

Garantía del Derecho Fundamental a la Huelga para los Trabajadores Bancarios Remotos

(Guaranteeing the Fundamental Right to Strike for Remote Bank Workers)

Luis Omar Mena Blandón¹

Corporación Universitaria Remington
Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas
Especialización en Derecho Laboral

2025

¹ Abogado, estudiante Especialización en Derecho Laboral de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas, Corporación Universitaria Remington, Orcid: <https://orcid.org/0009-0008-4883-3120>, correo: lombla@outlook.com

Resumen

Según el Código Sustantivo del Trabajo, cuando fracasa la negociación entre empleador y trabajadores, estos pueden acudir a la huelga o al tribunal de arbitramento. Sin embargo, los trabajadores remotos enfrentan limitaciones para participar activamente en estas decisiones, debido a su falta de contacto físico con la empresa y sus compañeros. Aunque son incluidos en los cómputos para definir mayorías, no pueden votar de forma secreta, lo que vulnera derechos fundamentales como la asociación, la negociación colectiva y la huelga. Esta exclusión crea una contradicción jurídica e inequidad frente a los trabajadores presenciales, quienes sí participan plenamente en las votaciones. Paradójicamente, las mismas herramientas tecnológicas que permiten el trabajo remoto impiden su participación en procesos sindicales. Aunque la ley reconoce sus derechos laborales, en la práctica estos no están garantizados por la ausencia de mecanismos adecuados de participación. Por tanto, es urgente adaptar el marco normativo y desarrollar soluciones tecnológicas que aseguren la inclusión efectiva de los trabajadores remotos en los procesos de toma de decisiones colectivas. Solo así se garantizará el ejercicio pleno de sus derechos laborales en el contexto actual del trabajo a distancia.

Palabras clave: Derechos laborales, Digitalización, Conflicto laboral, Huelga, Negociación colectiva.

Abstract

According to the Colombian Labor Code, when negotiations between the employer and workers fail, employees may resort to a strike or arbitration tribunal. However, remote workers face limitations in actively participating in these decisions due to their lack of physical contact with the company and coworkers. Although they are included in vote counts to determine majorities, they cannot vote in secret, which undermines fundamental rights such as association, collective bargaining, and the right to strike. This exclusion creates a legal contradiction and inequality compared to on-site workers, who can fully participate in the voting process. Paradoxically, the same technological tools that enable remote work also prevent participation in union processes. While the law recognizes these labor rights, in practice they are not fully guaranteed due to the absence of appropriate participation mechanisms. Therefore, it

is urgent to adapt the legal framework and develop technological solutions that ensure the effective inclusion of remote workers in collective decision-making processes. Only then can their labor rights be fully respected and exercised in the modern context of remote work.

Key words: Collective negotiation, Digitalization, Labour dispute, Labour rights, Strike.

Introducción

Con ocasión de la pandemia del COVID-19 en 2020, numerosos sectores de la economía, como el bancario, adoptaron de manera acelerada modalidades de trabajo no presenciales, tales como el teletrabajo, el trabajo en casa y el trabajo remoto (Quintero et al, 2022). El objetivo principal de estas adaptaciones fue garantizar la continuidad de las operaciones y la prestación de servicios esenciales, protegiendo tanto a los empleados como a los clientes de los riesgos asociados al contagio del virus. Sin embargo, esta transición hacia nuevas formas de trabajo ha evidenciado una problemática significativa: los trabajadores en modalidad remota no cuentan con las mismas garantías efectivas para ejercer el derecho fundamental a la huelga que los trabajadores presenciales.

La implementación abrupta de estas modalidades de trabajo, en gran medida no previstas en el marco normativo laboral tradicional, ha revelado serias deficiencias en la legislación vigente. La normativa colombiana, al igual que en muchos otros países, no contemplaba de manera integral los derechos de los trabajadores en estas nuevas modalidades de trabajo, especialmente en lo relativo a derechos fundamentales como la sindicalización, la negociación colectiva y la participación en las votaciones para la adopción de medidas como la huelga. Esta falta de adaptación del ordenamiento jurídico frente a los nuevos modelos de trabajo implica un desafío para garantizar que los derechos laborales de los trabajadores remotos sean efectivamente reconocidos y protegidos, particularmente en casos de conflictos colectivos no resueltos (Molina & Roncancio, 2022).

La situación descrita plantea un serio problema para los trabajadores bancarios en modalidad remota, quienes, a pesar de ser parte integral de la fuerza laboral de las

entidades, no cuentan con los mecanismos adecuados ni con las herramientas necesarias para ejercer de manera plena sus derechos fundamentales, como lo es el derecho a la huelga. Este hecho pone en evidencia una contradicción en el sistema normativo: mientras que los trabajadores presenciales disfrutan de una participación plena en los procesos de toma de decisiones sindicales, los trabajadores remotos se encuentran en una posición de vulnerabilidad, al no disponer de canales eficaces para ejercer sus derechos laborales en situaciones de conflicto colectivo.

El objetivo principal de este artículo es analizar las garantías efectivas de que gozan los trabajadores del sector bancario en modalidad de trabajo remoto en relación con el ejercicio del derecho fundamental a la huelga. Para ello, se examinarán las normativas laborales actuales aplicables al trabajo remoto, se identificarán sus falencias y se destaca los vacíos normativos que impiden garantizar dicho derecho. Además, se proponen alternativas para asegurar el ejercicio pleno de los derechos laborales fundamentales en este nuevo contexto laboral, sugiriendo la creación de mecanismos tecnológicos y normativos específicos que respondan adecuadamente a la realidad del trabajo remoto y a las necesidades de los trabajadores en este entorno.

A través de este análisis, se busca aportar a la discusión sobre la necesidad de una actualización normativa que contemple, de manera clara y precisa, los derechos de los trabajadores remotos, asegurando su plena participación en los procesos sindicales y de toma de decisiones, como la huelga, en condiciones de igualdad con los trabajadores presenciales.

El sistema financiero colombiano

El sistema financiero colombiano está conformado por una variedad de instituciones cuya función principal es facilitar la intermediación y gestión eficiente de recursos en la economía. Entre ellas se destacan los establecimientos de crédito (EC), que captan y colocan recursos; las entidades de servicios financieros (ESF), como fiduciarias y fondos de pensiones, que administran recursos sin realizar intermediación directa; y otras entidades como aseguradoras y sociedades de capitalización (Uribe Escobar, 2013).

Tras la crisis financiera de finales de los años noventa, el sistema se consolidó gracias a una regulación más estricta y a una mayor supervisión por parte de la Superintendencia Financiera de Colombia (SFC). Este fortalecimiento se refleja en sólidos indicadores de rentabilidad, solvencia y riesgo (Uribe Escobar, 2013).

Desde la Ley 45 de 1990, Colombia adoptó un modelo de banca universal basado en conglomerados financieros, en el cual varias entidades operan bajo el control de una misma matriz. Para 2012, el 78% de las entidades financieras pertenecían a conglomerados, con una importante expansión internacional: las filiales en el exterior pasaron de 29 en 2006 a 163 en 2012 (Uribe Escobar, 2013).

El sistema cuenta además con una Red de Seguridad Financiera (RSF), integrada por el Ministerio de Hacienda, la SFC, el Banco de la República, los fondos de garantía (Fogafin y Fogacoop) y un comité de coordinación interinstitucional (CCSSF). Esta red busca prevenir y gestionar crisis sistémicas, garantizando la estabilidad del sector (Uribe Escobar, 2013).

Entre 2001 y 2012, el crédito creció por encima del PIB, especialmente en consumo y comercio, alcanzando una profundización financiera del 38.3%. La cartera vencida se mantuvo por debajo del 4%, mientras las provisiones superaron el 145%. El sistema también registró niveles sostenidos de rentabilidad (ROA) y un índice de solvencia del 16%, por encima del mínimo legal del 9% (Uribe Escobar, 2013).

Esta estructura financiera consolidada y altamente integrada mediante tecnologías de la información y comunicaciones permite comprender las dificultades para ejercer el derecho de huelga en condiciones de trabajo remoto, dado el alto grado de centralización operativa y control digital del sistema (Uribe Escobar, 2013).

El derecho a la huelga

Desde mediados del siglo XX, la comunidad internacional ha reconocido la necesidad de garantizar los derechos laborales como parte fundamental de la dignidad

humana (Rozo Cabrera, 2022). Uno de estos derechos, el de la huelga, ha sido consagrado en diversos instrumentos internacionales, comenzando por el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), adoptado en Nueva York en 1966. En su artículo 8, el PIDESC reconoce expresamente el derecho de huelga, siempre que se ejerza conforme a la legislación interna de cada país. Este reconocimiento eleva la huelga a la categoría de instrumento legítimo para que los trabajadores defiendan sus intereses económicos y sociales, y promueve su papel esencial en la búsqueda de justicia y equidad en las relaciones laborales (Organización de Estados Americanos, 1969).

Colombia ratificó este pacto en 1968, a través de la Ley 74, comprometiéndose así a adoptar medidas que hagan efectivo el goce de los derechos consagrados en el tratado. Esto supone, entre otras cosas, que el país debe alinear su legislación con los estándares internacionales, garantizando la protección integral de los derechos laborales, incluido el derecho de huelga.

Otro pilar internacional es el Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ratificado por Colombia en 1976 mediante la Ley 26. Este convenio, centrado en la libertad sindical, establece que las organizaciones de trabajadores tienen derecho a organizar su administración, elegir libremente a sus representantes y formular su programa de acción. Aunque no menciona de forma explícita la huelga, el derecho a definir un programa de acción ha sido interpretado como una habilitación tácita para ejercerla, en tanto constituye el medio más eficaz para lograr mejoras laborales. Así, el Convenio 87, a través de la autonomía sindical que promueve, refuerza el derecho a la huelga como herramienta legítima de lucha colectiva.

Este mismo reconocimiento se refleja en la Constitución Política de Colombia de 1991, que en su artículo 56 garantiza expresamente el derecho de huelga, salvo en los servicios públicos esenciales definidos por el legislador. El texto constitucional no solo reconoce este derecho, sino que establece que la ley debe reglamentarlo y que una comisión tripartita—conformada por el Gobierno, los empleadores y los trabajadores—debe fomentar las buenas relaciones laborales y facilitar la solución de los conflictos colectivos. La Constitución también reconoce que los convenios

internacionales ratificados forman parte del ordenamiento jurídico interno, lo que refuerza aún más la protección de los derechos laborales (C.P., 1991).

El bloque de constitucionalidad, que se nutre de estos tratados internacionales, refuerza la categoría de derecho fundamental que tiene la huelga en Colombia. Así lo ha entendido la Corte Constitucional, que en varias sentencias ha definido el núcleo esencial de este derecho como la facultad de los trabajadores para suspender colectivamente el trabajo como medio de presión legítima en el marco de un conflicto laboral. La Corte ha advertido, sin embargo, que no se trata de un derecho absoluto: puede ser restringido en función del interés general o para proteger derechos de mayor jerarquía, siempre que tales restricciones sean razonables y no desvirtúen su esencia.

La jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia también ha sido clara: aunque la huelga es un derecho individual en cuanto a la decisión de cada trabajador de adherirse o no, su ejercicio debe ser colectivo. De hecho, ha reconocido la legitimidad de huelgas no sindicales o espontáneas, lo cual rompe con la visión tradicional de que solo las organizaciones sindicales pueden declarar una huelga. Además, ha clasificado distintos tipos de huelga que van más allá de la típica surgida tras un conflicto colectivo: huelgas por incumplimiento del empleador, huelgas solidarias, y aquellas que expresan posiciones frente a políticas sociales o económicas.

El derecho a la huelga en el trabajo remoto o a distancia

En cuanto al marco normativo interno, el Código Sustantivo del Trabajo define la huelga como una suspensión colectiva, temporal y pacífica del trabajo, con fines económicos o profesionales, previo cumplimiento de ciertos trámites legales. No obstante, este marco fue concebido bajo un modelo laboral predominantemente presencial, lo que representa hoy una desventaja para los trabajadores en modalidades no presenciales, especialmente aquellos en trabajo remoto (C.S.T., 1951).

Este rezago normativo se hace evidente cuando se revisa la situación de los trabajadores remotos frente al ejercicio del derecho de huelga. Aunque la Ley 2121 de 2021 reconoce expresamente que estos trabajadores tienen los mismos derechos que los presenciales, incluyendo los derechos sindicales, en la práctica no existen

mecanismos adecuados para que participen en decisiones clave como la votación para declarar una huelga. Esta situación es paradójica: se les incluye en el cómputo de votación para efectos de lograr la mayoría absoluta, pero no se les facilita su participación efectiva en el proceso deliberativo.

El Decreto 555 de 2022, que reglamenta la Ley 2121, exige que todas las etapas del trabajo remoto se desarrollen mediante tecnologías de la información, pero omite regular cómo garantizar el ejercicio de derechos sindicales en este entorno. Como resultado, los trabajadores remotos, teletrabajadores y trabajadores en casa se encuentran en una zona gris: gozan de los derechos sobre el papel, pero no de herramientas efectivas para ejercerlos. Las tecnologías que les acercan a sus empleadores, paradójicamente, los alejan del ejercicio pleno de sus derechos colectivos.

Este vacío legal adquiere mayor gravedad cuando se llega a la etapa decisiva en una negociación colectiva: la votación en asamblea para optar por la huelga o un tribunal de arbitramento. La legislación exige el voto secreto y la mayoría absoluta, pero no contempla cómo pueden participar aquellos que no están físicamente presentes en la empresa. De esta forma, se vulneran los derechos de asociación, negociación colectiva y huelga, consagrados en los artículos 39, 55 y 56 de la Constitución (C.S.T., 1951).

Este problema no es meramente teórico. En 2007, el sector bancario vivió una de sus huelgas más prolongadas, protagonizada por trabajadores del banco HSBC, apenas 74 días después de que este banco iniciara operaciones en Colombia. Fue la primera huelga significativa en el sector desde los años 90 (Redacción Portafolio, 2007). El banco intentó argumentar que su actividad constituía un servicio público esencial, buscando así declarar la huelga ilegal. Este caso dejó en evidencia no solo la fragilidad de los derechos laborales frente a la concentración del capital financiero, sino también la importancia de contar con una normativa sólida que respalde a los trabajadores, sin importar la modalidad de trabajo que ejerzan.

El sistema financiero colombiano, altamente concentrado y con fuerte peso sobre el PIB, se ha sofisticado en su estructura y operaciones, pero no así en su

normativa laboral. A pesar de que el trabajo remoto ha ganado terreno, especialmente en el sector bancario y financiero, los marcos legales siguen anclados en un modelo presencial que deja por fuera a una porción creciente de la fuerza laboral. La falta de mecanismos de participación adecuados en procesos colectivos para estos trabajadores constituye una deuda pendiente del Estado colombiano y de la legislación laboral.

Así entonces, el derecho a la huelga, reconocido en tratados internacionales, la Constitución, la jurisprudencia y la legislación nacional, enfrenta hoy nuevos desafíos que emergen de la transformación del mundo del trabajo. Es necesario adaptar la normativa existente a las nuevas realidades laborales para garantizar que todos los trabajadores, sin importar su ubicación física o la modalidad de su contrato, puedan ejercer plenamente sus derechos colectivos. De lo contrario, se corre el riesgo de que el derecho de huelga, lejos de fortalecerse, se diluya silenciosamente en la era digital

Conclusiones

El derecho fundamental a la huelga enfrenta serias limitaciones para los trabajadores bancarios remotos, debido a vacíos normativos que impiden su ejercicio efectivo. A pesar de que la Constitución, los convenios internacionales de la OIT (particularmente los convenios 87 y 177) y la jurisprudencia de las altas cortes reconocen la igualdad de derechos para los trabajadores a distancia, en la práctica estos se ven imposibilitados de participar activamente en decisiones laborales fundamentales como la declaración de una huelga.

A diferencia de los trabajadores presenciales, quienes pueden cesar sus actividades visiblemente y participar en asambleas y votaciones in situ, los trabajadores remotos no cuentan con mecanismos que les permitan suspender sus labores de forma verificable o participar de manera efectiva en procesos sindicales. Esta situación genera una clara desventaja que compromete la igualdad material ante la ley y desarticula el principio de libertad sindical. Al estar físicamente aislados del espacio laboral y depender de canales informales para recibir información sindical, los trabajadores remotos quedan marginados de la toma de decisiones colectivas y del ejercicio pleno de sus derechos.

Este desfase se ha hecho más evidente tras la pandemia de COVID-19, que transformó de manera acelerada el mundo laboral, especialmente en sectores como el financiero. Modalidades como el teletrabajo o el trabajo remoto se consolidaron, permitiendo la continuidad de operaciones, pero también profundizando desigualdades en el ejercicio de los derechos laborales. La huelga, que tradicionalmente ha implicado una interrupción visible y coordinada del trabajo, se vuelve difícil de ejercer cuando el trabajador se encuentra fuera del entorno físico de la empresa y no existen herramientas tecnológicas o jurídicas que respalden su participación.

Aunque la Ley 2121 de 2021 establece que los trabajadores remotos tienen los mismos derechos que los presenciales, su aplicación práctica es insuficiente. No se han desarrollado protocolos claros ni tecnologías institucionalizadas para permitir, por ejemplo, votaciones virtuales secretas, o formas verificables de adhesión al cese de actividades. Como resultado, el ejercicio del derecho a la huelga por parte de trabajadores remotos depende, en muchos casos, de la buena voluntad del empleador o del sindicato, y no de una garantía efectiva del Estado.

En este contexto, la implementación de soluciones tecnológicas como el "botón web" —una herramienta que permitiría a los trabajadores remotos manifestar de forma segura y verificable su adhesión a una huelga— surge como una propuesta viable para corregir esta desigualdad. Este tipo de mecanismo garantizaría la participación activa de todos los trabajadores, sin importar su ubicación, y fortalecería la democracia sindical en un entorno laboral que cada vez depende más de lo digital.

Pero más allá de soluciones técnicas puntuales, lo que se requiere con urgencia es una actualización del marco normativo laboral. Es necesario que la legislación contemple expresamente los derechos colectivos de los trabajadores remotos, incluyendo procedimientos claros para su participación en votaciones sindicales, en la definición de pliegos de peticiones y en la ejecución de huelgas. De no hacerlo, se corre el riesgo de que la expansión del trabajo remoto, lejos de representar una mejora en la calidad de vida laboral, se convierta en un factor de debilitamiento de los derechos colectivos.

Este desafío no es exclusivo del sector financiero. La creciente digitalización del trabajo en múltiples industrias exige una revisión profunda de los marcos legales que rigen las relaciones laborales. Garantizar el acceso efectivo de todos los trabajadores a la sindicalización, la negociación colectiva y el derecho a la huelga no puede seguir dependiendo del lugar desde donde se conecten. Se trata de una cuestión de equidad, pero también de justicia social y de preservación de los principios democráticos en el mundo del trabajo.

Referencias

- Constitución Política de Colombia [C.P.]. (1991).
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=4125>
- Congreso de Colombia (3 de agosto de 2021). "Por medio de la cual se crea el régimen de trabajo remoto y se establecen normas para promoverlo, regularlo y se dictan otras disposiciones". [Ley 2121 de 2021]. DO: 51.755.
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=167966>
- Molina B., C. & Roncancio B., A. (2022). Teletrabajo y trabajo en casa: tendencias contemporáneas de contratación laboral en Colombia. *Universitas*, 71, 1 – 16.
<https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/vnijuri/article/view/35874>
- Organización de los Estados Americanos (1969). *Convención Americana sobre Derechos Humanos* (Pacto de San José).
<https://www.corteidh.or.cr/tablas/17229a.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (s.f.). *Normas internacionales del trabajo*. <https://www.ilo.org/es/normas-internacionales-del-trabajo>
- Presidencia de la República (7 junio de 1951). Código Sustantivo del Trabajo. DO: 27.622.
<https://www.suin-juriscol.gov.co/viewdocument.asp?ruta=codigo/30019323>
- Presidente de la República. (9 de abril de 2022). Por el cual se adiciona la Sección 6 al Capítulo 6 del Título 1, Parte 2, Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo, y se reglamenta el Artículo 17 de la Ley 2069 de 2020, y la Ley 2121 de 2021 y se regula el trabajo remoto. [Decreto 555 de 2022]. DO: 52.002.
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=185306>
- Quintero, S., Fernández R., Y. & Álzate, A. (2022). El impacto del covid-19 en la modalidad laboral de teletrabajo asumida como la opción estratégica administrativa para el sostenimiento financiero de las pymes en la ciudad de Medellín – Colombia *Revista CIES*, 13(2), 101 – 123.
<http://revista.escolme.edu.co/index.php/cies/article/viewFile/421/453>
- Redacción Portafolio (10 de octubre de 2007). Sigue sin arreglo la huelga en banco Hsbc. *Portafolio*. <https://www.portafolio.co/economia/finanzas/laboral-sigue-arreglo-huelga-banco-hsbc-168542>



Rozo Cabrera, N. (2022). La huelga, derecho humano y su eficacia en el ordenamiento jurídico colombiano. *Derecho y Realidad*, 20 (39), 177–196.

Uribe Escobar, J. (2013). *Revista del Banco de la República*, 86(1023). El sistema financiero colombiano.

<https://publicaciones.banrepcultural.org/index.php/banrep/article/view/8421/8>

820