Revista Crítica
de
Relaciones de Trabajo

Laborum

Derecho Comparado y Derecho Extranjero
nº 17 (4º Trimestre 2025)
ISSN: 2792-7962 – ISSNe: 2792-7970
Págs. 221-231

La fragmentación del vínculo laboral en las plataformas de transporte: lecciones desde Nicaragua y desafíos para el derecho comparado

Employment relationships in transportation platforms: lessons from Nicaragua and challenges for comparative law

Luis Ernesto Alemán-Madrigal *Doctor por Universidad de Salamanca*
Escuela de Derecho, Universidad, Huancayo, Perú
https://orcid.org/0000-0003-3318-6967

Sumario

1. Introducción
2. Trabajadores o colaboradores: la relevancia del lenguaje
3. La facultad de rechazar viajes
4. Comisión por el uso de la aplicación ¿intermediación o empleador oculto?
5. Libertad de ruta ¿indicio de autonomía o ausencia de poder de dirección?
6. Conexión no obligatoria: la flexibilidad como disfraz de precariedad
7. Vehículo propio ¿quién asume el riesgo empresarial?
8. Plataforma sin domicilio en nicaragua: tutela limitada
9. Bibliografía

Cita Sugerida: ALEMÁN-MADRIGAL, L.E.: «La fragmentación del vínculo laboral en las plataformas de transporte: lecciones desde Nicaragua y desafíos para el derecho comparado». *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum,* 17 (2025): 221-231.

Resumen

Se analizan las condiciones de trabajo de los conductores de plataformas digitales en Nicaragua, partiendo de una realidad jurídica particularmente compleja: la ausencia de representación local de las plataformas, lo que impide cualquier exigencia directa de responsabilidad laboral en sede administrativa o judicial. A través del análisis de declaraciones brindadas por los conductores, cuestionamos la aparente autonomía de los conductores y alertamos de nuevas estrategias que pretenden reivindicar su modelo de negocio. Como conclusión, se proponen líneas de interpretación que, aún ante el vacío normativo o la ausencia formal del empleador, permitan dotar de efectividad al principio de primacía de la realidad y ofrecer una tutela mínima a quienes prestan servicios en entornos digitales deslocalizados.

Palabras clave

Economía colaborativa; Plataformas digitales; Control algorítmico; Precariedad laboral; Nicaragua.

Abstract

The working conditions of drivers for digital platforms in Nicaragua are analyzed, based on a particularly complex legal reality: the absence of local representation of the platforms, which prevents any direct demand for labor responsibility in administrative or judicial proceedings. Through the analysis of statements provided by drivers, we question the apparent autonomy of drivers and warn of new strategies that seek to vindicate their business model. In conclusion, we propose lines of interpretation that, even in the face of a regulatory vacuum or the formal absence of an employer, make it possible to give effect to the principle of the primacy of reality and offer minimum protection to those who provide services in delocalized digital environments.

Keywords

Collaborative economy; Digital platforms; Algorithmic control; Job insecurity; Nicaragua.

1. INTRODUCCIÓN

La consolidación del trabajo en plataformas digitales como forma dominante de intermediación en sectores tradicionalmente regulados —como el transporte y el reparto a domicilio— ha «puesto en jaque los cimientos dogmáticos del Derecho del Trabajo», al tiempo que revela la «incapacidad de los marcos normativos para responder de forma efectiva a los nuevas manifestaciones de dependencia y ajenidad». En el caso nicaragüense, este proceso se desarrolla en un entorno institucional débil, sin normas específicas que regulen la prestación de servicios a través de aplicaciones digitales, y con un vacío significativo en cuanto al reconocimiento de derechos laborales y de seguridad social para quienes se insertan en esta economía digital.

Este artículo continúa una línea de investigaciones en las que se ha analizado, por una parte, la experiencia directa de un repartidor de Pedidos Ya[1], poniendo en evidencia el ejercicio de un poder de dirección digital mediado por algoritmos y la falsedad de la presunta autonomía del trabajador; y por otra, las condiciones contractuales anunciadas por la misma empresa en sus ofertas públicas de contratación, bajo una narrativa de flexibilidad[2].

En esta ocasión, se introduce una nueva arista del análisis: la situación de los conductores de aplicaciones de transporte, a partir de entrevistas realizadas a los protagonistas y proporcionada por la nota periodística publicada por La Prensa el 27 de agosto de 2025[3]. Esta fuente —aunque de carácter no jurídico— resulta especialmente reveladora (una vez vistos los videos de propaganda realizados por la plataforma[4]), pues recoge testimonios que permiten identificar prácticas empresariales que trasladan todos los riesgos a los prestadores del servicio, niegan cualquier vínculo jurídico de dependencia, y operan sin presencia formal en Nicaragua. Estos elementos refuerzan la necesidad de repensar los criterios tradicionales de calificación jurídica y de afinar las herramientas analíticas que permitan captar las nuevas formas de dependencia y ajenidad en contextos de digitalización asimétrica.

En este marco, se impone una primera reflexión en torno a la dimensión del lenguaje utilizado por las plataformas: la elección de términos como colaboradores, socios o usuarios, no es neutra, sino que responde a una estrategia orientada a desdibujar el carácter laboral de la relación, con implicaciones directas sobre la calificación jurídica y la tutela de derechos. Por ello, el análisis se inicia con el examen del uso del lenguaje en la estructuración del vínculo contractual, a fin de desentrañar sus efectos jurídicos y su funcionalidad dentro del modelo de deslaboralización promovido por las plataformas digitales.

2. TRABAJADORES O COLABORADORES: LA RELEVANCIA DEL LENGUAJE

La consolidación del trabajo en plataformas digitales como forma dominante de intermediación en sectores tradicionalmente regulados —como el transporte y el reparto a domicilio— ha «puesto en jaque los cimientos dogmáticos del Derecho del Trabajo», al tiempo que revela la «incapacidad de los

[1] Vid., Alemán-Madrigal, L. E.: "Tinta y Teclado: "Crónica de un repartidor delivery: «Me ha tocado llevar de todo»". En *Actualidad del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en Nicaragua*, 04 de julio de 2025. Consultarse en https://luisalemanmderecho.blogspot.com/2025/07/tinta-y-teclado-cronica-de-un-repartido.html

[2] Vid., Alemán-Madrigal, L. E.: "El trabajo a través de plataformas digitales en Nicaragua: lo que la publicidad de afiliación a Pedidos Ya revela sobre la relación laboral", *Revista Jurídica del Trabajo*, vol. 6, n° 16, 2025, 68-87.

[3] La Prensa: "Aplicación de transporte acumula quejas de usuarios y conductores". En *La Prensa*, 27 de agosto de 2025. Consultarse en https://www.laprensani.com/2025/08/27/nacionales/3521356-aplicacion-de-transporte-acumula-quejas-de-usuarios-y-conductores

[4] Vid. Publicidad Barata Multimedia: "Publicidad | INDRIVE". En YouTube, 1 de mayo de 2023. Consultarse en https://www.youtube.com/watch?v=CfKY-xerDuU y Publicidad Barata Multimedia: "Publicidad | INDRIVE (BOLIVIA)". En YouTube, 12 de agosto de 2024. Consultarse en https://www.youtube.com/watch?v=Uq7yrqApBWg

marcos normativos para responder de forma efectiva a los nuevas manifestaciones de dependencia y ajenidad». En el caso nicaragüense, este proceso se desarrolla en un entorno institucional débil, sin normas específicas que regulen la prestación de servicios a través de aplicaciones digitales, y con un vacío significativo en cuanto al reconocimiento de derechos laborales y de seguridad social para quienes se insertan en esta economía digital.

El lenguaje importa. Más aún cuando se trata de relaciones jurídicas que definen derechos, deberes y garantías fundamentales. En Nicaragua, el término trabajador no es neutro ni polisémico: está jurídicamente cargado. A diferencia de otras jurisdicciones donde puede distinguirse entre *worker* y *employee* o entre asalariado y trabajador autónomo, el Derecho nicaragüense opera sobre una clasificación binaria clara: o se trabaja por cuenta ajena o se trabaja por cuenta propia. No hay términos medios legalmente definidos, ni figuras híbridas con reconocimiento normativo. En ese contexto, el uso del vocablo trabajador implica, casi por definición, la existencia de una relación de trabajo sujeta a subordinación jurídica, económica y técnica.

Por ello, resulta especialmente significativa la elección de palabras en el ámbito de las plataformas digitales. La noticia publicada por *La Prensa* no titubea al referirse a los conductores como trabajadores. Es posible que, para el redactor, el término haya sido utilizado como sinónimo de persona que trabaja o persona que presta un servicio; sin embargo, esa elección terminológica podría tener implicaciones jurídicas no menores en una eventual reclamación de derechos, pues la denominación reiterada de trabajadores —ya sea en notas de prensa, publicidad, documentos contractuales o testimonios públicos— podría operar como un indicio de laboralidad, reforzando la presunción de que existe un vínculo de dependencia entre el conductor y la plataforma.

Esta observación no es menor si se considera que, en la práctica forense y judicial nicaragüense, el lenguaje desempeña un rol central en la calificación jurídica de los vínculos laborales. Dado que no existe una cultura jurídica sólida que permita disociar el término trabajador de su conexión normativa con el contrato de trabajo, su uso puede interpretarse como reconocimiento tácito o expreso de una relación jurídica laboral. Más aún, si quien utiliza ese lenguaje es la propia plataforma —ya sea en su publicidad, en su comunicación institucional o en su interacción con los prestadores de servicios—, se estaría generando una expectativa razonable de derechos laborales, en clara tensión con la pretendida autonomía del vínculo. En este sentido, las palabras no solo describen realidades: también las construyen y modelan, especialmente en el terreno del Derecho del Trabajo, donde lo que prima es la realidad de los hechos sobre las formas aparentes.

3. LA FACULTAD DE RECHAZAR VIAJES

Uno de los pilares discursivos más frecuentes en las plataformas digitales de transporte es la afirmación de que los conductores tienen plena autonomía para aceptar o rechazar los viajes que les asigna la aplicación[5]. Esta supuesta libertad —en apariencia incuestionable— es presentada como la prueba irrefutable de que no existe subordinación alguna entre el conductor y la plataforma. La noticia publicada recoge esta narrativa a través del testimonio de Manuel, conductor activo de la aplicación, quien sostiene que uno elige si lo toma o no lo toma.

La facultad de rechazar tareas no debe analizarse de forma aislada ni desde una perspectiva formalista. En el caso de las plataformas digitales, esta supuesta libertad suele estar mediada por sistemas algorítmicos de asignación que, aunque no lo expresen abiertamente, penalizan o limitan el acceso futuro a nuevos servicios a quienes rechazan frecuentemente los viajes. En otras palabras,

[5] Vid. Ginès i Fabrellas, A.: *El trabajo en plataformas digitales. Nuevas formas de precariedad laboral*. Navarra, Thomson Reuters Aranzadi, 2021, p. 97.

el algoritmo deviene juez silencioso: castiga sin explicar y recompensa sin transparentar, por lo que, la supuesta autonomía, se diluye en una lógica de incentivos y represalias implícitas que condiciona profundamente la conducta del prestador de servicios.

Ahora bien, en el caso específico documentado, no se hace referencia a la existencia de consecuencias para los conductores que deciden no aceptar un viaje. Este silencio, que podría interpretarse como una ventaja para el prestador del servicio, también plantea interrogantes importantes: ¿realmente no existen represalias algorítmicas por rechazar pedidos? ¿o simplemente estas son invisibles, naturalizadas o desconocidas por los propios conductores? Si la negativa a realizar un viaje no implica una disminución en la frecuencia o calidad de las asignaciones posteriores, podríamos estar ante un indicio relevante de autonomía; pero si, por el contrario, el algoritmo penaliza el rechazo —aunque sea de manera opaca—, entonces esa aparente libertad se transforma en un nuevo rostro de la dependencia digital[6].

El problema de fondo es que los sistemas de gestión algorítmica operan bajo una lógica de opacidad estructural, que impide a los prestadores conocer con precisión las reglas del juego. A diferencia de las relaciones laborales tradicionales, donde las órdenes, sanciones y consecuencias están determinadas por reglas explícitas y fiscalizables, las plataformas se escudan en la tecnología para evitar cualquier imputación directa de control. Por tanto, resulta indispensable observar con mayor detenimiento cómo se comportan los algoritmos frente al ejercicio del derecho a rechazar viajes. En contextos donde no hay regulación clara, ni mecanismos institucionales para exigir transparencia en la lógica de asignación algorítmica, la autonomía proclamada por las plataformas puede ser apenas un espejismo, útil para evitar responsabilidades jurídicas, pero ineficaz para garantizar condiciones laborales justas.

4. COMISIÓN POR EL USO DE LA APLICACIÓN ¿INTERMEDIACIÓN O EMPLEADOR OCULTO?

De los aspectos más llamativos del modelo de funcionamiento de las plataformas digitales de transporte radica en su sistema de monetización. De acuerdo con el testimonio recogido por La Prensa, los conductores deben entregar un 10 % de cada servicio realizado a la plataforma, como comisión por el uso de la aplicación[7]. Sin embargo, a diferencia de otras plataformas digitales como Uber o Pedidos Ya, en este caso el pago no es gestionado por la plataforma ni procesado a través de la aplicación, sino que se realiza de manera directa entre el conductor y el usuario del servicio. Esta particularidad introduce un matiz relevante en el análisis jurídico de la relación y obliga a replantear ciertas premisas.

El hecho de que el conductor reciba el pago directamente del cliente puede ser interpretado como un indicio de autonomía en la ejecución de la actividad. Desde una perspectiva clásica, este elemento sugiere la ausencia de dependencia económica inmediata, pues quien presta el servicio tiene control directo sobre la transacción económica. En efecto, en un contrato laboral tradicional, el pago de la remuneración lo efectúa el empleador; en este caso, el ingreso proviene del usuario, lo que en principio refuerza la apariencia de una relación comercial entre particulares[8].

[6] Vid. Gil Otero, L.: "Soluciones «tecnológicas» a problemas clásicos: la evolución jurisprudencial de la ajenidad y la dependencia", *Temas Laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, n° 151, 2020, 33-47.

[7] Vid. TecnoMundo: "INDRIVER | COMO FUNCIONA | EXPLICACIÓN COMPLETA DE LA APP | RECARGAS| VIAJES | GANANCIAS". En YouTube, 30 de octubre de 2022. Consultarse en https://www.youtube.com/watch?v=LWkPFPDcVXQ

[8] Vid. Arce Ortíz, E. G.: "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*, vol. 2, n° 6, 2021, 188-202.

No obstante, la existencia de un cobro porcentual fijo por cada servicio —en este caso, el 10 % del valor del viaje— introduce una tensión estructural. Aunque el conductor gestiona directamente el cobro, se ve obligado a pagar una suma establecida unilateralmente por la plataforma, sin capacidad real de negociación sobre su cuantía, condiciones o forma de aplicación. Este pago no es voluntario, ni pactado entre iguales: es una condición de acceso al mercado virtual controlado por la aplicación, lo que revela una forma de poder económico asimétrico.

Desde la perspectiva del Derecho del Trabajo, esta imposición de una comisión obligatoria —aun sin control sobre el flujo del dinero— puede ser entendida como un indicio de organización empresarial. El análisis de la relación jurídica entre plataforma y prestador del servicio no debe centrarse exclusivamente en quién gestiona el pago, sino en el conjunto de condiciones que estructuran la prestación: quién fija los precios, quién asigna los viajes, quién establece las condiciones de acceso y permanencia en la plataforma. En este caso, aunque la plataforma no intermedia el dinero, sí ejerce un control indirecto sobre la prestación del servicio: define las reglas del juego, impone tarifas y se apropia de una parte del ingreso generado, sin asumir las cargas propias de un empleador. Esta estructura, aparentemente neutral, reproduce en los hechos una lógica de dependencia económica: el conductor necesita de la plataforma para acceder a la clientela, pero no puede negociar los términos de esa mediación.

En suma, el cobro de una comisión por el uso de la aplicación —aun cuando el pago no sea canalizado por la propia plataforma— no debe ser analizado como un elemento neutro. Su carácter obligatorio, su cuantía fija y su imposición unilateral son rasgos que, en conjunto, pueden sugerir la existencia de un vínculo jurídico más estrecho que el de una mera intermediación tecnológica. En este contexto, la plataforma actúa no como un simple proveedor de servicios digitales, sino como un verdadero organizador del trabajo, que externaliza riesgos, evita responsabilidades laborales y se beneficia económicamente de la prestación sin reconocerla como tal.

5. LIBERTAD DE RUTA ¿INDICIO DE AUTONOMÍA O AUSENCIA DE PODER DE DIRECCIÓN?

Uno de los elementos que tradicionalmente se analizan en la calificación jurídica de una relación de trabajo es el poder de dirección del empleador, es decir, su capacidad de impartir órdenes y controlar la ejecución del servicio[9]. En el contexto de las plataformas digitales, este poder ha adoptado nuevas formas: algoritmos que determinan tareas, sistemas de reputación que orientan el comportamiento y penalizaciones invisibles que condicionan decisiones. Sin embargo, en el caso de la aplicación de transporte abordada por La Prensa, surge un elemento interesante: el conductor tiene libertad para elegir la ruta del viaje, lo cual, en principio, puede interpretarse como un signo de autonomía en la ejecución del servicio.

Según los testimonios recogidos en la noticia, los conductores pueden trazar el trayecto que consideren más conveniente, sin que la aplicación imponga una ruta específica o interfiera en la conducción. Este dato, aunque aparentemente menor, no es irrelevante. En los servicios de transporte tradicionales —como los prestados por empresas que emplean a conductores asalariados—, la ruta suele estar predefinida, supervisada o incluso impuesta por la empresa, ya sea por razones de eficiencia, seguridad o control logístico. Por tanto, la posibilidad de elegir el camino podría ser interpretada como una ausencia de subordinación técnica, uno de los componentes esenciales del vínculo laboral.

[9] Vid. Gil Otero, L.: "La economía de plataformas ante las categorías clásicas del Derecho del Trabajo" Tesis de Doctorado, Universidad de Santiago de Compostela, Santiago de Compostela, 2023. https://minerva.usc.es/xmlui/handle/10347/31285

No obstante, esta libertad debe ser matizada. En primer lugar, no implica necesariamente una autonomía plena en la relación jurídica global. La ausencia de control sobre la ruta no elimina otros indicios de dependencia económica o de integración funcional dentro de la organización de la plataforma. En segundo lugar, es necesario interrogarse si esta libertad es real o simplemente formal. ¿Qué ocurre, por ejemplo, si el conductor toma una ruta más larga y el usuario se queja? ¿La plataforma interviene? ¿modifica el cálculo del viaje?, ¿sanciona indirectamente al conductor? La respuesta a estas preguntas permitirá determinar si esa libertad de elección es efectiva o si está limitada por mecanismos correctivos posteriores, lo que transformaría una aparente autonomía en un riesgo asumido por el conductor, sin respaldo ni protección.

Por otro lado, la libertad de ruta también puede explicarse por la estructura misma del modelo de negocio de la plataforma, que externaliza la mayoría de los riesgos operativos en los prestadores del servicio. La plataforma se limita a facilitar el contacto entre el usuario y el conductor, evitando toda injerencia que pueda interpretarse como dependencia, precisamente para eludir las consecuencias jurídicas de una relación laboral. En este sentido, la ausencia de órdenes específicas sobre la ruta podría ser menos una prueba de autonomía genuina y más una estrategia deliberada para no asumir las responsabilidades inherentes al poder de dirección. Además, esta libertad no es incompatible con otras formas de control que pueden existir de manera simultánea. Como se ha analizado en nuestras entregas anteriores, las plataformas pueden abstenerse de impartir órdenes directas, pero ejercer un control indirecto a través de sistemas de reputación, algoritmos de asignación o políticas de acceso a los servicios. En este caso, el conductor elige la ruta, pero no el precio del servicio, ni las condiciones de acceso a la plataforma, ni la posibilidad de negociar con los usuarios. El poder de dirección tradicional puede haber sido reemplazado por un poder de diseño digital, más sutil, pero no menos efectivo.

6. CONEXIÓN NO OBLIGATORIA: LA FLEXIBILIDAD COMO DISFRAZ DE PRECARIEDAD

Una de las características que más frecuentemente se esgrimen como prueba de la independencia de los prestadores de servicios en plataformas digitales es la libertad de conexión, es decir, la posibilidad de que el conductor —en este caso— se conecte a la aplicación cuando lo desee, sin horarios predeterminados ni exigencias mínimas de permanencia. Este rasgo, ampliamente promovido en el discurso publicitario y contractual de las plataformas, se presenta como una expresión máxima de flexibilidad, una suerte de emancipación frente a la rigidez de los contratos laborales tradicionales.

En el testimonio recogido por La Prensa, uno de los conductores explica que se puede conectar a la hora que uno quiera. A primera vista, este elemento parece reforzar la narrativa de la autonomía: no hay jornada impuesta, no hay obligación de estar disponible en determinados tramos horarios, y no hay sanción aparente por desconectarse. Sin embargo, como ocurre en otros aspectos del trabajo en plataformas digitales, lo que aparenta ser una libertad puede funcionar, en la práctica, como una forma sofisticada de precarización[10]. De hecho, esta supuesta flexibilidad se traduce muchas veces en una exigencia invisible pero constante de disponibilidad prolongada. Como los ingresos dependen del número de servicios realizados y no existe un salario fijo, los conductores se ven incentivados a permanecer conectados durante largas horas, con la esperanza de recibir suficientes solicitudes que les permitan cubrir sus necesidades básicas. La desconexión voluntaria puede ser técnicamente posible, pero económicamente inviable.

[10] Vid. Rosenbaum Carli, F.: "Tecnología y relaciones laborales: lo viejo (derecho al descanso y subordinación) y lo nuevo (desconexión y gig economy), ¿una verdadera revolución?", *Cielo Laboral*, n° 9, 2020.

Más aún, esta libertad puede ocultar una transferencia absoluta del riesgo económico al trabajador. En el modelo tradicional laboral, el empleador asume el riesgo de la falta de demanda: si no hay trabajo, el trabajador sigue percibiendo su salario. En cambio, en las plataformas digitales, es el prestador del servicio quien carga con ese riesgo: si no hay viajes, no hay ingreso. Por tanto, la flexibilidad de conexión deja de ser un privilegio y se convierte en una necesidad obligada, si es que el trabajador quiere sobrevivir financieramente.

Además, la ausencia de obligación formal de conexión no elimina la existencia de mecanismos indirectos de presión. Algunas plataformas diseñan sistemas de incentivos que premian la conexión en determinadas franjas horarias, especialmente en los denominados picos de demanda, o incluso limitan el acceso a determinados beneficios si el conductor no mantiene cierta frecuencia de uso. Aunque La Prensa no ofrece evidencia clara de que esto ocurra en el caso estudiado, este tipo de control indirecto es común, y puede tener consecuencias reales sobre la posibilidad de acceder a los servicios más rentables o conservar una cuenta activa.

En suma, la conexión no obligatoria es una de las principales banderas discursivas de la economía de plataformas, pero también uno de sus mecanismos más eficaces de externalización de responsabilidades. Presentada como una ventaja competitiva, puede operar como una trampa jurídica: sirve para evitar la calificación como relación laboral y, al mismo tiempo, reproduce una lógica de disponibilidad permanente, falta de previsibilidad y dependencia económica que sitúa al conductor en una situación de desprotección estructural. Como en otros aspectos analizados, lo que está en juego no es solamente la forma jurídica de la relación, sino la calidad del trabajo y los derechos asociados a su ejercicio. La verdadera autonomía no puede medirse por la posibilidad de desconectarse cuando no hay ingresos, sino por la capacidad real de decidir sobre las condiciones de prestación sin poner en riesgo la subsistencia. Mientras eso no ocurra, la flexibilidad seguirá siendo un disfraz elegante de la precariedad.

7. VEHÍCULO PROPIO ¿QUIÉN ASUME EL RIESGO EMPRESARIAL?

Para sostener la existencia de una relación autónoma en las plataformas de transporte, uno de los elementos que con mayor frecuencia se invoca es el uso del vehículo propio por parte del conductor. A primera vista, este dato parece reforzar la narrativa de independencia: el conductor no solo decide cuándo conectarse o qué ruta tomar, sino que también aporta su propia herramienta de trabajo. Bajo esta lógica, la plataforma digital funciona como un mero intermediario tecnológico, sin intervenir en los medios materiales de la prestación, lo cual alejaría cualquier sospecha de subordinación jurídica[11].

En el caso relatado por La Prensa, todos los conductores entrevistados utilizan vehículos de su propiedad para prestar el servicio. Este hecho, en principio, podría considerarse un indicio de autonomía patrimonial, especialmente si se compara con las relaciones laborales clásicas, donde el empleador suele proporcionar las herramientas de trabajo. Sin embargo, este indicio no puede ser interpretado de forma aislada ni con un enfoque formalista, pues lo relevante en el análisis jurídico es quién asume efectivamente el riesgo empresarial y bajo qué condiciones.

La calificación jurídica del vínculo debe atender a la realidad material de la prestación, más allá de las apariencias contractuales. En este sentido, que el conductor utilice su propio vehículo no implica automáticamente que actúe por cuenta propia, ni que asuma genuinamente el riesgo empresarial. De hecho, es necesario preguntarse: ¿el conductor puede fijar libremente sus tarifas? ¿puede escoger a

[11] Vid. VV.AA.: *Nuevas tecnologías y mercado de trabajo: una aproximación multidisciplinar*, Álvarez Cortés, J. C. y Vila Tierno, F. (Dirs.), Murcia, Laborum, 2020, pág. 99.

qué clientes servir?, ¿puede prescindir del uso de la plataforma y ofrecer directamente sus servicios? ¿puede operar con una clientela propia, sin depender del flujo que la aplicación le proporciona?

En el caso objeto de análisis, la respuesta a estas preguntas es negativa. Aunque el conductor es dueño del vehículo, no tiene autonomía sobre los aspectos esenciales del negocio: la tarifa está fijada por la plataforma, la clientela proviene exclusivamente de la aplicación, y el ingreso solo se genera si hay una demanda canalizada por la plataforma. Es decir, el vehículo es apenas el soporte físico de una prestación que está completamente subordinada a una lógica empresarial ajena, diseñada y controlada por la aplicación. Desde esta perspectiva, el conductor no asume un verdadero riesgo empresarial, sino que carga con los costos operativos del servicio, sin capacidad real de influir en sus ingresos. Debe pagar combustible, mantenimiento, seguros, impuestos y cualquier otro gasto asociado al vehículo, pero no puede determinar los elementos esenciales de la operación económica. En otras palabras, se le transfiere la carga financiera sin otorgarle los márgenes de decisión que caracterizan la actividad empresarial autónoma.

Este modelo implica una externalización encubierta de costos que, en un marco laboral tradicional, corresponden al empleador. La plataforma reduce su estructura de gastos, elimina inversiones en flota vehicular, y se libera de las responsabilidades que supondría ser propietaria de los medios de producción, trasladando todos esos compromisos al prestador del servicio. No se trata, por tanto, de un indicio de independencia económica, sino de una estrategia de minimización de responsabilidades, donde el conductor actúa como empresario de fachada, pero en condiciones de extrema dependencia económica.

Más aún, el hecho de aportar el vehículo no convierte al conductor en un empresario. En diversas jurisdicciones comparadas se ha reconocido que, en ciertos sectores, los trabajadores pueden utilizar herramientas propias (como camiones, taxis o motocicletas), sin que eso implique una relación mercantil. Lo determinante es si esa herramienta se utiliza en el marco de una organización económica propia, con control sobre el servicio y su rendimiento, o si, por el contrario, se integra funcionalmente en una estructura organizativa ajena, como es el caso de las plataformas digitales.

En este contexto, el vehículo se convierte en el símbolo de una autonomía ilusoria: es propiedad del conductor, pero no está al servicio de su propia empresa, sino al servicio de una empresa digital que orquesta, controla y monetiza la actividad de miles de prestadores sin asumir los deberes de un empleador. Lejos de ser un signo de independencia, la obligación de usar un vehículo propio puede ser una manifestación más de la precariedad, al obligar al trabajador a invertir en medios de producción sin garantía de retorno ni estabilidad en la relación. En definitiva, lo relevante no es quién aporta el vehículo, sino quién define las reglas del juego, quién asume los riesgos del negocio y quién se beneficia de sus frutos. En el caso nicaragüense, todo indica que el verdadero riesgo empresarial lo asume el conductor, pero el poder de organización y beneficio lo conserva la plataforma. Esta asimetría debe ser central en el análisis jurídico, pues evidencia que el uso del vehículo propio no elimina la subordinación, sino que la disfraza con el ropaje de la autonomía contractual.

8. PLATAFORMA SIN DOMICILIO EN NICARAGUA: TUTELA LIMITADA

Uno de los aspectos más problemáticos del trabajo a través de plataformas digitales en Nicaragua es la falta de presencia jurídica formal de muchas de estas empresas en el país. Tal es el caso de la aplicación de transporte analizada, que opera activamente en el territorio nacional sin contar con domicilio fiscal. Esta ausencia, lejos de ser una mera cuestión registral, tiene implicaciones sustantivas en términos de tutela de derechos, acceso a la justicia y efectividad de las normas laborales y de seguridad social.

La inexistencia de domicilio en Nicaragua permite a estas plataformas operar en una zona gris del ordenamiento jurídico, sin someterse plenamente a las obligaciones tributarias, laborales ni administrativas del país. No están inscritas ante la Dirección General de Ingresos, no efectúan aportes al sistema de seguridad social, no cuentan con representantes legales que puedan responder ante una reclamación judicial, y no ofrecen canales formales para resolver conflictos laborales. En la práctica, esto significa que cualquier reclamo carece de un sujeto pasivo definido ante quien dirigir la demanda.

Desde el punto de vista del Derecho del Trabajo, esta estrategia de deslocalización jurídica tiene como efecto la desprotección efectiva del prestador de servicios, quien se encuentra sin mecanismos claros para ejercer sus derechos. Incluso si un juez nicaragüense llegara a determinar la existencia de una relación laboral encubierta, la ejecución de la sentencia sería inviable sin un representante legal o un patrimonio embargable en el país. La consecuencia es una suerte de inmunidad de facto para la plataforma, que puede imponer condiciones, beneficiarse del trabajo y el mercado local, pero sin asumir ninguna de las cargas jurídicas que corresponden a un empleador.

Este fenómeno no es nuevo ni exclusivo de Nicaragua. Diversas plataformas internacionales utilizan estrategias similares de deslocalización para evitar la aplicación de normas locales. Sin embargo, en países con mayor desarrollo normativo, se han adoptado medidas legislativas que obligan a estas empresas a designar un representante legal en el territorio, como condición para operar en el mercado.

Como hemos visto, cada uno de los elementos que, en apariencia, podrían apuntar a una relación autónoma —la libertad de conexión, el uso del vehículo propio, el cobro directo al usuario, la elección de la ruta, entre otros— debe ser interpretado con cautela y a la luz de la realidad global del vínculo. En lugar de operar como pruebas concluyentes de independencia, muchos de estos factores revelan una precariedad sofisticadamente estructurada, que reproduce esquemas de subordinación bajo nuevas formas digitales. Por ello, es imprescindible mantener una mirada crítica y atenta ante los indicios de autonomía, recordando que la calificación jurídica del vínculo laboral no puede depender exclusivamente de los criterios tradicionales, sino que debe adaptarse a los modelos de organización del trabajo propios de la economía de plataformas. Superar las apariencias contractuales y comprender la verdadera naturaleza de estas relaciones resulta esencial para garantizar una tutela jurídica efectiva, y para que el Derecho del Trabajo siga cumpliendo su función histórica de protección frente a las nuevas formas de desigualdad.

9. BIBLIOGRAFÍA

Alemán-Madrigal, L. E.: “El trabajo a través de plataformas digitales en Nicaragua: lo que la publicidad de afiliación a Pedidos Ya revela sobre la relación laboral”, *Revista Jurídica del Trabajo*, vol. 6, n° 16, 2025, 68-87.

Alemán-Madrigal, L. E.: “Tinta y Teclado: “Crónica de un repartidor delivery: «Me ha tocado llevar de todo»”. En *Actualidad del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en Nicaragua*, 04 de julio de 2025. Consultarse en https://luisalemanmderecho.blogspot.com/2025/07/tinta-y-teclado-cronica-de-un-repartido.html

Arce Ortíz, E. G.: “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,* vol. 2, n° 6, 2021, 188-202.

Gil Otero, L.: “Soluciones «tecnológicas» a problemas clásicos: la evolución jurisprudencial de la ajenidad y la dependencia”, *Temas Laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, n° 151, 2020, 33-47.

Gil Otero, L.: "La economía de plataformas ante las categorías clásicas del Derecho del Trabajo" Tesis de Doctorado, Universidad de Santiago de Compostela, Santiago de Compostela, 2023. https://minerva.usc.es/xmlui/handle/10347/31285

Ginès i Fabrellas, A.: *El trabajo en plataformas digitales. Nuevas formas de precariedad laboral*. Navarra, Thomson Reuters Aranzadi, 2021.

La Prensa: "Aplicación de transporte acumula quejas de usuarios y conductores". En *La Prensa*, 27 de agosto de 2025. Consultarse en https://www.laprensani.com/2025/08/27/nacionales/3521356-aplicacion-de-transporte-acumula-quejas-de-usuarios-y-conductores

Publicidad Barata Multimedia: "Publicidad | INDRIVE". En *YouTube*, 1 de mayo de 2023. Consultarse en https://www.youtube.com/watch?v=CfKY-xerDuU

Publicidad Barata Multimedia: "Publicidad | INDRIVE (BOLIVIA)". En *YouTube*, 12 de agosto de 2024. Consultarse en https://www.youtube.com/watch?v=Uq7yrqApBWg

Rosenbaum Carli, F.: "Tecnología y relaciones laborales: lo viejo (derecho al descanso y subordinación) y lo nuevo (desconexión y gig economy), ¿una verdadera revolución?", *Cielo Laboral*, n° 9, 2020.

TecnoMundo: "INDRIVER | COMO FUNCIONA | EXPLICACIÓN COMPLETA DE LA APP | RECARGAS| VIAJES | GANANCIAS". En *YouTube*, 30 de octubre de 2022. Consultarse en https://www.youtube.com/watch?v=LWkPFPDcVXQ

VV.AA.: *Nuevas tecnologías y mercado de trabajo: una aproximación multidisciplinar*, Álvarez Cortés, J. C. y Vila Tierno, F. (Dirs.), Murcia, Laborum, 2020.