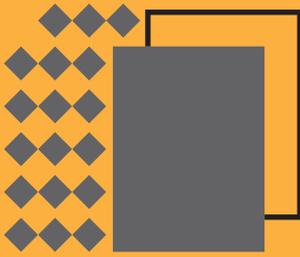


ppi 201502ZU4639

Esta publicación científica en formato digital es continuidad de la revista impresa

Depósito Legal: pp 199102ZU43 / ISSN:1315-8597



# GACETA LABORAL

Centro de Investigaciones y Estudios Laborales y de Disciplinas Afines

**CiElda**

**Vol. 28**





# Repartidores, Repartidoras

## Juan García Vara

Abogado UCV. Ampliación de estudios en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social UCV. Magister Scientiarum UCV. Escolaridad completa en Estudios de doctorado UCV. Gerencia del Conflicto: Negociación, Mediación y Arbitraje IESA. Profesor de Postgrado UCV (agregado). Juez Superior del Trabajo (Jub.). Autor de textos y ensayos, ponente en conferencias, talleres y jornadas laborales. Miembro de organizaciones académicas en Venezuela y el exterior. Blog: [garciavara.wixsite.com/iniciojgvwix@gmail.com](http://garciavara.wixsite.com/iniciojgvwix@gmail.com); Correo electrónico: [gruposiglo1000@gmail.com](mailto:gruposiglo1000@gmail.com)

### 1. Prenuncio y A priori

Este ensayo no pretende, en modo alguno, dejar sentado, desde el punto de vista jurídico-laboral, si la prestación del servicio entre los repartidores y las empresas que estos representan es de carácter laboral o de otra naturaleza. Solo se intenta estimular el pensamiento laboralista para tratar de ubicarlos como subordinados o como independientes, con base a las características del servicio, cuya importancia surge debido al gran número de repartidores que están en el país, principalmente en la región capital –distrito capital y municipios Chacao, Baruta, Sucre y El Hatillo–.

Se utilizan indistintamente los sustantivos en masculino y femenino, sin que esto signifique, en modo alguno, una discriminación hacia uno u otro. Hay igualdad de género.

La principal característica en esta prestación de servicios es que está

integrada por tres partes: i) el repartidor, quien es el que presta el servicio; ii) el destinatario o cliente, quien es el que recibe el encargo, paquete, *delivery* y paga por tal servicio; y iii) la persona natural o jurídica que opera en la intermediación para la prestación de un determinado servicio.

Únicamente se están presentando en este ensayo los hechos para que se pueda, bajo un análisis y examen de las pruebas sobre la forma como se cumplen las tareas, llegar a conclusiones, hasta que el Poder Legislativo y el Poder Ejecutivo dicten y promulguen una ley especial, en concordancia con el artículo 286 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LO-TTT). En Colombia se han ocupado más del tema y tienen normativa legal sobre la actividad de los repartidores, esto es, las personas que prestan servicios bajo la modalidad de plataformas tecnológicas.

Todos los repartidores (a pie, en bicicleta o en motocicleta) exhiben en las vías públicas uniformes y cajas térmicas con los nombres Yummy, PedidosYa, Detodito, Dingo, Yalo, Rappi –en Colombia los denominan Rappitenderos–, Didi food, Sushi delivery, Glovo, Pronto, Telepizza, Uber eats, Domino’s pizza, Burger King, – para solo citar algunos–, sin que por ese simple hecho se puedan calificar como trabajadores subordinados o como trabajadores independientes.

### Conclusiones a priori

Todos los que laboran como repartidores no tienen las mismas condiciones: Algunos laboran como trabajadores subordinados (relación regida por la legislación del trabajo), otros laboran de forma independiente y sin que la empresa titular de la franquicia establezca condiciones que los asimile a trabajadores subordinados. De hecho, muchos trabajadores no aceptan la legislación laboral y quieren permanecer independientes; igual ocurre con las empresas porque así pueden establecer condiciones distintas a las permitidas por la doctrina laboral universal.

## 2. Apecciones con las cuales se identifica a estos trabajadores

Estos prestadores de servicios han sido identificados con diferentes denominaciones, sobre todo porque no todos están unidos por una relación de trabajo de carácter laboral con un determinado patrono o inter-

mediario de servicios. Así tenemos que en muchas empresas los llaman, indistintamente, repartidores, entregadores de encargos, socios, aliados comerciales, emprendedores, pequeños inversores, conductor de reparos, conductor de paquetería, repartidor a domicilio, repartidor *delivery*, trabajadores independientes, pero en todos los casos, se trata de llevar o entregar encargos (comida [preparada o ingredientes para cocer], libros, vestuario, regalos, flores, frutas y hasta juguetes sexuales, como expresó una entrevistada), a pie, en bicicleta o en motocicleta; no se incluyen expresamente como repartidores los que se encargan del traslado o entrega de personas naturales en la forma indicada infra<sup>1</sup>.

De acuerdo con la investigación de campo, a la cual haremos referencia más adelante, existen básicamente dos tipos de relación entre el repartidor y de quien recibe las instrucciones o directrices. En unas, el repartidor es un trabajador amparado por la legislación laboral con su patrono o empleador; en otras, la mayoría, por los momentos, se trata de una relación comercial, de sociedad temporal o corporación o colaboración de una empresa mercantil o de una persona natural dedicada al comercio, no existiendo de manera determinante los elementos de una relación de trabajo amparada por las leyes, reglamentos, decretos, dictámenes de orden laboral (LOTTT, LOPT, RLOT y demás normativa).

<sup>1</sup> Hoy, tratándose de personas naturales no existe la entrega por repartidores, sino que se hace mediante el sistema llamado Rides (paseos) y Ridery (cabalgar), en automóvil y no a pie, ni en bicicleta o motocicleta.

### **3. Disposiciones legales en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras**

Con la situación planteada por la inflación desde hace más de dos décadas y la pandemia (Covid-19), las fuentes de trabajo han mermado considerablemente, al extremo que encontramos múltiples comercios cerrados desde hace muchos meses, incluso años. De esta manera las personas activas físicamente para el trabajo se encontraron sin posibilidad de cumplir labores para obtener ingresos que cubrieran sus necesidades básicas y las de su familia, debiendo buscar otra fuente de recursos y así surgen los repartidores. Como veremos infra, la inversión principal del repartidor ya estaba regularmente en su patrimonio<sup>2</sup>: una motocicleta o una bicicleta, el resto –uniformes, combustible, licencia de conducir y demás documentos de identificación– era cuestión de lograr si conseguía que lo aceptaran como repartidor.

Ahora bien, la cuestión a dilucidar es si esa actividad es laboral o de otra naturaleza.

La legislación sobre la materia se encuentra básicamente en la LOTTT, en sus disposiciones 283 y 284, que rezan:

#### **Sección Cuarta: De los Trabajadores Motorizados y las Trabajadoras Motorizadas**

##### **Campo de aplicación**

##### **Artículo 283**

Los trabajadores motorizados y las trabajadoras motorizadas que prestan servicios bajo dependencia o por cuenta propia como mototaxistas, repartidores, repartidoras, mensajeros o mensajeras, o en actividades similares, estarán protegidos y protegidas por las disposiciones de esta Ley y de las demás normas legales en materia laboral aunque sean propietarios y propietarias del vehículo en el que realizan sus actividades.

##### **Mantenimiento del vehículo**

##### **Artículo 284**

El mantenimiento del vehículo estará a cargo del patrono o de la patrona, así como los gastos por concepto del combustible necesario para la prestación del servicio. A falta de acuerdo entre las partes, por Resolución conjunta de los ministerios del Poder Popular con competencia en materia de trabajo y de transporte terrestre se fijará la estimación de este gasto para las distintas categorías del sector. Correrá también por cuenta del patrono o de la patrona el seguro de responsabilidad civil del respectivo vehículo y de su conductor o conductora, en la medida y condiciones que se fije por Resolución conjunta de los ministerios del Poder Popular con competencia en materia de trabajo y de transporte terrestre. A estos fines se podrán contratar pólizas colectivas de seguro que cubran dichos riesgos.

---

<sup>2</sup> De acuerdo con la estadística a nivel mundial, Venezuela es uno de los países con más motocicletas.

Para culminar señalando que las condiciones laborales sobre motorizados serían establecidas en una ley especial; sin embargo, a pesar de haber transcurrido más de una década, no se ha dictado alguna legislación al respecto<sup>3</sup>.

Todo esto a considerarse si existiera un vínculo de trabajo entre re-partidor y patrono; pero la situación se complica (o quizá tal vez se hace más cómoda), cuando entre las partes no existe una relación de trabajo, ni la quieren, como veremos al comentar infra el trabajo de campo.

Como sabemos, la relación laboral bajo el amparo de la legislación del trabajo comporta ciertos elementos que la caracterizan y le dan su existencia. Cuando estos elementos están presentes estamos frente a un claro vínculo de trabajo subordinado, pero, de hecho, no siempre es así porque podemos encontrarnos con una actividad que aparenta una prestación de servicios y no es una relación de trabajo.

Recordemos que todas las prestaciones de servicios no son idénticas, la actividad laboral es muy casuística y no podemos calificar toda prestación como laboral por el simple hecho de realizar una actividad de trabajo, incluso, recibiendo a cambio, una remuneración.

La Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, sobre este punto, ha expresado:

Bajo el título “LO CASUÍSTICO DE LA RELACIÓN DE TRABAJO” se estableció, que en el Derecho Laboral es casi imposible encontrar dos casos idénticamente iguales, pues la realidad enseña que en la prestación del servicio personal, remunerado y subordinado, surgen características y modalidades que hacen que un caso que aparentemente es igual o análogo a otro u otros, tenga consecuencias jurídicas distintas y es por eso que siempre habrá que analizar en cada caso concreto la realidad que se presenta. Por tanto se concluye en lo casuístico de la relación laboral y la necesidad de estudiar cada caso concreto con las características que le son propias. Que lo anterior es tan cierto y significativo, que pueden darse situaciones en que un trabajador, aún sin cumplir alguno de los requisitos necesarios para ser beneficiario de un derecho, éste le sea reconocido en forma graciosa por su patrono, y tal situación deberá ser respetada y atenerse a las consecuencias jurídicas que de tal hecho se derivan<sup>4</sup>.

Y posteriormente, dictó fallo con el siguiente contenido:

El problema, como siempre, radica en concretar cuándo se puede considerar que concurre esta relevancia prejudicial, visto que la elaboración de un listado exhaustivo y casuístico que englobe todos los supuestos posibles resulta inviable<sup>5</sup>.

3 Véase, artículo 286 LOTTT.

4 Véase: Expediente N° RC-00-030, sentencia N° 335 y Expediente N° RC-00-039, sentencia N° 333, ambas del 03 de agosto de 2000.

5 Véase: Expediente CL AA60-S-2012-001054, sentencia N° 206, de fecha 14 de mayo de 2014.

#### **4. La relación entre el que hace las entregas y el que las coordina o dirige es laboral o de otra naturaleza. Investigación de campo efectuada personal y directamente con los repartidores**

Como punto de inicio de la conversación en plena vía pública, donde esperan con sus motocicletas que les asignen un reparto, se les dijo que no dieran nombres ni datos personales pues era una investigación general para precisar la forma como cumplen sus labores y, como se afirmara supra, la entrevista se hizo en la calle, donde estacionan sus motocicletas y bicicletas mientras esperan recibir órdenes de tareas o repartos. En las entrevistas no hubo representantes femeninas, pero pareciera que no las seleccionan como repartidoras o que a las damas no les atrae esa actividad de estar cargando paquetes y manejando motocicletas o bicicletas, o andar a pie con los encargos.

Todo depende de una situación de hecho, en la cual, de acuerdo como las partes vienen cumpliendo su actividad (relación), podemos entender que ésta se encuentra ciertamente regida por la legislación el trabajo o que, por el contrario, no podemos calificarla como vínculo de trabajo subordinado, sino como actividad comercial.

Tratándose de una actividad nueva dentro de Venezuela (y del mundo en general) hay que considerar la opinión de cada una de las partes involucradas en la relación.

Así tenemos que la fuente más idónea en esta primera etapa se circunscribe a los dichos de los repar-

tidores, considerando las entrevistas personales como la primera cuestión a estudiar.

Interrogados en la vía pública los repartidores pertenecientes a las dos organizaciones más importantes en aquel momento y hoy, se obtuvo la siguiente información:

La investigación de campo se llevó a cabo el día 10 de marzo de 2022, declarando los repartidores entrevistados que no se rigen por la LOTTT, en cuyo caso cada empresa establece sus normas y los repartidores las aceptan voluntariamente «y no quieren que se les aplique la legislación laboral».

En una de las empresas importantes cuyos repartidores fueron interrogados, manifestaron:

- Que pueden trabajar todos los días de la semana, o un día o tres días, esto es, cuando ellos –los repartidores– están dispuestos a prestar servicio. Depende de cuando el motorizado quiere hacer repartos. Cuando no quiere repartir no abre la aplicación y no le asignan traslados de mercancía, correos, alimentos.
- Los traslados los paga el cliente en divisas, pero al repartidor le pagan en Bolívares.
- La representación de la parte que dirige el negocio es quien le pone precio al traslado.
- Al azar le asignan traslados, pero tiene que tener la aplicación abierta.
- El ingreso para ser aceptado como repartidor lo hace la empresa por selección de personal.

- No tienen horario. El horario se lo establece el propio repartidor, abriendo su aplicación para la asignación de repartos.
- No es obligatorio aceptar un viaje que le hayan asignado. Lo rechaza y se lo pasan a otro.
- Le pagan de 1,45 a 2,75 US\$, dependiendo de la distancia. Manifestaron que para esa hora (media mañana, 10:00 am) ya cada uno tenía el equivalente a 10,00 US\$, más que un salario mínimo, sin horarios, ni jornada semanal.
- Tienen que tener motocicleta propia; no le suministran repuestos ni combustible (aceite y lubricantes) no pagan reparaciones de los vehículos ni mantenimiento, no tienen seguro de responsabilidad civil ni de accidentes, no están inscritos en el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS).
- El pedido lo entrega a la persona a cuyo nombre está la orden.

Para ese momento habían, según manifestaron ellos mismos, aproximadamente 2000 repartidores en una de las empresas importantes.

Condiciones adicionales:

- Les pagan de 1,45 a 2,75 US\$, dependiendo de la distancia. Manifestaron que para esa hora (media mañana, 10:00 am) ya cada uno tenía el equivalente a 10,00 US\$. Más que un salario mínimo, sin horarios ni jornada semanal.

- Tienen que tener motocicleta propia; no le suministran repuestos ni combustible (aceite y lubricantes), no pagan reparaciones de las motocicletas ni mantenimiento.
- El repartidor entrega el pedido a la persona a cuyo nombre está la orden.

En la otra empresa importante que ocupa repartidores, las condiciones varían un poco en relación con la reseñadas supra.

- Las motocicletas y bicicletas son de los repartidores.
- El mantenimiento y reparación de las motocicletas y bicicletas, seguro personal y de accidentes, uniformes, son por cuenta del repartidor.
- Los uniformes se los descuentan (Camisa, chaqueta y morral con caja térmica).
- Tienen que abrir la aplicación para que le asignen viajes.
- Trabajan los días que quieren; no tienen horario.
- No les encomiendan viajes de personas (no son mototaxis).

Les pagan de 1 US\$ a 4 US\$; se los depositan en una cuenta en divisas y ellos las cambian en el mismo banco a Bolívares.

No quieren ser trabajadores de la empresa que les asigna los repartos, porque como repartidores laboran cuando quieren y ganan más que los trabajadores subordinados

Como fácilmente puede advertirse, en el momento de las entrevistas, los repartidores tenían mejores condiciones que las que podía representarles la aplicación de la legislación

laboral, por ello se manifestaron re-nuentes a la aplicación de la normativa para los trabajadores subordinados por una relación de trabajo.

Las funciones que cumplen estos prestadores de servicios, se resumen así:

- Retirar pedidos en aliados comerciales o clientes particulares.
- Llevar a cabo compras.
- Entregar el pedido al cliente y cualquier otra función que se amerite.

Y como requisitos, les exigen a los repartidores:

- Tener moto propia en buen estado, indispensable, con documentos al día.
- Experiencia previa (mínimo 1 año).
- Edad entre 30 a 40 años.
- Buen vocabulario.
- Buena atención al cliente.
- Poseer teléfono inteligente.
- Adquirir bolso de repartidor o caja térmica

Otras empresas exigen como requerimientos:

- Educación mínima: Bachillerato / Educación Media.
- 1 año de experiencia.
- Edad: A partir de 30 años.
- Licencia de conducir: motocicletas.
- Disponibilidad de viajar: No.
- Disponibilidad de cambio de residencia: No.

En Venezuela, los repartidores entrevistados en trabajo de campo fueron contestes en *no querer la aplicación de la legislación laboral*.

Sostienen que con las condiciones que tienen como repartidores obtienen mayores ingresos que si fueran trabajadores subordinados.

No están pendientes de prestaciones sociales, condiciones de trabajo, vacaciones, horario, seguro social, descanso semanal, prohibición de despido, jubilaciones, etc.; piensan más en divisas (Dólares o Euros) que en Bolívares.

En otros países distintos a Venezuela, estos trabajadores tienen condiciones que los asimilan a un trabajador subordinado, con la aplicación de la legislación y doctrina laborales, por ejemplo, España:

- Salario mínimo.
- Tiempo de vacaciones calculado con base a sus ingresos.
- Pago quincenal.
- Seguro gratuito continuo en caso de enfermedad o lesión.
- Pagos por paternidad.
- Todos los conductores conservan la libertad de decidir dónde y cuándo van a trabajar.

Hay países en cuya legislación se establecen ciertos requisitos, como serían:

- Licencia de conducir de 2do. grado y certificado médico vial vigente.
- Mayor de 20 años.
- Buena presencia.
- Buena dicción.
- Tener alguno de estos vehículos: motocicleta o bicicleta.

Obteniendo a cambio los siguientes beneficios:

- Bonificación por empleado del mes y por asistencia y puntualidad.

- Bonificación de transporte, transporte nocturno.
- Pago de bono nocturno y feriados: ticket de alimentación.
- Póliza contra accidentes.
- Beneficio de guardería y propinas.
- 2 días libres a la semana fijos.
- Beneficios de Ley.
- Salario acorde a la experiencia y al salario medio del sector.

Una empresa en Venezuela solicita repartidores para realizar labores de *delivery* en la Gran Caracas, estableciendo los siguientes requisitos:

- Sexo: masculino, 26 años en adelante.
- Poseer documentos al día.
- Grado de instrucción: mínimo bachiller.
- Experiencia previa comprobable: 2 años mínimos realizando actividades de despacho (*delivery*).
- Poseer motocicleta propia.
- Disponibilidad para trabajar de lunes a viernes de 8:00am a 5:00pm.
- Conocimiento de las principales vías de Caracas.
- Sentido de urgencia.
- Capacidad resolutive.
- Disponibilidad de Viajar: No.
- Disponibilidad de Cambio de Residencia: No.

En conclusión, todos los que laboran como repartidores no tienen las mismas condiciones. Algunos laboran como trabajadores subordinados (relación regida por la legislación del trabajo), otros laboran de forma

independiente y sin que la empresa titular de la franquicia establezca condiciones que los asimile a trabajadores subordinados.

## **5. Actividades o funciones que cumplen los repartidores**

Como se expone supra, los repartidores, básicamente, cumplen las funciones de: i) retirar pedidos o encomiendas en aliados comerciales o clientes particulares, ii) llevar a cabo compras en comercios para su posterior entrega al cliente, y iii) entregar el pedido al cliente y efectuar cualquier otra actividad que se requiera para cumplir con el reparto o encargo.

Autores han manifestado su criterio indicando que al tratarse de una relación de trabajo regida por la legislación laboral la misma está sujeta al cumplimiento de los derechos que se acuerdan al prestador de servicios por cuenta del dador de trabajo, pero esta simple afirmación se trastoca cuando los propios interesados manifiestan su negativa a que se les considere trabajadores por la ley del trabajo, prefieren mantener un vínculo de trabajadores independientes o asociados a la empresa titular de la franquicia.

Muchos trabajadores no quieren que se les aplique la legislación laboral y quieren permanecer independientes y con libertad para decidir cuándo y dónde quieren laborar y qué quieren distribuir, repartir o entregar.

Algunos autores sostienen que la empresa tiene que aplicarles a estos trabajadores la doctrina establecida

por la Organización Internacional del Trabajo en sus convenios, pero ¿qué pasa si el titular de la franquicia y el prestador de servicios no quieren que se aplique la legislación y doctrina laborales?; si por el contrario, los prestadores de servicios reclaman las condiciones laborales del derecho del trabajo y se dan los elementos del vínculo de trabajo, indubitadamente se trata de trabajadores subordinados y, por tanto, amparados por la legislación del trabajo.

Como sabemos, los derechos laborales de los trabajadores son irrenunciables, y ante el convenio entre el repartidor y la entidad intermediaria del servicio para excluir la actividad del repartidor del ámbito del derecho laboral, este acuerdo se tiene como inexistente, sin valor legal, pero para proceder judicialmente a declarar la existencia de la relación de trabajo se requiere la voluntad expresa del repartidor para accionar judicialmente; mientras el repartidor no quiera estar vinculado por una relación de trabajo subordinado, no hay acción que lo obligue a ello.

## **6. Diligencias a cargo de los que dirigen o supervisan la actividad de los repartidores y asignación de tareas al repartidor**

Las personas que atienden y dirigen la intermediación tampoco quieren estar vinculados al repartidor por una relación de trabajo subordinado; así pretenden excluirse de la obligación de controlar horarios, directrices, otorgar vacaciones con bono vacacional, inscripción en el IVSS, descansos, utilidades y, en

fin, despreocuparse del amparo que pueden recibir los trabajadores subordinados de la aplicación de la ley del trabajo.

Su actividad la circunscriben a recibir llamadas de los clientes para atender sus solicitudes e indicarle el costo del servicio, contactar al repartidor que esté disponible, asignarle la tarea con indicación de la identidad del cliente y dirección de entrega y hacer los depósitos bancarios para que el repartidor pueda disponer de su remuneración. Contactar las personas para la compra de productos y hacer los pagos correspondientes.

Estos intermediarios no disponen de lugar o sitio para que los repartidores esperen la asignación de un encargo, sino que éstos deben esperar en la vía pública con sus teléfonos conectados para recibir las instrucciones de la tarea a cumplir.

## **Conclusiones**

De la manera como se viene cumpliendo esta actividad, resulta complejo pronunciarse en cada caso sobre la existencia o no de un vínculo laboral o una labor independiente.

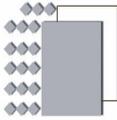
En la entrevista personal con los repartidores se llegó a la conclusión que los repartidores antes que los beneficios de la legislación del trabajo, prefieren las condiciones que tienen, referidas supra, esto es, trabajan cuando quieren, en el horario que quieren, trasladándose para el encargo al sitio que quieren, no requieren permisos ni licencia de patrono alguno para no trabajar y, a media mañana (10:00 am), ya tienen causados, en promedio, 10,00 US\$. Ma-

nifestaron que esas condiciones no las tienen los trabajadores subordinados, no interesándoles descansos, días libres, vacaciones, utilidades, seguridad social y demás prestaciones sociales laborales.

Quizás con una buena legislación se pudieran establecer condiciones que obliguen a los intermediarios a aceptar la relación como laboral, pero siempre dependiendo de la voluntad del prestador de servicios; si el repartidor no quiere vincularse con el intermediario en una prestación de servicios laborales, no puede ser obligado a ello, eso es parte de su libre arbitrio, conservando para el futuro la reclamación por los derechos laborales, por la irrenunciabilidad de los mismos.

Incluso, en Colombia, los jueces a los cuales se les pide que ordenen un amparo para restituir condiciones, le dan un plazo al trabajador para que obtenga por vía ordinaria laboral la condición de trabajador subordinado<sup>6</sup>.

6 Decisión parcial de un tribunal del trabajo: IV. RESUELVE PRIMERO. CONCEDER amparo transitorio y por término de cuatro (4) meses, mientras ÁLVARO HERNÁN QUINA acude al Juez competente en sede ordinaria, respecto de su derecho fundamental al debido proceso y la eventual conculcación por amenaza a su mínimo vital, de conformidad con las razones expuestas en las precedentes consideraciones.



**GACETA LABORAL**  
**Vol. 28, No. 1. Enero - Abril 2022**

Universidad del Zulia. Maracaibo, Venezuela

ISSN 1315-8597 - Depósito Legal pp 199102ZU43 - Depósito Legal ppi 201502ZU4639

## **Contenido**

### **Artículos**

**Salud y trabajo en la sociedad del rendimiento y cansancio elocuente. Vías de salida** 8

*Health and work in the performance society and eloquent fatigue. Exit routes*

Nelson Enrique Camba Trujillo

**Aspectos esenciales de la libertad sindical en las relaciones laborales venezolanas** 22

*Essential aspects of union freedom in Venezuelan labor relations*

*Nuvia Pernía Hoyo*

Diony Alvarado Pinto

**Teletrabajo su importante impulso en el contexto de la pandemia del SARS-CoV-2. Oportunidad o alternativa de empleo** 45

*Telework its important boost in the context of the SARS-CoV-2 pandemic. Opportunity or alternative employment*

Juan Carlos Araujo Cuauro

### **Cuenta**

**Repartidores, Repartidoras** 64

Juan Garcia Vara