionada por sistemas tecnológicos que controlan, supervisan y evalúan de manera constante el desempeño de los trabajadores, incluso sin un contacto humano directo. La gestión algorítmica, en este sentido, se erige como una forma de poder de dirección empresarial que no desaparece, sino que se transforma y se invisibiliza (Fernández, 2024).

El uso de sistemas automatizados para asignar pedidos, establecer tarifas y controlar el rendimiento, refuerza la tesis de que la relación entre repartidores y plataformas no puede considerarse puramente comercial. Como apunta Gil (2020), el poder de dirección y la ajenidad, elementos definitorios de la relación laboral, se manifiestan en estos entornos digitales a través de nuevas herramientas de control que, aunque revestidas de neutralidad tecnológica, reproducen las tradicionales relaciones de subordinación.

Asimismo, la llamada flexibilidad en estos modelos productivos se presenta muchas veces como una falsa autonomía. La necesidad de estar disponible durante largos períodos para obtener ingresos suficientes, la obligación tácita de aceptar determinados pedidos para mantener un flujo constante de trabajo o evitar penalizaciones algorítmicas, así como la inexistencia de una verdadera capacidad de negociación en cuanto a los términos económicos del servicio, constituyen indicios que la doctrina ha identificado como relevantes para apreciar una situación de dependencia económica y jurídica (Esteve-Segarra, 2018).

Por otra parte, no puede perderse de vista que esta dinámica de supuesta libertad encubre

una transferencia de riesgos empresariales hacia el trabajador, lo que se traduce en una mayor precariedad y en la erosión de las garantías sociales asociadas al empleo formal (Gil, 2023). Tal como advierte Saenz (2019), en la gig economy los trabajadores asumen una posición vulnerable, donde la ausencia de regulación específica y de reconocimiento jurídico adecuado incrementa los niveles de inseguridad e informalidad laboral.

En el caso nicaragüense, esta problemática adquiere una dimensión particular, dada la fragilidad institucional y la escasa cobertura efectiva de protección social. La falta de claridad normativa respecto a la calificación jurídica del vínculo contractual en plataformas digitales expone a los trabajadores a una mayor indefensión, reproduciendo las desigualdades inherentes a modelos económicos desregulados y dependientes de la voluntad unilateral de las empresas tecnológicas.

El análisis de estos indicios permite plantear la necesidad de superar los enfoques tradicionales que basan la calificación de la relación laboral únicamente en la autonomía formal de los prestadores de servicios. En su lugar, resulta imprescindible adoptar una mirada más amplia y contextualizada, que tenga en cuenta la realidad de la prestación del trabajo en plataformas digitales, los mecanismos tecnológicos de control y la integración funcional de los trabajadores en la actividad productiva de las plataformas. Este enfoque resulta coherente con el principio de primacía de la realidad, ampliamente reconocido tanto en la doctrina como en la jurisprudencia laboral comparada.

A partir de estos elementos, el siguiente análisis se orientará a identificar, de manera detallada, los principales indicios que permiten valorar la existencia de una relación laboral en el reparto a demanda, analizando sucesivamente los elementos de autonomía, la configuración económica del vínculo y la problemática de la desprotección social en el trabajo en plataformas, siempre desde la perspectiva narrada por Mario.

3.1. Elementos de autonomía ¿es posible una verdadera autonomía en la gig economy?

Uno de los principales argumentos que esgrimen las plataformas digitales para justificar la naturaleza autónoma del vínculo contractual con los repartidores es la presunta libertad que estos últimos poseen para decidir cuándo y cómo prestar sus servicios. Esta aparente capacidad de autogestión, ampliamente difundida en la narrativa empresarial, se presenta como un atributo definitorio de la gig economy. En la experiencia relatada por Mario, el repartidor nicaragüense cuya vivencia sirve de hilo conductor para este ensayo, se observan algunos elementos que, en apariencia, podrían reforzar esta idea de autonomía.

Mario señala, por ejemplo, que tiene la posibilidad de decidir en qué momento conectarse a la aplicación y durante cuánto tiempo permanecer activo. También indica que puede rechazar pedidos sin recibir una sanción inmediata y, en ocasiones, establecer un trato directo con ciertos clientes que le brindan propinas o gratificaciones adicionales al margen del sistema de la plataforma. Estos aspectos, en una primera aproximación, podrían interpretarse como manifestaciones de

una cierta libertad operativa que lo alejaría del trabajo subordinado clásico.

Sin embargo, al analizar detenidamente la vivencia de Mario, emergen matices que relativizan esta supuesta independencia. Aunque formalmente puede elegir cuándo trabajar, en la práctica se ve obligado a permanecer conectado durante largas jornadas, incluso en tiempos de baja demanda, para lograr una remuneración suficiente que le permita sostenerse económicamente (Arce, 2021). La aparente facultad de rechazar pedidos se encuentra condicionada por el temor a recibir menos encargos en el futuro o a ser desactivado por la plataforma, una situación que ha sido identificada en la doctrina comparada como una forma de control algorítmico encubierto.

Otro indicio revelador es la ausencia de una verdadera capacidad de negociación en los términos de la prestación del servicio.

Mario no interviene en la fijación de tarifas ni en la determinación de las condiciones económicas o técnicas de cada entrega, aspectos que son establecidos unilateralmente por la empresa digital. La propia organización del trabajo —definida por los algoritmos que asignan pedidos, optimizan rutas y gestionan la demanda— limita sustancialmente la autonomía decisoria del repartidor, situándolo en una posición de dependencia funcional.

Así, la experiencia concreta de Mario permite afirmar que la supuesta autonomía que caracteriza al trabajo en plataformas digitales es, en gran medida, una autonomía formal o relativa. Las decisiones que en apariencia puede tomar el repartidor se encuentran fuertemente condicionadas por factores económicos, tecnológicos y organizativos que operan como formas modernas de control empresarial. En este

escenario, el poder de dirección no desaparece, sino que se ejerce de manera invisible, a través de sistemas automatizados y dinámicas de mercado que transfieren los riesgos hacia el trabajador (de Castro, 2018).

Este análisis de los indicios de autonomía narrados por el propio repartidor invita, por tanto, a cuestionar la suficiencia de los criterios tradicionales para calificar el vínculo laboral y a explorar con mayor profundidad los aspectos económicos que sustentan la relación. Precisamente, en el siguiente epígrafe se abordarán estos elementos clave: la remuneración, el control de ingresos y la ajenidad a partir de los cuales se podrá valorar, con mayor solidez, la verdadera naturaleza jurídica del trabajo de reparto en plataformas digitales.

3.2. El régimen económico: remuneración, control de ingresos y la ajenidad en el reparto

En el modelo de prestación de servicios a través de plataformas digitales, el régimen económico constituye un elemento central para la calificación jurídica del vínculo, en la medida en que permite identificar indicios relevantes de ajenidad y dependencia económica. A partir del testimonio de Mario, repartidor nicaragüense cuya experiencia hemos venido analizando, se evidencian aspectos fundamentales para comprender la lógica económica de este tipo de trabajo y su potencial encuadre dentro de una relación laboral.

Uno de los elementos más significativos es el control que la plataforma ejerce sobre la remuneración. Según narra Mario, los ingresos que percibe dependen directamente del número

de pedidos completados, de los horarios de alta demanda y de los incentivos fijados unilateralmente por la propia plataforma. Este sistema de pago por tarea —o por encargo— no es, por sí mismo, incompatible con la existencia de una relación laboral, como lo reconoce el propio ordenamiento jurídico nicaragüense que permite modalidades de salario por unidad de obra o tiempo parcial. Sin embargo, lo que resulta determinante es el grado de control y unilateralidad con el que la plataforma organiza y gestiona los ingresos del repartidor (López, 2024).

En este contexto, la fijación de tarifas, el cobro a los clientes y la posterior distribución del pago al repartidor, sin que este tenga ninguna posibilidad real de negociación o intervención en dicho proceso, constituyen indicios claros de ajenidad en los frutos del trabajo. Es la plataforma quien asume la titularidad de la relación económica con los usuarios y quien, en última instancia, define el valor de cada servicio. Mario señala que la empresa le aplica deducciones automáticas —en su caso, un 2% por cada pedido— y que no siempre comprende cómo se calculan sus ingresos, lo que pone de relieve una evidente asimetría informativa y de poder económico.

Además, el riesgo económico inherente a la actividad no es plenamente asumido por el repartidor, pese a la apariencia de autonomía.

Mario está obligado a permanecer conectado durante largos periodos para alcanzar ingresos mínimos aceptables, lo que lo expone a fluctuaciones de la demanda y a tiempos muertos no remunerados (Salcedo, 2019). Este traslado de riesgos, característico de las nuevas formas de descentralización productiva, representa un elemento adicional para considerar la existencia

de dependencia económica, máxime cuando la posibilidad de obtener ingresos dignos depende en gran medida de las decisiones algorítmicas y comerciales de la plataforma.

Otro aspecto relevante es la imposibilidad del repartidor para desarrollar una política propia de precios o para generar una clientela estable fuera de la mediación de la aplicación. Aunque Mario relata que en ocasiones recibe propinas directas de los clientes o establece ciertos acuerdos informales, estos ingresos adicionales son marginales y no constituyen la base de su sustento económico. La falta de control sobre los términos esenciales de la prestación del servicio (precio, condiciones, formas de pago) acentúa la posición de dependencia y refuerza el carácter subordinado del vínculo.

Asimismo, el modelo de pago diario, que Mario destaca en su testimonio, podría ser interpretado en clave de autonomía. No obstante, la periodicidad del pago no es en sí misma decisiva para excluir la relación laboral, sino que debe ser analizada conjuntamente con los restantes elementos que configuran el vínculo. En este caso, la integración funcional del repartidor en la actividad productiva de la plataforma, la falta de autonomía económica real y la sujeción a reglas unilaterales permiten sostener que este modelo de remuneración no desvirtúa la posible existencia de un trabajo por cuenta ajena.

En definitiva, el régimen económico descrito por Mario refleja una organización empresarial en la que los repartidores constituyen un engranaje esencial, pero sin capacidad real de incidir en las decisiones estratégicas o económicas de la actividad. Esta realidad pone en evidencia que, más allá de la retórica de la autonomía, nos

encontramos ante un modelo que reproduce formas clásicas de ajenidad y dependencia económica. Estos indicios económicos, que se suman a los elementos de control y dirección analizados previamente, servirán como base para el análisis del siguiente epígrafe, donde se abordará la problemática de la desprotección social, profundizando en las consecuencias jurídicas de la calificación del vínculo.

3.3. Desprotección social y vacío normativo en el trabajo en plataformas

Uno de los aspectos más preocupantes que se desprende del testimonio de Mario es la total ausencia de protección social. A pesar de que su trabajo implica riesgos evidentes, como accidentes de tránsito, enfermedades o eventualidades ligadas al desgaste físico, los repartidores de plataformas carecen de cualquier tipo de respaldo institucional (Todolí, 2020). La plataforma no asume ninguna responsabilidad en caso de accidente o incapacidad, trasladando la totalidad de los riesgos al trabajador.

El vacío normativo que rodea al trabajo en plataformas digitales en Nicaragua agrava esta situación. Al ser calificados habitualmente como trabajadores por cuenta propia, los repartidores no acceden a los beneficios del seguro social, quedando al margen de prestaciones esenciales como la cobertura sanitaria, la protección frente a riesgos profesionales, la invalidez o la senectud.

La ausencia de afiliación al Instituto Nicaragüense de Seguridad Social (INSS), derivada de la calificación jurídica otorgada por las plataformas, impide que estos trabajadores gocen de las garantías mínimas que sí tienen quienes se desempeñan bajo un contrato

laboral formal. Tal como se deriva de la vivencia de Mario, en caso de accidente, enfermedad o pérdida de ingresos, el repartidor debe asumir en solitario las consecuencias económicas, sin posibilidad de acceder a prestaciones o indemnizaciones.

El impacto de esta desprotección social no se limita al ámbito económico. La falta de cobertura genera inseguridad vital, incertidumbre constante y un estado de vulnerabilidad que afecta la salud física y mental de los repartidores. Como advierte la doctrina comparada, la precariedad asociada al trabajo en plataformas no solo se traduce en ingresos inestables, sino también en la carencia de una red de protección que salvaguarde a los trabajadores ante las contingencias de la vida (Ginès, 2021).

La desprotección social se ve reforzada por el vacío normativo, el cual responde a la falta de actualización de los marcos regulatorios frente a las nuevas formas de trabajo digital. En Nicaragua, al igual que en otros países de la región, el Derecho del Trabajo se encuentra anclado en categorías tradicionales que no logran captar la complejidad de estos modelos productivos. Esta inadecuación normativa perpetúa la indefensión de los trabajadores, que quedan atrapados en una zona gris donde no se les reconoce ni como empleados ni como verdaderos trabajadores independientes con capacidad real de negociación.

Desde la perspectiva de los indicios de autonomía expresados por Mario, se constata que esta supuesta independencia resulta funcionalmente limitada. Aunque el repartidor puede decidir cuándo conectarse a la aplicación, esta decisión está mediada por la necesidad económica y por el funcionamiento algorítmico de la plataforma, que condiciona la asignación

de tareas y los ingresos. En otras palabras, la libertad formal no se traduce en una autonomía sustancial capaz de justificar la ausencia de protección social.

En suma, la situación descrita evidencia la urgente necesidad de repensar los marcos normativos para garantizar un mínimo de protección social a quienes prestan servicios en plataformas digitales. La aplicación del principio de primacía de la realidad permitiría reconocer que, más allá de la apariencia de autonomía, existen claros indicios de dependencia y ajenidad que justificarían el acceso a la seguridad social y a los derechos laborales fundamentales.

Conclusiones

La irrupción de las plataformas digitales ha desencadenado transformaciones profundas en los modelos tradicionales de prestación de servicios, configurando nuevas realidades laborales que desafían los marcos jurídicos clásicos y evidencian la insuficiencia de las categorías tradicionales del Derecho del Trabajo para abarcar la complejidad de estas formas emergentes de empleo. A partir del testimonio de Mario, este ensayo ha permitido visibilizar, desde una perspectiva empírica y jurídica, las tensiones existentes entre los discursos de flexibilidad y autonomía promovidos por las plataformas y la realidad material de precarización, dependencia y desprotección que caracteriza este tipo de trabajo. El análisis realizado ha puesto de relieve que, si bien en la narrativa empresarial se exalta la autonomía de los repartidores —basada en la posibilidad de decidir cuándo y cuánto trabajar—, en la práctica esta independencia resulta ser meramente formal. La gestión algorítmica, los sistemas automatizados de asignación de tareas

y la fijación unilateral de tarifas por parte de la plataforma evidencian un control efectivo sobre la prestación del servicio, reproduciendo las formas clásicas de dependencia y ajenidad que caracterizan la relación laboral en sentido tradicional.

Asimismo, el régimen económico descrito en la experiencia de Mario revela una clara asimetría informativa y de poder. La imposibilidad de negociar los términos económicos, la aplicación de deducciones unilaterales y la transferencia de los riesgos empresariales al trabajador son indicios que refuerzan la existencia de una dependencia económica incompatible con la autonomía plena. Este modelo de organización productiva no solo reproduce patrones de precarización laboral, sino que también excluye a los repartidores de los sistemas de protección social, dejándolos expuestos a situaciones de vulnerabilidad sin respaldo institucional.

El vacío normativo y la falta de actualización de los marcos jurídicos en Nicaragua agravan esta problemática, al perpetuar un estado de indefensión que niega a los trabajadores de plataformas el acceso a derechos laborales fundamentales y a la seguridad social. La ausencia de un reconocimiento adecuado de la realidad material de la prestación de servicios en estas plataformas genera una dualidad jurídica: por un lado, la formalidad de un trabajo autónomo; por otro, la sustancia de una relación de dependencia encubierta.

La experiencia de Mario, en este sentido, permite sostener que la mera existencia de ciertos indicios de autonomía —como la posibilidad de recibir propinas o rechazar pedidos— no basta para desvirtuar los elementos sustanciales de control, ajenidad y dependencia que configuran el núcleo de una relación laboral. Desde una

lectura conforme al principio de primacía de la realidad, ampliamente reconocido en la doctrina y la jurisprudencia comparadas, se impone la necesidad de revalorizar los hechos concretos por encima de las denominaciones contractuales.

Ante este escenario, se hace imprescindible promover una reflexión crítica y propositiva orientada a la actualización normativa que permita garantizar un mínimo de derechos laborales y protección social a quienes prestan servicios en plataformas digitales. Ello implica no solo una revisión de los criterios doctrinales y jurisprudenciales para la calificación del vínculo jurídico, sino también el diseño de políticas públicas y reformas legales que reconozcan la especificidad de estas nuevas formas de trabajo y eviten la consolidación de zonas grises que favorecen la precarización.

Referencias

- Aguilar, R. A. (2021). *El trabajo a través de plataformas digitales ¿autónomos o subordinados? Una visión de derecho comparado*. Ediciones Olejnik.
- Arce Ortiz, E. G. (2021). El trabajo en plataformas digitales en Perú: más allá de la calificación jurídica. Reflexiones sobre la organización del tiempo y el pago de remuneraciones. *Revista Jurídica del Trabajo*, 2(6), 188-202.
- Berg, J. et al. (2019). *Las plataformas digitales y el futuro del trabajo. Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital*. Oficina Internacional del Trabajo.
- de Castro Mejuto, L. F. (2018). *La tecnología en las relaciones laborales. Los poderes del empresario y sus límites*. En L. Mella Méndez (Dir.), *La revolución tecnológica y sus efectos en el mercado de trabajo: un reto del siglo XXI* (pp. 433-465), Wolters Kluwer.
- de Stefano, V. (2016). La “gig economy” y los cambios en el empleo y la protección social. *Gaceta Sindical. Reflexión Y Debate, Nueva Etapa*, (27), 149-172.
- Esteve-Segarra, A. (2018). Zero hours contracts: hacia la flexibilidad absoluta del trabajo en la era digital. *Revista de Derecho Social*, (82), 37-60.
- Fernández García, A. (2024). La presunción de laboralidad y la gestión algorítmica en la Directiva relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas digitales. *Revista Justicia & Trabajo*, (5), 75-96. DOI: <https://doi.org/10.69592/2952-1955-N5-DICIEMBRE-2024-ART-3>
- Gil Otero, L. (2020). Soluciones «tecnológicas» a problemas clásicos: la evolución jurisprudencial de la ajenidad y la dependencia. *Temas Laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, (151), 33-47.
- Gil Otero, L. (2023). *La economía de plataformas ante las categorías clásicas del Derecho del Trabajo*. [Tesis de Doctorado]. Repositorio Institucional - Universidad de Santiago de Compostela. <https://minerva.usc.es/bitstreams/9a7536e7-c6bd-44c0-b5db-07d8bb381747/download>
- Ginès i Fabrellas, A. (2021). *El trabajo en plataformas digitales*. Nuevas formas de precariedad laboral. Thomson Reuters Aranzadi.
- La Prensa (2025, 28 de junio). *Crónica de un repartidor delivery: «Me ha tocado llevar de todo»*. La Prensa. <https://www.laprensani.com/2025/06/28/>

nacionales/3488967-cronica-de-un-repartidor-delivery-me-ha-tocado-llevar-de-todo

- López Ahumada, J. E. (2024). Sistemas algorítmicos y desarrollo de la inteligencia artificial desde la perspectiva del poder de dirección de las empresas. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 12(4), 35-66.
- Rodríguez-Piñero Royo, M. (2019). Trabajo en plataformas: innovaciones jurídicas para unos desafíos crecientes. IDP. *Revista de Internet, Derecho y Política*, (28), 3-16. DOI: <https://doi.org/10.7238/idp.v0i28.3180>
- Rosenbaum Carli, F. (2023). El reloj invisible: tiempo de trabajo de los chóferes y repartidores en la Economía de plataformas. *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*, (7), 95-119. DOI: <https://doi.org/10.12795/TPDM.2023.i7.03>
- Saenz de Buruaga Azcargorta, M. (2019). Implicaciones de la «gig economy» en las relaciones laborales: el caso de la plataforma uber. *Estudios de Deusto*, 67(1), 385-414. DOI: [https://doi.org/10.18543/ed-67\(1\)-2019pp385-414](https://doi.org/10.18543/ed-67(1)-2019pp385-414)
- Salcedo Beltrán, M. C. (2019). *Tiempo de trabajo en la sociedad digital: jornada de trabajo y “conexión” en los periodos de guardia localizada*. En G. García González y M. Regina Redinha (Dir.), *Relaciones contractuales en la economía colaborativa y en la sociedad digital* (pp. 149-172), Dykinson.
- Todoí Signes, A. (Dir.). (2020). *Riesgos laborales específicos del trabajo en plataformas digitales*. Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales.