

La prestación de servicios en plataformas de reparto y el test de laboralidad: un análisis desde el derecho del trabajo nicaragüense

Delivery Platforms and the Work Test: an Analysis
from the Perspective of Nicaraguan Labor Law

La prestation de services sur les plateformes de livraison
à la demande et le test de subordination juridique: une
analyse à la lumière du droit du travail nicaraguayen

Luis Ernesto **Alemán Madrigal**

 <https://orcid.org/0000-0003-3318-6967>

Universidad Continental, Escuela de Derecho. Perú

Correo electrónico: luis_e_aleman@usal.es

Recepción: 17 de noviembre de 2025

Aceptación: 20 de noviembre de 2025

Publicación: 17 de junio de 2026

DOI: <https://doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2026.43.20779>

RESUMEN: Este artículo tiene como objetivo analizar la aplicabilidad del test de laboralidad en la calificación jurídica del vínculo entre repartidores y plataformas digitales en Nicaragua. A través de una metodología cualitativa con enfoque analítico-sintético, abstracto-concreto e hipotético-deductivo, y mediante el análisis documental de fuentes doctrinales, normativas y jurisprudenciales, se examinan los elementos que configuran la relación laboral tradicional y su pertinencia frente a las nuevas formas de trabajo mediadas por tecnología. El estudio constata que el test de laboralidad resulta útil para determinar la naturaleza jurídica de relaciones laborales ambiguas en el entorno digital. Se concluye que su implementación contribuiría a fortalecer la seguridad jurídica y la eficacia de los derechos laborales. No obstante, se advierte una limitada recepción jurisprudencial del test en el ámbito nicaragüense, lo cual restringe su alcance práctico. El valor original del estudio radica en adaptar una herramienta clásica del derecho del trabajo a un escenario contemporáneo, al proponer una lectura crítica del marco jurídico vigente y ofreciendo insumos teóricos para su eventual reforma.

Palabras clave: test de laboralidad; economía digital; plataformas digitales; trabajo de reparto.

ABSTRACT: This article analyzes the applicability of the employment test in the legal classification of the relationship between delivery drivers and digital platforms in Nicaragua. Using a qualitative methodology with an analytical-synthetic, abstract-concrete, and hypothetical-deductive approach, and through the documentary analysis of doctrinal, normative, and jurisprudential sources, the elements that make up the traditional employment relationship and their relevance to new forms of technology-mediated work are examined. The study finds that the employment test is useful for determining the legal nature of ambiguous employment relationships in the digital environment. It concludes that its implementation would contribute to strengthening legal certainty and the effectiveness of labor rights. However, there is limited jurisprudential acceptance of the test in Nicaragua, which restricts its practical scope. The original value of the study lies in adapting a classic tool of labor law to a contemporary scenario, proposing a critical reading of the current legal framework and offering theoretical inputs for its eventual reform.

Keywords: employment test; digital economy; digital platforms; delivery work.

RÉSUMÉ: Cet article a pour objectif d'analyser l'applicabilité du test de travail dans la qualification juridique du lien entre les livreurs et les plateformes digitales au Nicaragua. À l'aide d'une méthodologie qualitative, avec une approche analytique-synthétique, abstraite-concrète et hypothétique-déductive, et à travers l'analyse documentaire de sources de doctrine, de réglementations et de jurisprudence, les éléments qui configurent la relation de travail traditionnelle et leur pertinence face aux nouvelles formes de travail médiatisées par la technologie sont examinés. L'étude constate que le test de la relation de travail est utile pour déterminer la nature juridique des relations de travail ambiguës dans l'environnement digital. Elle conclut que sa mise en œuvre contribuerait à renforcer la sécurité juridique et l'efficacité des droits du travail. Toutefois, elle souligne que le test a reçu un accueil jurisprudentiel limité au Nicaragua, ce qui restreint sa portée pratique. La valeur originale de l'étude réside dans l'adaptation d'un outil classique du droit du travail à un contexte contemporain, en proposant une lecture critique du cadre juridique en vigueur et en offrant des contributions théoriques en vue d'une éventuelle réforme.

Mots clés: test de travail; économie digitale; plateformes digitales; travail de livraison.

I. Introducción

Las relaciones de trabajo, institución estoica que comenzó a forjar su historia contemporánea a finales del siglo XIX, han mutado paulatinamente; ha sufrido transformaciones que han encontrado una respuesta desde el su derecho positivo, al procurar el resguardo en todo momento de su principal protagonista, el trabajador, protección constante hasta la finalización del fordismo. La caída de los regímenes socialistas, la apuesta al capitalismo, la globalización, la descentralización de operaciones de grandes empresas, la introducción de medios de tecnología de información y comunicación (TIC), la Internet, la robotización, etcétera, constituyen nuevos elementos que se incorporan al modelo de relaciones laborales industriales, el cual ya no se logra ajustar a los variados cambios que han acontecido, a los que ocurren y a los que devendrán para el mundo del trabajo, al poner en riesgo no sólo el derecho del trabajo —que por necesidad existirá de conformidad a la concepción actual de sociedad, la que no se entiende sin actividad manual o intelectual que la transforme y desarrolle—, sino el respeto a sus principios y el real cumplimiento de sus regulaciones.

Si bien la idea expuesta podría sonar traumática desde las perspectivas de otras ciencias económicas o sociales —al atribuir el sentir a la subjetividad de experimentar las vivencias en una época de decadencia (todo tiempo anterior fue mejor en comparación con la inseguridad que depara el futuro) y degradación en el que se idealiza el pasado—, no se puede negar que el derecho del trabajo desde la década de 1980 atraviesa una crisis interminable, y obliga a cuestionarnos, vistas las circunstancias que vieron surgir este derecho, lo siguiente: ¿nació en esta crisis? ¿es un tránsito que desembocará en la utopía? ¿cederá la lucha reivindicativa y se caerá al abismo? consideramos, que se está ante el hábitat natural y es lo correcto, para el derecho del trabajo, reconocer su terreno y desplegar sus estrategias adaptativas de supervivencia.

El derecho del trabajo contemporáneo está moldeado por los mismos factores que provocaron su declive; lo que ha cambiado es que actualmente estos se han asentado de forma más extrema. Así, si en aquella época las cadenas mundiales de producción provocaron una competencia a la baja entre las nor-

mas laborales de los países por la descentralización, actualmente la tecnología ha mundializado el trabajo, no sólo el industrial, sino también el de servicios.

Es relativamente sencillo a través de Internet encargar una traducción, la elaboración de una página web, el diseño de un logo o la creación de un programa informático en cualquier parte del mundo, lo que es facilitado por empresas que basan su negocio en la intermediación para la contratación de estos servicios. Esta mundialización del trabajo provoca una facilidad en elusión de normas (laborales, tributarias, de competencia, de seguridad social, etcétera), y lleva a las empresas a instaurarse en aquellos países con menor regulación protectora. A su vez, un incremento en la competencia que obliga a las empresas a reducir costos mediante el incumplimiento de normas.

En Nicaragua, desde inicio de la segunda década del siglo XXI se ha visto el surgimiento de empresas dedicadas al reparto de bienes y servicios. En aquel entonces, la práctica era bastante sencilla: empresas que funcionaban de intermediarios entre un consumidor y el prestador del bien o el servicio, para lo cual contrataban a través de contratos de trabajo a personas que se encargarían de la entrega del bien o del servicio. Con el desarrollo de los medios tecnológicos, la mayor facilidad económica de determinados sectores de la población para adquirir equipos de comunicación con conexión a Internet, paquetes de datos ofrecidos por las operadoras de internet a precios accesibles y la implementación de tecnología con mayor rapidez de conexión, permitió que plataformas digitales, ofrezcan los servicios de reparto de bienes y servicios a los consumidores, y usar para ello a personas que —por lo general no encuentran otras alternativas de trabajo— se dan de alta en estas plataformas como prestadores de servicios.

La popularización de estas plataformas digitales que ofrecen el servicio a través de aplicaciones se da a partir de dos momentos puntuales: la crisis social, política y económica vivida en el año 2018 y la pandemia de la COVID-19, momentos en los que muchos nicaragüenses decidieron resguardarse en sus hogares y utilizar estos servicios para satisfacer sus necesidades. No obstante, es hasta el año 2022 que comenzamos a identificar, a nivel jurisdiccional, la existencia de demandas de parte de los prestadores de servicios contra las plataformas que facilitan la infraestructura, solicitando les sean reconocidos sus

derechos como trabajadores. Del análisis de las resoluciones judiciales hasta el momento expedidas —en las que se determina la existencia de relación laboral entre las partes—, consideramos que el órgano judicial no tomó en su resolución todos los elementos relevantes en la determinación de la naturaleza jurídica del vínculo, los que permiten tanto señalar la existencia de una relación laboral como descartarla.

Una herramienta que permite identificar la naturaleza del vínculo existente en relaciones de trabajo encubiertas y ambiguas es el test de laboralidad, también conocido como el test de haz de indicios. Esta herramienta puede ser utilizada para determinar la laboralidad o no del vínculo que existe entre repartidores y plataformas, pues, con su aplicación al caso concreto, todos los elementos configuradores de la relación contractual son analizados de manera integral para luego, a través de criterios objetivos, determinar la naturaleza del vínculo que une al prestador del servicio con, en este caso, la plataforma.

En consonancia con la pertinencia del tema en el derecho laboral contemporáneo, consideramos que el desconocimiento del test de laboralidad en el derecho laboral nicaragüense no favorece, en la práctica jurisdiccional actual, la correcta calificación de la naturaleza del vínculo jurídico existente entre las personas prestadoras del servicio de reparto y las plataformas que proporcionan la infraestructura. Para ello, nos proponemos caracterizar los componentes del test de laboralidad e implementarlos en la calificación de la naturaleza del vínculo jurídico que existe entre las personas prestadoras del servicio de reparto y las plataformas que proporcionan la infraestructura, con la finalidad de colaborar con una determinación del vínculo que brinde seguridad jurídica.

Con esta investigación se pretende descomponer la figura del test de laboralidad y comprender sus bases teóricas, así como contextualizarlo con la normativa nacional vigente; a la vez, se persigue brindar una descripción de las nuevas formas de trabajo, al enfocarnos en el trabajo a través de plataformas digitales, específicamente el trabajo de reparto. Por último, pretendemos evaluar los criterios elegidos por el Tribunal Nacional Laboral de Apelación en la determinación de la laboralidad entre las personas prestadoras del servicio de reparto y las plataformas que proporcionan la infraestructura, a partir de lo establecido por la doctrina y los criterios judiciales internacionales.

Para lograr las expectativas antes descritas, haremos uso del método de investigación histórico-lógico, a través del cual lograremos comprender el desarrollo evolutivo de las distintas formas de trabajo, y destacar sus aspectos generales y las herramientas que han permitido su progreso, lo que nos permitirá entender los retos que implican estas nuevas formas de trabajo para el derecho laboral; el método de análisis-síntesis, con el que entenderemos el test de laboralidad, sus elementos y cualidades fundamentales, para que, luego de analizada cada una, las integremos en un todo y, finalmente, con el método hipotético-deductivo ordenaremos y sistematizaremos los conocimientos generales del test de laboralidad y de la prestación del servicio de reparto a través de plataformas digitales, al establecer lineamientos que aplicaremos a la determinación de la posible existencia de un vínculo laboral. La técnica de investigación propuesta será el análisis documental de fuentes directas de información: artículos de revistas, artículos periodísticos, conferencias, libros, tesis doctorales, etcétera.

La realidad nos marca que aun valoramos al derecho del trabajo con los fundamentos tradicionales de la relación laboral industrial, como lo hemos hecho en el presente siglo, es muy posible que no podamos dar solución a los aspectos que demandan las nuevas realidades sociales, por lo que hay que repensar —otros hablan de refundar— el derecho del trabajo y adaptarlo a los nuevos escenarios. Con esta investigación deseamos proponer las bases teóricas que permitan analizar integralmente la regulación de las nuevas formas de trabajo en el derecho positivo nacional. Con la implementación de los elementos que componen el test de laboralidad en la determinación de la naturaleza del vínculo jurídico que existe entre las personas prestadoras del servicio y las plataformas que facilitan la infraestructura, brindaremos, a las autoridades administrativas y judiciales del país, la oportunidad de contar con un instrumento científico que amplíe las bases doctrinarias para la correcta calificación del vínculo jurídico que corresponda.

II. Criterios para la determinación de laboralidad en zonas grises

Nos indica la Organización Internacional del Trabajo (OIT)¹ que la noción jurídica de relación de trabajo tradicional hace referencia a la relación que existe entre una persona, denominada empleado (asalariado o trabajador) y otra, denominada empleador, a quien la primera proporciona su trabajo bajo determinadas condiciones a cambio de una remuneración. Esta relación es el medio principal por el cual los trabajadores pueden acceder a derechos y prestaciones asociadas con el derecho del trabajo.²

Desde finales de la década de 1970³ y comienzos de 1980⁴ se gestaron profundos cambios en el mundo del trabajo que dieron lugar a relaciones que no se ajustaban con los parámetros tradicionales de la relación laboral. Al transitar al liberalismo económico,⁵ el cual, bajo la dominación del gran capital financiero,

¹ Organización Internacional del Trabajo, “La relación de Trabajo”, *Conferencia Internacional del Trabajo*, núm. 95, 2006, p. 3.

² Definida en el artículo 19 de la Ley 185, del 30 de octubre de 1996, Código del Trabajo (*La Gaceta Diario Oficial*, núm. 205 de 30 de octubre de 1996), como: “la prestación de trabajo de una persona natural subordinada a un empleador mediante el pago de una remuneración”. Para el legislador nacional, son dos los factores constituyentes de la existencia de una relación laboral: subordinación y remuneración (dependencia económica). A nivel jurisprudencial, el Tribunal Nacional Laboral de Apelación, en lo sucesivo TNLA, añade dos elementos nuevos en la identificación de la existencia de una relación laboral: horario fijo y prestación personal del servicio, así queda constatado en sentencia número 1347 de 20 de noviembre de 2017, “no es posible tener por demostrada una relación laboral cuando se carece de la demostración de alguno de los elementos que la conjugan [...] quedando en claro que los elementos de una relación laboral (subordinación, dependencia económica y horario fijo) no deben aislarse y que por la ausencia de uno de ellos se torna dudosa la pretensión al constituir solo indicios más no la clara existencia de la relación laboral”. En sentencia número 870, del 23 de julio de 2018, sostiene lo siguiente: “y al no existir pruebas que demuestren los principales componentes de la relación laboral, como son: a. Subordinación jurídica; b. Dependencia Económica y; c. Prestación personal de servicios, no pueden establecerse consecuencias laborales ni mucho menos el pago de las prestaciones reclamadas”. Ley 185, de 30 de octubre de 1996, “Código del Trabajo”, *La Gaceta Diario Oficial*, núm. 205, 30 de octubre de 1996. <http://legislacion.asamblea.gob.ni/gacetas/1996/10/g205.pdf>

³ Álvarez Alonso, Diego, “El futuro del trabajo y su regulación jurídica ante los retos de la “atomización” y la fragmentación empresarial”, en *El futuro del trabajo que queremos. Conferencia Nacional Tripartita. Volumen II*, Madrid, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2017, p. 11.

⁴ Añez Hernández, Carmen, “Subcontratación y triangulación laboral; relaciones encubiertas”, *Revista Venezolana de Análisis de Coyuntura*, vol. 18, núm. 2, 2012, p. 163.

⁵ Todolí Signes, A., *Regulación del trabajo y política económica. De cómo los derechos laborales mejoran la economía*, Navarra, Thomson Reuters Aranzadi, 2021, pp. 16 y 17: “Desde los años ochenta,

defiende la libertad individual, la iniciativa privada y la búsqueda de limitación de intervención del Estado en la vida social y económica, señalaba que el derecho del trabajo atenta contra el desarrollo económico;⁶ por lo que era necesaria la derogación de leyes o regulaciones que impidieran el libre funcionamiento del mercado de trabajo, la adopción de diversas formas flexibles de trabajo y de contratación laboral, el desarrollo del trabajo bajo relaciones laborales triangulares y el trabajo informal; la disminución de la intervención del Estado en las relaciones laborales y el desarrollo del trabajo autónomo.⁷

En el tiempo previo a la decadencia del derecho del trabajo no existían dudas sobre la condición de trabajador de las personas que se encontraban en una relación de esta naturaleza. No obstante, existían situaciones en las que —al depender del margen de autonomía concedido al trabajador— se sometía a cuestionamientos el verdadero estatuto del empleado. En estas situaciones no era tan clara la existencia de una relación de trabajo, lo que generaba genuinas dudas, sobre todo cuando se estaba ante el trabajo realizado de manera independiente.

la política económica y laboral ha sido copada por el llamado “Consenso de Washington”. A partir de este momento, los países desarrollados —y también en vías de desarrollo— se han centrado en la liberalización de los mercados y la desregulación del mercado de trabajo. Los países han adoptado una política de libre mercado y de *laissez-faire* en política industrial y laboral con un incremento en el poder unilateral del empresario para tomar decisiones, con una correspondiente reducción de los costes de contratar y despedir trabajadores —la mal llamada flexibilidad externa— e incluso para reducir salarios y ampliar jornada de trabajo —flexibilidad interna— como única forma de alcanzar el crecimiento económico y la eficiencia. Todo ello, cuando no se ha acusado directamente a la legislación laboral de perjudicar a aquellos que pretende proteger”.

⁶ Todolí Signes, A., *Regulación del trabajo y política económica. De cómo los derechos laborales mejoran la economía*, Navarra, Thomson Reuters Aranzadi, 2021, p. 40: “Se sostenía desde estas posiciones que el reparto de las rentas encauzada a través del Derecho del trabajo (pero también mediante impuestos) dificultaba la remuneración del capital y, con ello, se reducía la inversión. La globalización ha hecho competir unos estados contra otros por captar la financiación cada vez más móvil e internacional. Por esa razón, un Derecho del trabajo que buscara un reparto más justo de la riqueza generada entre el capital y el trabajo es visto rápidamente como un impedimento a la atracción del capital internacional”.

⁷ Ferriol Molina, Guillermo, “Necesidad de un nuevo modelo de relaciones laborales. Algunas consideraciones”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 5, núm. 3, 2017, p. 161.

El proceso de globalización económica, acompañado de crisis financieras recurrentes, transformaciones tecnológicas y políticas de flexibilización laboral, propició la erosión progresiva de las formas tradicionales de empleo y el debilitamiento de los mecanismos de negociación colectiva. En este contexto, el trabajo autónomo fue promovido con especial énfasis por el sector empresarial como una modalidad funcionalmente ventajosa, al trasladar al individuo los riesgos propios de la actividad productiva. No obstante, la doctrina laboralista advirtió que, en numerosos casos, esta tendencia constituía una estrategia de deslaborización encubierta, dirigida a eludir las obligaciones derivadas de la relación de trabajo. Así, bajo la apariencia de autonomía contractual, se configuraban vínculos en los que persistían elementos sustanciales de subordinación y ajenidad, al privar a las personas trabajadoras del acceso efectivo a los derechos individuales y colectivos que deberían corresponderles conforme a la realidad económica y jurídica de la prestación.

Cuando se alude al encubrimiento o simulación de una relación de trabajo, se hace referencia al empleo deliberado de figuras jurídicas distintas a la laboral con el propósito de alterar su verdadera naturaleza. Mediante esta práctica se otorga una apariencia ajena al vínculo real, con el objetivo de restringir, neutralizar o suprimir la protección que el ordenamiento jurídico reconoce a las personas trabajadoras. Tradicionalmente, este fenómeno se ha materializado mediante la utilización de contratos civiles, mercantiles, cooperativos, familiares u otros análogos, que, bajo una fachada de autonomía, ocultan una prestación de servicios dependiente. Se trata, por tanto, de un mecanismo de desnaturalización jurídica del trabajo, que pretende desplazar la aplicación de las normas laborales para sustraer al trabajador de la tutela que le corresponde por la realidad efectiva de la relación.

El encubrimiento puede manifestarse también en la manipulación de las modalidades contractuales, sin que se niegue formalmente la existencia de la relación laboral, pero sí se distorsione su verdadera naturaleza. En estos casos, el contrato se utiliza como un instrumento de apariencia legal para limitar o suprimir derechos laborales que, por su esencia, deberían ser irrenunciables. Tal situación ocurre, por ejemplo, cuando se recurre de manera reiterada a contratos por tiempo determinado o por obra específica, que son renovados sucesiva-

mente para evitar el reconocimiento de la estabilidad laboral o de los beneficios derivados de la antigüedad y la negociación colectiva.⁸

Ante las diversas estrategias empresariales orientadas a eludir la normativa laboral, se impuso la necesidad de delimitar con mayor precisión el ámbito de aplicación del derecho del trabajo, con el fin de garantizar la correcta identificación de las relaciones laborales encubiertas y desalentar su ocultamiento bajo formas contractuales simuladas. Esta exigencia condujo a la reafirmación de los elementos sustantivos que permiten reconocer la existencia de una relación de trabajo, particularmente la subordinación y la dependencia, cuya función resulta esencial para calificar jurídicamente la prestación de servicios y asegurar la eficacia de la tutela laboral. Sobre estos factores tradicionales de laboralidad se centrará el análisis del siguiente epígrafe, a fin de examinar su configuración dogmática y su relevancia práctica frente a las nuevas modalidades de trabajo surgidas en la economía digital.

1. Elementos tradicionales de laboralidad: subordinación y dependencia

Rodríguez, Pernía y Montilla advierten que⁹ fue Ludovico Barassi, en *Contrattito di Lavoro nel Diritto Positivo Italiano* (1901), quien por primera vez utilizó el término subordinación como un factor determinante para establecer la existencia de la relación de trabajo.¹⁰ Para este autor, la subordinación representaba la suje-

⁸ Organización Internacional del Trabajo, “La relación de Trabajo”, *Conferencia Internacional del Trabajo*, núm. 95, 2006, p. 14.

⁹ Rodríguez G., R. C., Pernía H., N. y Montilla R., L. C., “El contrato de trabajo y la relación de trabajo: tendencias jurisprudenciales”, *Revista de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas*, núm. 5, 2009, p. 361.

¹⁰ Ugarte Cataldo, J. L., “La subordinación jurídica y los desafíos del nuevo mundo del trabajo”, *Revista Gaceta Laboral*, vol. 11, núm. 1, 2005, pp. 24 y 25. El autor explica que, en un primer momento, en el origen de la legislación social (antecedente al derecho del trabajo), no se regula nada relativo a la subordinación o dependencia jurídica, consecuencia de las urgencias políticas que existían en ese momento, al construirse las normativas a partir de las condiciones económicas de las relaciones de trabajo —y excluir la racionalidad dogmática—, que en ese momento afectaban a grupos específicos: mujeres, menores y accidentados. La finalidad del legislador fue aliviar la situación de explotación de esta clase trabajadora. No es necesario en este momento identificar una categoría general que delimite la acción protectora de los sujetos necesitados, al ser evidente a partir de la situación económica y social que sufrían. La aparición

ción total, plena, única y exclusiva del trabajador al poder directivo y de control del empleador. En la actualidad, la doctrina define la subordinación como la obligación del trabajador de sujeción al poder directivo del empleador, el cual, a su vez, ejerce dicho poder e imparte órdenes en virtud de organizar y dirigir la empresa, y fiscalizar el cumplimiento de las órdenes y tomar medidas disciplinarias en la medida que estas se incumplan.

Con independencia de la forma en que se empleen los términos, subordinación y dependencia constituyen los elementos esenciales para conceptualizar la relación de trabajo y, por ende, para determinar la condición jurídica de trabajador. Así lo reconoce el artículo 6o. de la Ley 185/1995, al definir como tales a las personas naturales que, de manera verbal o escrita, individual o colectivamente, expresa o presunta, temporal o permanente, se obligan con otra persona natural o jurídica, denominada empleador, a prestar un servicio o ejecutar una obra material o intelectual a cambio de una remuneración, bajo su dirección y subordinación directa o delegada. Esta formulación normativa reafirma que la existencia de la relación laboral no depende del nombre o forma del contrato, sino de la presencia efectiva de los elementos de sujeción y control, los cuales evidencian la inserción del trabajador en la esfera organizativa del empleador.

Durante décadas, la subordinación se consolidó como el elemento central para delimitar el ámbito subjetivo de protección del derecho del trabajo y, en consecuencia, para determinar quién debía ser calificado jurídicamente como trabajador. Sin embargo, el progresivo ensanchamiento de las denominadas zonas grises ha evidenciado las limitaciones de este criterio clásico, y ha planteado la necesidad de incorporar parámetros complementarios que permitan identificar con mayor precisión a los sujetos merecedores de tutela laboral. En este contexto, la doctrina ha propuesto diversas alternativas interpretativas, que van

de la subordinación nace con el derecho al trabajo, al constituirse como un elemento fundamental en la autonomía de la naciente legislación, tanto en los planos normativos y dogmáticos, pues permitió unificar la dispersa normativa de tutela en torno a la subordinación, y sugerir así el derecho del trabajo como un sector especial; y permitió construir un espacio de reflexión científica distinta al resto de relaciones de trabajo entre particulares, en especial de aquellas que en la época eran estudiadas a partir de los contratos civiles (*conductio locatio*, al distinguirse entre la *locatio operaris* —contrato de obra— y *locatio operarum* —contrato de servicios—) y dotar de autonomía conceptual, el estudio de esta nueva normativa.

desde la noción de dependencia económica hasta concepciones más amplias vinculadas a la actividad productiva o a la protección de todos los profesionales, sean asalariados o no. Como señala Ugarte,¹¹ estas propuestas surgen como una reacción frente a la falta de sensibilidad social derivada del uso exclusivo de la subordinación jurídica como criterio definitorio, al confundir el hecho material de la necesidad económica con el hecho formal de la dependencia jurídica.

La noción de dependencia, concebida inicialmente desde una perspectiva económica, busca también fundamentar el reconocimiento de la existencia de un vínculo laboral, al extender la protección jurídica a quienes se encuentran en una situación de vulnerabilidad material o asimetría económica frente al empleador. Este enfoque parte de la idea de que la finalidad del derecho del trabajo no se agota en la constatación formal de la subordinación jurídica,¹² sino que se proyecta hacia la tutela de quienes, aun actuando con cierto margen de autonomía, dependen económicamente de una persona o entidad que organiza y dirige la actividad productiva. De este modo, la dependencia económica opera como un criterio ampliado de laboralidad, que permite garantizar la protección de los trabajadores insertos en relaciones de desequilibrio estructural, ya sea por su posición en el mercado o por la naturaleza continuada y exclusiva de la prestación de servicios.

Del concepto de dependencia se derivan tradicionalmente tres dimensiones: la técnica, la económica y la jurídica. La dependencia jurídica se manifiesta en la sujeción del trabajador al poder de dirección del empleador, expresado en la facultad de impartir órdenes, controlar su cumplimiento y aplicar las medidas disciplinarias correspondientes. En su concepción clásica, implicaba la inserción plena

¹¹ Ugarte Cataldo, J. L., “La subordinación jurídica y los desafíos del nuevo mundo del trabajo”, *Revista Gaceta Laboral*, vol. 11, núm. 1, 2005, pp. 32 y 33.

¹² Reynoso Castillo, Carlos, *Los contratos de trabajo*, México, Universidad Autónoma Metropolitana, 2011, pp. 73: “Frente a este desgaste de los conceptos básicos de relación laboral, hoy pareciera necesario repensar la subordinación, como un elemento fundamental del bagaje laboral; para ello, una idea sugerida es alejarse de la idea de subordinación como eje articulador de la actual protección del derecho laboral, para ubicar, por ejemplo, a la dependencia económica como eje articulador, en donde ésta (*sic*), a partir de indicadores, pudiese ubicarse y constataarse, para de ahí, desprender una determinada protección, esos indicadores de dependencia económica, pudieran ser la exclusividad o no del ingreso del trabajador, el grado de autonomía en la determinación de su negocio”.

del trabajador en el círculo organizativo, rector y disciplinario de la empresa; sin embargo, la doctrina contemporánea ha flexibilizado esta noción, al entender que basta con que la prestación de servicios se realice dentro del ámbito de organización y dirección empresarial para que exista una relación de dependencia jurídica, aun cuando el control se ejerza mediante formas indirectas o tecnológicamente mediadas.

La dependencia técnica, entendida como la sujeción del trabajador a las directrices técnico-profesionales establecidas por la empresa, constituye un indicio relevante para determinar la existencia de una relación laboral. Según Martínez Abascal y Herrero Martín,¹³ esta forma de dependencia suele derivar naturalmente en la jurídica, en tanto las instrucciones técnicas se insertan dentro del poder organizativo del empleador. No obstante, advierten que existen categorías profesionales en las cuales el nivel de especialización del trabajador supera al del empleador, y generarse así una independencia técnica sin que ello excluya la existencia de dependencia jurídica. Por tanto, la dependencia técnica, aunque constituye un elemento significativo para la apreciación del vínculo laboral, no tiene carácter concluyente por sí misma, sino que debe ser analizada en conexión con los demás indicios de laboralidad.

La dependencia económica, por su parte, se manifiesta cuando la subsistencia del trabajador depende esencialmente de la remuneración percibida del empleador como contraprestación por sus servicios. Esta forma de dependencia trasciende el plano estrictamente jurídico para situarse en el ámbito material y social de la relación laboral,¹⁴ donde la necesidad de una retribución estable se convierte en el factor que condiciona la continuidad del vínculo. En este sentido, la doctrina ha destacado que la dependencia económica posee un compo-

¹³ Martínez Abascal, V. A. y Herrero Martín, J. B., *Curso de derecho del trabajo*, 2a. ed., Madrid, Tecnos, 2014, p. 34.

¹⁴ Álvarez del Cuvillo, A., “La vigencia de las funciones históricas del derecho del trabajo en el siglo XXI”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 7, núm. 2, 2019, p. 21: “no solo existe una relación de subordinación “individual” del asalariado respecto al titular de los medios de producción, sino que también existe una dependencia absoluta respecto al mercado de trabajo y en lo que refiere a la condición salarial misma, que implica, en principio, desprotección frente a los riesgos sociales. El trabajo asalariado es el medio básico de integración de las personas en sociedad”.

nente psicológico y estructural, al reflejar la posición de necesidad del trabajador frente al poder económico del empleador. De allí que si bien la retribución salarial constituye la manifestación más visible de esta forma de dependencia, su existencia suele ser consecuencia de una relación jurídica previa de subordinación, sin perjuicio de que, en contextos contemporáneos, pueda operar como un criterio autónomo para identificar relaciones laborales encubiertas o atípicas.

Las concepciones clásicas de subordinación y dependencia, entendidas como manifestaciones del poder jurídico y organizativo del empleador sobre el trabajador, han constituido históricamente los pilares para identificar la existencia de una relación laboral. Sin embargo, en el contexto contemporáneo caracterizado por la diversificación de las formas de prestación de servicios y la expansión de modalidades atípicas de empleo, estos elementos resultan insuficientes para captar la complejidad de las nuevas realidades laborales.¹⁵ Aunque continúan siendo criterios esenciales, su aplicación debe complementarse con otros indicadores que permitan una apreciación más ajustada a la realidad fáctica de la prestación. De esta manera, el análisis de la laboralidad exige superar una lectura meramente formal de la subordinación y la dependencia, y orientarse hacia una valoración sustantiva de los hechos conforme al principio de primacía de la realidad, que se abordará en el siguiente apartado.

2. El principio de primacía de la realidad como criterio de calificación jurídica del vínculo laboral

La determinación de la existencia de una relación de trabajo debe fundarse en los hechos que reflejan la realidad efectiva de la prestación, y no en el *nomen iuris* utilizado por las partes. Este principio, conocido como primacía de la realidad, constituye un criterio esencial de interpretación y aplicación del derecho del tra-

¹⁵ Todolí Signes, *op. cit.*, p. 22, “Sin embargo, si se desea armonizar el Derecho del trabajo, adaptarlo las (*sic*) nuevas formas organizativas empresariales y que sea un instrumento útil para la política económica, lo primero que se debe hacer —y ya se está haciendo— es eliminar el requisito de dependencia jurídica con el empresario como puerta de entrada a las normas laborales. En efecto, si se desea que las normas laborales cumplan con sus funciones de eficiencia, distribución de la riqueza e igualdad es necesario que se abandone la dependencia jurídica como criterio delimitador de su aplicación”.

bajo, en virtud del cual el contenido material de la relación prevalece sobre su configuración formal o documental. Su observancia garantiza que la protección jurídica se extienda conforme a la verdadera naturaleza del vínculo, evitando la elusión de las normas laborales mediante artificios contractuales. Como advierte Montoya Melgar,¹⁶ la comprobación de lo debido o permitido jurídicamente en cada caso concreto corresponde a las autoridades administrativas y a los tribunales, quienes, en ejercicio de su potestad aplicativa del derecho, deben atender a los hechos reales y no a las apariencias formales.

Sánchez Castañeda define el principio de primacía de la realidad como la regla conforme a la cual “en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo consignado en documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos”.¹⁷ Este postulado, que traduce la vocación materialista y tuitiva del derecho del trabajo, se encuentra expresamente reconocido tanto en la dimensión sustantiva como en la adjetiva del ordenamiento jurídico nicaragüense. En el plano sustantivo, el “Principio Fundamental VI” de la Ley 185/1995 dispone que sus normas “regulan las relaciones laborales en su realidad económica y social”, al reafirmar que el derecho del trabajo tutela situaciones reales más que construcciones formales. En el ámbito adjetivo, el artículo 2o., inciso k, de la Ley 815/2012¹⁸ incorpora expresamente el principio de primacía de la realidad, al establecer que “implica el compromiso de la autoridad judicial en la búsqueda de la verdad material”, y enfatizar así el deber de las autoridades competentes de atender al contenido fáctico de las relaciones laborales como condición para garantizar la efectividad de los derechos fundamentales del trabajador.

En los supuestos en que la naturaleza jurídica de la relación de trabajo se presenta difusa o encubierta bajo fórmulas contractuales de apariencia civil o mercantil, el principio de primacía de la realidad adquiere una función decisiva

¹⁶ Montoya Melgar, Alfredo, *Derecho del trabajo*, 34a. ed., Madrid, Tecnos, 2013, p. 203.

¹⁷ Sánchez Castañeda, Alfredo, *Diccionario de derecho laboral*, 2a. ed., México, Oxford University Press, 2013, p. 127.

¹⁸ Ley 815, de 23 de noviembre de 2012, “Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social de Nicaragua”, *La Gaceta Diario Oficial*, núm. 229, 29 de noviembre de 2012. <http://digesto.asamblea.gob.ni/consultas/utl/pdf.php?type=rdd&rdd=%2Fw5Zmb5veFE%3D>

como herramienta complementaria a los elementos tradicionales que definen el trabajo por cuenta ajena. En el contexto contemporáneo —marcado por la expansión de modalidades laborales atípicas y la creciente mediación tecnológica en la organización del trabajo—, su aplicación resulta indispensable para evitar la desnaturalización de los derechos laborales y garantizar una tutela efectiva frente a esquemas de simulación contractual. De este modo, la primacía de la realidad se erige como un criterio de justicia sustantiva que prepara el terreno para la comprensión y aplicación de los estándares internacionales de la OIT, particularmente los desarrollados en la Recomendación 198 sobre la relación de trabajo, orientados a combatir la ambigüedad jurídica y reforzar la protección de quienes prestan servicios bajo condiciones de dependencia económica y funcional.

3. La Recomendación 198 de la OIT: criterios internacionales frente a zonas grises

En el marco de su 91a. Conferencia Internacional celebrada en junio de 2003, la OIT abordó de forma prioritaria el debate sobre la determinación y alcance de la relación de trabajo, y constató la necesidad de ofrecer una respuesta internacional frente al fenómeno creciente de las relaciones laborales encubiertas o ambiguas. En dicho foro, los delegados coincidieron en que la relación de trabajo constituye una institución común a todos los sistemas jurídicos y tradiciones normativas, sobre la cual se asienta la efectividad de los derechos laborales y de seguridad social reconocidos a nivel nacional e internacional. Asimismo, subrayaron el interés tripartito en asegurar que la legislación laboral se aplique a todas las personas que, en los hechos, mantengan un vínculo de naturaleza laboral, conforme a los principios del trabajo decente y la dignidad humana. A partir de este consenso se impulsó la adopción de un instrumento de carácter no vinculante concebido para orientar a los Estados en la clarificación de las fronteras entre el trabajo dependiente y el trabajo a cuenta propia, facilitar el acceso de los trabajadores a la protección jurídica que les corresponde y promover mecanismos eficaces para prevenir el uso de figuras contractuales fraudulentas. Este instrumento, dotado de flexibilidad interpretativa, evita imponer una definición

universal de relación laboral y respeta las particularidades económicas, sociales, jurídicas y culturales de cada país, al incluir las especificidades de género y los auténticos contratos comerciales o de trabajo independiente.

Tres años más tarde, la Conferencia Internacional del Trabajo adoptó la Recomendación 198/2006,¹⁹ cuyo contenido se estructura en dos dimensiones complementarias. La primera está orientada a la formulación de políticas nacionales destinadas a garantizar la protección efectiva de todas las personas que mantengan vínculos de carácter laboral, mediante la promoción de marcos normativos claros, coherentes y adaptables a las transformaciones del mundo del trabajo.²⁰ La segunda propone un conjunto de criterios interpretativos para determinar la existencia de una relación de trabajo, especialmente en los casos en que la naturaleza jurídica del vínculo resulta ambigua o encubierta bajo formas contractuales ajenas al derecho laboral. Esta segunda vertiente de la Recomendación constituye un referente internacional de primer orden, en tanto ofrece parámetros objetivos que contribuyen a la identificación de la laboralidad real y a la prevención de prácticas de simulación que buscan sustraer a los trabajadores de la tutela jurídica que les corresponde.

La Recomendación orienta la determinación de la existencia de una relación de trabajo a partir de tres herramientas fundamentales: la aplicación del principio de primacía de la realidad, la inaplicabilidad del *nomen iuris* y el uso de presunciones basadas en la verificación de indicios objetivos de subordinación,

¹⁹ Recomendación 198, de 31 de mayo de 2006, sobre la relación de trabajo. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:REC,es,R198,%2FDocument

²⁰ Carballo Mena, César Augusto, “Indicadores de la relación de trabajo. (Notas sobre el régimen jurídico colombiano)”, en Villasmil Prieto, H. y Carballo Mena, C. A., *Recomendación 198 de la OIT sobre la relación de trabajo*, 2a. ed., Bogotá, Universidad Libre, 2019, pp. 95 y 96: “el objetivo trazado refiere a diseño de una *política* —y no una simple normativa— que contemple las diversas acciones que aseguren la eficaz tutela que se destina a los trabajadores. Dicha política nacional, como se desarrollará en los párrafos siguientes, debe contemplar, entre otros aspectos, lo concerniente a la demarcación entre trabajo asalariado e independiente, mecanismos adecuados para calificar la naturaleza jurídica de servicios objetivamente ambiguos, represión de las prácticas de encubrimiento de la relación de trabajo, determinación de las responsabilidades patronales en los casos de subcontratación, e idoneidad de los procedimientos jurisdiccionales destinados a dirimir las controversias en torno a la existencia y condiciones de relación de trabajo”.

dependencia y remuneración. Su artículo 9o. establece que la existencia de relación de trabajo podrá identificarse en función de los hechos que deriven de la ejecución del trabajo, sin dependencia a la forma en que las partes caractericen la relación. A su vez, el artículo 11.b) señala que a partir del cumplimiento de uno o más indicios de subordinación, dependencia o remuneración, se establece la presunción de existencia de la relación laboral.

El artículo 12 sugiere que los Estados consideren en sus marcos normativos o en la práctica administrativa y judicial, la posibilidad de determinar la existencia de una relación de trabajo atendiendo a la ejecución del trabajo bajo instrucciones y control del empleador; la integración del trabajador en la organización empresarial; la ajenidad en los frutos del trabajo; la imposibilidad de sustituir personalmente la prestación (*intuitu personae*); la sujeción a un horario o lugar determinado de trabajo; la continuidad o permanencia en la prestación de servicios; la disponibilidad funcional del trabajador; el uso de herramientas o materiales proporcionados por el empleador; la periodicidad en el pago de la remuneración; el carácter principal o exclusivo de dicha fuente de ingresos; el otorgamiento de beneficios complementarios —como alimentación, transporte o vivienda—; el reconocimiento de derechos laborales derivados del contrato, tales como vacaciones o descansos semanales; la asunción de los gastos necesarios para la ejecución del trabajo por parte del empleador; y la ausencia de riesgos financieros para quien ejecuta la labor. Estos elementos, interpretados de manera conjunta y no aislada, configuran una presunción razonable de laboralidad, orientando a las autoridades competentes hacia una valoración sustantiva de los hechos frente a las formas contractuales utilizadas para disimular relaciones de trabajo dependiente.

La OIT consolida en la Recomendación 198/2006 un conjunto sistematizado de indicios que la doctrina y la jurisprudencia ya venían utilizando para determinar la existencia de una relación laboral. El artículo 11.b) precisa que estos criterios no son taxativos, por lo que la concurrencia de uno o varios de ellos puede bastar para presumir la existencia de un vínculo de trabajo. Si bien el texto no introduce elementos sustancialmente nuevos,²¹ su valor radica en

²¹ Sanguinetti Raymond, Wilfredo, “La presunción de laboralidad: ¿anacronismos jurídico

haber articulado un marco interpretativo uniforme que orienta a los Estados hacia una lectura material y garantista de la relación laboral. Debe recordarse, no obstante, que la Recomendación —por su naturaleza no vinculante— carece de fuerza coercitiva, lo que limita su eficacia jurídica directa.²² Sin embargo, su trascendencia práctica es indiscutible: proporciona una guía técnica para el legislador en la elaboración o reforma de normas laborales, un instrumento operativo para la inspección del trabajo en la detección de relaciones encubiertas, y un referente hermenéutico para los tribunales al momento de calificar jurídicamente vínculos laborales en contextos de ambigüedad. De esta forma, la Recomendación no solo reafirma el principio de primacía de la realidad como eje rector del derecho del trabajo, sino que también prepara el terreno para la formulación de metodologías analíticas como el test de laboralidad, cuyo propósito es dotar de mayor coherencia y objetividad al proceso de calificación jurídica de las relaciones laborales contemporáneas.

4. Del principio de realidad al test de laboralidad: la calificación del trabajo a cuenta ajena en la práctica

El impacto de las TIC en la organización y ejecución del trabajo ha transformado profundamente los parámetros tradicionales utilizados para determinar la aplicación del derecho del trabajo. La expansión de las plataformas digitales, la gestión algorítmica y las nuevas formas de intermediación han difuminado los límites entre trabajo por cuenta ajena e independiente. En este escenario se impone la necesidad de incorporar instrumentos analíticos renovados que per-

o pieza clave para la recuperación de la eficacia del derecho del trabajo en el Perú?”, *Revista Oficial del Poder Judicial*, núm. 1, 2007, p. 332: “La Recomendación no incluye ningún mecanismo novedoso. Antes bien, se remite a varias técnicas de vieja raigambre en del (*sic*) Derecho del Trabajo, cuya vigencia y utilidad queda, en todo caso, reafirmada y reforzada”.

²² Ermida Uriarte, Oscar, “La política laboral de los gobiernos progresistas”, *Nueva Sociedad*, núm. 211, 2007, p. 56: “Es cierto, por supuesto, que hubiera sido deseable que la disposición de la OIT fuera un convenio internacional del trabajo y no una mera recomendación. El convenio, una vez ratificado, tiene fuerza vinculante, mientras que la recomendación es una simple sugerencia u orientación. Esto se vincula precisamente con los límites del proceso de cambio: por una parte, parece objetivamente claro que soplan otros vientos. Pero, por otra parte, el nuevo horizonte aún no se ha delineado con suficiente nitidez”.

mitan identificar con mayor precisión la naturaleza jurídica de las prestaciones de servicios en contextos de creciente ambigüedad.²³ Entre estos instrumentos, destaca el test de laboralidad,²⁴ concebido como una herramienta metodológica destinada a facilitar la determinación de la existencia de una relación de trabajo cuando una persona natural presta servicios a otra —sea esta una persona natural o jurídica— bajo condiciones que revelan una inserción económica, funcional o jurídica en la organización de la contraparte.

El test tiene como finalidad identificar los elementos configuradores de la relación de trabajo —subordinación, dependencia, ajenidad y remuneración— con el propósito de delimitar con precisión las actividades que deben quedar amparadas por la tutela del derecho del trabajo frente a aquellas que se rigen por otras ramas del ordenamiento jurídico. Este instrumento posibilita, además, identificar los indicios objetivos que revelan la existencia de una relación laboral, valorar el grado de concurrencia necesario para su reconocimiento y analizar las formas concretas en que tales elementos se manifiestan en la práctica, y proporcionar así una base metodológica coherente para la calificación jurídica del vínculo y la extensión efectiva de la protección laboral a quienes, pese a su formal apariencia de autonomía, se insertan materialmente en la organización económica de otro sujeto.

Uno de los aspectos que explica la eficacia de su implementación en la identificación de relaciones laborales encubiertas es la subordinación, la refleja la ausencia de control sobre el proceso productivo y la falta de autonomía en la organización de la propia actividad por parte del trabajador, lo que evidencia su inserción en la esfera directiva del empleador. En este marco, la subordinación se complementa con otros indicios relevantes de laboralidad, entre

²³ Sanguinetti Raymond, Wilfredo, “Actualidad y futuro del test de laboralidad”, *Revista Jurídica del Trabajo*, vol. 3, núm. 7, 2022, p. 109: “representan una contribución del mayor relieve para actualizar y proyectar hacia el mundo que vendrá uno de los mayores tesoros dogmáticos que nos legaron los fundadores de nuestra disciplina. Porque —he de empezar por decirlo— el método de indicios o test de laboralidad es casi tan antiguo como el propio Derecho del Trabajo. Y no, como a veces se cree, una conquista de la modernidad”.

²⁴ Sánchez-Urán Azaña, M. Yolanda, “Las fronteras del contrato de trabajo y sistemas de indicios de laboralidad”, *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social: Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social*, núm. 143, 2019, p. 8.

los que destacan: la determinación del trabajo, del tiempo y de las condiciones de ejecución de la actividad; las modalidades de pago; la imposibilidad de sustituir la prestación personal del servicio; la existencia de supervisión o control disciplinario; la provisión de herramientas, materiales o maquinaria por parte del empleador; y la ajenidad en los frutos del trabajo, manifestada en tres notas esenciales: el costo de la actividad corre a cargo del empleador, los resultados del trabajo se incorporan a su patrimonio y los riesgos económicos recaen exclusivamente sobre él, y quedar el trabajador ajeno a sus consecuencias.

A los elementos tradicionales debe añadirse la aplicación sistemática del test, el cual debe entenderse como un proceso analítico sustentado en una evaluación integral e interdependiente de los indicios de trabajo subordinado, y atender siempre a las circunstancias específicas de cada caso. En primer lugar, este test exige identificar la presencia de subordinación y dependencia, y evitar su apreciación aislada y valorándolas en función del conjunto de elementos que configuran el vínculo laboral.²⁵ En segundo término, la determinación de su existencia no debe limitarse a constatar el ejercicio efectivo del poder de dirección, sino que debe atender a la posibilidad jurídica de su ejercicio, aun cuando este se manifieste de manera potencial o latente. En los supuestos de calificación compleja, el método propone recopilar y agrupar los indicios que orienten en una u otra dirección, de modo que se obtenga una visión inicial equilibrada de los factores que respaldan o niegan la existencia de la relación laboral. Posteriormente, el análisis debe concentrarse en los elementos que excluyen la laboralidad —en especial aquellos que lo hacen de forma categórica— para contrastarlos con los indicios positivos que refuerzan la dependencia y la ajenidad. Finalmente, los indicios negativos deben ser valorados de manera contextual y conjunta, determinando su función dentro de la relación jurídica

²⁵ Sanguinetti Raymond, Wilfredo, “El test de laboralidad y la dialéctica de los indicios de subordinación y autonomía”, *Revista de Derecho Social*, núm. 97, 2022, p. 25: “La subordinación es, por decirlo en pocas palabras, un poder jurídico y no de hecho, cuya apreciación no debe ser llevada a cabo de forma aislada y exigiendo la presencia constante de instrucciones y fórmulas de vigilancia, y menos aún sanciones, sino atendiendo, de manera bastante más flexible, a la ubicación de la prestación del trabajador bajo el poder de disposición ajeno”.

y verificando si la autonomía que aparentan expresar resulta verdaderamente plausible en el marco económico y organizativo de la prestación.

Las nuevas formas de trabajo —particularmente aquellas mediadas por plataformas digitales— combinan rasgos propios del trabajo autónomo y del trabajo subordinado, al generar configuraciones híbridas que desafían los esquemas clásicos de calificación jurídica. En estos entornos, coexisten libertades asociadas a la autonomía —como la elección de franjas horarias, la aceptación o rechazo de encargos, la retribución por pedido o el uso de medios propios— con signos evidentes de subordinación, manifestados en la organización del servicio, la gestión de pedidos, la fijación de precios y remuneraciones, y en los mecanismos de control algorítmico sustentados en la geolocalización, las valoraciones de los clientes y la evaluación constante del desempeño. Este entramado complejo constituye un terreno idóneo para poner de manifiesto la eficacia y relevancia del test de laboralidad como instrumento metodológico capaz de revelar la verdadera naturaleza de las relaciones laborales encubiertas.

No obstante, el análisis comparado revela que su aplicación no ha tenido un desarrollo uniforme en todos los ordenamientos. En el caso nicaragüense, la jurisprudencia ha enfrentado situaciones de ambigüedad en la calificación del trabajo sin recurrir expresamente al test de laboralidad, al optar por soluciones fundadas en la valoración de los indicios tradicionales de subordinación y dependencia. Este escenario permitirá valorar en qué medida las decisiones judiciales han logrado suplir —o evidenciar la necesidad de incorporar— herramientas analíticas como el test de laboralidad.

5. Parámetros jurisprudenciales para la identificación de la laboralidad en contextos ambiguos: el caso nicaragüense

Nicaragua no constituye una excepción en el panorama internacional respecto a la presencia de figuras jurídicas situadas en las denominadas zonas grises entre el derecho del trabajo y las disciplinas civil o mercantil. La jurisprudencia del Tribunal Nacional Laboral de Apelación (TNLA) ha debido pronunciarse sobre casos en los que la calificación de la relación jurídica resulta ambigua, adoptando criterios orientados a determinar si corresponde la aplicación del

derecho laboral. En esta labor, el elemento de subordinación ha sido el punto de partida para diferenciar el contrato de trabajo del contrato de prestación de servicios profesionales, al reconocer que en este último el prestador del servicio no se encuentra sujeto a las instrucciones, supervisión ni control directo del contratante.²⁶ Asimismo, la jurisprudencia ha identificado manifestaciones de subordinación en la sujeción a una jornada laboral, la disponibilidad funcional del trabajador y el uso de herramientas o medios de producción facilitados por el empleador, elementos que, al ser apreciados en su conjunto,²⁷ permiten revelar la verdadera naturaleza del vínculo y fundamentar la aplicación del régimen protector del derecho del trabajo en contextos de ambigüedad contractual.

Dentro del análisis de la subordinación, la jurisprudencia del TNLA ha destacado que se manifiesta a través del poder de dirección, “administración” y control que el empleador ejerce sobre la persona trabajadora, ya sea de manera directa o mediante sus representantes. Este poder, entendido como la facultad jurídica de organizar, supervisar y orientar el proceso de trabajo, constituye una expresión central de la inserción del trabajador en la estructura empresarial. Así lo recoge la sentencia 420/2017, al precisar que corresponde al empleador definir horarios, autorizar permisos, estructurar las tareas y ejercer la potestad disciplinaria. Tales prerrogativas, previstas en el artículo 19 del Código del Trabajo,

²⁶ Sentencia del Tribunal Laboral de Apelación de Nicaragua, del 9 de julio de 2018, sentencia número 839: “La prestación de servicios se refiere a la ejecución de labores basadas en la experiencia, capacitación y formación profesional de una persona en determinada materia o empresa. El contratista tiene autonomía e independencia desde el punto de vista técnico y científico para la ejecución del trabajo, lo que constituye el elemento esencial de este contrato. El elemento del que adolece la prestación de servicios profesionales y que la excluye del ámbito laboral, es la subordinación que se desvanece en este caso. El prestador de servicios recibe el encargo de su cliente y decide la mejor forma de satisfacerlo”.

²⁷ Sentencia del Tribunal Laboral de Apelación de Nicaragua, 20 de noviembre de 2017, sentencia número 1354: “La diferencia entre el contrato laboral y de servicios profesional es la autonomía que tienen las personas en una relación de índole civil, la cual no tiene el trabajador por cuanto éste desarrolla su labor bajo la dirección y supervisión cotidiana del empleador, prácticamente está a su disposición, porque hay una jornada de trabajo en un lugar previamente establecido para la prestación de la labor, los instrumentos de trabajo son del empleador, al contrario de la prestación de un servicio de índole profesional que debe ser vista de naturaleza civil, no hay sujeción a una jornada de trabajo, no hay supervisión por parte del contratante, el contratado no depende de las órdenes del contratante”.

revelan que la subordinación no depende únicamente de la constatación fáctica del control ejercido, sino de la posibilidad jurídica real de que dicho poder pueda desplegarse, criterio que la jurisprudencia ha utilizado para diferenciar con nitidez la relación laboral de los contratos de prestación de servicios sujetos al derecho civil o mercantil.

La jurisprudencia del TNLA ha ido perfilando, además, un conjunto de elementos que considera determinantes para identificar la existencia de una relación laboral en contextos de ambigüedad. En la sentencia 1347/2017 identifica como criterios afines a la subordinación, la dependencia económica —asimilada al salario conforme a la sentencia 750/2018— y la sujeción a un horario fijo. Estos parámetros, ampliados posteriormente por la sentencia 870/2018, se alinean con la construcción doctrinal clásica, que destaca la subordinación jurídica, la dependencia económica y la prestación personal del servicio como notas configuradoras del vínculo laboral.

Un aspecto particularmente relevante es la distribución de la carga probatoria en las denominadas relaciones fronterizas. El TNLA ha sostenido que quien alegue la existencia de una relación distinta a la laboral —generalmente, el empleador— debe aportar el contrato escrito que sustente la naturaleza civil o mercantil del vínculo, así lo establece la sentencia 337/2018, al señalar que la falta de dicho instrumento impide desvirtuar la presunción de laboralidad. Consecuentemente, en la sentencia 1359/2017 el Tribunal concluye que, cuando no se logra demostrar la existencia de la relación civil o comercial, corresponde presumir la presencia de un vínculo laboral, lo que evidencia que, aun sin formular un test de laboralidad explícito, los tribunales nicaragüenses recurren a una lógica indiciaria que permite reconstruir la verdadera naturaleza de la relación en escenarios de ambigüedad.

La interpretación que el TNLA ha realizado del artículo 6o. de la Ley 185/1996 resulta particularmente relevante para la delimitación de la laboralidad en escenarios de incertidumbre jurídica. Dicho precepto define como trabajador a toda persona natural que, de forma verbal o escrita, expresa o presunta, temporal o permanente, se obliga a prestar servicios bajo dirección y subordinación del empleador a cambio de una remuneración. Aunque el legislador nicaragüense no incorporó una presunción expresa de laboralidad para las

relaciones fronterizas, la jurisprudencia ha suplido esta omisión mediante una lectura garantista del precepto, orientada a asegurar la efectividad del principio protector y del acceso real a los derechos laborales. En esta línea, el TNLA ha considerado que, cuando la parte que niega la existencia del vínculo laboral no aporta elementos probatorios que acrediten una relación civil o mercantil distinta,²⁸ debe prevalecer la calificación laboral; esto no como una ficción jurídica, sino como resultado de una interpretación sistemática del artículo 6o., orientada por el trabajo digno y la justicia social.

En síntesis, la jurisprudencia del TNLA ha construido un marco interpretativo que, aun sin formular un test de laboralidad explícito, opera en la práctica como un sistema indiciario destinado a revelar la verdadera configuración de la relación jurídica. La identificación de subordinación jurídica, la dependencia económica, la sujeción a un horario, la prestación personal del servicio y la inserción del trabajador en la organización productiva —evaluados de forma integral y conforme al principio de primacía de la realidad— constituyen el eje a partir del cual los tribunales nicaragüenses han delimitado la laboralidad en escenarios ambiguos. Asimismo, la utilización de presunciones cuando la parte empleadora no demuestra la existencia de un vínculo civil o mercantil confirma una orientación garantista que privilegia la efectividad del trabajo digno. Esta aproximación judicial, aunque coherente con los parámetros clásicos del derecho del trabajo, contrasta con desarrollos más sistematizados como los observados en el ordenamiento español, donde la jurisprudencia ha consolidado criterios expresos sobre la prevalencia de la realidad fáctica, la existencia de presunciones legales de laboralidad y la necesaria concurrencia de ajenidad, dependencia y retribución como notas definitorias del contrato de trabajo.

Este contraste resulta especialmente relevante para el análisis que sigue, pues permite situar el tratamiento nicaragüense de las relaciones fronterizas frente a

²⁸ Sentencia del Tribunal Laboral de Apelación de Nicaragua, 29 de octubre de 2018, sentencia número 1079: “Habiéndose demostrado la existencia de la relación laboral entre las partes, y siendo que el demandado ha negado hasta la saciedad la existencia de dicho vínculo, así como lo hemos sostenido en reiterados casos, consideramos que cabe aplicar al presente asunto la teoría de la negatividad de la relación laboral, consistente en que sí el demandado en juicio laboral en calidad de empleador niega la relación laboral y esta se demuestra en juicio, cabe mandar a pagar lo reclamado sin necesidad de probanzas”.

los desafíos emergentes del trabajo atípico. En efecto, el auge de las plataformas digitales —sustentado en mecanismos de gestión algorítmica y formas híbridas de prestación de servicios— exigirá valorar si los criterios jurisprudenciales tradicionales resultan suficientes o si, por el contrario, se requiere la adopción de metodologías más complejas que permitan captar adecuadamente las nuevas modalidades de organización y control del trabajo.

III. Trabajo atípico y revolución tecnológica: nociones para comprender el trabajo en plataformas digitales

El concepto tradicional de empresa —sustentado en la idea de un colectivo de trabajadores a disposición de un empleador único o de un núcleo central de gestión del empleo— se encuentra hoy en proceso de erosión, y ha dado paso a configuraciones crecientemente individualizadas tanto del trabajo como de la figura empresarial. La descentralización de las actividades productivas, la fragmentación de los espacios físicos de trabajo y la evaluación individualizada del rendimiento han debilitado el modelo clásico en el que, como señalan Topet, Villasmil y García Jiménez,²⁹ la empresa se organizaba con una integración horizontal y vertical que abarcaba la totalidad de los procesos productivos, sin depender de conexiones externas al giro principal del negocio. En ese contexto, las relaciones laborales se desarrollaban bajo la expectativa de estabilidad, trayectorias de promoción interna y acceso a formación, articuladas en torno a vínculos indefinidos, de jornada completa, ejecutados en un lugar de trabajo determinado y bajo un régimen claro de subordinación, dependencia y ajenidad. Este entramado, caracterizado por la continuidad temporal, la exclusividad en la prestación, la remuneración periódica y la garantía de condiciones de seguridad e higiene, configuró lo que la doctrina ha denominado empleo típico, cuya paulatina desestructuración constituye el punto de partida para el análisis del

²⁹ Topet, P. A., Villasmil, H. y García Jiménez, J., “El futuro del trabajo y las formas atípicas del empleo”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 7, núm. especial en conmemoración del Centenario de la OIT, 2019, p. 38.

trabajo atípico y de las nuevas formas de prestación de servicios mediadas por la revolución tecnológica.

Es a partir de las últimas décadas del siglo XX cuando, al confluir la crisis petrolera, la expansión de las empresas multinacionales, la caída de los regímenes socialistas, el ascenso de gobiernos conservadores en los países anglosajones, el llamado Consenso de Washington, el creciente poder del sector financiero y la pérdida de centralidad de la industria en favor de un sector servicios cada vez más dominante, comienza a consolidarse un proceso inverso al modelo de empleo típico. Se pasa así de una lógica de extensión progresiva de los sujetos y derechos protegidos por el derecho del trabajo a una dinámica de “huida del derecho del trabajo”, en la cual se proclama el carácter autónomo de determinadas prestaciones de servicios, reaparecen —o se diseñan *ex novo*— fórmulas contractuales de corte civil o mercantil, se intensifica la descentralización productiva y se generalizan las relaciones laborales triangulares, todo ello bajo la bandera de la flexibilización laboral.

Sobre este trasfondo, la denominación “empleo atípico” se consolida en el marco del debate tripartito de la OIT, particularmente a partir de la reunión de expertos de 2015 donde el grupo de trabajadores sostuvo que las nuevas formas de organización del trabajo debían ser calificadas abiertamente como relaciones precarias, habida cuenta de su impacto en la estabilidad y en la protección social. El grupo de empleadores, por el contrario, rechazó esta caracterización por considerarla excesivamente valorativa, y se alcanzó como punto de equilibrio la adopción del término empleo atípico para designar, de manera más neutral, el conjunto de modalidades que se apartan del esquema clásico de empleo típico sin prejuzgar jurídicamente sobre su grado de precariedad.

Desde esta perspectiva, se identifican cuatro grandes formas de empleo atípico. En primer lugar, el empleo temporal, definido por la existencia de un límite de duración que puede vincularse a contratos de plazo fijo, a la ejecución de tareas o proyectos específicos o a prestaciones ocasionales. En segundo, el trabajo a tiempo parcial y a pedido, que comprende aquellas relaciones en las que la jornada se sitúa por debajo de la propia del trabajo a tiempo completo o se activa únicamente cuando el empleador requiere el servicio. En tercero, las relaciones de trabajo multipartitas o triangulares, en las que la persona tra-

bajadora presta servicios a favor de un usuario final distinto de su empleador formal, de modo que la subordinación jurídica y la utilización económica del trabajo se distribuyen entre varios sujetos. Finalmente, las relaciones laborales difusas, que abarcan tanto el empleo encubierto —oculto bajo figuras civiles o mercantiles— como el trabajo por cuenta propia económicamente dependiente, en el que, pese a la apariencia de autonomía, la persona trabajadora mantiene una vinculación económica y funcional estructuralmente asimétrica respecto de quien organiza y se beneficia de la actividad productiva.

A partir de este punto, la expansión del empleo atípico encuentra un terreno fértil en las transformaciones asociadas a la industria 4.0, donde el despliegue de tecnologías digitales avanzadas —sistemas de información integrados, automatización inteligente, interconexión en tiempo real y procesamiento masivo de datos— ha reconfigurado las condiciones materiales en las que se organiza el proceso productivo, y a incrementado la productividad y reduciendo los costos de coordinación empresarial. Sobre esta base tecnológica se consolidan modelos organizativos que prescinden del anclaje espacial y temporal característico del empleo típico, lo que ha favorecido la fragmentación de tareas, la externalización de funciones y la utilización intensiva de herramientas informáticas para gestionar, supervisar y evaluar el desempeño de quienes prestan servicios.

A efectos de analizar el impacto de la industria 4.0 sobre el mundo del trabajo, resulta útil diferenciar su incidencia en el empleo y en el contenido mismo del trabajo. En el plano del empleo, la generalización de las tecnologías digitales ha impulsado lo que la doctrina ha denominado trabajo digital, entendido como aquella prestación realizada mediante internet, ordenadores u otros dispositivos informáticos, con frecuencia desde el domicilio del trabajador o desde espacios públicos ajenos a los centros tradicionales de trabajo. Esta modalidad se asocia a formas de organización que combinan horarios flexibles, ejecución remota de tareas y contratos alejados del esquema típico a tiempo completo e indefinido, introduciendo nuevas coordenadas en torno al lugar, al tiempo y al régimen jurídico de la prestación.

En este nuevo escenario emergen modalidades de empleo que desdibujan aún más las fronteras entre trabajo dependiente e independiente. Entre ellas, cabe mencionar los esquemas de *employee sharing*, en los que una misma persona

trabajadora es contratada simultáneamente por varios empleadores para prestar servicios de manera rotativa; el *job sharing*, que fragmenta un puesto de trabajo en varias relaciones a tiempo parcial; el *interim management*, vinculado a la contratación temporal de perfiles altamente especializados para proyectos específicos; el trabajo de cero horas, que supedita la efectiva prestación de servicios a la convocatoria unilateral del empleador; o las diversas formas de trabajo colaborativo desarrollado en espacios de *coworking* bajo fórmulas de aparente autoempleo. Todas estas modalidades comparten un rasgo común: la reasignación de riesgos y cargas organizativas hacia la persona trabajadora, a través de estructuras contractuales que, aunque formalmente flexibles, profundizan la individualización de la relación y la exposición a situaciones de inestabilidad.

Entre las innovaciones impulsadas por la industria 4.0, ocupa un lugar central el trabajo canalizado a través de plataformas digitales, en particular el denominado *crowdworking* y las prestaciones de servicios a demanda intermediadas en línea. En estos modelos, la plataforma actúa como infraestructura tecnológica que conecta una oferta potencialmente global de trabajadores con una demanda fragmentada de tareas o encargos, los cuales se descomponen en microtrabajos ejecutados, asignados y evaluados mediante algoritmos. La virtualización del lugar de trabajo, la fragmentación extrema del tiempo de prestación, la aparente neutralidad tecnológica en la fijación de tarifas y la construcción de reputaciones digitales operan como mecanismos que invisibilizan la subordinación y refuerzan la narrativa de la autonomía, al tiempo que consolidan formas estructurales de dependencia económica y funcional.

1. Plataformas digitales: claves para la comprensión de nuevas formas de empleo

La aceleración de los procesos de innovación digital ha dado lugar a una economía profundamente reconfigurada, en la que las tecnologías de la información, la automatización inteligente y el tratamiento masivo de datos constituyen los pilares de un nuevo modelo productivo. En este entorno —denominado habitualmente economía digital— las actividades económicas se estructuran sobre bases tecnológicas que no sólo permiten descentralizar y deslocalizar la pro-

ducción, sino que introducen formas inéditas de intermediación y organización del trabajo. La singularidad de este modelo radica precisamente en el papel estratégico de las plataformas digitales, cuyo funcionamiento se sustenta en redes algorítmicas, estructuras de comunicación global y sistemas de gestión basados en datos que integran, coordinan y distribuyen tareas de manera continua y en tiempo real. Estos elementos configuran un ecosistema en el que la provisión de bienes y servicios se articula mediante infraestructuras digitales que operan como intermediarias centrales del mercado, al transformar tanto la lógica empresarial como las condiciones jurídicas y materiales en que se desarrolla la prestación de servicios.

La también denominada *gig economy* o economía de los pequeños encargos emerge hacia finales de la primera década del siglo XXI como una manifestación paradigmática de la reorganización productiva impulsada por la revolución digital.³⁰ Su lógica se basa en la oferta de bienes y servicios de forma inmediata, flexible y a bajo coste, posibilitada por la irrupción de plataformas digitales que operan como intermediarias tecnológicas entre una demanda amplia y heterogénea y una oferta igualmente atomizada de prestadores de servicios. Estas infraestructuras digitales reducen significativamente los costos de transacción — incluidos aquellos vinculados a la gestión del trabajo — al permitir la asignación algorítmica de tareas, la ampliación exponencial del mercado potencial y la atención en tiempo real de necesidades individualizadas. De este modo, la *gig economy* se consolida como un modelo empresarial que, bajo el discurso de la eficiencia y la innovación, reestructura las condiciones de la prestación de servicios y confi-

³⁰ Ginès I Fabrellas, Anna, *El trabajo en plataformas digitales. Nuevas formas de precariedad laboral*, Navarra, Thomson Reuters Aranzadi, 2021, p. 32: “Dimensionar el trabajo en plataformas digitales es cuestión difícil por la confusión terminológica que ha generado la aparición de nuevos conceptos y términos (economía colaborativa, economía de plataformas, *gig economy*, economía a demanda...), la dificultad de distinguir entre estos términos y la ausencia de estadísticas oficiales en este ámbito. Así, los estudios disponibles que han intentado cuantificar el fenómeno del trabajo en plataformas digitales difieren significativamente dependiendo de la definición más o menos empleada”. Beron concuerda en definir *gig economy* como economía de pequeños encargos, al añadir “economía de los bolos” y considerarla como el resultado de la extensión del *crowdsourcing* y caracterizarla como “básicamente, en aportar los conocimientos, la mano de obra y el medio, para realizar un trabajo puntual y ellos como intermediarios cobran una comisión”.

gura nuevas formas de organización del trabajo caracterizadas por la fragmentación, la discontinuidad y la transferencia de riesgos hacia la persona trabajadora.

Dentro del amplio espectro de iniciativas que conforman la denominada *on-demand economy*,³¹ pueden distinguirse diversos modelos —como las *rental platforms*, las *craft platforms* o las *financing platforms*— cuyo eje común es la intermediación digital de bienes, servicios o capital. No obstante, para los fines del derecho del trabajo y del presente estudio reviste particular relevancia el subgrupo de plataformas *gig*, que habilitan a prestadores individuales a ofrecer servicios de manera directa a través de aplicaciones móviles o sitios web. En estas infraestructuras, la interacción entre clientes y proveedores se articula mediante sistemas algorítmicos de asignación, reputación y seguimiento, y configura relaciones que suelen presentarse bajo la apariencia jurídica de trabajo independiente.

La rápida expansión de las plataformas digitales y la diversificación de los servicios que intermedian han propiciado su presencia transversal en la mayoría de los sectores económicos, configurando un ecosistema heterogéneo que desafía las categorías jurídicas tradicionales. En consecuencia, la doctrina ha propuesto múltiples esquemas de clasificación orientados a captar la lógica económica y funcional de estas infraestructuras. Para los fines del presente estudio, adquieren especial relevancia aquellas plataformas con fines de lucro cuya actividad se articula en torno a modelos de intermediación digital con incidencia directa en la organización del trabajo: las plataformas de intercambio, venta o alquiler de bienes; las plataformas de prestación de servicios profesionales; las plataformas de externalización *online* de tareas; y las plataformas de trabajo *on-demand offline*. Estas tipologías permiten distinguir los distintos grados de intervención algorítmica, la configuración de los flujos económicos y el tipo de relación que se establece entre la plataforma, los prestadores de servicios y los usuarios finales.

³¹ Canessa Montejo, Miguel Francisco, “El mundo del trabajo en las plataformas digitales: una aproximación desde el derecho laboral”, *Revista Laborem*, núm. 24, 2021, pp. 91 y 92: “Así, términos como *collaborative economy*, *sharing economy*, *gig-economy*, *on-demand economy*, *crowdwork*, *crowdworking*, etc., comenzaron a poblar las investigaciones, resultando difícil traducir la noción que está detrás de estos términos a nuestro idioma, por lo que mayormente se mantuvo la denominación original”.

En atención a su objeto de negocio, un primer grupo de plataformas digitales se orienta a la intermediación en el intercambio, la venta o el disfrute temporal de bienes, al actuar como espacios de conexión entre oferentes y usuarios sin intervenir de manera sustantiva en la prestación del servicio asociado al bien transado. Este tipo de plataformas —que incluyen, por ejemplo, aquellas dedicadas al alquiler de inmuebles o vehículos, al comercio de productos usados, a la restauración o incluso a la intermediación en la búsqueda de empleo— operan bajo un esquema en el cual el proveedor conserva el control sobre el bien y define libremente el precio o las condiciones de uso. Desde la perspectiva del derecho del trabajo, estas infraestructuras suelen generar escasos problemas de calificación jurídica, en tanto la eventual realización de servicios personales vinculados al bien (limpieza, mantenimiento, recepción de clientes, entre otros) se encuadra con relativa facilidad en el régimen laboral común, dadas las notas tradicionales de subordinación jurídica y ajenidad que se evidencian en tales prestaciones. Como señala Serrano Olivares,³² aun cuando estas plataformas ofrezcan servicios complementarios —como seguros, sistemas de reputación o mecanismos de calificación de usuarios— su intervención no alcanza, por regla general, a configurar una posición empresarial respecto de quienes proveen los bienes, habida cuenta de que no participan en la organización ni en la ejecución material del servicio asociado.

Un segundo modelo lo constituyen las plataformas de prestación de servicios profesionales, estructuradas como páginas web o aplicaciones en las que se inscriben personas que ofrecen, de forma aparentemente independiente, servicios tales como traducción, asesoría jurídica, diseño de páginas web, reparaciones en el hogar o clases particulares. La función declarada de estas infraestructuras es la mera puesta en contacto entre profesionales y potenciales clientes, pero su operativa revela un grado de injerencia más intenso en la organización de la prestación: el algoritmo de la empresa asigna cada encargo a varios profesionales que cumplan los requisitos fijados por el cliente (especialidad, ubicación,

³² Serrano Olivares, R., “Nuevas formas de organización empresarial: economía colaborativa —o mejor, economía digital a demanda—, trabajo 3.0 y laboralidad”, en Rodríguez-Piñero Royo, M. y Hernández Bejerano, M. (dirs.), *Economía colaborativa y trabajo en plataformas*, Albacete, Bomarzo, 2017, p. 25.

disponibilidad), y es adjudicado al primero que lo acepta; el precio del servicio se determina de manera uniforme por la propia plataforma; el pago del cliente se canaliza íntegramente a través de esta —al quedar las cantidades depositadas en cuentas bancarias controladas por la empresa— y la retribución del profesional se realiza previa deducción de una comisión en concepto de gastos de gestión, frecuentemente fraccionada en un anticipo al inicio y un saldo final sujeto a la conformidad del usuario. Aunque estos prestadores no utilizan uniforme ni disponen de medios de comunicación corporativos asignados por la plataforma, la fijación unilateral de los términos y condiciones del servicio, la determinación del precio y de la forma de pago, así como la titularidad de los activos esenciales para la realización de la actividad (infraestructura digital, marca, canales de acceso al mercado), permiten sostener que la plataforma deja de ser un mero intermediario neutral y pasa a intervenir de manera significativa en la configuración económica y funcional de la prestación.

Un tercer modelo lo constituyen las plataformas de externalización online de tareas, que facilitan la realización de labores simples y repetitivas (microtareas) por una multitud de personas registradas (*micro-workers*), ubicadas en cualquier parte del mundo y conectadas exclusivamente a través de Internet. En este contexto, el *crowdsourcing* —esto es, la externalización de servicios a través de la multitud en línea— designa un conjunto de actividades o servicios ejecutados en entornos digitales por varias o muchas personas que, por lo general, no se encuentran amparadas por una regulación laboral específica.

Buena parte de estas tareas resulta indispensable para el funcionamiento cotidiano de industrias basadas en la web: recopilación, verificación y validación de datos; creación, edición y consulta de contenidos; moderación de publicaciones en redes sociales; catalogación de productos; transcripción de audios o videos; estudios de mercado, encuestas y experimentos; así como labores auxiliares vinculadas a sistemas de inteligencia artificial y aprendizaje automático. Como señala Rosenbaum,³³ el *crowdsourcing* —también descrito como *outsourcing*

³³ Rosenbaum Carli, Federico, “El trabajo mediante plataformas digitales y sus problemas de calificación jurídica” [Tesis de doctorado], Salamanca, Universidad de Salamanca, 2020, pp. 64 y 65.

online o subcontratación en línea— se articula a partir de la contratación de terceros trabajadores o proveedores, con frecuencia radicados en otros países, para la ejecución de tareas a través de plataformas digitales, y puede distinguirse un *outsourcing* interno (limitado a la fuerza de trabajo permanente de la empresa) y un *outsourcing* externo de carácter tripartito, en el que un tercero gestiona la plataforma que intermedia entre clientes y *crowdworkers*.

El modelo de negocio suele operar del siguiente modo: la plataforma convoca a un número amplio de personas previamente registradas para realizar una tarea definida por el cliente, quien fija el precio por su ejecución; la prestación se materializa íntegramente en línea y queda registrada en la propia plataforma, que percibe una comisión una vez concluido el encargo; dicha comisión, calculada generalmente como un porcentaje del monto abonado por el cliente, se deduce del pago que recibe el prestador en el momento de liquidarse la tarea.³⁴ El *crowdsourcing* puede entenderse como un mecanismo de resolución de problemas y producción de servicios que permite acceder a una fuerza de trabajo global, aprovechar el conocimiento distribuido y recabar información, opiniones o soluciones que difícilmente podrían obtenerse fuera de estos circuitos digitales.

De ahí que la doctrina haya identificado diversas modalidades según la finalidad predominante: el *crowdcasting*, cuando una empresa u organización plantea a la multitud un problema o tarea y recompensa la solución más rápida o de mayor calidad; la *crowdcollaboration*, basada en la elaboración colectiva de propuestas o soluciones por parte de los participantes; el *crowdsupport*, en el que son los propios clientes quienes resuelven las dudas de otros usuarios; el *crowdcontent*, orientado a la creación o localización de contenidos; el *crowdproduction*, vinculado a la producción individual de trabajos concretos (como traducciones); el *crowdsearching* y el *crowdanalyzing*, centrados en la búsqueda y análisis de información disponible en internet o en soportes multimedia; el *crowdfunding*, que canaliza la financiación de proyectos a través de aportaciones de la comunidad; y el *crowdopinion*, dirigido a captar valoraciones y percepciones de los usuarios sobre productos, servicios o temas específicos.

³⁴ Canessa Montejó, Miguel Francisco, “El mundo del trabajo en las plataformas digitales: una aproximación desde el derecho laboral”, *Revista Laborem*, núm. 24, 2021, p. 98.

El trabajo *on demand* a través de aplicaciones alude, en cambio, a actividades de naturaleza física o presencial que se ejecutan en un ámbito local, entre las que destacan, de forma paradigmática, el transporte de personas, el reparto de bienes y la prestación de servicios a domicilio. Como indica Nieto Sáinz,³⁵ en estos supuestos la aplicación digital se utiliza para coordinar en tiempo real la oferta y la demanda de servicios dentro de un área geográfica delimitada, bajo la premisa —formal, pero discutible— de que no existe una relación laboral dado que la plataforma se autodefine como un mero intermediario tecnológico.

En la práctica, la plataforma identifica —a menudo mediante sistemas de geolocalización— a la persona registrada que se encuentra en mejor posición para ejecutar la tarea, le ofrece el encargo y, una vez aceptado, controla integralmente elementos esenciales de la prestación: fija el precio, procesa el pago del cliente, deduce la comisión y determina los parámetros de desempeño. Aunque la actividad se realiza físicamente fuera del entorno digital, la organización económica y funcional permanece centralizada en la plataforma. Esta característica constituye precisamente la diferencia estructural frente al *crowdwork*, que opera íntegramente en línea y deslocaliza tanto a clientes como a prestadores. En el *work on-demand offline*, en cambio, la prestación exige presencia territorial y desplazamiento continuo, razones por las cuales los prestadores son presentados como trabajadores por cuenta propia que se mueven en determinadas zonas sin centro de trabajo asignado.

Estas dinámicas permiten advertir que no todas las plataformas pueden ser tratadas de igual manera por el derecho del trabajo:³⁶ mientras ciertas platafor-

³⁵ Nieto Sáinz, Joaquín, “Trazando un camino hacia el futuro del trabajo: el informe de la comisión mundial sobre el futuro del trabajo en el marco del centenario de la OIT”, *Documentación Laboral: Revista de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, vol. 2, núm. 117, 2019, p. 27.

³⁶ Sanguinetti Raymond, Wilfredo, “El test de laboralidad y el trabajo prestado a través de plataformas digitales”, *Revista Laborem*, núm. 24, 2021, p. 80: “Con estas características, no es de extrañar que el trabajo desarrollado a través de estas plataformas sea objeto de las más disímiles valoraciones jurídicas: desde la de quienes consideran que representa una forma de trabajo independiente, en la que el profesional decide libremente prestar sus servicios cuando estime oportuno, hasta la de aquellos que entienden que encierran auténticas prestaciones de trabajo independiente, en las que existe además un control particularmente penetrante e invasivo, basado en la inédita combinación de taylorismo y panópticoismo facilitada por el uso de algoritmos”.

mas de intermediación conservan márgenes de neutralidad económica, aquellas que organizan de modo directo la prestación —como sucede en la externalización *online* de tareas y, con mayor intensidad, en el trabajo a demanda *offline*— revelan estructuras que se aproximan de forma significativa a la dependencia jurídica. De ahí que el conflicto jurídico y social central resida en determinar si la relación entre la persona prestadora y la plataforma constituye o no una relación laboral, cuestión que, como señala Ginès I Fabrellas,³⁷ representa una nueva manifestación del persistente problema del falso autónomo y de la elusión de la normativa laboral.

A partir de estas premisas, se abre paso la necesidad de examinar cómo estas tensiones conceptuales y jurídicas se materializan en los modelos de reparto a demanda, particularmente en el contexto nicaragüense. La configuración organizativa de las plataformas de reparto —basada en asignaciones algorítmicas, control digital del desempeño, fijación unilateral de tarifas y dependencia económica estructural— ofrece un terreno idóneo para poner a prueba los criterios tradicionales de laboralidad y analizar si, detrás de la apariencia de autonomía, subyace una relación típicamente laboral. Este será precisamente el objeto del capítulo siguiente, en el que se estudiará el funcionamiento concreto de las plataformas de reparto que operan en Nicaragua y se evaluará, con apoyo del test de laboralidad, si las condiciones reales de prestación permiten afirmar la existencia de trabajo subordinado encubierto.

IV. Determinación de laboralidad en el trabajo a demanda: test de laboralidad y análisis jurisprudencial comparado y nacional

El panorama trazado ha puesto de manifiesto que la articulación del trabajo a través de plataformas digitales desborda las categorías clásicas de empresa y trabajador sobre las que se construyó el modelo de empleo típico. En el contexto específico del trabajo bajo demanda, la calificación formal de las personas

³⁷ Ginès I Fabrellas, Anna, *El trabajo en plataformas digitales. Nuevas formas de precariedad laboral*, Navarra, Thomson Reuters Aranzadi, 2021, p. 16.

prestadoras como autónomas o independientes desplaza a un segundo plano garantías que tradicionalmente se consideraban inherentes al trabajo subordinado —como la estabilidad en el empleo, la formación profesional continua, la ocupación efectiva, una remuneración suficiente, la protección en materia de seguridad y salud, el disfrute de vacaciones retribuidas o el acceso a derechos colectivos—, al ampararse en la aparente despersonalización, fragmentación y discontinuidad de los servicios prestados. A partir de estas tensiones, el presente epígrafe se orienta a precisar los criterios de determinación de la laboralidad en el trabajo a demanda fuera de línea, mediante el análisis del test de laboralidad y su aplicación en la jurisprudencia comparada e interna, con el objetivo de valorar en qué medida estas formas de organización del trabajo encubren, bajo la apariencia de autonomía, relaciones que materialmente responden al paradigma del trabajo por cuenta ajena.

Como advierte Sanguineti,³⁸ el trabajo bajo demanda fuera de línea canalizado mediante plataformas digitales enfrenta, al menos, un doble desafío jurídico estrechamente vinculado: por un lado, la calificación de la relación, esto es, la determinación de si quienes prestan el servicio actúan como verdaderos trabajadores autónomos o si, por el contrario, desarrollan un trabajo por cuenta ajena; por otro, la consecuente determinación del régimen normativo aplicable, en particular la eventual sujeción al derecho del trabajo y de la seguridad social. La complejidad de esta calificación se agrava por la forma en que las plataformas se han implantado en los distintos ordenamientos,³⁹ que operan con reglas propias y proclaman la autonomía de las personas que colaboran en la prestación de

³⁸ Sanguineti Raymond, Wilfredo, “El test de laboralidad y el trabajo prestado a través de plataformas digitales”, *Revista Laborem*, núm. 24, 2021, p. 81.

³⁹ Pérez Guerrero, M. L., “Trabajo en plataformas como forma de trabajo del siglo XXI en continuo cambio”, en Calvo Gallego, F. J., Hernández Bejarano, M. y Rodríguez-Piñero Royo, M. (dirs.), *La revolución de las formas de empleo en el siglo XXI*, Murcia, Laborum, 2021, p. 108: “Cuando una forma de configuración de la plataforma, mercantil y laboral, funciona en un país, puede que no funcione en otro dado que las legislaciones no son uniformes. Esto suele provocar disfunciones, sobre todo si el ordenamiento del Estado en el que comienza a funcionar la plataforma no tiene una legislación específica sobre el fenómeno mercantil o la relación entre la plataforma y el prestador de servicios. De este modo, el efecto es la creación de «zonas grises» donde la plataforma se mueve con cierta impunidad y los trabajadores resultan perjudicados”.

servicios, en una dinámica que, como señala el referido autor, tiende a “retar” a las legislaciones laborales vigentes y a presentarlas como un anacronismo frente a las exigencias de la economía digital.

Desde este enfoque, las plataformas se autodefinen como empresas de servicios para la sociedad cuya actividad principal se limita a intermediar entre un usuario que solicita un encargo concreto y la persona que lo ejecuta.⁴⁰ Sobre esta tesis, afirman no controlar ni desarrollar los bienes o servicios ofrecidos, sino circunscribir su intervención al suministro y mantenimiento de la infraestructura tecnológica necesaria para el encuentro entre oferta y demanda, sin proporcionar —al menos formalmente— otras prestaciones adicionales. La consecuencia directa de este planteamiento es doble: por un lado, las empresas sostienen que solo requieren personal vinculado a su supuesto giro tecnológico, al descartar la necesidad de contratar a quienes efectúan materialmente las tareas; por el otro, se presenta a estos últimos como trabajadores autónomos, socios, emprendedores o pequeños empresarios que utilizan la plataforma únicamente como canal neutro de comercialización de sus servicios.

La complejidad que revela el trabajo a demanda exige, por tanto, una revisión integral de los criterios tradicionales de calificación jurídica, en la medida en que las categorías clásicas resultan insuficientes para captar la realidad organizativa de las plataformas. Este desafío obliga a reconstruir analíticamente los elementos definidores de la relación laboral, atendiendo no a las formas contractuales utilizadas por las empresas, sino a las condiciones efectivas de ejecución del servicio. De ahí la necesidad de recurrir al test de laboralidad como herramienta metodológica capaz de identificar, a partir de un examen sistemático de indi-

⁴⁰ Rosenbaum Carli, Federico, “El trabajo mediante plataformas digitales y sus problemas de calificación jurídica” [tesis de doctorado], Salamanca, Universidad de Salamanca, 2020, pp. 105 y 106: “se auto definen como organizaciones que desarrollan una plataforma web y/o móvil, que es administrada por las mismas y que permite que concurren los usuarios o consumidores y los prestadores del servicio subyacente, a los que se los ha denominado de diferentes maneras, aunque con la coincidencia de entender que se tratan de trabajadores independientes o autónomos. En definitiva, bajo este panorama las empresas de plataformas digitales solamente actuarían como meros intermediarios, en el sentido de que su actividad se circunscribiría y limitaría a la creación de un espacio virtual y tecnológico que serviría de base para la concurrencia de la oferta y la demanda de un bien o servicio en concreto”.

cios, la presencia o ausencia de elementos de laboralidad. Sólo a través de este ejercicio es posible valorar con rigor si el prestador actúa realmente como un trabajador autónomo que organiza y dirige su propia actividad o si, por el contrario, la plataforma asume un papel determinante en la fijación de las tarifas, la asignación de tareas, el control del desempeño y la coordinación del servicio, lo que revela un poder de dirección incompatible con la supuesta autonomía del prestador.

1. La presunción de laboralidad aplicada al trabajo mediante plataformas digitales a demanda

Lejos de cerrar el debate, las decisiones judiciales que han reconocido la existencia de una relación de trabajo no han impedido que muchas plataformas persistan en modelos operativos que continúan excluyendo a los repartidores del estatuto jurídico laboral, y alegan modificaciones formales en su organización empresarial o en las condiciones de prestación del servicio que, según afirman, impedirían la aplicación de las normas laborales.⁴¹

La negativa empresarial referida ha puesto de manifiesto la necesidad de respuestas normativas que contrarresten dicha estrategia y garanticen un nivel mínimo de protección. En este sentido, diversos ordenamientos han avanzado hacia la creación de marcos regulatorios específicos para el trabajo en plataformas, entre los cuales destacan España y Chile. En el caso español, la Ley 12/2021 supuso un hito al incorporar de manera expresa una presunción de laboralidad para las personas que realizan servicios de reparto a través de plataformas digitales,⁴² siempre que la empresa ejerza facultades típicamente empresariales —de organización, dirección o control— ya sea de forma directa,

⁴¹ Moreno Gené, Josep, “Presunción legal de laboralidad del trabajo en plataformas digitales de reparto ¿Y ahora qué?”, *Revista de Estudios Jurídicos Laborales y de Seguridad Social*, núm. 4, 2022, pp. 162 y 163. <https://doi.org/10.24310/rejls.vi4.13825>

⁴² Ley 12/2021, de 28 de septiembre de 2021, por la que se modifica el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el RDL 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales, *BOE*, núm. 233, 29 de septiembre de 2021. <https://www.boe.es/boe/dias/2021/09/29/pdfs/BOE-A-2021-15767.pdf>

indirecta o mediante mecanismos algorítmicos que condicionen la prestación del servicio o las condiciones de trabajo.⁴³ Por su parte, la legislación chilena de 2022,⁴⁴ al regular el contrato de trabajadores de empresas de plataformas digitales de servicios, introdujo parámetros destinados a identificar cuándo la plataforma interviene en la organización del trabajo hasta un punto incompatible con la autonomía formal declarada.⁴⁵

El texto definitivo de la Directiva 2024/2831 introduce modificaciones significativas respecto de sus proyectos iniciales,⁴⁶ especialmente en lo relativo al diseño y alcance de la presunción de laboralidad aplicable al trabajo en plataformas.⁴⁷ La norma redefine la presunción a partir de la identificación de mecanis-

⁴³ Moreno Gené, Josep, “Presunción legal de laboralidad del trabajo en plataformas digitales de reparto ¿Y ahora qué?”, *Revista de Estudios Jurídicos Laborales y de Seguridad Social*, núm. 4, 2022, p. 183. <https://doi.org/10.24310/rejls.vi4.13825>: “No será necesario, como sin embargo se debatía principalmente en los pleitos planteados, insistir en la intensidad mayor o menor de la dependencia o subordinación de las personas que trabajan para una empresa de reparto a través de plataformas digitales, sino que la ley presume de manera terminante que la inclusión en el ámbito laboral se produce en cuanto se trate de una actividad de reparto gestionada y organizada mediante algoritmos a través de una plataforma digital”.

⁴⁴ Ley 21.431, de 8 de marzo de 2022, que Modifica el Código del Trabajo regulando el contrato de trabajadores de empresas de plataformas digitales de servicios. https://natlex.iilo.org/dyn/natlex2/natlex2/files/download/114694/Ley-21431_CHI.pdf

⁴⁵ Leyton García, J. y Azócar Simonet, R., “Análisis crítico de la regulación del trabajo en plataformas en Chile, introducida al Código del Trabajo por la Ley núm. 21.431”, *Revista Jurídica del Trabajo*, vol. 3, núm. 7, 2022, pp. 171 y 172: “al no ser considerados trabajadores tradicionales, se encontraban en el contexto de un trabajo precario, en el cual no tenían la protección ni la cobertura del sistema de seguridad social. Por ello, se les otorgó expresamente la categoría de trabajadores, aunque realizando una importante distinción: entre trabajadores dependientes e independientes, a los cuales se les reconoce derechos y obligaciones en común, pero también importantes particularidades. Este reconocimiento también constituye uno de los objetivos de la ley, la cual buscó reconocer que dichas personas son trabajadores independientes con derechos y obligaciones determinados, calificación antes no considerada”.

⁴⁶ Parlamento Europeo y del Consejo, Directiva (UE) 2024/2831, de 23 de octubre de 2024, relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas, *DOUE*, núm. 2831, 2024. <https://www.boe.es/doue/2024/2831/L00001-00026.pdf>

⁴⁷ Fernández García, Antonio, “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*, núm. 5, 2024, p. 86: “Al eliminarse dicho listado el criterio queda únicamente en los indicios de control y dirección por lo que se considera una medida que ha quedado muy “diluida”. En todo caso, se trata de una presunción de laboralidad del trabajo prestado a través de plataformas digitales más extensa que la prevista en la disposición

mos de supervisión, dirección o control ejercidos por la plataforma —incluidos aquellos de naturaleza algorítmica—, al configurar un enfoque armonizado que reconoce la diversidad de los ordenamientos internos, las especificidades de los convenios colectivos y la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

La Directiva establece que la relación entre la plataforma digital y la persona prestadora se presumirá laboral cuando concurren indicios suficientes de dirección y control, correspondiendo a la plataforma la carga de desvirtuar dicha presunción si pretende sostener la existencia de trabajo autónomo. Los Estados miembros deberán,⁴⁸ por tanto, articular una presunción legal eficaz y refutable, diseñada para operar en procedimientos administrativos y judiciales —con exclusión de materias fiscales, penales o de seguridad social, salvo opción expresa en contrario—, y garantizar que las autoridades competentes puedan actuar frente a clasificaciones erróneas y que los trabajadores o sus representantes cuenten con herramientas procesales para instar el reconocimiento de su estatus laboral. En esta línea, la presunción *iuris tantum* persigue precisamente reducir las asimetrías probatorias que caracterizan el trabajo en plataformas, al facilitar la acreditación de la existencia de una relación de trabajo subordinado allí donde la plataforma ejerza, directa o indirectamente, poderes empresariales encubiertos bajo una estructura contractual formalmente autónoma.

La doctrina —como sistematiza Moreno—⁴⁹ ha ofrecido valoraciones divergentes sobre el alcance real de estas presunciones de laboralidad. Un primer

adicional vigesimotercera del ET, por lo que España deberá proceder a su transposición ya que la DPD incluye a todos los trabajadores de plataforma y no solo los de reparto (*riders*)”.

⁴⁸ Todolí Signes, A., “La directiva de trabajo en plataformas digitales. Puntos conflictivos y recomendaciones para la transposición”, *Temas Laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, núm. 173, 2024, p. 47: “La norma ha sufrido un fuerte debilitamiento respecto a la proposición inicial realizada por la Comisión Europea que pone en duda que vaya alcanzar sus objetivos. En la versión final, cuáles van a ser los criterios de activación de la presunción dependerá del EM. La Directiva se limita a establecer una finalidad en la transposición: que en aplicación de la misma la carga de probar la laboralidad se reduzca. Aquí aparece la duda de si con el art. 8.1 del ET se da satisfacción a esta necesidad de una presunción de laboralidad o si la Directiva obliga a regular específicamente una nueva presunción de laboralidad de mayor alcance”.

⁴⁹ Moreno Gené, Josep, “Presunción legal de laboralidad del trabajo en plataformas digi-

sector sostiene que las regulaciones no introducen una novedad sustantiva, en tanto muchas legislaciones ya contemplaban una presunción general fundada en la concurrencia de indicios de dependencia y ajenidad, por lo que los marcos jurídicos no harían más que reforzar un esquema preexistente. Una segunda corriente considera que las nuevas regulaciones presentan un alcance más restrictivo, pues exigen activar la presunción sólo ante ciertos requisitos adicionales, lo que podría limitar su eficacia frente a los supuestos de elusión empresarial. Finalmente, un tercer grupo interpreta que la presunción adquiere una eficacia reforzada, en la medida en que no elimina los indicios generales de laboralidad, sino que añade parámetros específicos que facilitan demostrar la existencia de trabajo subordinado en actividades donde el control algorítmico es estructural.

De acuerdo con el autor referido, se trata, en todo caso, de una presunción *iuris tantum*, cuya utilidad dependerá de su aplicación concreta en escenarios donde las plataformas intenten reconfigurar formalmente su modelo operativo para evitar su activación. Desde esta óptica, es menester cuestionarse si los aportes normativos no devienen, en cierto modo, tautológicos, al afirmar que existe relación laboral cuando concurren elementos que, en realidad, ya revelan por sí mismos la presencia de dirección y control sobre la prestación. Este debate doctrinal abre paso, precisamente, al análisis del test de laboralidad, herramienta indispensable para valorar la prestación con base en criterios funcionales y no meramente formales.

2. Aplicación del test de laboralidad al trabajo a demanda fuera de línea

En el proceso de determinar la aplicabilidad del derecho del trabajo a las relaciones configuradas en el trabajo a demanda fuera de línea, Sanguineti advierte que el test de laboralidad no puede operar sobre la base de indicios aislados,⁵⁰ por más contundentes que estos parezcan. Ello se debe a que, en este tipo de prestaciones, los elementos que apuntan hacia la existencia de subordinación

tales de reparto ¿Y ahora qué?”, *Revista de Estudios Jurídicos Laborales y de Seguridad Social*, núm. 4, 2022, pp. 179-182. <https://doi.org/10.24310/rejls.vi4.13825>

⁵⁰ Sanguineti Raymond, Wilfredo, “Actualidad y futuro del test de laboralidad”, *Revista Jurídica del Trabajo*, vol. 3, núm. 7, 2022, p. 114.

suelen coexistir con señales que parecen negarla, lo que genera escenarios liminares en los que conviven manifestaciones de autonomía formal y mecanismos de control típicamente empresariales. Por esta razón, el referido autor propone una metodología basada en la identificación sistemática y comparada de indicios concurrentes —positivos y negativos— con el fin de estructurar dos bloques analíticos diferenciados que permitan obtener una primera aproximación funcional al tipo de vínculo existente. Este ejercicio comparativo no sólo posibilita ponderar el peso relativo de cada indicio en su contexto, sino que revela que, en los casos límite característicos del trabajo a demanda, tanto la calificación laboral como la autónoma pueden encontrar argumentos relevantes a su favor. De ahí que el análisis no deba descansar en apreciaciones fragmentarias, sino en una valoración integral que permita determinar si la realidad económica y organizativa de la prestación se alinea materialmente con el paradigma del trabajo por cuenta ajena.

Una vez identificados los indicios positivos y negativos de laboralidad, el análisis no puede reducirse a una simple comparación cuantitativa entre ambos bloques, pues el test de laboralidad responde a una lógica eminentemente cualitativa, lo que implica reconocer que muchos de los indicios poseen un carácter circunstancial y, por ende, carecen de capacidad definitoria cuando se examinan de manera aislada. En consecuencia, el ejercicio interpretativo exige una valoración ponderada que atienda al peso específico, la intensidad y la función que cada elemento desempeña dentro de la estructura global de la prestación, en los cuales lo determinante es evaluar la capacidad explicativa de cada indicio en relación con los de signo contrario, es decir, determinar si un elemento —por su intensidad, persistencia o función dentro del proceso productivo— logra integrar, neutralizar o desvirtuar la fuerza calificadora de aquellos que aparentemente apuntan hacia una conclusión distinta. En este sentido, la solución a los casos límite no se obtiene mediante la suma de factores, sino por la articulación de un juicio interpretativo que permita comprender cómo interactúan entre sí los distintos indicios y qué modelo de organización del trabajo revelan en su conjunto. Sólo un examen integrador, atento a la coherencia funcional de la prestación y a la forma en que se distribuyen el poder de dirección, los riesgos y los frutos del trabajo, permite ofrecer una explicación global convincente y, con ello, determi-

nar si el vínculo se alinea materialmente con el trabajo por cuenta ajena o si, por el contrario, responde a una verdadera autonomía profesional.

En el plano jurisprudencial comparado se observa que los tribunales, al examinar la calificación jurídica de la prestación de servicios mediada por plataformas digitales, no han centrado su análisis en la mera constatación de indicios tradicionales de laboralidad —ni siquiera bajo la directriz del principio de primacía de la realidad—, sino en la deconstrucción de aquellos elementos que, en apariencia, podrían justificar la negación del vínculo laboral. De modo particular, la atención judicial se ha dirigido a valorar el alcance real de ciertas libertades formales —como la posibilidad de elegir franjas horarias o aceptar y rechazar encargos— con el propósito de determinar si tales márgenes de actuación constituyen manifestaciones genuinas de autonomía o si, por el contrario, resultan neutralizados por mecanismos de organización y control propios del poder empresarial.

Un ejemplo de lo antes señalado lo ofrece la Sala Social de la Corte de Casación francesa que, en la sentencia núm. 374 del 4 de marzo de 2020,⁵¹ resolvió el recurso interpuesto contra la decisión de la Corte de Apelación de París del 10 de enero de 2019 en el litigio relativo a la naturaleza de la relación entre conductores que operaban bajo el estatuto formal de trabajadores autónomos y la empresa Uber BV, dedicada a conectar, mediante su aplicación, a conductores y usuarios de vehículos de transporte con conductor (VTC). En su razonamiento, la Corte subraya que la plataforma no se limita a facilitar el encuentro entre oferta y demanda, sino que organiza íntegramente un servicio de transporte, sin dejar a los conductores la posibilidad real de constituir una clientela propia, fijar libremente las tarifas ni determinar las condiciones en las que prestan sus servicios.⁵²

⁵¹ Sentencia de la Sala Social de la Corte de Casación Civil de Francia, 4 de marzo de 2020, recurso número 19-13.316. <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000042025162?isSuggest=true>

⁵² Alzaga Ruiz, Iciar, “La laboralización de los conductores de Uber en Francia. Comentario a la sentencia de la sala de lo social de la Corte de Casación Francesa de 4 de marzo de 2020”, *Anuario Coruñés de Derecho Comparado del Trabajo*, vol. 13, 2022.

A partir de ahí, el tribunal desactivó los argumentos relativos a la libertad de conexión y de elección de horarios sobre dos ideas centrales: por un lado, recordó que la facultad de decidir cuándo conectarse no excluye la existencia de una relación laboral, en la medida en que, una vez conectado, el conductor se integra en la organización empresarial de Uber; por el otro, destacó que la plataforma somete al trabajador a una evaluación constante —al controlar la aceptación de los viajes y reservándose la posibilidad de restringir o desactivar el acceso a la aplicación—, lo que, unido al estímulo permanente a mantenerse conectado a la espera de nuevos encargos, sitúa al conductor en una posición de disponibilidad funcional difícilmente compatible con la autonomía propia de un verdadero trabajador independiente.

En España, el Pleno de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, en la sentencia núm. 805, del 25 de septiembre de 2020,⁵³ se pronunció sobre la naturaleza del vínculo entre quienes prestan servicios como repartidores (*riders*) y la plataforma digital *Glovo*, dedicada al reparto de comida y otros productos. El Tribunal parte de la doctrina clásica sobre la delimitación entre el contrato de trabajo y otras figuras afines, y aborda, en primer término, el alegato empresarial según el cual los *riders* dispondrían de plena libertad para organizar su tiempo de trabajo, al poder elegir el día y la franja horaria en que prestar el servicio. Frente a este argumento, recuerda que la existencia de libertad horaria no excluye, por sí sola, la configuración de una relación laboral. Más aún, al examinar la realidad efectiva de la prestación, la Sala constata que dicha libertad se encuentra condicionada por el sistema de puntuación aplicado por la plataforma, que premia la realización de servicios en horarios de mayor demanda y penaliza la indisponibilidad, lo que genera un régimen competitivo que incentiva a los repartidores a permanecer conectados el mayor tiempo posible para acceder a más encargos y, con ello, a una mayor retribución.

Sobre la base referida, el Tribunal aplicó un test de indicios para determinar la verdadera naturaleza del vínculo, y destacó: a) el principio de primacía de la realidad, conforme al cual la calificación jurídica del contrato viene determina-

⁵³ Sentencia del Pleno de la Sala Social del Tribunal Supremo, 25 de septiembre de 2020, número de resolución 805/2020.

da por el contenido real de las obligaciones asumidas y no por la denominación otorgada por las partes; y b) la presunción de laboralidad, que inclina la balanza hacia la existencia de la relación de trabajo en caso de duda sobre su calificación. En el análisis del caso concreto, la Sala identificó diversos indicios de subordinación: la geolocalización constante de los repartidores mediante GPS que permite el control empresarial en tiempo real; las instrucciones de la empresa sobre la forma de ejecutar el servicio; la obligación de utilizar distintivos corporativos (mochila, camiseta) y prohibición de otros elementos ajenos; la posibilidad de adquirir productos para el cliente con tarjeta de crédito facilitada por la empresa; la compensación económica por determinados tiempos de espera; así como el control exclusivo por parte de la plataforma de la información necesaria para la gestión del modelo de negocio. A ello se añadieron indicios de ajenidad: la fijación del precio del servicio y de la forma de pago por la plataforma; la determinación unilateral de la remuneración; la apropiación directa por parte de la empresa del resultado económico de la prestación; y el carácter indispensable de la plataforma para el desarrollo de la actividad. Conjuntamente considerados, estos elementos llevaron al Tribunal a concluir que la relación examinada respondía materialmente al paradigma del trabajo por cuenta ajena, pese a la apariencia formal de trabajo autónomo.

En el Reino Unido, la Corte Suprema,⁵⁴ en el asunto *Uber BV and others v Aslam and others*, centró su análisis en la aparente libertad de los conductores para decidir cuándo y dónde trabajar, al concluir que, pese a esa autonomía organizativa formal, estos prestan servicios para y bajo contrato con la plataforma. La sumisión a Uber no sólo se manifiesta en la fijación unilateral de la remuneración y de las condiciones contractuales, sino también en el modo en que la aplicación estructura y controla la prestación del servicio. En particular, el tribunal destacó tres dimensiones de este control: a) la plataforma administra la información relevante del servicio, de modo que el conductor desconoce el destino del viaje hasta recoger al pasajero, lo que limita sustancialmente su capacidad real de rechazar encargos; b) la aceptación y cancelación de viajes es objeto de

⁵⁴ Sentencia de la Corte Suprema de Justicia de Reino Unido, *Uber BV y otros v Aslam y otros*, 19 de febrero de 2021. <https://www.supremecourt.uk/cases/docs/uksc-2019-0029-judgment.pdf>

supervisión constante, de forma que un porcentaje de aceptación inferior al umbral fijado por la empresa puede dar lugar a advertencias o desconexiones temporales, lo que configura un mecanismo funcionalmente equivalente a una sanción económica; y c) el sistema de valoraciones de los usuarios opera como instrumento disciplinario, en la medida en que puntuaciones bajas pueden derivar en nuevas advertencias o en la terminación del vínculo. Sobre esta base, la Corte concluyó que el servicio de transporte se define y controla de manera centralizada por la plataforma, diseñada para ofrecer un estándar uniforme a los pasajeros, mientras que los conductores son tratados como recursos fácilmente sustituibles cuya única vía efectiva para aumentar sus ingresos consiste en prolongar su tiempo de conexión y disponibilidad, rasgo difícilmente compatible con la lógica de una verdadera autonomía empresarial.

En síntesis, los máximos tribunales que han afirmado la existencia de un vínculo laboral entre las personas trabajadoras y las plataformas digitales lo han hecho sobre la base de un razonamiento estructurado y no a partir de la mera constatación inmediata de rasgos clásicos de laboralidad —como la fijación de una jornada u horario, la asistencia a un centro de trabajo determinado o la exigencia de exclusividad— ni de una simple aproximación intuitiva entre la figura contractual examinada y el trabajo por cuenta ajena. Por el contrario, sus decisiones se articularon en torno a dos ejes fundamentales: a) desplazar el foco del análisis hacia aquellos indicios que, en apariencia, niegan la relación laboral —y, en particular, hacia los que lo hacen de forma más categórica— para verificar si realmente expresan autonomía o si quedan neutralizados por otros elementos de control empresarial; y b) valorar el conjunto de indicios, tanto positivos como negativos, en el marco global de la relación, esto es, en estrecha conexión con los demás elementos fácticos relevantes, a fin de determinar si existe una auténtica capacidad de autoorganización o si, por el contrario, la prestación de servicios se inserta materialmente en la esfera de organización y dirección de la plataforma.

Proyectado el ejercicio descrito en el párrafo anterior sobre la jurisprudencia comparada examinada, puede afirmarse que la apreciación de la laboralidad en el trabajo a demanda mediado por plataformas digitales descansa, en lo esencial, en cuatro elementos convergentes: la integración funcional de la persona

prestadora en la organización empresarial de la plataforma, en la medida en que la actividad principal de ésta —sea el transporte de pasajeros o el reparto de bienes— resulta inejecutable sin la fuerza de trabajo que aporta el prestador; el control sobre la forma de ejecución del servicio, que se manifiesta a través de instrucciones detalladas, exigencias en el uso de distintivos corporativos y sistemas de reputación que condicionan el acceso a nuevos encargos y, con ello, el nivel de ingresos; el ejercicio de facultades disciplinarias mediante la posibilidad de bloquear, restringir o modular el acceso a la aplicación cuando el prestador recibe valoraciones negativas, incurre en rechazos reiterados de servicios o es objeto de reclamaciones de los usuarios; y la ausencia de una verdadera autonomía empresarial, en tanto la plataforma concentra la titularidad de la clientela, fija unilateralmente precios y condiciones económicas, asigna los servicios a través de algoritmos y se erige en infraestructura indispensable para el desarrollo de la actividad. En conjunto, estos indicios revelan que, más allá de las apariencias contractuales, la prestación a demanda fuera de línea suele insertarse en la esfera de organización y dirección de la plataforma, configurando un marco funcional de enjuiciamiento que resultará decisivo al examinar, en el capítulo siguiente, la forma en que el Tribunal Nacional Laboral de Apelación nicaragüense ha calificado jurídicamente este tipo de relaciones.

3. La determinación de la laboralidad en el trabajo de reparto a demanda en Nicaragua: examen a la sentencia del Tribunal Nacional Laboral de Apelación

El caso sometido al conocimiento del Tribunal Nacional Laboral de Apelación (TNLA) tiene su origen en una demanda laboral promovida contra la empresa Hugo Technologies, Sociedad Anónima (*Hugo*), en la que el actor reclamó el pago de indemnización por tiempo de trabajo, vacaciones y décimo tercer mes. La demanda fue admitida el 23 de agosto de 2021 por el Juzgado Cuarto de Distrito del Trabajo y de la Seguridad Social. Mediante sentencia 133, del 15 de noviembre de 2021, declaró sin lugar las pretensiones formuladas. Disconforme con dicho pronunciamiento, el trabajador interpuso recurso de apelación ante el TNLA, y articuló un único agravio dirigido contra la negativa del juez *a quo*

de reconocer la naturaleza laboral de la relación contractual. A su juicio, tal decisión vulneraba sus derechos constitucionales y laborales, en la medida en que la prueba documental y testifical incorporada al proceso acreditaba la existencia de un verdadero vínculo de trabajo subordinado.

En la resolución del recurso de apelación, el TNLA partió de dos hechos esenciales: la existencia de un vínculo contractual entre el trabajador y *Hugo*, cuya naturaleza es controvertida —pues mientras los representantes de la empresa, al contestar la demanda, lo califican como de carácter civil, el actor sostiene que se trata de una relación laboral—; y que dicha relación se inició el 1o. de marzo de 2020. El TNLA resolvió el recurso mediante sentencia número 172, del 7 de abril de 2022, estructurada en tres considerandos: en el primero, expuso el agravio formulado por el trabajador en su condición de apelante; en el segundo, procedió a examinar la verdadera configuración contractual del vínculo controvertido; y, en el tercero, abordó conjuntamente las manifestaciones vertidas en la contestación oral de la demanda, la valoración del acervo probatorio y la determinación de que, en el marco de las plataformas digitales, la relación entre el prestador del servicio y la plataforma reviste, en principio, naturaleza laboral.

En el segundo considerando, el TNLA se propuso determinar si el vínculo existente entre las partes reviste o no naturaleza laboral. Para ello, inició con la identificación de los elementos esenciales que caracterizan tanto al contrato de trabajo como a la relación de trabajo subordinado, y centró la atención en la subordinación, la dependencia y la jornada.

A partir del alegato de la plataforma, que calificó el vínculo como de carácter civil, el Tribunal pasó a contraponer, de forma esquemática, el contrato de trabajo y el contrato de prestación de servicios profesionales: *a)* mientras en el contrato de trabajo la prestación es *intuitu personae* y, por regla general, no delegable, en la contratación por servicios se admite el reemplazo del prestador; *b)* en el trabajo subordinado existe dependencia jurídica respecto del empleador, mientras que en el contrato de servicios predomina la independencia del profesional; *c)* el trabajador no requiere necesariamente de una cualificación técnica específica, a diferencia del profesional, que actúa en virtud de un título habilitante; *d)* en el contrato de trabajo la contraprestación reviste la forma de salario, mientras que en la prestación de servicios se perciben honorarios; *e)* en el

trabajo subordinado la actividad se ejecuta en el centro de trabajo o en el lugar que disponga el empleador, quien además proporciona los medios necesarios, mientras que en la contratación de servicios la actividad suele desarrollarse en el domicilio del profesional, utilizando sus propios recursos; f) la responsabilidad por los actos del trabajador recae, en principio, sobre la empresa, mientras que el profesional responde directamente por las consecuencias de su actuación; y g) el contrato de trabajo, salvo las excepciones legales, se presume de duración indefinida, en tanto el contrato de servicios se concibe, por regla general, como una relación sujeta a un plazo determinado.

En el tercer y último considerando, el TNLA expuso los motivos por los cuales concluía que en el caso *sub judice* había concurrido una relación de trabajo. Parte, para ello, de la forma en que los representantes de *Hugo* contestaron la demanda en la audiencia de conciliación y juicio, y negar la existencia del vínculo laboral y sostener que entre las partes mediaba una relación de naturaleza civil derivada de un contrato de transporte; sobre esta base, opusieron en su contestación las excepciones de incompetencia de jurisdicción y falta de acción. El Tribunal recordó que, conforme al artículo 54.1 de la Ley 815/2012, las afirmaciones realizadas por la parte demandada en su contestación generan a su cargo la obligación de acreditarlas mediante prueba idónea. En consecuencia, al haber afirmado el representante de *Hugo* que el vínculo con el prestador del servicio era estrictamente civil, le correspondía demostrar tal carácter, carga probatoria que no llega a satisfacerse. En particular, el TNLA consideró insuficiente la sola aportación del documento denominado contrato de servicio de transporte a demanda, en la medida en que su contenido no permite constatar, ni en su configuración ni en su ejecución efectiva, la existencia de la relación civil invocada por la empresa.

El TNLA procedió a examinar el denominado “contrato de servicio de transporte a demanda” en busca de indicios de laboralidad, e identificó esencialmente dos elementos: la existencia de subordinación del prestador respecto de la plataforma y la presencia de mecanismos de control de asistencia. A juicio del Tribunal, estos factores resultaban suficientes para afirmar la concurrencia de un vínculo de trabajo en el contexto del trabajo a demanda fuera de línea. Con el propósito de reforzar esta conclusión, el TNLA recurrió a un elenco

heterogéneo de fuentes escritas directas, entre las que se incluían tesis académicas, aportes doctrinales y decisiones jurisprudenciales extranjeras relativas tanto a la prestación de servicios por conductores en Estados Unidos (en particular, los precedentes que involucran a la plataforma Uber) como al trabajo de repartidores en España (*Caso Glovo*), así como informes de la OIT y normas de derecho positivo internacional, entre las que destaca la Ley 12/2021 y la Ley 21.431/2022.

Es de nuestra consideración que la actuación del TNLA en la determinación de la existencia de la relación laboral en la prestación de servicios en el trabajo a demanda fuera de línea revela márgenes significativos de mejora.⁵⁵ En efecto, la sentencia afirma la aplicabilidad del derecho del trabajo sobre la base de la concurrencia de subordinación, dependencia económica y jornada, pero no se detiene en caracterizar ni contextualizar estos elementos a la luz de las particularidades organizativas del trabajo en plataformas ni de la realidad económica y social nicaragüense. Asimismo, aunque el Tribunal realiza un amplio esfuerzo de recopilación de tesis doctorales, estudios doctrinarios, informes de la OIT, sentencias y leyes extranjeras, dicho acervo se utiliza de manera predominantemente confirmatoria.

La crítica a la sentencia puede ordenarse en tres planos:⁵⁶ a) existen también trabajos académicos, informes de organismos internacionales y decisiones judiciales y legislativas que, sobre la base de parámetros funcionales, sostienen la calificación de trabajo autónomo en determinados modelos de plataformas, sin que el TNLA incorpore ni confronte de forma expresa estos postulados con aquellos que abogan por la laboralidad; b) las fuentes doctrinales, jurisprudenciales y normativas empleadas se inscriben en contextos económicos, sociales, culturales, políticos y demográficos muy distintos al nicaragüense, en los que, además, figuras como el trabajador independiente o el trabajador autónomo

⁵⁵ Alemán-Madrigal, Luis Ernesto, *La calificación jurídica de la prestación de servicios en las plataformas digitales: retos y propuestas en el derecho del trabajo*, Salamanca, Ediciones Universidad Salamanca, 2025, pp. 215-217.

⁵⁶ Rodríguez-Piñero Royo, Miguel Carlos, “Explorando el trabajo de reparto en plataformas digitales: perspectivas desde Nicaragua”, *Trabajo, persona derecho y mercado. Nuevos retos del mercado laboral*, 2024. <https://grupo.us.es/iwpr/2024/03/27/explorando-el-trabajo-de-reparto-en-plataformas-digitales-perspectivas-desde-nicaragua/>

económicamente dependiente cuentan con un reconocimiento expreso, de modo que su recepción exige una labor de contextualización que la resolución no llega a desarrollar;⁵⁷ y c) el Tribunal parece asumir, de manera discutible, que todas las plataformas de trabajo a demanda fuera de línea presentan una estructura homogénea, trasladando sin matices criterios elaborados en el ámbito del transporte (como en el *Caso Uber*) a otros sectores de actividad. Esto abre la puerta a que personas que prestan servicios a través de aplicaciones como Aventón, inDrive o Ray App puedan reclamar, sobre esa base, el reconocimiento automático de su condición de trabajadores, sin que se verifique previamente si el modelo concreto de organización de cada plataforma reproduce efectivamente los mismos rasgos de dependencia y ajenidad.

Los elementos que inspiraron la resolución del TNLA dejan abiertas cuestiones decisivas para una adecuada calificación jurídica del vínculo. Por ejemplo, el Tribunal aludió a la existencia de control de asistencia, pero no esclareció si el trabajador podía rechazar encargos sin consecuencias relevantes, si ofrecía simultáneamente sus servicios a otras plataformas o si conservaba la facultad de hacerse sustituir en la ejecución de las tareas. Tampoco se detalló quién y cómo evaluaba el desempeño —si mediante un algoritmo, a través de las valoraciones de los usuarios o por supervisión directa de la empresa—, ni si existían sanciones asociadas al rechazo de pedidos, a retrasos en la entrega o a una atención insatisfactoria, o si se restringía la posibilidad de que el repartidor constituyera una clientela propia a partir de los encargos realizados. Del mismo modo, permanecen inciertas la forma de organización del tiempo de trabajo (tipo de jornada, incentivos a la disponibilidad permanente mediante el algoritmo, consecuencias de utilizar rutas distintas a las sugeridas por la geolocalización), la estructura remuneratoria (fija o variable) y los criterios concretos empleados para calcular prestaciones como vacaciones, décimo tercer mes —incluida la

⁵⁷ Aguilar, Ramón, *El trabajo a través de plataformas digitales ¿autónomos o subordinados? una visión de derecho comparado*, Santiago, Olejnik, 2021, p. 367: “A diferencia de quien defiende una determinada posición, quien juzga o adjudica no puede limitarse a resaltar exclusivamente los indicios (favorables) que sustentan su conclusión, sino que, la debida motivación debe incluir también los indicios que apunten en sentido contrario, lo que permitirá a los justiciables y terceros, apreciar la ponderación realizada por el juez”.

eventual imposición de multas por pago tardío— e indemnización por tiempo de servicio, especialmente en lo que respecta al tránsito de una relación determinada a otra de carácter indefinido. Estas zonas de sombra revelan que la sentencia no agotó el examen de la realidad económico-organizativa de la prestación y justifican la necesidad de un análisis independiente del contrato suscrito entre repartidores y plataformas digitales en Nicaragua.

4. Determinación de la naturaleza jurídica del trabajo de reparto a demanda: examen del vínculo contractual a la luz del test de laboralidad

Si bien el examen efectuado por el TNLA ofrece un primer acercamiento a la configuración jurídica del vínculo, el análisis que aquí se emprende debe partir de una premisa metodológica esencial: la valoración de la naturaleza de la relación no puede limitarse al contenido formal del contrato escrito, pues este constituye sólo uno de los múltiples elementos que integran la realidad económico-organizativa del trabajo en plataformas. En consecuencia, resulta imprescindible advertir que el estudio que sigue —centrado en el denominado contrato de servicios de transporte suscrito entre las partes— se circunscribe a la documentación aportada al proceso. Por ello, se realiza sin incorporar información adicional que, en un escenario ideal, enriquecería la determinación del vínculo, como declaraciones de parte, prueba testifical o una evaluación funcional del algoritmo y de los sistemas de organización del trabajo utilizados por la plataforma. Con todo, el análisis contractual no es irrelevante; permite identificar los marcos normativos invocados por las partes, entre los cuales destaca la doble regulación del contrato de transporte en el ordenamiento nicaragüense —por un lado, en los artículos 369 a 397 del Código de Comercio de 1916 y, por otro, en los artículos 181 a 184 de la Ley 185/995—, punto de partida indispensable para valorar si la denominación elegida por las partes refleja fielmente la realidad de la prestación o si, por el contrario, opera como un recurso formal destinado a eludir la aplicación del derecho del trabajo. A partir de esta distinción, el epígrafe se orienta a aplicar el test de laboralidad al contenido contractual, con el propósito de determinar en qué medida dicho instrumento jurídico se ajusta —o se desvía— de las características típicas del trabajo subor-

dinado y, por ende, de la protección laboral que corresponde reconocer en el contexto nicaragüense.

El régimen del contrato de transporte recogido en el Código de Comercio se orienta fundamentalmente a la circulación de mercaderías por vía terrestre o fluvial, más que a la configuración detallada de la relación personal entre quien encarga el traslado y el porteador. El artículo 369 califica como mercantil el contrato de transporte cuando: *a)* tiene por objeto el traslado de mercaderías o efectos de comercio; y *b)* cualquiera que sea el objeto transportado, el porteador es comerciante o se dedica habitualmente a realizar actos de transporte para el público. Los preceptos siguientes desarrollan, en clave típicamente comercial, aspectos como la posibilidad de que el porteador transfiera las obligaciones de transporte, las causas de rescisión del contrato, los requisitos mínimos de la carta de porte una vez recibidas las mercancías, así como los derechos y obligaciones del cargador y del porteador. Se trata, en suma, de una regulación centrada en la protección del tráfico de bienes entre sujetos calificados como comerciantes, cuyas estipulaciones resultan, en principio, difícilmente trasladables al modelo de prestación de servicios de reparto a demanda mediado por plataformas digitales.

Por su parte, la ley 185/1995 contiene una regulación específica del trabajo en el transporte terrestre que se proyecta sobre las relaciones entre conductores y demás personas que prestan servicios en vehículos urbanos o interurbanos, públicos o privados, de pasajeros, de carga o mixtos, admitiendo que el contrato pueda regirse también por leyes especiales, siempre que se respeten las garantías mínimas reconocidas a estos trabajadores. El artículo 182 prevé que la remuneración de los transportistas terrestres pueda fijarse por día u otra unidad de tiempo, por viaje, por boletos vendidos, por carga transportada o por kilómetros recorridos, y reconoce, además, el derecho del trabajador a un incremento proporcional del salario cuando el viaje se prolongue o retrase por causa no imputable a él.

A su vez, el artículo 183 establece obligaciones adicionales a las propias del contrato de trabajo, tales como someterse a exámenes médicos periódicos, velar por el buen funcionamiento del vehículo e informar al empleador de cualquier anomalía, procurar el auxilio del vehículo, los pasajeros y la carga en caso de si-

niestro, avisar a las autoridades y al empleador en caso de accidente, observar la normativa de tránsito, no conducir en estado de embriaguez y abstenerse de recoger carga o pasajeros fuera de los lugares autorizados, previendo un régimen de responsabilidad disciplinaria que comprende amonestaciones, sanciones y despido según la gravedad de la falta. Finalmente, el artículo 184 impone a los empleadores obligaciones específicas, entre ellas: sufragar los gastos de hospedaje y alimentación en caso de retrasos no imputables al trabajador, realizar las reparaciones necesarias para garantizar el buen funcionamiento del vehículo y la seguridad de quienes laboran, dotar a los vehículos de herramientas y refacciones indispensables para reparaciones de emergencia, y cumplir las disposiciones dictadas por las autoridades competentes en materia de transporte, construcción y salud sobre condiciones de funcionamiento y seguridad.

Tras la denominación contractual, el documento procede a identificar a las partes y a adoptar las categorías de transportista para quien ejecuta materialmente la actividad de reparto y de contratante para la empresa *Hugo*. La primera cláusula —bajo el encabezado “De las partes”— recoge dos manifestaciones relevantes del prestador: que es propietario del vehículo (motocicleta) con el cual realizará las tareas encomendadas; y que, como condición previa para su incorporación, entregó a la empresa una solvencia policial y una constancia de antecedentes penales. Estos elementos merecen particular atención por dos razones. En primer lugar, porque trasladan al trabajador la obligación de aportar uno de los medios esenciales para la ejecución del servicio, circunstancia que —si bien puede sugerir autonomía— no resulta decisiva si la plataforma conserva las facultades organizativas y de control propias del empleador. En segundo lugar, porque la exigencia de requisitos personales para acceder al puesto, tales como la ausencia de antecedentes o denuncias policiales, revela un poder de selección típico de las relaciones laborales, difícilmente compatible con la idea de que se trata de un vínculo entre profesionales independientes. Por su parte, la empresa declara dedicarse a la prestación de servicios de reparto, entrega de alimentos y bienes de consumo, venta de tiquetes electrónicos y transporte de productos solicitados por los usuarios mediante su aplicación.

La segunda cláusula, titulada “Objeto”, dispone que la finalidad del contrato es la prestación de servicios de transporte a demanda. En este apartado, las

partes declaran expresamente que el vínculo no se enmarca ni en la categoría de los contratos de colaboración mercantil, ni en el ámbito del derecho del trabajo, al precisar que el transportista no podrá reclamar a la empresa el pago de horas extraordinarias, vacaciones, décimo tercer mes, cotizaciones a la seguridad social, pensiones ni otras prestaciones típicamente laborales. La tercera cláusula se refiere al plazo de duración del contrato, que se fija inicialmente en seis meses y se declara prorrogable de forma automática e indefinida. Desde la perspectiva del derecho del trabajo, esta previsión no resulta neutra: si bien el ordenamiento admite la contratación a plazo determinado, limita la reiteración de prórrogas y establece que, cuando la renovación se produce de manera sucesiva o el vínculo se proyecta indefinidamente en el tiempo, el contrato debe reputarse de duración indefinida, con independencia de la denominación utilizada por las partes.

La cuarta cláusula regula la retribución por los servicios prestados, y establece que el transportista será remunerado semanalmente, conforme a un tarifario que varía en función del recorrido y de la zona en que se realizan los encargos. Este esquema de pago —basado en tarifas fijadas unilateralmente y en períodos de liquidación prefijados— remite a modalidades retributivas conocidas en el ámbito laboral. La cláusula prevé, además, que cuando el usuario abone directamente en efectivo el importe del servicio, el transportista deberá entregar ese mismo día la suma recibida en las instalaciones de la empresa o depositarla en una cuenta bancaria de esta. El contrato, sin embargo, guarda silencio sobre un extremo relevante para la calificación jurídica del vínculo: si el costo del producto adquirido al establecimiento comercial es adelantado por la plataforma o, por el contrario, es inicialmente sufragado por el propio transportista, lo que asume un riesgo económico que desdibujaría, al menos parcialmente, la ajenidad respecto del resultado de la operación.

La cláusula quinta describe el modo de prestación del servicio y las obligaciones operativas del transportista. Establece las siguientes: la exigencia de mantener una conectividad permanente a la aplicación, a fin de recibir órdenes tanto de la empresa como de los usuarios; la obligación de ejecutar cada encargo en un plazo máximo de cuarenta minutos; el deber de comunicar al centro de atención de llamadas de la empresa la falta de disponibilidad del producto en el comercio, para que desde dicho centro se propongan alternativas al cliente; la

obligación de contactar al usuario en caso de dudas sobre el lugar o la forma de entrega, a fin de seguir sus instrucciones; y la previsión de que, cuando no sea posible localizar al usuario y el pedido deba cancelarse, el transportista tendrá derecho a cobrar íntegramente el servicio, siempre que entregue en las oficinas de la empresa los productos no entregados. La configuración de estas obligaciones pone de manifiesto varios elementos relevantes para la aplicación del test de laboralidad, tales como la sujeción del prestador a un régimen de disponibilidad y respuesta inmediata a las órdenes cursadas a través de la plataforma, la delimitación estricta de los tiempos de ejecución y la centralización, en la esfera empresarial, de la relación con el cliente y de la gestión de incidencias, rasgos que pueden ser interpretados como indicios de subordinación funcional, integración en la organización del empleador y ajenidad en el riesgo de la operación.

La cláusula sexta se ocupa de las obligaciones recíprocas de las partes, en las cuales la empresa se compromete a pagar al transportista con una periodicidad semanal y proporcionar la mochila para el transporte de alimentos, bienes y productos, la cual debe ser retirada en las instalaciones indicadas al inicio del turno y devuelta al finalizar la jornada ese mismo día. A su vez, se establecen como deberes del transportista: señalar el día y la franja horaria en que estará disponible para realizar el trabajo a través de la plataforma; ejecutar los servicios de forma responsable y mantener en todo momento un trato respetuoso hacia los usuarios; aportar el medio de transporte y el teléfono móvil a través del cual recibirá las instrucciones; asumir la responsabilidad por los daños que puedan causarse a terceros en la ejecución de la actividad; y responder personalmente por los daños o pérdidas que sufran los bienes o productos durante el transporte o la entrega. Esta configuración presenta elementos ambivalentes desde la perspectiva del test de laboralidad: mientras que la asunción directa de ciertos riesgos patrimoniales por el transportista podría, en abstracto, asociarse a un esquema de trabajo por cuenta propia, la referencia explícita a turnos y jornadas, así como la previsión de períodos de disponibilidad previamente fijados y articulados en torno a la organización empresarial, aproximan la relación a los contornos típicos del trabajo subordinado.

La cláusula séptima recoge las prohibiciones impuestas al transportista, entre las que destaca la prohibición de utilizar los signos distintivos de la empresa sin

autorización previa y fuera de los períodos en que se encuentre disponible en la plataforma. Al mismo tiempo, se exige que, durante el tiempo de prestación del servicio, el transportista porte la identificación corporativa de la plataforma como camisetas, gorras u otros elementos análogos. La cláusula octava regula el deber de confidencialidad, al imponer a las partes un estricto compromiso de reserva respecto del contenido del contrato, de sus cláusulas y de la información relativa a estrategias de mercado u otros datos que la empresa califique como sensibles. Este deber se proyecta incluso más allá de la vigencia del vínculo, al establecerse que la obligación de confidencialidad se mantendrá durante los dos años posteriores a la terminación del contrato, y prevé, en caso de incumplimiento, la posibilidad de exigir responsabilidad civil o incluso promover acciones penales. La cláusula novena establece un régimen de responsabilidad e indemnización según el cual el transportista asume la responsabilidad por los daños y perjuicios causados a terceros, así como por los daños que sufran las herramientas propiedad de la empresa, obligándose además a indemnizar a la plataforma por los perjuicios económicos directos o indirectos que se deriven de tales hechos.

La terminación del contrato se regula en la cláusula décima, que contempla como causas: el mutuo acuerdo entre las partes; la expiración del plazo de vigencia; la manifestación de voluntad de no prorrogar el vínculo; el incumplimiento reiterado de las obligaciones contractuales por cualquiera de las partes; y la decisión unilateral de la empresa. La cláusula duodécima, por su parte, establece la prohibición de cesión, traspaso o subcontratación del contrato, precisando que ninguna de las partes puede disponer de los derechos derivados de este en favor de terceros. Finalmente, la cláusula décimo tercera se encabeza bajo la rúbrica “legislación aplicable”, pero no llega a identificar expresamente el ordenamiento jurídico al que las partes someten su relación, y se limita a disponer que los litigios, controversias o reclamaciones se intentarán resolver, en primera instancia, mediante el diálogo directo, y que, transcurridos diez días sin acuerdo, las partes acudirán a los tribunales del país, sin determinar de forma explícita la competencia material ni la jurisdicción llamadas a conocer de dichos conflictos.

Analizado el contenido del contrato, lo primero que hacemos es ubicar en dos bloques los rasgos que presuntamente claman por la ejecución de una acti-

vidad autónoma —colocando en primer lugar aquellos que ponen mayor énfasis en la negación del vínculo laboral—, y los indicios de laboralidad.

CUADRO 1

<i>Aplicación del test de laboralidad al contrato de transporte suscrito por la plataforma Hugo</i>	
Factores que proclaman la autonomía de la prestación del servicio	Indicios de laboralidad
Reconocimiento expreso por las partes que el contrato no representa: joint venture, ni relación laboral, al señalar de manera explícita que no se generan horas extras, vacaciones, aguinaldo, obligaciones de seguridad social o pensiones, por lo que el transportista no puede exigir beneficios de naturaleza laboral (Cláusula objeto).	Presentación de requisitos de idoneidad del puesto: solvencia policial y solvencia de antecedentes penales. (Cláusula de las partes).
Actúan como intermediarios entre el consumidor y el transportista. (Cláusula de las partes). Tal manifestación de intermediación opera por ejemplo en los casos de no encontrar el producto objeto del servicio, al notificar el transportista a la empresa, la que a su vez comunica al cliente de productos alternos (Cláusula operación del servicio).	Contrato determinado por el período de seis meses prorrogables de manera automática en forma indefinida (Cláusula plazo).
Libre elección del día y el tiempo que dedicará a la realización del servicio (Cláusula obligaciones de las partes).	El pago se realiza de manera semanal y está supeditado a las tarifas, las que varían de acuerdo con el recorrido realizado y de la zona en que se presta el servicio (Cláusula pago por servicios y cláusula obligaciones de las partes).

Quien suministra las principales herramientas a utilizar en el servicio es quien lo presta, el medio de transporte para la realización de la actividad y del teléfono móvil para recibir las instrucciones (Cláusula obligaciones de las partes).	En los casos que el consumidor pague de manera directa al transportista por el servicio realizado, este deberá entregar de forma íntegra dicho monto a la plataforma el mismo día que lo recibe en las instalaciones de la empresa o en una cuenta bancaria (Cláusula pago por servicios).
Asunción de los daños causados a terceros en la realización de la actividad (Cláusula obligaciones de las partes).	Permanente conectividad a la aplicación para recibir órdenes de los usuarios o clientes en la entrega de los productos (Cláusula operación del servicio).
Responder de forma personal por los daños o pérdidas que sufran los bienes o productos durante su transporte, o entrega (Cláusula obligaciones de las partes y cláusula responsabilidad e indemnización).	Realización de la actividad en un plazo no mayor de 40 minutos (Cláusula operación del servicio).
Obligación de indemnizar a la empresa en caso de causar daños económicos (Cláusula responsabilidad e indemnización).	Deber de llamar al cliente cuando se tenga dudas en la realización del servicio para obtener indicaciones en el lugar y la forma en que debe de realizarse la entrega (Cláusula operación del servicio).

	Posibilidad de recibir íntegro el monto correspondiente al servicio realizado en los casos que no se encuentre el lugar de entrega y la empresa no se pueda contactar con el cliente, lo que está condicionado a que se lleven a las oficinas de la empresa los productos no entregados (Cláusula operación del servicio).
	Suministro de herramientas de trabajo de la empresa al prestador: delivery bag (Cláusula obligaciones de las partes).
	Establecimiento de una jornada de trabajo, al indicar que el transportista debe retirar y entregar el delivery bag una vez iniciado su turno y una vez concluida la jornada del día (Cláusula obligaciones de las partes).
	Uso de signos distintivos de la plataforma como camisas y gorras en un tiempo distinto al que no sea cuando se está a disposición de la plataforma (Cláusula prohibiciones al transportista).
	No existe capacidad de sustitución del repartidor (Cláusula de no cesión).

FUENTE: elaboración propia.

El referido contrato de transporte suscrito entre *Hugo* y el transportista presenta rasgos que permiten hablar de una simulación abierta, en la medida en que incorpora categorías propias del derecho del trabajo —en particular, las relativas a la jornada y a la disponibilidad— bajo la apariencia de un vínculo civil. En un escenario de simulación tan evidente, la utilidad del test de laboralidad como herramienta decisoria se ve atenuada, pues dicho instrumento ha sido conce-

bido, ante todo, para resolver controversias en las que la calificación jurídica del vínculo resulta objetivamente dudosa. No obstante, si se parte, para efectos analíticos, de la hipótesis de que el contrato no contuviera referencia alguna a figuras típicamente laborales, el test de laboralidad propone —una vez separados en bloques los factores que proclaman la autonomía de la prestación y los indicios de subordinación— realizar una ponderación cualitativa de la incidencia de cada uno de esos elementos sobre el conjunto, de acuerdo con su peso específico y a su idoneidad para revelar la existencia de trabajo dependiente o autónomo, con el propósito de determinar, en su interacción recíproca, la función que cumplen en la configuración final de la relación jurídica.

CUADRO 2

<i>Calificación conjunta de los elementos ponderados</i>	
Factores que proclaman la autonomía de la prestación del servicio	Indicios de laboralidad
La prestación se considera autónoma porque la plataforma funciona como mera intermediaria entre el cliente y el prestador del servicio, situación que es aún más evidente cuando la plataforma sirve como mero punto de contacto entre clientes y repartidores, al pagar el cliente el servicio de manera directa al repartidor.	En su conjunto podemos afirmar de acuerdo al contrato analizado, que la prestación del servicio: <i>a)</i> se encuentra dirigida, organizada y controlada por la plataforma, sin dejar margen de libertad al prestador del servicio; <i>b)</i> se establecen instrucciones y recomendaciones en la forma en la que se deben de ofrecer el servicio; <i>c)</i> existe un sistema de geolocalización a través del cual se indica dónde y cómo realizar los recorridos, teniendo un control digital de todas las actividades realizadas por el repartidor; <i>d)</i> de manera clara se establece la prohibición de subcontratar o sustituir al repartidor; <i>e)</i> si bien tanto el teléfono móvil como el medio de transporte son fundamentales para la realización del servicio, el medio esencial y nuclear que permite la ejecución de la actividad es el algoritmo de la plataforma, sin el cual el repartidor no tendría posibilidad de realizar los servicios; y <i>f)</i> la plataforma, cuando el pago del servicio se hace a través de sus servidores se apropia del valor de la transacción, retribuye de manera semanal las actividades realizadas, cobrando su respectiva comisión. Si bien no se estipula en el contrato, de su análisis se colige que existen sanciones y penalizaciones por rechazar pedidos, ya que el prestador del servicio no está facultado para construir su propia base de clientes y es la plataforma quien estipula los precios y las condiciones de servicio.
La prestación es trabajo a cuenta propia porque el prestador de servicio: <i>a)</i> elije el horario y los días a los que se quiere dedicar al reparto; <i>b)</i> el prestador del servicio es dueño de las herramientas de trabajo, como el medio de transporte y el teléfono móvil; y <i>c)</i> existe riesgo financiero para el prestador del servicio quien está obligado a responder ante daños ocasionados a terceros, daños ocasionados a los productos transportados y daños generados a la empresa.	

FUENTE: elaboración propia.

V. Conclusiones

La digitalización ha generado transformaciones profundas en la configuración del trabajo, dando lugar a nuevas formas de prestación de servicios que coexisten con las modalidades tradicionales. Aunque una parte de estas actividades se integra sin dificultad en las categorías propias del empleo típico, determinadas estructuras empresariales basadas en plataformas digitales operan bajo esquemas que desdibujan los elementos clásicos del trabajo por cuenta ajena. Si bien la expansión global de las TIC ha permitido el desarrollo de iniciativas genuinamente colaborativas, orientadas al intercambio de bienes y servicios entre particulares sin finalidad lucrativa, junto a estos modelos han emergido plataformas que, bajo una lógica mercantil, articulan servicios ofrecidos a demanda mediante la intervención de trabajadores cuya situación jurídica no se encuentra adecuadamente definida.

En el contexto nicaragüense, donde 80 % de la población ocupada desarrolla actividades informales y gran parte del empleo formal se concentra en la administración pública, la manufactura y el comercio,⁵⁸ la irrupción de las plataformas digitales constituye una realidad que ya no puede ser tratada como fenómeno marginal o transitorio. Aunque estas plataformas generan oportunidades económicas y operativas que no deben desestimarse, su consolidación exige una lectura jurídica capaz de distinguir entre modelos genuinamente colaborativos y aquellos que encubren relaciones subordinadas bajo una apariencia de autonomía. Allí donde el algoritmo dirige la actividad, estructura tiempos, fija precios, evalúa desempeño o determina consecuencias vinculadas a la continuidad del servicio, la tecnología se convierte en un auténtico instrumento de dirección empresarial y en parte de la infraestructura productiva, al activar presupuestos que justifican la aplicación de la normativa laboral y el reconocimiento pleno de derechos a quienes prestan el servicio.

La respuesta jurídica frente a las nuevas formas de organización del trabajo exige parámetros de racionalidad que permitan equilibrar fines protectores,

⁵⁸ Instituto Nicaragüense de Seguridad Social, *Anuario Estadístico 2023*, Managua, Instituto Nicaragüense de Seguridad Social, 2024.

coherencia normativa y viabilidad práctica. Esta racionalidad no se proyecta únicamente sobre el legislador, sino también sobre quienes participan en la calificación de las relaciones laborales, especialmente en contextos donde el diseño contractual y la estructura operativa de las plataformas generan vínculos ambiguos. En este marco, la eficacia del sistema depende de que los mecanismos de calificación permitan identificar con claridad las situaciones que requieren tutela laboral, evitando que la incertidumbre contractual se traduzca en desprotección. El test de laboralidad ofrece una herramienta idónea para valorar de manera integral los distintos elementos que caracterizan este tipo de prestación de servicios, pues permite reconstruir la realidad económico-organizativa más allá de las formas asumidas por las partes. Su aplicación posibilita, además, revelar cómo determinadas configuraciones reproducen esquemas de dependencia que justifican la aplicación del derecho del trabajo.

Habría que reconocer que la tarea de los órganos jurisdiccionales difiere de la labor investigativa: mientras la investigación académica dispone de tiempo para analizar de manera amplia los modelos emergentes y proponer ajustes normativos, las autoridades judiciales deben resolver conflictos concretos dentro de plazos breves y con recursos limitados. Bajo estas condiciones, la subordinación sigue constituyendo un indicador funcionalmente útil para maximizar la capacidad resolutoria del sistema, aun cuando otros elementos del test permitan alcanzar diagnósticos más completos. Reconocer esta dualidad no implica renunciar a una aplicación eficaz de la normativa laboral, por el contrario, refuerza la necesidad de que los operadores jurídicos integren ambos planos: la eficiencia exigida a la labor judicial y la eficacia que demanda la protección de quienes se encuentran en posiciones de vulnerabilidad frente a las plataformas. La racionalidad del sistema sólo se satisface cuando ambas dimensiones convergen en evitar que las nuevas modalidades de organización productiva erosionen los derechos laborales fundamentales.

Una solución que se ofrece en el derecho comparado cuando la aplicación del test es insuficiente para determinar la aplicabilidad o no de la legislación laboral, al existir tantos indicios que avalen el trabajo independiente como el trabajo a cuenta ajena, lo constituyen las presunciones, siempre *iuris tantum* de la condición de trabajador de la persona que presta sus servicios bajo subordi-

nación, dependencia, ajenidad, etcétera. En el análisis de nuestro ordenamiento jurídico, el artículo 60. de la Ley 185/1995 establece la consideración de trabajador de forma presunta cuando este se obliga en condiciones de dirección y de subordinación, las cuales pueden ser directas o delegadas. Es de nuestra consideración que los órganos judiciales laborales nicaragüenses, en la aplicación del test de laboralidad y al encontrarse en situaciones donde no es clara la aplicación del derecho del trabajo, podrán tomar una decisión basada en la presunción de trabajador referida, siempre y cuando se constate en la prestación del servicio, dirección y subordinación, las que pueden ser ejercidas de forma directa o delegada. Si bien la función judicial puede apoyarse razonablemente en esta presunción para evitar que la ambigüedad contractual neutralice la tutela que inspira el derecho del trabajo, ello no sustituye la aplicación del test de laboralidad, sino que lo complementa al ofrecer un criterio residual que garantiza la protección cuando la valoración de los elementos del caso no permite una conclusión inequívoca.

VI. Bibliografía

- Aguilar, Ramón, *El trabajo a través de plataformas digitales ¿autónomos o subordinados? Una visión de derecho comparado*, Santiago, Olejnik, 2021.
- Alemán-Madrigal, Luis Ernesto, *La calificación jurídica de la prestación de servicios en las plataformas digitales: retos y propuestas en el derecho del trabajo*, Salamanca, Universidad Salamanca, 2025. <https://doi.org/10.14201/0VI0471>
- Álvarez Alonso, Diego, “El futuro del trabajo y su regulación jurídica ante los retos de la “atomización” y la fragmentación empresarial”, en *El futuro del trabajo que queremos. Conferencia Nacional Tripartita*. Volumen II, Madrid, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2017.
- Álvarez del Cuvillo, Antonio, “La vigencia de las funciones históricas del derecho del trabajo en el siglo XXI”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 7, núm. 2, 2019.
- Alzaga Ruiz, Iciar, “La laboralización de los conductores de Uber en Francia. Comentario a la sentencia de la sala de lo social de la Corte de Casación

- Francesa de 4 de marzo de 2020”, *Anuario Coruñés de Derecho Comparado del Trabajo*, vol. 13, 2022.
- Añez Hernández, Carmen, “Subcontratación y triangulación laboral; relaciones encubiertas”, *Revista Venezolana de Análisis de Coyuntura*, vol. 18, núm. 2, 2012.
- Canessa Montejo, Miguel Francisco, “El mundo del trabajo en las plataformas digitales: una aproximación desde el derecho laboral”, *Revista Laborem*, núm. 24, 2021.
- Carballo Mena, César Augusto, “Indicadores de la relación de trabajo. (Notas sobre el régimen jurídico colombiano)”, en Villasmil Prieto, H. y Carballo Mena, C. A., *Recomendación 198 de la OIT sobre la relación de trabajo*, 2a. ed., Bogotá, Universidad Libre, 2019.
- Ermida Uriarte, Oscar, “La política laboral de los gobiernos progresistas”, *Nueva Sociedad*, núm. 211, 2007.
- Fernández García, Antonio, “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*, núm. 5, 2024.
- Ferriol Molina, Guillermo, “Necesidad de un nuevo modelo de relaciones laborales. Algunas consideraciones”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 5, núm. 3, 2017.
- Ginès I Fabrellas, Anna, *El trabajo en plataformas digitales. Nuevas formas de precariedad laboral*, Navarra, Thomson Reuters Aranzadi, 2021.
- Instituto Nicaragüense de Seguridad Social, *Anuario Estadístico 2023*, Managua, Instituto Nicaragüense de Seguridad Social, 2024.
- Ley 21.431, de 8 de marzo de 2022, que Modifica el Código del Trabajo regulando el contrato de trabajadores de empresas de plataformas digitales de servicios. https://natlex.ilo.org/dyn/natlex2/natlex2/files/download/114694/Ley-21431_CHI.pdf
- Ley 12/2021, de 28 de septiembre de 2021, por la que se modifica el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el RDL 2/2015, de 23 de octubre, para garantizar los derechos laborales de las personas dedicadas al reparto en el ámbito de plataformas digitales, *BOE*, núm. 233, 29 de septiembre, 2021. <https://www.boe.es/boe/dias/2021/09/29/pdfs/BOE-A-2021-15767.pdf>

- Ley 815, de 23 de noviembre de 2012, “Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social de Nicaragua”, *La Gaceta Diario Oficial*, núm. 229, 29 de noviembre, 2012. <http://digesto.asamblea.gob.ni/consultas/utl/pdf.php?type=rdd&rdd=%2Fw5Zmb5veFE%3D>
- Ley 185, de 30 de octubre de 1996, “Código del Trabajo”, *La Gaceta Diario Oficial*, núm. 205, 30 de octubre de 1996. <http://legislacion.asamblea.gob.ni/gacetas/1996/10/g205.pdf>
- Leyton García, J. y Azócar Simonet, R., “Análisis crítico de la regulación del trabajo en plataformas en Chile, introducida al Código del Trabajo por la Ley Nro. 21.431”, *Revista Jurídica del Trabajo*, vol. 3, núm. 7, 2022.
- Martínez Abascal, V. A. y Herrero Martín, J. B., *Curso de derecho del trabajo*, 2a. ed., Madrid, Tecnos, 2014.
- Montoya Melgar, Alfredo, *Derecho del trabajo*, 34a. ed., Madrid, Tecnos, 2013.
- Moreno Gené, Josep, “Presunción legal de laboralidad del trabajo en plataformas digitales de reparto ¿Y ahora qué?”, *Revista de Estudios Jurídicos Laborales y de Seguridad Social*, núm. 4, 2022, pp. 159-207. <https://doi.org/10.24310/rejls.vi4.13825>
- Nieto Sáinz, Joaquín, “Trazando un camino hacia el futuro del trabajo: el informe de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo en el marco del centenario de la OIT”, *Documentación Laboral: Revista de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, vol. 2, núm. 117, 2019.
- Organización Internacional del Trabajo, “La relación de Trabajo”, *Conferencia Internacional del Trabajo*, núm. 95, 2006.
- Parlamento Europeo y del Consejo, Directiva (UE) 2024/2831, de 23 de octubre de 2024, relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas, *DOUE*, núm. 2831, 2024. <https://www.boe.es/doue/2024/2831/L00001-00026.pdf>
- Pérez Guerrero, M. L., “Trabajo en plataformas como forma de trabajo del siglo XXI en continuo cambio”, en Calvo Gallego, F. J., Hernández Bejarano, M. y Rodríguez-Piñero Royo, M. (dirs.), *La revolución de las formas de empleo en el siglo XXI*, Murcia, Laborum, 2021.
- Recomendación 198, de 31 de mayo de 2006, sobre la relación de trabajo. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55_

- Reynoso Castillo, Carlos, *Los contratos de trabajo*, México, Universidad Autónoma Metropolitana, 2011.
- Rodríguez G., R. C., Pernía H., N. y Montilla R., L. C., “El contrato de trabajo y la relación de trabajo: tendencias jurisprudenciales”, *Revista de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas*, núm. 5, 2009.
- Rodríguez-Piñero Royo, Miguel Carlos, “Explorando el trabajo de reparto en plataformas digitales: perspectivas desde Nicaragua”, *Trabajo, persona derecho y mercado. Nuevos retos del mercado laboral*, 2024. <https://grupo.us.es/iwpr/2024/03/27/explorando-el-trabajo-de-reparto-en-plataformas-digitales-perspectivas-desde-nicaragua/>
- Rosenbaum Carli, Federico, “El trabajo mediante plataformas digitales y sus problemas de calificación jurídica” [tesis de doctorado], Salamanca, Universidad de Salamanca, 2020.
- Sánchez Castañeda, Alfredo, *Diccionario de derecho laboral*, 2a. ed., México, Oxford University Press, 2013.
- Sánchez-Urán Azaña, M. Yolanda, “Las fronteras del contrato de trabajo y sistemas de indicios de laboralidad”, *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social: Revista del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social*, núm. 143, 2019.
- Sanguinetti Raymond, Wilfredo, “Actualidad y futuro del test de laboralidad”, *Revista Jurídica del Trabajo*, vol. 3, núm. 7, 2022.
- Sanguinetti Raymond, Wilfredo, “El test de laboralidad y la dialéctica de los indicios de subordinación y autonomía”, *Revista de Derecho Social*, núm. 97, 2022.
- Sanguinetti Raymond, Wilfredo, “El test de laboralidad y el trabajo prestado a través de plataformas digitales”, *Revista Laborem*, núm. 24, 2021.
- Sanguinetti Raymond, Wilfredo, “La presunción de laboralidad: ¿Anacronismo jurídico o pieza clave para la recuperación de la eficacia del derecho del trabajo en el Perú?”, *Revista Oficial del Poder Judicial*, núm. 1, 2007.
- Sentencia de la Corte Suprema de Justicia de Reino Unido, *Uber BV y otros vs. Aslam y otros*, 19 de febrero de 2021. <https://www.supremecourt.uk/cases/docs/uksc-2019-0029-judgment.pdf>

Sentencia de la Sala Social de la Corte de Casación Civil de Francia, 4 de marzo de 2020, recurso número 19-13.316. <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000042025162?isSuggest=true>

Sentencia del Pleno de la Sala Social del Tribunal Supremo, 25 de septiembre de 2020, número de resolución 805/2020.

Sentencia del Tribunal Laboral de Apelación de Nicaragua, 29 de octubre de 2018, número 1079.

Sentencia del Tribunal Laboral de Apelación de Nicaragua, 23 de julio de 2018, número 870.

Sentencia del Tribunal Laboral de Apelación de Nicaragua, de 9 de julio de 2018, número 839.

Sentencia del Tribunal Laboral de Apelación de Nicaragua, 25 de junio de 2018, número 750.

Sentencia del Tribunal Laboral de Apelación de Nicaragua, 20 de marzo de 2018, número 337.

Sentencia del Tribunal Laboral de Apelación de Nicaragua, 20 de noviembre de 2017, número 1359.

Sentencia del Tribunal Laboral de Apelación de Nicaragua, 20 de noviembre de 2017, número 1354.

Sentencia del Tribunal Laboral de Apelación de Nicaragua, 20 de noviembre de 2017, número 1347.

Sentencia del Tribunal Laboral de Apelación de Nicaragua, 9 de mayo de 2017, número 420.

Serrano Olivares, R., “Nuevas formas de organización empresarial: economía colaborativa —o mejor, economía digital a demanda—, trabajo 3.0 y laboralidad”, en Rodríguez-Piñero Royo, M. y Hernández Bejerano, M. (dirs.), *Economía colaborativa y trabajo en plataformas*, Albacete, Bomarzo, 2017.

Todolí Signes, A., “La directiva de trabajo en plataformas digitales. Puntos conflictivos y recomendaciones para la transposición”, *Temas Laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, núm. 173, 2024.

Todolí Signes, A., *Regulación del trabajo y política económica. De cómo los derechos laborales mejoran la economía*, Navarra, Thomson Reuters Aranzadi, 2021.

- Topet, P. A., Villasmil, H. y García Jiménez, J., “El futuro del trabajo y las formas atípicas del empleo”, *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 7, núm. especial en conmemoración del Centenario de la OIT, 2019.
- Ugarte Cataldo, J. L., “La subordinación jurídica y los desafíos del nuevo mundo del trabajo”, *Revista Gaceta Laboral*, vol. 11, núm. 1, 2005.

Declaración de conflicto de intereses

El autor declara que no existe conflicto de interés de ninguna naturaleza que dificulte la publicación del texto.

Cómo citar

IJ-UNAM

Alemán Madrigal, Luis Ernesto, “La prestación de servicios en plataformas de reparto y el test de laboralidad: un análisis desde el derecho del trabajo nicaragüense”, *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, México, vol. 22, núm. 43, julio-diciembre de 2026, e20779. <https://doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2026.43.20779>

APA

Alemán Madrigal, L. E. (2026). La prestación de servicios en plataformas de reparto y el test de laboralidad: un análisis desde el derecho del trabajo nicaragüense. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 22(43), e20779. <https://doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2026.43.20779>

