
**EL TRABAJO A TRAVÉS DE PLATAFORMAS DIGITALES EN
NICARAGUA: LO QUE LA PUBLICIDAD DE AFILIACIÓN A
PEDIDOS YA REVELA SOBRE LA RELACIÓN LABORAL**

**WORK THROUGH DIGITAL PLATFORMS IN NICARAGUA:
WHAT THE PEDIDOS YA MEMBERSHIP ADVERTISING
REVEALS ABOUT THE EMPLOYMENT RELATIONSHIP**

Luis Ernesto ALEMÁN-MADRIGAL

*Facultad de Derecho, Universidad Continental, Huancayo (Perú). Investigador Predoctoral
Universidad de Salamanca (España). ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3318-6967>.*

luis_e_aleman@usal.es

Fecha de envío: 25/01/2025

Fecha de aceptación: 17/03/2025

EL TRABAJO A TRAVÉS DE PLATAFORMAS DIGITALES EN NICARAGUA: LO QUE LA PUBLICIDAD DE AFILIACIÓN A PEDIDOS YA REVELA SOBRE LA RELACIÓN LABORAL

Luis Ernesto ALEMÁN-MADRIGAL

Universidad de Salamanca (España)

Resumen: Este artículo analiza la publicidad de afiliación de Pedidos Ya en Nicaragua para identificar indicios de una relación laboral en el contexto de trabajo en plataformas digitales. A través de un enfoque cualitativo, se examinan elementos como la remuneración, la provisión de herramientas y el uso de la aplicación, evaluando su relación con la autonomía y la subordinación. Aunque la publicidad promueve la flexibilidad, se identifican elementos que sugieren la existencia de una relación dependiente.

Palabras clave: Plataformas digitales - Relación laboral - Precariedad laboral - Nicaragua

Sumario: 1. Introducción 2. El trabajo en plataformas digitales: una breve descripción 3. Indicios de laboralidad en el trabajo en plataformas. 4. Antecedente judicial firme sobre la calificación del trabajo en plataformas en Nicaragua. 5. El anuncio de Pedidos Ya: análisis y posibles implicaciones laborales.

Abstract: This article analyzes Pedidos Ya's affiliate advertising in Nicaragua to identify signs of an employment relationship in the context of work on digital platforms. Through a qualitative approach, elements such as remuneration, provision of tools and use of the application are examined, assessing their relationship with autonomy and subordination. Although advertising promotes

flexibility, elements that suggest the existence of a dependent relationship are identified.

Keywords: Digital platforms - Labor relationship - Labor precariousness - Nicaragua

Summary: 1. Introduction 2. Work on digital platforms: a brief description 3. Indications of labor in platform labor. 4. Firm judicial precedent on the qualification of work on platforms in Nicaragua. 5. Pedidos Ya announcement: analysis and possible labor implications.

1. Introducción¹

En los últimos años, la expansión de las plataformas digitales ha transformado de manera significativa el mercado laboral global, reconfigurando las relaciones laborales tradicionales y dando paso a nuevas formas de trabajo, como el que se desarrolla a través de plataformas de reparto a demanda. Este fenómeno ha sido objeto de amplio debate en el ámbito de Derecho del Trabajo, especialmente en lo que respecta a la calificación jurídica de relación entre los prestadores del servicio y las plataformas. En este contexto, la publicidad de afiliación a plataformas como Pedidos Ya en Nicaragua se presente como un supuesto que permite examinar como las plataformas digitales pueden inducir o revelar elementos de una relación laboral.



Fuente: Instagram

La publicidad de afiliación a Pedidos Ya, al promover la posibilidad de unirse a la plataforma como repartidor, plantea interrogantes sobre la naturaleza de la relación que se establecerá en el prestador del servicio y la plataforma. En esta modalidad de contratación, aparentemente flexible y autónoma, podría enmascarar condiciones que, en realidad, son indicativas de una relación laboral dependiente, en la que el repartidor está sujeto a la dirección y control de la empresa, aunque no se reconozca como tal. La presente investigación se propone analizar los elementos contenidos en esta publicidad desde una

¹ Las opiniones vertidas en el presente artículo se realizan a título personal y no comprometen a las instituciones referidas.

perspectiva crítica, con el objetivo de identificar indicios de una relación laboral encubierta y evaluar sus implicaciones en el contexto jurídico nicaragüense.

La relevancia de este análisis radica no solo en su aporte al entendimiento de las dinámicas laborales contemporáneas en Nicaragua, sino también en la necesidad de ajustar el marco normativo y judicial para abordar las particularidades del trabajo digital, brindando seguridad jurídica a las partes. En particular, se busca esclarecer cómo las plataformas de reparto a demanda como Pedidos Ya podrían estar operando en un vacío legal que afecta los derechos laborales de los trabajadores, muchos de los cuales se encuentran en condiciones de precariedad.

El objetivo de este artículo es, en primer lugar, identificar los elementos presentes en la publicidad de Pedidos Ya que sugieren una posible relación laboral. En segundo lugar, se busca contribuir al debate sobre la regulación del trabajo en la economía digital en Nicaragua, proponiendo alternativas normativas que puedan equilibrar las dinámicas de flexibilidad con la protección de los derechos laborales. A través de este análisis, se pretende aportar una reflexión teórica y práctica que enriquezca el debate jurídico sobre el trabajo en plataformas digitales y su calificación en el contexto nicaragüense.

Para el análisis de la publicidad de afiliación de Pedidos Ya en Nicaragua, se adoptó un enfoque cualitativo basado en el análisis de contenido. La selección de la publicidad se realizó atendiendo a su representatividad en la captación de repartidores, considerándose anuncios publicados en redes sociales. Se examinaron elementos como el lenguaje promocional, la estructura del mensaje y la inclusión de referencias a condiciones laborales implícitas o explícitas, permitiendo identificar indicios de laboralidad a partir de la comunicación comercial de las plataformas.

2. El trabajo en plataformas digitales: una breve descripción

La innovación tecnológica actual y la enorme disponibilidad de datos personales y geográficos han favorecido la apertura de nuevos espacios virtuales y nuevos modelos de consumo. En los espacios de la posmodernidad

se producen brevísimas operaciones de intercambio económico o no entre usuarios, orientadas a la prestación de servicios, la producción intelectual, la puesta en común de bienes o contenidos materiales y el intercambio de información posibilitado por las herramientas de la tecnología digital dando forma a lo que se conoce como economía digital². De manera general podemos señalar que, los componentes de la economía digital lo constituyen: la industria de la información y la comunicación, el comercio electrónico, la distribución digital de bienes y servicios y el apoyo a la venta de bienes tangibles, especialmente aquellos sistemas y servicios que utilizan el internet.

Esta economía se caracteriza por la descentralización de actividades, la prominencia de las plataformas digitales, la relevancia de las redes sociales y la explotación masiva de datos, fundamentando su modelo de negocio en tecnologías digitales. Las implicaciones jurídicas abarcan una variedad de áreas, desde el derecho contractual hasta el derecho de competencia, desde la protección de los consumidores hasta la protección de la vida privada; casi todas las disciplinas jurídicas están llamadas a interpretar y regular las diversas facetas de esta economía en el ámbito jurídico³.

Esta economía ha posibilitado la aparición de nuevos modelos de negocios innovadores, que han cambiado las reglas del mercado, siendo de nuestro interés la economía de plataformas, término utilizado para hacer referencia a esa gran variedad de actividades económicas y sociales que son facilitadas por los mecanismos propios de las tecnologías de la información y comunicación (TIC's), las que permiten y auspician el intercambio de bienes y servicios de manera directa entre proveedores y consumidores, de una forma ágil, segura y a bajo costo. El "novedoso" modelo de negocio se basa en el desarrollo de una herramienta informática —plataforma digital— a partir de la cual el usuario o cliente se vincula y conecta, y en definitiva se perfecciona un negocio⁴.

² Vid., BIRGILLITO, M. (2016). "Lavoro e nuova economia: un approccio critico. I molti vizi e le poche virtù dell'impresa Uber". *Labour & Law Issues*, vol. 2, núm. 2, p. 59.

³ Vid., ALOISI, A. (2016). "Il lavoro "a chiamata" e le piattaforme online della *collaborative economy*: nozioni e tipi legali in cerca di tutele", *Labour & Law Issues*, vol. 2, núm. 2, pág 19.

⁴ Vid., ROSENBAUM CARLI, F. (2021). *El trabajo mediante plataformas digitales y sus problemas de calificación jurídica*, Thomson Reuters Aranzadi, Navarra, p. 42.

La expansión de las plataformas, la diversificación en sus actividades y las formas de ofrecer sus servicios⁵, hacen que se encuentren presentes en la gran mayoría de actividades económicas del mundo, por ello, existen múltiples tendencias doctrinarias en la clasificación del servicio prestado. En esta ocasión nos referimos a aquellas plataformas que tienen una esencia lucrativa, específicamente aquellas plataformas de prestación de servicios bajo demanda.

El trabajo bajo demanda se divide en demanda en línea o fuera de línea, en el primero, también conocido como *on-demand on-line*, se facilita la realización de tareas simples y repetitivas (microtareas) que pueden ser realizadas a través de internet por una multitud de trabajadores no cualificados situados en cualquier lugar del mundo, dando lugar al crowdsourcing, lo que constituye una externalización de los servicios para facilitar la contratación de un elevado número de personas en todo el mundo que, a cambio de un bajo precio, estén dispuestas a garantizar la cobertura de la demanda en cada momento puntual en el que se requiera. Es una contratación a demanda, en la que tras la solicitud del servicio, la plataforma asocia el trabajo a potenciales prestadores, acotando la tarea en un periodo de tiempo determinado y asociando una recompensa que dependerá del grado de cumplimiento del trabajo realizado y la satisfacción del cliente⁶.

Por su parte, el trabajo mediante plataformas a demanda y fuera de línea (*on-demand off-line*), se da a través de aplicaciones, refiriéndose específicamente a actividades físicas o servicios que se realizan de manera local. Las actividades típicas realizadas bajo esta modalidad son: transporte, entrega y servicios a domicilio, en los que se utiliza una aplicación para igualar la demanda y la oferta de trabajo, generalmente dentro de un área geográficamente definida, sin que medie comúnmente una relación laboral formal entre el prestador y la plataforma, consecuentemente, no existe protección de derechos laborales, bajo el pretexto de que no existe una empresa

⁵ Vid., DONINI, A. (2015). "Il lavoro digitale su piattaforma". *Labour & Law Issues*, vol. 1, núm. 1, p. 53.

⁶ DE LAS HERAS GARCÍA, A. Y LANZADERA ARENCIBIA, E. (2019). "El trabajo en plataformas digitales, puro...y duro. Un análisis desde los factores de riesgo laboral". *Revista De Trabajo Y Seguridad Social. CEF*, núm. Extraordinario, p. 60.

que emplea trabajadores, sino una mera plataforma que se limita a poner en contacto a demandantes de un servicio y prestadores de ese servicio⁷.

Tomando en consideración que no todas las formas de actuación de las plataformas en los mercados son idénticas, podríamos caracterizar las siguientes notas básicas:

1. La prestación del servicio es despersonalizada, puede cumplirse por cualquier sujeto en virtud de una potencial concurrencia de personas que se ofrecen para realizar la actividad.

2. Se realiza una función de intermediación entre los usuarios y el prestador del servicio, siendo la plataforma la que fija las condiciones de la realización del servicio, incluido el precio.

3. Gestión de la plataforma automatizada a través de algoritmos, el que cumple una triple función: asignación de los encargos a realizar; fijación de la tarifa y evaluación del servicio realizado; y del desempeño realizado dependerá la asignación de nuevos encargos y la permanencia en la plataforma.

4. La plataforma es un ente cerrado y determinado; es necesario formar parte de ellas para poner a disposición los servicios.

5. Evaluación de los usuarios a través de encuestas o cuestionarios en línea, como fórmula de control de calidad del servicio prestado.

6. Pago de los servicios mediante la plataforma.

7. Uso de sistemas de geolocalización para el seguimiento de la prestación del servicio.

8. Elección de franja horaria y libre aceptación o rechazo de pedidos por el prestador del servicio.

9. Suministro de materiales por el prestador (medio de transporte y teléfono móvil).

10. Desarrollo de microtarefas, es decir, prestación de servicios de escasa duración, retribuidas con micropagos, que se ciñen al tiempo de realización que requiera la actividad.

⁷ Nieto Sáinz, J. (2019). "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*, núm. 117, p. 14-15.

11. Utilización de un gran número de prestadores de servicio, mediante un amplio reclutamiento, que permite a la plataforma cubrir la demanda a pesar de la libertad de elección de la franja horaria y de la aceptación o rechazo de encargos.

3. Indicios de laboralidad en el trabajo en plataformas

Al estudiar el Derecho del Trabajo estamos acostumbrados a trabajar con dos grandes modelos de prestación de servicios: el trabajo por cuenta ajena y el trabajo autónomo, independiente o por cuenta propia. Tradicionalmente, los problemas de calificación jurídica se han resuelto ubicando la prestación de servicios en una de estas categorías, clasificando el trabajo como autónomo o subordinado, consecuentemente aplicando regímenes jurídicos radicalmente diferentes. En este contexto, una importante preocupación es la contratación de las personas como autónomos, cuando realmente la labor realizada constituye un trabajo por cuenta ajena; una calificación inadecuada, supone un fraude que suele aparejar condiciones precarias de trabajo, transferencias de riesgos y nula protección social.

El trabajo realizado a través de plataformas digitales constituye una realidad universal que ha transformado las dinámicas laborales, adaptándose a los contextos tecnológicos, culturales y legislativos de cada país, diversidad que a la vez genera grandes debates en torno a su naturaleza jurídica. Las posturas varían entre quienes consideran esta prestación de servicios como autónoma, quienes la califican como subordinada, y quienes la sitúan en un punto intermedio, dando lugar a nuevos marcos jurídicos que establecen derechos y obligaciones específicos.

A pesar de la diversidad de criterios doctrinales, judiciales y legislativos existentes, es posible sintetizar algunos elementos comunes en la calificación laboral de la prestación de servicios de reparto a demanda a través de plataformas digitales. A nivel internacional, dicha calificación suele basarse en tres aspectos fundamentales: 1) la aplicación del principio de primacía de la realidad, que permite a las autoridades administrativas y judiciales priorizar los

hechos y las características reales de la relación sobre el *nomen iuris* otorgado por las partes; 2) la identificación de los indicios señalados por la Organización Internacional del Trabajo en su Recomendación 198/2006⁸, la cual contempla elementos como la subordinación, remuneración y ajenidad para calificar una relación como laboral; y 3) la presunción de laboralidad establecida en los marcos jurídicos de algunos países, que facilita dicha calificación en ausencia de prueba en contrario.

Como antecedentes judiciales en lo que se refiere a la calificación del reparto a través de plataformas⁹, tenemos que en Australia el repartidor se considera un empleado y no un contratista al determinarse que Foodora ejercía el control sobre el trabajo, fijando el lugar y las horas, sin que el repartidor pudiera decidir cuándo y dónde trabajar, concluyéndose que el repartidor estaba integrado en el negocio¹⁰. Misma suerte corrió la empresa en Canadá, donde se concluyó que los repartidores eran más parecidos a empleados que a contratistas independientes debido a la falta de autonomía en la ejecución de sus tareas. Foodora tenía control sobre las condiciones de trabajo, incluyendo el uso excesivo de la aplicación para la gestión de pedidos, reflejándose una subordinación, propia del trabajo asalariado. Se destacó además que, la inversión principal en la operación (la aplicación) era de Foodora, lo que limitaba la independencia de los repartidores¹¹.

Previo a la entrada en vigencia de la ley de la materia en Chile¹², existían dos criterios, por un lado, la confirmación de relación laboral entre los repartidores y Pedidos Ya basándose en los principios de primacía de la realidad y principio pro operario, destacando que el repartidor no tenía capacidad para organizar su actividad, ni autonomía en la prestación del servicio, estando

⁸ de 15 de junio, sobre la relación de trabajo.

⁹ Vid., BELTRAN DE HEREDIA RUIZ, I. (2023). "Employment status of platform workers: national courts decisions overview (Argentina Australia, Belgium, Brazil, Canada, Chile, France, Germany, Italy, Nederland, New Zealand, Panama, Spain, Switzerland United Kingdom, United States & Uruguay)". *Una mirada crítica a las relaciones laborales*, 19 de junio.

¹⁰ COMISIÓN DE TRABAJO JUSTO DE AUSTRALIA. (2018). *De 16 de noviembre*.

¹¹ JUNTA DE RELACIONES LABORALES DE ONTARIO. (2020). *Caso no. 1346-19-R, de 25 de febrero*.

¹² MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL. (2022). *Ley 21.431, de 08 de marzo, Modifica el Código del Trabajo regulando el contrato de trabajadores de empresas de plataformas digitales de servicios*.

sometido a las directrices empresariales y al control de ejecución del servicio a través de la plataforma, lo que evidenciaba la dependencia¹³. Por otro lado, se descarta la laboralidad del vínculo entre repartidores y la misma empresa pues los repartidores tenían libertad para escoger sus turnos y horarios, además, no se acreditó control o supervisión directa por parte de la empresa ni sanciones disciplinarias¹⁴.

El Tribunal Supremo de España determinó la existencia de laboralidad entre repartidores y Glovo al concluir que la plataforma no es una simple intermediaria, sino que controla elementos esenciales del servicio, como la organización y los medios esenciales de la prestación del servicio (plataforma digital)¹⁵. Se determinó que los repartidores actuaban como falsos autónomos bajo una relación laboral de dependencia al destacarse elementos del trabajo a cuenta ajena como: el uso de herramientas proporcionadas por la empresa, el control mediante geolocalización, la falta de libertad en la elección real de horarios y apropiación de los frutos, evidenciando dependencia y ajenidad.

En Reino Unido —donde existen tres regímenes jurídicos aplicables al concepto de trabajo— se determinó que los repartidores no cumplen con la condición de *workers* pues pueden designar un sustituto prácticamente sin limitaciones, lo que implica la ausencia de subordinación y dependencia. Se destaca a la vez que, los repartidores pueden rechazar asignaciones, no estar disponibles en ciertos momentos y operar en otras plataformas competidoras¹⁶.

Entre los países que han decidido regular el fenómeno encontramos que España a partir de la denominada Ley Rider¹⁷, estableció una presunción de laboralidad exclusiva para el trabajo de reparto a demanda fuera de línea, a

¹³ SALA CUARTA DE LA CORTE DE APELACION DE CONCEPCIÓN .(2021). *Caso ROL 395-2020, de 15 de enero*.

¹⁴ PRIMER JUZGADO DE LETRAS DEL TRABAJO DE SANTIAGO. (2021). *Causa número RIT T-980-2020, de 17 de mayo*.

¹⁵ PLENO DE LA SALA SOCIAL DEL TRIBUNAL SUPREMO. (2020). Sentencia del de 25 de septiembre, número de resolución 805/2020.

¹⁶ Corte Suprema de Justicia de Reino Unido. (2023). *Asunto Sindicato de Trabajadores Independientes de Gran Bretaña v Comité Central de Arbitraje y otros, de 21 de noviembre*. Disponible en <https://www.supremecourt.uk/cases/docs/uksc-2021-0155-judgment.pdf>.

¹⁷ JEFATURA DEL ESTADO. (2021). Ley 12, de 28 de septiembre, 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, de 29 de septiembre de 2021).

través de la cual se considera que la prestación de servicios estará sujeta al ámbito de aplicación del Estatuto de los trabajadores si se logra acreditar de forma acumulativa, cuatro elementos esenciales: 1) que prestan servicios retribuidos; 2) que dichos servicios se refieren al reparto o distribución de productos de consumo o mercancías; 3) que las plataformas digitales ejercen facultades empresariales de organización, dirección y control, ya sea de manera directa, indirecta o implícita, y 4) que esta gestión empresarial se realice a través de sistemas de gestión algorítmica implementados en una plataforma digital.

A nivel latinoamericano, Chile a través de la Ley 21.431 de 2022 introdujo una regulación específica para los trabajadores de plataformas digitales. La norma establece dos categorías de trabajadores de plataformas digitales, los dependientes e independientes, a los que se les reconoce derechos y obligaciones compartidos, así como algunas diferencias en principio sustanciales, pero que, en análisis exhaustivo tienden a entremezclar. El modelo regulatorio chileno busca diferenciar a los trabajadores independientes de plataformas digitales al limitar el papel de las plataformas a una función meramente coordinadora entre el prestador del servicio y los usuarios finales. Este enfoque que en principio pretende establecer una clara frontera entre la autonomía del trabajador y las responsabilidades de la plataforma, ante la ausencia de directrices precisas sobre el grado de coordinación permitido deja abierta la posibilidad de que estas empresas ejerzan formas indirectas de control, dificultando la delimitación entre trabajo dependiente e independiente¹⁸.

4. Antecedente judicial firme sobre la calificación del trabajo en plataformas en Nicaragua

¹⁸ Vid., SIERRA HERRERO, A. (2022). "Sobre la distinción entre el trabajador de plataformas digitales dependiente y el trabajador de plataformas digitales independiente. Análisis crítico de la Ley N° 21.413". En Palomo Vélez, R. (ed.), *El trabajo a través de plataformas digitales. Problemas y desafíos en Chile*, Tirant lo blanch, Valencia, p. 42.

Como se ha reflexionado en otras oportunidades¹⁹, la economía digital ha comenzado a penetrar en Nicaragua, aunque con menor intensidad y, en general, con un menor alcance comparado con otros países de la región centroamericana. Un caso particularmente relevante fue el de un repartidor que demandó a la plataforma de reparto HUGO pretendiendo el pago de prestaciones laborales como indemnización por tiempo de trabajo, vacaciones y décimo tercer mes. En primera instancia, el Juzgado Cuarto de Distrito del Trabajo y de la Seguridad Social de Managua, falló en contra del demandante al calificar la relación como de carácter no laboral. Sin embargo, el Tribunal Nacional Laboral de Apelación (TNLA), al revisar el caso, recalificó la relación como de naturaleza laboral²⁰.

Al fundamentar su resolución, el Tribunal observó que los representantes de la plataforma, al responder a la demanda, negaron la existencia de tal vínculo, argumentando que la relación entre las partes era de carácter civil, derivada de un contrato de transporte. En apoyo a su postura, la plataforma interpuso una excepción de incompetencia de jurisdicción y consecuentemente de falta de acción, alegando que el caso debía resolverse bajo la normativa civil. Sin embargo, el Tribunal sostiene que, al plantear estas afirmaciones la parte demandada debía asumir la carga de la prueba respecto a la naturaleza civil de la relación. El Tribunal concluye que esta carga probatoria no fue debidamente satisfecha, ya que la evidencia documental proporcionada, en particular el contrato, resultó insuficiente para demostrar la naturaleza civil de la relación alegada.

En el análisis del contrato de servicios de transporte, el Tribunal identificó la existencia de elementos característicos de una relación laboral, como la subordinación y controles de asistencia, los cuales consideró suficientes para establecer la presencia de un vínculo laboral. Para fundamentar esta decisión, se recurrió tanto a la doctrina como a precedentes del derecho comparado,

¹⁹ Vid., ALEMÁN-MADRIGAL, L. E. (2024). "Explorando El Trabajo De Reparto En Plataformas Digitales: Perspectivas Desde Nicaragua". *Trabajo, Persona, Derecho Y Mercado. Nuevos retos del mercado laboral*.

²⁰ TRIBUNAL LABORAL DE APELACIÓN DE NICARAGUA. (2022). Sentencia número 172, de 07 de abril.

especialmente a fallos de Estados Unidos y España. En estos contextos, se observa una tendencia creciente a reconocer que el trabajo en plataformas digitales debe incluirse en el ámbito del derecho laboral, garantizando así a quienes prestan estos servicios el derecho de acceder a los beneficios y protecciones propias de la relación laboral formal.

La calificación judicial de la prestación de servicios a través de plataformas digitales en Nicaragua, pone de manifiesto la necesidad de una revisión crítica y contextualizada de los criterios utilizados por el TNLA para calificar la naturaleza laboral de las relaciones contractuales, pues logramos identificar en su resolución, la ausencia de un análisis profundo que contemple las características particulares de la prestación de servicios a demanda en el contexto socioeconómico nicaragüense²¹. El enfoque de derecho comparado utilizado en la fundamentación de la sentencia, basado en doctrina y jurisprudencia extranjera, evidencia el desafío de adoptar conceptos jurídicos foráneos a realidades locales que presentan diferencias sustanciales. En este sentido, el TNLA debería haber llevado a cabo una labor de contraste más exhaustiva, ponderando los postulados que abogan tanto por la autonomía como por la dependencia en la ejecución del servicio. Solo mediante una interpretación ajustada a las condiciones específicas del mercado laboral nicaragüense será posible ofrecer soluciones justas y equilibradas que garanticen los derechos de los trabajadores sin desatender la naturaleza flexible y dinámica de estas plataformas.

5. El anuncio de Pedidos Ya: análisis y posibles implicaciones laborales

Del anuncio realizado por Pedidos Ya y facilitado al inicio del artículo, se destacan varios elementos claves: la existencia de una contraprestación económica por el servicio realizado; la modalidad de pago establecida; la variabilidad de la retribución económica, condicionada por factores como las

²¹ Cfr., BÁEZ LAGUNA, É. (2022). "El problema de la laboralidad de las plataformas digitales de reparto en Nicaragua". *Revista De Derecho*, núm. 32, p. 123-124.

horas trabajadas y el número de pedidos realizados; el suministro por parte de la plataforma de elementos de identificación y de una herramienta de trabajo, como la mochila.

En primer lugar, es importante destacar la importancia de evaluar los distintos indicios que sustentan o cuestionan la calificación laboral de las relaciones en plataformas digitales, considerando exclusivamente el marco jurídico laboral vigente en Nicaragua. En el presente análisis, no tomamos en cuenta la aplicación del principio de primacía de realidad, la valoración detallada de la información contenida en la ficha de registro, así como las cláusulas establecidas en el contrato o acuerdo suscrito entre las partes, pues reiteramos que nos delimitamos al análisis de la imagen.

Tradicionalmente, la calificación del trabajo una relación de carácter laboral a cuenta ajena se fundamenta en cinco elementos: 1) *intuitu personae*, que implica que la actividad debe ser ejecutada personalmente por el trabajador, sin posibilidad de ser sustituido por otra persona; 2) el carácter remunerado, es decir, que la labor realizada provea al trabajador de los medios económicos necesarios para su subsistencia; 3) la ajenidad, entendida como la circunstancia en la que los frutos derivados de la actividad son ajenos a la persona que lo realiza, 4) la subordinación, que supone el sometimiento a las órdenes e indicaciones impartidas por quien contrata el servicio; y 5) la voluntariedad, que establece que el trabajo debe llevarse a cabo sin coerción ni imposición.

De los elementos identificados en la imagen, se destacan particularmente aspectos relacionados con la remuneración y la subordinación. Respecto a la remuneración, para calificarla como laboral sería necesario determinar si esta constituye la única fuente de ingresos de la persona repartidora. En caso de tratarse de una actividad puntual, de carácter esporádico o de representar un ingreso mínimo en comparación con otras actividades del repartidor, sería desaconsejable calificarla como laboral.

Asimismo, debe considerarse como un indicador de autonomía, el hecho de que el repartidor no esté limitado a prestar el mismo servicio para otras plataformas. Esta capacidad de operar simultáneamente para diferentes entidades refuerza la idea de una relación independiente, al evidenciar la

ausencia de exclusividad y dependencia hacia un único empleador, sin embargo, esta reflexión debe contextualizarse ante la creciente figura del multiempleo. En el panorama laboral, económico y social actual, resulta cada vez más común que los trabajadores diversifiquen sus fuentes de ingresos para garantizar su subsistencia.

Continuando con el elemento remuneratorio, es importante señalar que, a diferencia de otros países, en Nicaragua únicamente se reconoce una protección legal explícita para las relaciones de trabajo a cuenta ajena. Aunque Ley de Contrataciones Administrativas del Sector Público en su artículo 87 regula específicamente el contrato por servicios generales²², esta normativa se limita exclusivamente al ámbito de las contrataciones estatales, por tanto, no existe en el país una regulación específica que contempla el trabajo por cuenta propia, lo que implica que todas aquellas contrataciones que no se consideren laborales se registrarán por la normativa común.

En este contexto, el anuncio de Pedidos Ya que ofrece la posibilidad de ganar hasta C\$12,000 de manera semanal, lo que parece alinearse más con las características del Derecho del Trabajo que con las del derecho común. Esto se fundamenta en que el pago semanal por los servicios prestados remite a la modalidad de pago por unidad de tiempo, reconocida en el artículo 83.a) del Código del Trabajo²³. Por otro lado, en el derecho común, la contratación de un servicio, suele implicar acuerdos específicos que contemplan pagos al inicio y conclusión del servicio, sujetos al cumplimiento de términos, satisfacción del cliente y posibles penalidades por demoras. En cambio, la noción de continuidad inherente a las ganancias señaladas en el anuncio, junto con la periodicidad semanal en el pago, refuerza su proximidad a una relación laboral, lo que resulta incompatible con las características tradicionales del derecho común.

La remuneración vinculada tanto a las horas trabajadas como a los pedidos realizados plantea diversas interrogantes que, según sus respuestas,

²² ASAMBLEA NACIONAL DE NICARAGUA. (2010). Ley 737, de 10 de noviembre, Ley de Contrataciones Administrativas del Sector Público. (La Gaceta Diario Oficial, núm. 170, de 21 de septiembre de 2023).

²³ ASAMBLEA NACIONAL DE NICARAGUA. (1996). Ley 185, de 05 de septiembre, Código del Trabajo (La Gaceta Diario Oficial, núm. 205, de 30 de octubre de 1996).

determinarán la posible clasificación laboral de la prestación del repartidor ¿Se remunera por unidad de tiempo, por destajo o por tarea? ¿Es necesario cumplir con un tiempo de conexión para que el algoritmo asigne pedidos? ¿Este tiempo de conexión es crucial para evitar la baja del repartidor? ¿Existe la posibilidad de rechazar pedidos sin que ello tenga consecuencias en la asignación de otros pedidos? ¿Existe libertad en la elección de la franja horaria por el repartidor? ¿Las franjas horarias disponibles para la prestación del servicio están supeditadas a tiempos de conexión? ¿Es obligatorio seguir las instrucciones del GPS al realizar el reparto? ¿Qué impacto tienen las valoraciones de los clientes en la asignación de pedidos? ¿Existen riesgos económicos para el repartidor en caso de demoras o incumplimientos? ¿La plataforma imparte capacitaciones o materiales instructivos que guíen el comportamiento esperado de los repartidores? ¿Pueden los repartidores crear sus propias bases de datos utilizando la información de los clientes? ¿Existe algún tipo de interacción directa entre los usuarios y los repartidores? ¿La plataforma permite el pago de incentivos de parte de los usuarios hacia los repartidores, en función de su satisfacción con el servicio? ¿El pago del reparto se realiza exclusivamente a través de la plataforma, o los repartidores pueden recibir pagos en efectivos? Estas preguntas reflejan la complejidad del escenario planteado en el anuncio, que solo podrá ser esclarecido mediante un análisis más profundo. No obstante, es evidente que las respuestas obtenidas permitirá determinar si existe una relación de subordinación con la plataforma, o por el contrario, si la plataforma actúa simplemente como una intermediaria entre el cliente y el repartidor.

En relación con el uso de elementos distintivos por parte del repartidor, este acto de acuerdo a la Recomendación 198/2006 constituye una forma de integración a la empresa, evidenciando la existencia de subordinación. Para evitar que el uso de estos elementos representativos sea considerado como un factor determinante de la laboralidad, algunos países optan por suscribir un contrato específico de publicidad entre el repartidor y la plataforma. En este acuerdo, se aclara que el uso de los distintivos responde al pago de un honorario determinado por los servicios de publicidad proporcionados, lo cual desvincularía este aspecto de la aplicación del régimen laboral.

En cuanto al suministro de la mochila, que se presenta como un elemento clave en la calificación de la prestación, es relevante señalar que, en la práctica, las plataformas suelen alquilar las mochilas a los repartidores. Este hecho refuerza la noción de autonomía en el servicio, ya que en una relación laboral tradicional, el empleador es quien debe proporcionar las herramientas necesarias para el desempeño del trabajo. El alquiler de la mochila, junto con la aportación por parte de los repartidores del dispositivo móvil y el medio de transporte, constituye uno de los argumentos principales en los que diversos sectores fundamentan su postura sobre la autonomía de este tipo de servicios. Sin embargo, es importante resaltar que en la mayoría de sentencias a nivel global, se reconoce que la aplicación, proporcionada por la plataforma, constituye la herramienta fundamental de trabajo en este tipo de servicios.

En un análisis ponderado de los indicios brevemente referidos y tomando en consideración el antecedente judicial existente en el país, consideramos que la oferta de Pedidos Ya podría ser interpretada, en un hipotético juicio, como un indicio adicional de que entre el repartidor y la plataforma se establece una relación de trabajo.

Bibliografía

- NIETO SÁINZ, J. (2019). "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*, núm. 117, 23-37.
- ROSENBAUM CARLI, F. (2021). *El trabajo mediante plataformas digitales y sus problemas de calificación jurídica*, Thomson Reuters Aranzadi, Navarra.
- SIERRA HERRERO, A. (2022). "Sobre la distinción entre el trabajador de plataformas digitales dependiente y el trabajador de plataformas digitales independiente. Análisis crítico de la Ley N° 21.413". En Palomo Vélez, R. (ed.), *El trabajo a través de plataformas digitales. Problemas y desafíos en Chile*, Tirant lo blanch, Valencia.

Recursos electrónicos

- ALEMÁN-MADRIGAL, L. E. (2024). "Explorando El Trabajo De Reparto En Plataformas Digitales: Perspectivas Desde Nicaragua". *Trabajo, Persona, Derecho Y Mercado. Nuevos retos del mercado laboral*. Disponible en <https://grupo.us.es/iwpr/2024/03/27/explorando-el-trabajo-de-reparto-en-plataformas-digitales-perspectivas-desde-nicaragua/>.
- ALOISI, A. (2016). "Il lavoro "a chiamata" e le piattaforme online della collaborative economy: nozioni e tipi legali in cerca di tutele". *Labour & Law Issues*, vol. 2, núm. 2, 16-56. DOI: <https://doi.org/10.6092/issn.2421-2695/6490>.
- BÁEZ LAGUNA, É. (2022). "El problema de la laboralidad de las plataformas digitales de reparto en Nicaragua". *Revista De Derecho*, núm. 32, 106-131. DOI: <https://doi.org/10.5377/derecho.v1i32.14672>.
- BELTRAN DE HEREDIA RUIZ, I. (2023). "Employment status of platform workers: national courts decisions overview (Argentina Australia, Belgium, Brazil, Canada, Chile, France, Germany, Italy, Nederland, New Zealand, Panama, Spain, Switzerland United Kingdom, United States & Uruguay)". *Una mirada crítica a las relaciones laborales*. Disponible en

<https://ignasibeltran.com/employment-status-of-platform-workers-national-courts-decisions-overview-argentina-australia-belgium-brazil-canada-chile-france-germany-italy-nederland-new-zealand-panama-spain-switzerl/>.

BIRGILLITO, M. (2016). “Lavoro e nuova economia: un approccio critico. I molti vizi e le poche virtù dell'impresa Uber”. *Labour & Law Issues*, vol. 2, núm. 2, 57-79. DOI: <https://doi.org/10.6092/issn.2421-2695/6491>.

DE LAS HERAS GARCÍA, A. y Lanzadera Arencibia, E. (2019). “El trabajo en plataformas digitales, puro...y duro. Un análisis desde los factores de riesgo laboral”. *Revista De Trabajo Y Seguridad Social. CEF*, núm. Extraordinario, 55-84. DOI: <https://doi.org/10.51302/rtss.2019.1432>.

DONINI, A. (2015). “Il lavoro digitale su piattaforma”. *Labour & Law Issues*, vol. 1, núm. 1, 49-71. DOI: <https://doi.org/10.6092/issn.2421-2695/4932>.