

---

**Experiencia:** Estrategias para el cumplimiento  
de la Convención Colectiva de Trabajo

---

**Autor:** Eric Carlos Patiño Pereda

---

**Organización:** SINTRAINCE

---

**País:** Venezuela

---

## SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DEL INCE “SINTRAINCE”

*La organización que presenta el caso que se resume a continuación es el Sindicato Nacional de Trabajadores del INCE (SINTRAINCE), una Organización de Trabajadores del Instituto Nacional de Cooperación Educativa INCE, actualmente en proceso de transformación a Instituto de Capacitación Socialista INCES. El fin de esta organización es la protección y defensa de los derechos individuales y colectivos de los trabajadores de la institución. El énfasis de su trabajo se centra en velar por el respeto de los derechos laborales fundamentales y en el mejoramiento social, económico, moral, deportivo y cultural de más de 7.000 trabajadores a nivel nacional, a través de actuaciones administrativas y judiciales, y la discusión de Convenciones Colectivas de Trabajo. Se distingue además por no estar afiliada a centrales sindicales sino a organizaciones de derechos humanos tales como la PIDHDD.*

*Este trabajo resume las estrategias implementadas por el Sindicato de Trabajadores del INCE (SINTRAINCE) para la homologación de la Convención Colectiva de Trabajo. Los problemas enfrentados por este sindicato para garantizar el derecho fundamental a la negociación colectiva requirieron el diseño de una combinación de estrategias tanto jurídicas y administrativas como de organización y movilización de los y las trabajadoras en torno a sus derechos; acciones que tuvieron un gran impacto a nivel social y en los logros alcanzados, principalmente la consolidación de un sindicato amplio, incluyente y fuertemente democrático.*

**Página web de la organización:** [www.sintrainces.org.ve](http://www.sintrainces.org.ve)  
**Dirección electrónica:** [sintraince@hotmail.com](mailto:sintraince@hotmail.com)

## Derecho protegido

El derecho fundamental a la Convención Colectiva de Trabajo en el sector público.

### Contexto

Luego de una huelga general en el Instituto Nacional de Cooperación Educativa (INCE) durante el año 2002, los principales dirigentes sindicales fueron despedidos. Este hecho trajo como consecuencia que la Convención Colectiva de Obreros tuviera más de siete años vencida, y la de Funcionarios más de tres años, lo que provocaba beneficios dispares para cada grupo; y además que otros grupos como los jubilados y pensionados no tuvieran ningún beneficio en esas Convenciones “devaluadas” por el tiempo, lo que provocó que los trabajadores quedaran desprotegidos.

Esta situación motivó a un grupo de trabajadores a escala nacional –elegidos en Asambleas–, a unirse para fundar un sindicato SINTRAINCE, que además de agrupar toda la fuerza laboral en una sola organización, introduciría un Proyecto de Convención Colectiva que unificaría en un solo instrumento los mismos beneficios para funcionarios, obreros, jubilados y pensionados. Dicha Convención Colectiva fue discutida durante el año 2006 y depositada en el Ministerio del Trabajo; sin embargo, las autoridades del INCE se negaron a cumplir con los trámites para que fuera homologada la Convención.

Esto se justifica por lo que pareciera ser una política actual del Estado venezolano para evitar que se homologuen las Convenciones Colectivas del Sector Público; por lo tanto, son muy pocas las experiencias sindicales victoriosas en el

tema, salvo los casos de sindicatos “patronales” que aceptan todas las condiciones del patrono sin mejoras reales para los trabajadores.

## Estrategia

SINTRAINCE se planteó como objetivo central lograr una Convención Colectiva de Trabajo que dignificara a todos los trabajadores por igual. Para esto desarrolló como estrategia una Hoja de Ruta que a través de la combinación de acciones –paralelas y progresivas, que fueron intensificándose una tras otra de forma creciente–, lograran presionar a las autoridades para cumplir con ese derecho. Esta Hoja de Ruta combinó acciones jurídicas y administrativas de manera simultánea con acciones “de calle” y de protesta; es decir, actuaciones que iban desde la organización y movilización de los trabajadores en torno a sus derechos, hasta acciones ante el sistema internacional de protección de los derechos humanos. Tal exigibilidad incluyó también la actuación en la jurisdicción interna por vía administrativa primero, y al agotar todos los procedimientos administrativos que el sistema jurídico permitía, se pasó a la vía judicial, interponiendo una acción de amparo constitucional.

Entre las principales acciones administrativas cabe citar: reuniones conciliatorias en el INCE, comunicaciones dirigidas al Ministro del Trabajo, al Defensor del Pueblo y al Presidente de la República, presentación de una Reclamación Conciliatoria ante el Ministerio del Trabajo, presentación de un Pliego Conflictivo (procedimiento de huelga) ante el Ministerio del Trabajo y presentación de la acción de Amparo constitucional ante los Tribunales Laborales.

## Estrategias para el cumplimiento de la Convención Colectiva de Trabajo

---

Las acciones de protesta incluyeron, entre otras: volanteo (cartismo) de comunicados reclamando el derecho, empapelamiento a través de pancartas de los centros de trabajo a escala nacional, concentraciones de protesta a las puertas de los centros de trabajo, envío de denuncias y declaraciones a medios de prensa escritos, escogiendo un diario diferente cada semana, publicación de una Carta Abierta al Presidente de la República publicada en el diario de mayor circulación nacional, marcha y plantón en el Ministerio del Trabajo.

Asimismo la estrategia emprendida por SINTRAINCE buscó el apoyo y alianza con organizaciones de derechos humanos y no sindicales para fortalecer el movimiento, lograr mayor incidencia y ampliar los focos de presión.

## Resultados

El principal logro alcanzado, desde el inicio de la experiencia, es haber creado SINTRAINCE, primer sindicato del país que unificó en una sola organización diferentes categorías de trabajadores: funcionarios, obreros, jubilados y pensionados; un sindicato que además de incluyente, fomenta el diálogo, la participación activa de todos sus miembros, la rendición de cuentas, facilita el monitoreo y la evaluación de las acciones emprendidas y del cumplimiento de las funciones de la Junta Directiva, entre otras cosas.

SINTRAINCE cuenta actualmente con 3.633 trabajadores afiliados en todo el territorio venezolano. La identificación y fidelidad de los trabajadores con el sindicato quedó evidenciada cuando las autoridades institucionales patrocinaron la creación de un sindicato “paralelo” (SINTRASEP-INCE) con el propósito de desarticular SINTRAINCE a través de la entrega de

regalías para atraer afiliados. Sin embargo, a pesar de los esfuerzos solo capitalizó 180 trabajadores.

También la estrategia implementada permitió la suscripción y homologación de la Convención Colectiva de Trabajo. Este importante logro, alcanzado luego de un trabajo de más dos años, y a partir del cumplimiento de todos las acciones establecidas en la Hoja de Ruta, demostró la capacidad de exigibilidad del sindicato y la importancia de la combinación de estrategias, de la creación de alianzas y de la participación de las bases sindicales en la defensa y exigibilidad de los derechos económicos, sociales y culturales.

Otro de los logros alcanzados fue la creación de importantes alianzas, especialmente con organizaciones de derechos humanos. Como consecuencia de esta alianza surgió la iniciativa de crear el Capítulo Venezolano de la Plataforma Interamericana de Derechos Humanos, Democracia y Desarrollo (PIDHDD, Venezuela), en la que participa SINTRAINCE lo que ha facilitado su participación en diversas experiencias, y su fortalecimiento como organización promotora y defensora de los Derechos Humanos Laborales. Asimismo, el Capítulo venezolano ha sido uno de los promotores de la creación de un Grupo de Trabajo Interamericano de la PIDHDD en materia de Derechos Humanos Laborales.

## **Retos**

Los logros alcanzados a través de esta experiencia se deben principalmente a la disposición mayoritaria de los trabajadores de mantenerse afiliados al Sindicato, apoyar y trabajar de la mano de su directiva y hacer valer las conquistas logradas con la convención colectiva. Esto fortalece al Sindicato para nego-

ciar frente al patrono y le da gran autonomía. Este aspecto que es una de las principales fortalezas del trabajo logrado, es también uno de sus principales retos, a saber, mantener y fortalecer la membresía y fomentar su participación activa, para que puedan enfrentar los obstáculos que desde las instancias del Estado se continúen colocando al proceso de elecciones sindicales para renovar la dirección sindical. El retardo en el proceso eleccionario puede desanimar a algunos trabajadores e impactar su permanencia en el Sindicato.

En este sentido, el hecho de que el problema de la aprobación (homologación) de Convenciones Colectivas en el Sector Público Venezolano se ha instaurado como una política de Estado enfocada hacia el debilitamiento de las organizaciones sindicales autónomas, obliga a SINTRAINCE a plantearse nuevos retos, entre los cuales se encuentran:

- ❖ Lograr la incidencia para que la República Bolivariana de Venezuela suscriba el Convenio Nº 154 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre el Fomento de la Negociación Colectiva, lo cual comprometería aún más al Estado Venezolano al cumplimiento de este derecho fundamental.
- ❖ Intentar un Recurso de Nulidad del Artículo 128 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (reformada el 28/04/2006) por inconstitucional y violatorio de Convenciones de Derechos Humanos suscritas y ratificadas por Venezuela, acción que se intentaría en conjunto con el Capítulo Venezolano de la Plataforma Interamericana de Derechos Humanos, Democracia y Desarrollo (PIDHDD Venezuela) y sus organizaciones afiliadas. El artículo en

VI Curso Interamericano de Sociedad Civil y Derechos Humanos

---

cuestión, en una injerencia indebida del Estado, inhabilita a los miembros de la Junta Directiva de aquellos sindicatos con periodos vencidos para la discusión de Convenciones Colectivas y presentación de Pliegos y Derecho a la Huelga, afectando a todos los trabajadores que quedan en estado de indefensión, dado que son los afiliados al Sindicato quienes deben exigir las elecciones de Junta Directiva. Con el agravante de que el Artículo 293 de la Constitución Nacional delega la organización de las elecciones de sindicatos al Consejo Nacional Electoral (CNE), procedimiento burocrático que puede durar más de un año.

- ❖ Trabajar por el cumplimiento de más de 30 cláusulas de las 72 que componen la Convención Colectiva de Trabajo que actualmente están sido incumplidas por los patronos.