



Universidad **Mariana**

Legalidad de la huelga en el Banco Central de Colombia

Edgar Alberto Acosta Sarasty

Universidad Mariana
Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales
Programa Maestría en Derecho
San Juan de Pasto
2023

Legalidad de la huelga en el Banco Central de Colombia

Edgar Alberto Acosta Sarasty

Informe de investigación para optar al título de Magister en Derecho

Mg. Karol Lizeth López Reyes

Asesora

Universidad Mariana

Facultad de Humanidades y Ciencias Sociales

Programa Maestría en Derecho

San Juan de Pasto

2023

Artículo 71: los conceptos, afirmaciones y opiniones emitidos en el Trabajo de Grado son responsabilidad única y exclusiva del (los) Educando (s)

Reglamento de Investigaciones y Publicaciones, 2007
Universidad Mariana

Agradecimientos

El agradecimiento, valor por excelencia, es una forma de mostrar respeto y reconocer los actos desinteresados de las personas que nos brindaron apoyo para la consolidación de un logro.

Por esta razón y en primera medida, doy las gracias a nuestro Padre eterno todo poderoso, por su inmensa bondad y generosidad al permitirme vencer los mil obstáculos.

A la Universidad Mariana y sus directivos, quienes con gran acierto han permitido extender los conocimientos por el Derecho e inquietarnos en el campo de la investigación.

Con especial atención quiero hacer un enorme reconocimiento a la Dra. Magali Mora, directora del programa para la fecha en que ingresé. Su compromiso, dedicación, mística y su don de gentes facilitaron la culminación de este cometido.

Como no valorar el acertado asesoramiento de mi trabajo de grado. Dra. Karol Lizeth López Reyes, sus profundos conocimientos sobre el Derecho y la investigación jugaron un papel muy importante en el desarrollo, contenido y culminación de mi tesis.

Así mismo agradecer el apoyo constante y desinteresado de la Dra. Ángela Acosta Rosas a quien resalto su conocimiento amplio del Derecho y la vocación por el estudio y profundización del mismo, viéndose reflejados en cada una de las clases que recibí.

Dedicatoria

A mi mayor tesoro, inspirador y apoyo fundamental de mis sueños, anhelos y logros, mi hijo Juan David.

A mis padres Omar y Amparo, mis hermanos Fernanda, Paola, Andrés y Juan, mis sobrinos Sara y Juan Andrés, que siempre me han rodeado y me impulsan a lograr cometidos.

A Marleni, mi fiel y amorosa compañera.

A mi amada ANEBRE, por nunca claudicar y continuar la lucha brindando una luz de esperanza a los trabajadores y trabajadoras del Banco de la República y de las organizaciones hermanas y amigas.

A los trabajadores y trabajadoras que con gran ímpetu han defendido y defienden condiciones dignas y justas de trabajo, aún en las situaciones de salud, seguridad y economía más adversas y bajo el acecho constante del capitalismo salvaje y voraz que ha originado la precariedad en las nuevas formas laborales.

Edgar Alberto Acosta Sarasty

Contenido

Introducción	12
1 Resumen del proyecto	14
1.1 Descripción del problema	14
1.1.1 Formulación del problema.....	16
1.2 Justificación.....	16
1.3 Objetivos	18
1.3.1 Objetivo general	18
1.3.2 Objetivos específicos.....	18
1.4 Marco referencial	18
1.4.1 Antecedentes.....	18
1.4.1.1 Internacionales.	18
1.4.1.2 Nacionales.	19
1.4.2 Marco teórico.....	21
1.4.3 Marco contextual.....	22
1.4.3.1 La huelga en Colombia..	22
1.5 Metodología	27
1.5.1 Enfoque de investigación	27
1.5.2 Tipo de investigación	27
1.5.3 Método de investigación.....	28
2 Presentación de resultados.....	30
2.1 Análisis e interpretación de los resultados	30
2.1.1 Conceptualizar la huelga como derecho humano laboral y fundamental y el marco jurídico de la banca central como servicio esencial prestado por el Banco de la República.....	30
2.1.1.1 Los derechos humanos laborales.....	30
2.1.1.2 Fundamentación.....	33
2.1.1.2.1 Principio de Universalidad Habermarsiana..	33
2.1.1.2.2 Fundamentación antropológica.....	34
2.1.1.2.3 Fundamentación axiológica.....	34

2.1.1.3	Sistemas internacionales y los derechos humanos laborales.....	35
2.1.1.4	La huelga.	36
2.1.1.4.1	La huelga como DHL en los instrumentos Internacionales.	38
2.1.1.4.2	La Organización de las Naciones Unidas (ONU).	38
2.1.1.4.3	El Consejo de Europa (CE).....	39
2.1.1.4.4	La Carta Social Europea revisada de 1996.	39
2.1.1.4.5	La Organización Internacional del Trabajo (OIT).	39
2.1.1.4.6	El Comité de libertad sindical (CLS).	40
2.1.1.4.7	Comisión de expertos en aplicación de convenios y recomendaciones.....	40
2.1.1.4.8	Prosigue la (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2006).	40
2.1.1.4.9	Principios de la OIT sobre el derecho de huelga.	40
2.1.1.4.10	Casos en que la huelga puede ser restringida.	41
2.1.1.4.11	Los servicios mínimos en la huelga.	43
2.1.1.4.12	La huelga en Colombia.	44
2.1.1.4.13	La huelga en la normatividad colombiana.	45
2.1.1.4.14	Clasificación de la huelga en Colombia.	47
2.1.1.4.15	Limitaciones.	47
2.1.1.4.16	La Huelga en Colombia y la OCDE.	48
2.1.1.5	La Banca central y los servicios públicos esenciales.	50
2.1.1.5.1	El Servicio público esencial.	50
2.1.1.5.2	Servicio público esencial según la OIT.	52
2.1.1.6	La Banca Central.....	56
2.1.1.6.1	La Banca Central como servicio público esencial.	57
2.1.2	Institucionalidad y funcionalidad del Banco de la República y la Libertad Sindical.....	59
2.1.2.1	Funciones de un Banco Central. Las funciones que realiza un banco central son las siguientes:.....	59
2.1.2.2	Orígenes del Banco de la República.	60
2.1.2.3	Reformas del Banco de la República.	60
2.1.2.4	Reforma constitucional de 1991.....	61
2.1.2.5	Funciones del Banco de la República.	61
2.1.2.6	De orden constitucional.....	63
2.1.2.7	De orden legal.	64

2.1.2.7.1	Jurisprudencia sobre la banca central colombiana.....	65
2.1.2.8	Estructura orgánica.....	67
2.1.2.8.1	La pandemia de Covid-19 y el Banco de la República.....	70
2.1.2.8.2	El Banco de la República ante las medidas de aislamiento	71
2.1.2.8.3	Sindicatos presentes en el Banco de la República.	71
2.1.2.8.4	Historia de la Asociación Nacional de Empleados del Banco de la República Anebre.....	75
2.1.3	Condiciones y escenarios donde los trabajadores del Banco de República podrían ejercer el derecho a la huelga	78
2.1.3.1	Criterios para determinar la legalidad de la huelga en el Banco de la República.....	78
2.1.3.2	Espacios cerrados por el Banco de la República en Pandemia.	79
2.1.3.2.1	La sentencia de la esperanza.....	79
2.1.3.2.2	Los servicios mínimos.....	82
2.1.3.2.3	Convenios y recomendaciones de la OIT, CLS y CEARC.....	83
2.1.3.2.4	El contenido material del servicio.	84
2.1.3.2.5	Actividades que comportan la Banca Central.....	84
2.1.3.2.6	Servicios y actividades esenciales.	85
2.1.3.2.7	Huelga y servicios mínimos de seguridad en el Banco de la República.....	85
2.1.3.2.8	Huelga y servicios mínimos de funcionamiento.....	86
2.1.3.2.9	Servicios mínimos para prevenir daños ambientales o sanitarios.....	87
2.1.3.2.10	Servicios no esenciales en el Banco de la República.....	87
3	Conclusiones.....	88
4	Recomendaciones	92
	Referencias Bibliográficas	94
	Anexos	103

Índice de Tablas

Tabla 1 Esquema de línea jurisprudencial.....	55
---	----

Índice de Figuras

Figura 1 Clases de Huelgas38

Índice de Anexos

Anexo A. Formulario depósito Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre el Banco de la República y la Asociación de Empleados del Banco de la República Anebre.....	104
Anexo B. Información de cierre de espacios culturales del Banco de la República	105
Anexo C. Información del Banco de la República sobre los servicios en pandemia que continúan prestándose normalmente.....	106
Anexo D. Cierres y privatización de servicios misionales	107
Anexo E. Problemas generados por los cierres de tesorería en Pasto	108
Anexo F. Reglamentación unilateral de la CCT	109
Anexo G. Denuncia de Anebre por despidos colectivos en el Banco de la República.	110
Anexo H. Organigrama del Banco de la República	111

Introducción

Según la (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2016), sostiene que las organizaciones encargadas de defender los intereses socioeconómicos y profesionales de los trabajadores, deberían en principio poder recurrir a la huelga para apoyar sus posiciones en la búsqueda de soluciones a los problemas derivados de las grandes cuestiones de política, económica y social que tienen consecuencias inmediatas para sus miembros y para los trabajadores en general, especialmente en materia de empleo, de protección social y de nivel de vida.

Nada más acertado que el mensaje de la (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2016). Ahí se devela la importancia y el impacto que tiene la huelga en las relaciones laborales, especialmente la búsqueda del Trabajo Decente.

Sin embargo, en Colombia, ésta presenta muchas limitaciones y restricciones. Uno de esos casos se da en el Banco de la República, entidad prestante que goza de excelente aprobación, prestigio y credibilidad por los colombianos.

Hoy, en esta entidad las relaciones laborales son complejas, especialmente por el avance de las políticas neoliberales que están acabando los puestos de trabajo, desfiguran el contrato laboral, tercerizan labores misionales y atentan contra lo público.

Muy a pesar de existir dos organizaciones sindicales aguerridas, que han hecho uso de las herramientas que le otorga la libertad sindical, no ha sido posible contener el avance de las políticas nocivas. Se necesita de instrumentos más fuertes y contundentes como la huelga. Creemos que de esta manera es posible ponerle freno a las antipolíticas del trabajo decente.

Por esta razón en la presente investigación se indaga la viabilidad de la huelga en el Banco de la República, entidad catalogada por la Ley 31 de 1992 como servicio público esencial.

Para ello, se inició el estudio de la huelga y su relación con los Derechos Humanos Laborales, la visión de los organismos internacionales, las formas que adopta y su actual situación en

Colombia. Posterior, se examinó el Banco de la República en cuanto su quehacer, su estructura constitucional y orgánica, el comportamiento que adoptó en pandemia y los servicios que presta para identificar los que corresponden a las actividades de banca central y los que no se relacionan con ella. Finalmente se analizó la validez de la huelga en esta entidad. Para ello se tuvo en cuenta los postulados de las organizaciones internacionales como la (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2016), (Comisión Internacional de Derechos Humanos [CIDH], 2016), la sentencia SL 1680 de 2020 y el principio de servicios mínimos de funcionamiento.

Es mi interés que el lector reflexione sobre la importancia de la huelga, a través de las siguientes palabras: Qué sería del mundo del trabajo, sino fuera por la huelga. Largas, extensas y agotadoras jornadas de trabajo, salarios paupérrimos y miserables, condiciones laborales inhumanas, niveles de vida inaceptables. Es por esto que hoy el Derecho, buscando relaciones laborales más justas y tratando de proteger al ser humano del despiadado capitalismo salvaje, ha generado el derecho a violar el Derecho, legitimando de cierta manera el daño.

En pleno siglo XXI, el debilitamiento de las organizaciones sindicales, la limitación y restricción de la huelga han generado el avance de las políticas neoliberales, creando relaciones laborales complejas y poco garantistas.

1 Resumen del proyecto

La huelga en Colombia no cumple a cabalidad su función. Es muy perseguida por los gobernantes de turno, La oligarquía colombiana y los empresarios. El Banco de la República no es la excepción. Desde la Ley 31 de 1992 se lo identificó como una entidad que presta servicio público esencial, siendo ratificado por la sentencia C-521 de 1994 en lo que respecta a las actividades de banca central. Esto ha cohibido a los sindicatos existentes, de realizar huelgas. Sin embargo, debido la progresividad de la jurisprudencia y a avances de la doctrina sobre el tema que nos ocupa, se indaga sobre la posibilidad de hacer uso de este mecanismo de presión y expresión en el banco emisor. Para ello se ha considerado a la huelga como un derecho humano laboral y fundamental, protegida por organizaciones internacionales y que según la (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2016) solamente debe ser limitada bajo casos especiales, que para nada se identifican con las restricciones en el ordenamiento jurídico colombiano.

Teniendo en cuenta aspectos importantes de la sentencia la SL 1680 de 2020 y aspectos importantes de doctrinantes como Medina (2015), quien formuló el Principio de Mínimo Funcionamiento, hoy en día es viable realizar la huelga en entidades que prestan servicio público esencial, bajo parámetros como :prestar servicios mínimos de funcionamiento, hacer uso de las diferentes modalidades de huelga, e identificar las actividades y servicios en los que materialmente se ve la necesidad de prestarlos bajo el entendido de que su omisión puede afectar la salud, la vida y la seguridad de las personas.

1.1 Descripción del problema

El Congreso de la República a través de la Ley 31 de 1992 en el inciso segundo del artículo 39, estableció como servicio público esencial la actividad de banca central. Así mismo, la Corte Constitucional, en la sentencia C-521 de 1994 declaró exequible el servicio público esencial de banca central.

Desde 1964, existe un sindicato de empresa, de primer grado, denominado Asociación Nacional de Empleados del Banco de la República ANEBRE, que a través de sendas negociaciones ha

suscrito una convención colectiva que garantiza mejores condiciones laborales para los trabajadores.

Sin embargo, las prácticas cuestionables de la administración del Banco de la República como los despidos masivos disfrazados de planes de retiro y las constantes reglamentaciones unilaterales que recortan derechos estipulados en la Convención Colectiva por parte del patrono, necesitan de acciones contundentes que frenen estas políticas nocivas para el trabajo decente y la estabilidad laboral. Pese a las firmes denuncias y mítines por parte de la organización sindical para frenar estas prácticas, los esfuerzos han sido insuficientes.

El Sindicato necesita fortalecer su lucha a través del uso de herramientas que hacen parte del derecho de asociación y libertad sindical, como la huelga. En varias ocasiones ha contemplado esta posibilidad como mecanismo de presión para defender la estabilidad laboral y la Convención Colectiva de Trabajo, pero debido a la prohibición de la normatividad colombiana en este asunto, no ha sido posible hacer uso de la misma.

En julio de 2020, la Corte Suprema de Justicia Sala Laboral emitió la sentencia SL 1680, que se considera de suma importancia para el movimiento sindical porque armonizó la huelga en el servicio público esencial, a los estándares internacionales emanados de la OIT.

En esta sentencia, se reconoció la huelga como derecho humano y fundamental; hizo la distinción entre un servicio y una actividad que se presta en una entidad pública o privada, brindando con ello la inmensa posibilidad de realizar huelgas en las entidades que presten servicios públicos esenciales. Eliminó los requisitos que se exigían para la realización de las huelgas diferentes a la contractual, amplió su tipología e incorporó las recomendaciones de la OCDE respecto de la misma.

Por lo tanto, resulta interesante para el asunto que nos ocupa, examinar si en el Banco de la República es legal la huelga bajo los postulados de la sentencia SL 1680 de 2020 y bajo el principio de servicios mínimos de funcionamiento, porque el art. 371 de nuestra carta política, menciona las funciones principales mientras que en su organización técnica y administrativa existen otras que al

parecer no son propias de las actividades de un banco central.

1.1.1 Formulación del problema

¿La huelga en el Banco Central de Colombia es legal bajo los postulados de la sentencia SL 1680 de 2020 y del principio de servicio mínimo de funcionamiento?

1.2 Justificación

La huelga, a través de la historia ha permitido expresar el sentir del trabajador, sus inconformidades y necesidades, frenar y denunciar los abusos e injusticias a los que se ven sometidos por ser la parte débil en la relación laboral; Todo ello en función de lo que realmente significa la dignidad humana. Muchas de las instituciones del derecho laboral nacieron producto de ella, al igual que las conquistas laborales. Por ello, se considera este mecanismo de presión y expresión como una herramienta esencial para equilibrar las cargas, frenar los abusos y buscar relaciones laborales más justas.

En Colombia, la huelga, se ha convertido en un medio de expresión y lucha para los trabajadores y trabajadoras, que debe ser llamada a desempeñar un papel protagónico en la transformación de los medios y modos de producción, en aras de buscar una sociedad más igualitaria y la tan anhelada paz. Por ello, debe gozar de especial libertad para su desarrollo, sin embargo, en nuestro ordenamiento jurídico alcanza un nivel de restricción tal que inclusive va en contravía de lo preceptuado por la (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2016).

La influencia neoliberal de los gobiernos de turno en confabulación con la burguesía colombiana y demás órganos de poder, han visto a la huelga como una seria amenaza de sus intereses.

Ello da razón de la hiperinflación de acciones jurídicas que han restringido este derecho especialmente en los servicios públicos esenciales, en adelante SPE, siendo que a este campo pertenecen la mayoría de trabajadores sindicalizados agrupados en un número importante de

organizaciones sindicales del país. Otra de las razones es la falta de compromiso del Congreso de la República para desarrollar un mandato constitucional que se encuentra en el art. 56 de la carta política colombiana, omitiendo las funciones consignadas en la constitución, la ley y desconociendo los intereses y necesidades del pueblo colombiano y de los trabajadores. También se puede observar el desinterés que produce el tema, en las altas cortes. La producción jurisprudencial es abundante pero poco garantista para reconocerla como un derecho humano y fundamental. Sin embargo, es muy abundante y rica para justificar su interpretación exegetica, rindiendo un culto literalmente exagerado de la norma.

Parafraseando a Gramsci (1999), en dos palabras resume lo dicho, “Hegemonía Burguesa” y justamente se trata de cómo la clase gobernante y burguesa en todos los niveles (ejecutivo, legislativo y judicial) ha ejercido el poder no solo a través de la fuerza, sino también usando estrategias como la cultura, para garantizar que sus intereses y valores sean ampliamente aceptados por la sociedad en su conjunto. Para Gramsci, esta forma de dominio ha sido más efectiva y estable que la coerción, al conducir a la observancia voluntaria de las personas dominadas con los intereses de la clase dominante.

Engels (1845) ya lo había vaticinado al afirmar que la Ley obedece a los intereses del burgués:

Para el burgués la ley es sagrada, ya que es obra suya aprobada con su consentimiento, para su protección y ventaja. Él sabe que aun cuando tal o cual ley lo perjudique en particular, el conjunto de la legislación protege sus intereses. (p. 314)

No se puede negar que las políticas neoliberales en nuestro país, apoyadas por todos los órganos de poder, han generado un retroceso en los derechos laborales que una vez fueron conquistados por movimientos sindicales a través de acciones de facto como paros, marchas, mítines y huelgas, siendo esta última la de más resultados positivos.

Mientras tanto al interior del Banco de la República, los embates contra la estabilidad laboral continúan. La tercerización especialmente de las labores misionales, los planes de despido masivos disfrazados de planes de retiro voluntarios, la reducción de la planta de personal a su mínima

expresión y la privatización de los servicios misionales catalogados como públicos esenciales se han incorporado en sus políticas de administración.

Por estas razones los sindicatos y sus afiliados necesitan fortalecer la lucha sindical haciendo uso de herramientas de facto que generen impacto y permitan frenar el avance de las políticas que rinden culto a la explotación del hombre por el hombre de una manera salvaje.

El tema objeto de investigación, pretende generar precisiones jurídicas en torno a la forma como se puede hacer una huelga en las entidades que presten SPE para que no sea declarada ilegal.

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo general

Analizar la legalidad de la huelga bajo los postulados de la sentencia SL 1680 de 2020 y del principio de servicios mínimos de funcionamiento, en el Banco de la República.

1.3.2 Objetivos específicos

- Conceptualizar la huelga como derecho humano, laboral y fundamental y el marco jurídico de la banca central como servicio esencial prestado por el Banco de la República.
- Estudiar la institucionalidad y funcionalidad del Banco de la República y la Libertad Sindical.
- Determinar en qué condiciones y escenarios los trabajadores del Banco de República podrían ejercer el derecho a la huelga.

1.4 Marco referencial

1.4.1 Antecedentes

1.4.1.1 Internacionales. Son varias fuentes bibliográficas las que se han consultado sobre

el tema que nos ocupa. Desde autores y tratadistas con sus tesis y teorías hasta trabajos e investigaciones académicas y científicas, hacen parte de este material.

La OIT ha producido diversos convenios sobre libertad sindical. Nos interesa el No. 87 de 1948 sobre Libertad Sindical y Protección del Derecho de Asociación, que lleva implícito el derecho de huelga.

También es interesante observar que el derecho de huelga se reconoce en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (artículo 28), la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales (artículo 27), la Carta Social Europea de 1961 y la Carta Social Europea revisada de 1996 (párrafo 4 del artículo 6), el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales («Protocolo de San Salvador» de 1988) (párrafo 1, apartado b), del artículo 8) y la Carta Árabe de Derechos Humanos (párrafo 3 del artículo 35).

1.4.1.2 Nacionales. De la Universidad Nacional de Colombia se encuentra Torres (2014) donde hace un análisis a partir de la Constitución de 1991 y la Organización Internacional del Trabajo, afirmando que el derecho de huelga ha sido reconocido como un componente del derecho a la libertad sindical, que en sí mismo se define como un derecho básico y, por lo tanto, está protegido por una variedad de sistemas legales, incluido el sistema internacional de la OIT, el sistema interamericano y el derecho interno. Los derechos que componen la libertad sindical (Asociación, Negociación, y Huelga) cuentan con una protección adicional por parte de las Normas Internacionales del Lugar de Trabajo, las cuales son requeridas tanto a nivel nacional como internacional. Los derechos fundamentales se toman en cuenta no solo en la Carta Constitucional de la (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2006), las Reglas de la OIT y las Recomendaciones del Comité de Libertad Sindical, sino también en otros documentos legales internacionales como la Carta de las Naciones Unidas (1945), la Declaración de Filadelfia (1944) y la Convención Internacional y el Pacto de Derechos Civiles y Políticos (1948).

Por otra parte, Caicedo (2014) hace un análisis jurídico del estado actual del derecho de huelga en nuestro país, afirmando que las normas legales que lo regulan, despliegan un número hiperbólico

de restricciones teniendo en cuenta el tipo de asociación, (federación, confederación, sindicato), si se trata de servidores público o no, el número de miembros del sindicato (la mitad más uno) y el tipo de servicio público que se presta (esencial o no), entre otras. Frente a un conflicto colectivo económico, el derecho de huelga pasa a las manos del legislador impone estos límites con el pretexto de preservar el orden público, el interés general y los derechos de la colectividad, al igual que la prestación de los servicios públicos esenciales.

El periódico *Ámbito Jurídico* (2018) en un análisis de la Sentencia SL-25412018 (80409), jul. 4/18 de la Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, aborda el estudio y posterior fallo sobre la ilegalidad de la suspensión o paro colectivo llevado a cabo por el Sindicato Sintra UCC de la Universidad Cooperativa de Colombia Sede Neiva. En esta sentencia se definió la manera de comprobar si se está ante un SPE y si éste tiene alguna restricción para ir a la huelga, a través del factor formal, esto es que el legislador lo hubiese definido como tal y el factor material, que pide ciertos parámetros y condiciones para que se analice si el caso concreto se trata real y sustancialmente de un servicio esencial o vital para la comunidad.

La Corte Constitucional Colombiana ha creado abundante jurisprudencia sobre la libertad sindical, la negociación colectiva y el derecho a la huelga. En este último punto ha sido poco garantista especialmente para las entidades que prestan SPE al afirmar en varias sentencias que su restricción obedece a la protección de bienes ,a la satisfacción de intereses y a la realización de valores, ligados con el respeto, vigencia, ejercicio y efectividad de los derechos y libertades fundamentales, apartándose con ello de lo preceptuado por la OIT, el CLS y la CEACR ,quienes recomiendan restringirla solamente cuando la interrupción de los servicios ponga en peligro la vida, la seguridad o la salud de las personas.

También dentro de este estudio se aborda el pensamiento de Medina (2015), para quien la huelga a pesar de admitir limitaciones que dependen del legislador, debe ser considerada como un DHL:

Si se tiene en cuenta que los trabajadores en colectivo acuden a ella para satisfacer necesidades del mundo del trabajo ligadas a la dignidad humana y para lo cual requieren del ejercicio de un derecho que posibilite la presión y propicie los acuerdos colectivos. Si bien es considerado

como un derecho de última ratio, bien puede afirmarse que aquella es el derecho que legitima la presión como mecanismo de auto tutela de los sindicatos. (p. 54)

Londoño (s.f.), por su parte, haciendo uso de una interpretación teleológica afirmó que el cese de actividades en esta entidad (Banco de la República) no es procedente por las funciones principales que el Banco desempeña ni en las conexas como la cultural, por cuanto se expondría de manera grave el patrimonio cultural de la nación y se limitaría el acceso al conocimiento.

1.4.2 Marco teórico

Los fundamentos teóricos que sustentan la presente investigación se enmarcan en una convergencia de perspectivas filosóficas y legales que arrojan luz sobre la problemática en cuestión. Estos pilares conceptuales ofrecen un enfoque integral para comprender la relación entre la dignidad humana, la lucha sindical, el marxismo, las normativas de la OIT y las soluciones propuestas por académicos y jurisprudencia reciente.

Dignidad Humana y Democracia Kantiana: En el núcleo de esta investigación se encuentra la noción de la dignidad humana, abordada desde la perspectiva kantiana. Immanuel Kant considera que la dignidad humana es un fin en sí misma, un valor supremo que debe ser protegido. Este concepto es esencial para comprender la lucha sindical, que busca que los trabajadores sean considerados fines en sí mismos y no meros instrumentos. La democracia, como sistema político basado en el respeto a la dignidad y los derechos humanos, también juega un papel fundamental en este contexto.

Enfoque Marxista del Derecho: Se incorpora el enfoque marxista del derecho, como se desarrolla en la Teoría General del Derecho en el Marxismo, según Yurré (1986). Este enfoque analiza el derecho como una herramienta de dominación de las clases dominantes a lo largo de la historia. Marx argumenta que el derecho es utilizado para mantener el poder y los intereses de la clase dominante sobre la clase oprimida y explotada. Esta perspectiva crítica del derecho aporta un análisis fundamental para entender cómo las relaciones laborales pueden estar influenciadas por la estructura de clases en la sociedad.

Normativas de la OIT y Comité de Libertad Sindical: Las consideraciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el Comité de Libertad Sindical son esenciales en esta investigación. Estas organizaciones han desarrollado convenios y recomendaciones que abordan el tema de la huelga y los derechos laborales. Su experiencia y orientación proporcionan un marco normativo internacional que complementa las perspectivas filosóficas y legales.

Principio Mínimo de Funcionamiento de Medina: La propuesta de Medina (2015) sobre el Principio Mínimo de Funcionamiento es una contribución significativa para abordar las restricciones a la huelga en los Servicios Públicos Esenciales (SPE). Este principio ofrece una solución que equilibra la necesidad de mantener la prestación de servicios esenciales con el ejercicio legítimo del derecho a la huelga por parte de los trabajadores.

Jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia: La jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, en particular la sentencia SL1680 de 2020, es un elemento crítico para esta investigación. Esta sentencia se considera progresista y se ajusta a estándares internacionales establecidos por la OIT. Ofrece conceptos y tesis que garantizan los derechos humanos laborales al moderar las restricciones a la huelga.

1.4.3 Marco contextual

1.4.3.1 La huelga en Colombia. Dentro del Estado Social de Derecho, la huelga se garantiza en el art. 56 constitucional, limitada a los servicios públicos esenciales. Para ello, el Congreso debió expedir una ley que la reglamentara. Sin embargo, desde que se aprobó la Constitución Política de 1991, el Legislativo ha hecho caso omiso a este mandato; Pero si ha legislado en favor de restringirla aún más. Prueba de ello es la expedición de la Ley 1210 de 2008 donde se pone fin al tiempo indefinido y se la limita máximo a 60 días. Una vez cumplido el término, tanto empleadores como trabajadores deberán acudir a mecanismos de resolución de conflictos como la amigable composición, el tribunal de arbitramento o la conciliación. Así mismo facultaron a una subcomisión de la Comisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales para que intervenga ante los contradictores y convoquen un Tribunal de Arbitramento para resolver el conflicto.

Se considera, que su principal desarrollo ha obedecido a las Altas Cortes, a través de la jurisprudencia que emiten. Haré referencia a las de la Corte Constitucional identificando reglas y subreglas y que hubiesen generado cambios importantes en su estructura:

En el acervo jurisprudencial sobre el tema que nos ocupa, se han identificado las siguientes reglas:

i) El servicio bancario es un servicio público esencial basado en que la Constitución de 1991 trae varias normas sobre la captación de recursos y la importancia constitucional que tiene la actividad bancaria, bursátil y financiera. (Corte Constitucional de Colombia,T-443 de 1992).

i) El derecho de huelga está en conexión directa con principios constitucionales como la solidaridad, la dignidad, la participación y la realización de un orden justo y con el trabajo.

ii) La Carta no establece ninguna limitación sobre los tipos de huelga, por lo cual el contenido de este derecho debe ser interpretado en sentido amplio.

iii) Las limitaciones constitucionales al derecho de huelga deben ser interpretadas de manera que se busque armonizar los derechos de los usuarios de los servicios públicos esenciales con el derecho de huelga de los trabajadores. (Principio de efectividad de los derechos fundamentales. (Corte Constitucional de Colombia,C-473 de 1994).

i) El carácter esencial de un servicio público se predica, cuando las actividades que lo conforman contribuyen de modo directo y concreto a la protección de bienes o a la satisfacción de intereses o a la realización de valores, ligados con el respeto, vigencia, ejercicio y efectividad de los derechos y libertades fundamentales. (Corte Constitucional de Colombia,C-450 de 1995).

i) El derecho a la huelga también puede ser restringido por el legislador cuando de su ejercicio se deriva la alteración del orden público. (Corte Constitucional de Colombia,C-432 de 1996).

i) El legislador colombiano optó en el sentido de que la huelga sólo suspende y no extingue los contratos de trabajo, pues consideró dentro de la libertad política de que goza para configurar las normas jurídicas relativas a la reglamentación del derecho de huelga que aquella era la que,

a su prudente juicio, hacía menos gravosa para las partes en conflicto las dificultades de orden personal, económico, social y operativo que se derivan de la cesación colectiva del trabajo.

ii) Es posible imputar la huelga a la culpa del empleador, cuando ella se origina en una conducta antijurídica de éste, como sería el incumplimiento de sus obligaciones o de los deberes legales, contractuales o convencionales, que son jurídicamente exigibles. La suspensión de los contratos de trabajo resulta inaplicable, toda vez que la conducta del empleador al incidir directamente en el origen del conflicto colectivo genera una clara responsabilidad, que justifica la reparación del perjuicio causado a los trabajadores, como consecuencia de la suspensión. (Corte Constitucional de Colombia, C-1369 de 2000).

i) El Constituyente consagró la garantía para ejercer el derecho de huelga, salvo en los servicios públicos esenciales - con lo cual se busca garantizar la continuidad de su prestación en atención al interés general que se vería conculcado -, es de entender que también prohijó el ejercicio de sus distintas modalidades o manifestaciones, entre las cuales milita la denominada huelga por solidaridad. (Corte Constitucional, C-201 de 2002).

i) No es un derecho universal, ya que de su ejercicio están excluidos los trabajadores que laboran en empresas de servicios públicos definidos como esenciales por el legislador.

ii) Es un medio pacífico para la solución de conflictos colectivos laborales, no obstante, su caracterización como mecanismo legítimo de presión y coacción de los trabajadores. (Corte Constitucional de Colombia, C-691 de 2008).

i) En relación con la evaluación material de dicha actividad, con arreglo a los criterios de utilidad, razonabilidad y finalidad frente a los valores, principios, derechos y deberes constitucionales, no es posible que pueda limitarse el derecho de huelga. (Corte Constitucional de Colombia, C-715 de 2008).

i) sólo puede ejercerse legítimamente cuando se respetan los cauces señalados por el legislador.

ii) su reconocimiento no entraña necesariamente el de todas las formas y modalidades, sino de las que busquen reivindicar mejoras en las condiciones económicas de una empresa específica o lograr avances de las condiciones laborales de un determinado sector y, en general, la defensa de los intereses de los trabajadores.

iii) es un derecho colectivo, siendo sus titulares un número plural de trabajadores, estén o no sindicalizados.

iv) la huelga reconocida como derecho en la Constitución es la que tiene por fin la defensa de intereses económico-profesionales de los trabajadores y, por lo tanto, las huelgas por intereses no económicos están fuera de la previsión del artículo 56 superior. (Corte Constitucional de Colombia, C-858 de 2008).

i) La Corte ha fijado dos condiciones, una material y otra formal, para que se pueda limitar legítimamente el derecho de huelga: desde un punto de vista material, que se desarrolle respecto de un servicio público que por su propia naturaleza pueda ser considerado como servicio público esencial y desde un punto de vista formal, que el legislador haya expresamente regulado no solo la definición de la actividad de que se trate como un servicio público esencial, sino que adicionalmente haya restringido de manera expresa el derecho de huelga respecto de dicha actividad.

ii) Solo procede legítimamente la restricción del derecho a la huelga, cuando se trata de actividades definidas a partir de criterios estrictos, objetivos y razonables, como servicios públicos esenciales, esto es como servicios cuya suspensión pueden llegar a afectar los derechos fundamentales como la vida o la integridad física de las personas, y no respecto de criterios laxos que invocando la utilidad pública, el interés general o la importancia económica, pueden llegar a catalogar como servicios públicos esenciales a la gran mayoría de los servicios públicos, lo cual hace nugatorio el derecho de huelga de los trabajadores. (Corte Constitucional de Colombia, C-349 de 2009).

i) La huelga es un derecho que responde “a la utilidad pública, en cuanto se encuentra

encaminado a hacer efectivos los derechos de la gran mayoría de los trabajadores asalariados y a buscar un mayor equilibrio, justicia y equidad en las relaciones laborales propias de un modelo económico capitalista basado en la dinámica trabajo-capital, dinámica respecto de la cual es claro para esta Corporación que el trabajador constituye la parte débil de la relación, razón por la cual se justifican las medidas protectoras, garantistas y correctivas por parte del Estado a favor de los trabajadores”.

ii) El derecho a la huelga está dotado de una doble protección constitucional, pues además de estar consagrado en el artículo 56 de la Constitución Política, tiene una relación estrecha con la libertad sindical como derecho desarrollado por el Convenio número 87 de la OIT, el cual hace parte del Bloque de Constitucionalidad, tal como ha señalado esta corporación. Teniendo como base su naturaleza y desarrollo constitucional, así como también el estudio de los documentos de la Oficina de Internacional del Trabajo. (Corte Constitucional de Colombia,C-122 de 2012).

i) En lo que respecta a las consecuencias económicas de la huelga lícita y no imputable al empleador, es válida la suspensión del deber jurídico del pago de salario y de la correlativa prestación personal del servicio por parte del trabajador. Sin embargo, no sucede lo mismo tratándose de la asunción de obligaciones vinculadas a la seguridad social, en las que, ante su carácter irrenunciable, su pago no es objeto de suspensión por el hecho de la huelga. Por lo tanto, el empleador está obligado a realizar los aportes respectivos. (Corte Constitucional de Colombia,SU-138 de 2021).

Sin embargo, la huelga sigue siendo una utopía para las organizaciones sindicales en Colombia. Como vemos, la jurisprudencia ha usado argumentos disfrazados de progresividad para aparentar su protección como derecho constitucional. Se menciona un ejemplo. En las entidades que prestan servicios públicos esenciales más adelante SPE, no se puede hacer uso del derecho de huelga, según la Corte Constitucional porque puede afectar la protección de bienes o a la satisfacción de intereses o a la realización de valores, ligados con el respeto, vigencia, ejercicio y efectividad de los derechos y libertades fundamentales. Si comparamos con lo preceptuado por la OIT respecto del tema que nos ocupa, ella dice que no se pueden hacer uso del derecho de huelga cuando ponga en riesgo la vida, la salud y la seguridad. Ahí vemos una garrafal diferencia entre intereses de cada organismo.

Mientras la Corte Constitucional extiende la restricción a la protección de bienes como las posesiones o propiedades valiosas por ejemplo, y la satisfacción de intereses esto es proteger las necesidades, deseos o aspiraciones (riqueza que produce el capitalismo) , y realización de valores como la Democracia, la Libertad que se encuentran secuestradas por un grupo de emporios económicos , pero especialmente lo que le interesa al empleador “el respeto por las leyes laborales” que por cierto hoy presumen de ser las menos garantistas para el trabajador, en la historia del derecho laboral por las reformas regresivas realizadas al Código Sustantivo del Trabajo más adelante CST.

1.5 Metodología

1.5.1 Enfoque de investigación

El enfoque de investigación que se adopta en este proyecto es predominantemente cualitativo, ya que se reconoce que para profundizar en el tema de interés es necesario explorar en detalle su contexto, comprender sus explicaciones y analizar los fenómenos relacionados. Esta perspectiva cualitativa permite una inmersión más profunda en la complejidad del tema y facilita la captura de matices y perspectivas diversas que enriquecen la comprensión.

Aunque lo cuantitativo puede ser valioso en ciertos contextos de investigación al proporcionar datos numéricos y medibles que aportan objetividad, en este caso, se considera que la naturaleza del tema requiere un enfoque más cualitativo. La cualidad de los datos recopilados, como las narrativas, las experiencias personales y las percepciones, se considera esencial para capturar la riqueza de las dimensiones sociales, culturales y emocionales relacionadas con el tema en estudio.

1.5.2 Tipo de investigación

La naturaleza de la investigación llevada a cabo en este proyecto es principalmente descriptiva. Esta elección metodológica se justifica por la necesidad de abordar y analizar un problema específico relacionado con la validez de la huelga en el Banco de la República que es el Banco Central de Colombia. En este contexto, el enfoque descriptivo busca proporcionar una comprensión

detallada y precisa de la situación existente y los factores clave que influyen en la validez de la huelga en esta institución financiera.

El problema en cuestión se relaciona con la consideración del Banco de la República como un servicio público esencial, de acuerdo con lo establecido en la Ley 31 de 1991. Esta clasificación ha sido confirmada por la Corte Constitucional, como se evidencia en la sentencia C-521 de 1994. Por lo tanto, la investigación se centra en describir y analizar la implicación de esta designación en la capacidad de los trabajadores del Banco de la República para ejercer su derecho a la huelga, teniendo en cuenta las restricciones y condiciones asociadas a los servicios públicos esenciales.

El enfoque descriptivo implica recopilar datos y evidencia relevante para comprender cómo esta clasificación afecta la dinámica laboral en el Banco de la República, cómo se aplican las restricciones a la huelga, y cuáles son las implicaciones prácticas y legales para los trabajadores y la institución. Además de describir la situación actual, este enfoque también puede involucrar la identificación de patrones, tendencias o desafíos específicos que puedan surgir en relación con la huelga en un contexto de servicio público esencial.

1.5.3 Método de investigación

El tema objeto de estudio plantea un desafío que se manifiesta en el contexto del ordenamiento jurídico colombiano. Esta problemática, tal como se desarrolla en las leyes y se refleja en las decisiones de las Altas Cortes, parece implicar una amenaza a dos pilares fundamentales: la libertad sindical y la Dignidad Humana. Dada la importancia de comprender las raíces de este problema, analizar sus implicaciones y proponer soluciones para mitigar los efectos adversos que impone a los movimientos sindicales, se justifica plenamente la aplicación del método de investigación hermenéutico.

La elección de un enfoque hermenéutico en esta investigación es esencial. Este método permite adentrarse en la interpretación profunda y contextual de las normas legales, jurisprudencia y otros aspectos relevantes del marco legal. Además, busca comprender cómo se han desarrollado las restricciones que afectan a la libertad sindical y a la Dignidad Humana en Colombia, desentrañando los posibles factores subyacentes que contribuyen a esta problemática.

El enfoque hermenéutico no se limita únicamente a la interpretación textual de las leyes, sino que también considera la dimensión cultural, social y política que influye en la aplicación de las normas legales. En este sentido, se busca no solo explicar las causas y consecuencias de las restricciones a los derechos sindicales y de la Dignidad Humana , sino también proponer medidas que puedan contribuir a reducir el impacto negativo de estas limitaciones en el movimiento sindical.

2 Presentación de resultados

2.1 Análisis e interpretación de los resultados

2.1.1 Conceptualizar la huelga como derecho humano laboral y fundamental y el marco jurídico de la banca central como servicio esencial prestado por el Banco de la República

2.1.1.1 Los derechos humanos laborales. El trabajo ha contribuido en gran medida al desarrollo de la Humanidad. El ser humano en el proceso de solventar sus necesidades ha sido capaz de transformar la naturaleza y su entorno. Producto de ello aparece la cultura con sus usos, costumbres, tradiciones y demás. Sin embargo, el avance de la humanidad ha estado cimentado en situaciones complejas, como la esclavitud que se destaca por el trabajo no remunerado, etapa en que se anuló la esencia del ser humano. Así lo afirma Wisniewsk (2014) “aunque el impacto de la esclavitud llegó más allá del trabajo no remunerado, fue precisamente la plusvalía extraída de él lo que generó la riqueza que corría por las venas de los circuitos comerciales mundiales” (párr. 4).

Con la aparición del modo de producción capitalista, el trabajador también seguía siendo esclavo por el deber de trabajar en cualquier cosa y de cualquier manera para satisfacer las necesidades vitales más elementales, a través del dinero. En esta etapa se convirtió en dueño de su fuerza de trabajo, que era vendida a los propietarios de los medios de producción, sometándose de esta manera a la libre oferta y demanda de los precios en el mercado, generando con ello desigualdades tremendas al momento de pactar precio, horarios y actividades con el Patrón.

Engels (1845) afirma:

Lo que el proletario necesita, sólo lo puede obtener de esa burguesía cuyo monopolio es protegido por el poder del estado. El proletario es, por tanto, de hecho, como de derecho, el esclavo de la burguesía; ella puede disponer de su vida y de su muerte. Le ofrece los medios de vida, pero solamente a cambio de un "equivalente", a cambio de su trabajo; llega hasta concederle la ilusión de que obra por voluntad propia, que establece contrato con ella libremente, sin coacción, como persona mayor. (p. 132)

Esas eran las condiciones laborales de las personas de esa época, inclusive lo poco que recibían como salario por su trabajo no les alcanzaba ni siquiera para alimentarse.

Continúa Engels (1845):

Esos obreros no poseen ellos mismos nada, y viven del salario que casi siempre sólo permite vivir al día. Todo obrero, incluso el mejor, se halla, por tanto, constantemente expuesto a la miseria, o sea, a morir de hambre, y buen número de ellos sucumben. (p. 129)

En respuesta a las injustas e inclementes condiciones de laborales y sociales que vivían los trabajadores y sus familias, la clase obrera, para contener los avances de la explotación salvaje del capitalismo, buscando especialmente garantizar la vida, salud y seguridad respondió con medidas de facto y violencia. Para ello empezaron a reunirse, agruparse y organizarse con el fin de fortalecerse y coordinar luchas para protestar de la manera menos pensada “paralizando todo tipo de actividad laboral”. Esta acción se conoce hasta nuestros días como huelga.

Entonces, una vez se fueron organizando, la clase obrera pudo de cierta manera aminorar los efectos del capitalismo salvaje. Retomando a Engels (1845) menciona:

Si uno de los patronos (o varios de ellos) rehúsa pagar el salario señalado por la asociación, se le envía una delegación o se le remite una petición (se ve que los obreros saben reconocer el poder absoluto del dueño de fábrica en su pequeño estado); si ello no fuere suficiente, la asociación ordena la paralización del trabajo y todos los obreros regresan a sus casas. Esta suspensión de trabajo (*turn-out o strike*) es parcial cuando es uno solo o varios patronos los que rehúsan pagar el salario propuesto por la asociación, y es general cuando se trata de todos los patronos de la rama interesada. (p. 302).

Para Weimar y Querétaro (como se citó en Canessa, 2008), las constituciones buscaron relaciones laborales más humanas, justas y armoniosas, otorgándole al trabajador la importancia y protección que se merece, siendo los sindicatos un pilar central para lograr las transformaciones, y con el fin de coordinar la política laboral global crearon la OIT, y a través de importantes

declaraciones, los Estados reafirmaron su compromiso por propender mejores condiciones de trabajo. Se podría afirmar que los Derechos Humanos Laborales, nacen en la etapa de las luchas obreras especialmente desde el siglo XIX.

Según la (Comisión Nacional de los Derechos Humanos de México [CNDHM], 2016), afirma:

La Convención Americana de Derechos Humanos sobre el derecho al trabajo, en los estamentos internacionales tiene tres elementos fundamentales: “1) libertad para ejercer cualquier profesión lícita sin injerencia de alguna autoridad pública; 2) derecho a tener un trabajo, que implica obligaciones positivas para el Estado, a fin de fomentar las circunstancias propicias para generar empleos; 3) dignidad, toda vez que el trabajo debe cumplir con un mínimo de condiciones justas. (p. 10)

Debido a lo novedoso del tema para el ordenamiento jurídico colombiano en materia laboral, es importante tener en cuenta las definiciones de organismos internacionales y tratadistas que lo han estudiado. Las Naciones Unidas (2005) han afirmado que “El derecho al trabajo es un derecho fundamental y esencial para la realización de otros derechos humanos y constituye una parte inseparable e inherente de la dignidad humana. Toda persona tiene derecho a trabajar para poder vivir con dignidad” (p. 7)

Muchos Autores han intentado dar una definición de los DHL o aproximarse a ella, como el Jurista Mexicano Magallanes (2015), quien dijo:

Todos aquellos derechos humanos vinculados al mundo del trabajo, cuyo propósito posibilita condiciones mínimas satisfactorias de trabajo. Muchos de éstos están consagrados en pactos y convenios internacionales de derechos humanos, así como en tratados y convenios que desarrollan algún derecho humano laboral contenido en aquéllos y que, en todos los casos, reconocen como titular a la persona humana. (p. 231).

Canessa (2020), destacando una definición de la escuela positivista sobre los DHL, afirmó: “Son todos aquellos derechos en materia laboral consagrados en instrumentos internacionales de

derechos humanos que reconocen universalmente como titular a la persona” (p. 47). Así mismo afirma que “no solo se conforman por las normas internacionales de la OIT, sino también por las normas que se encuentran en los instrumentos internacionales de derechos humanos” (p. 27) y les otorga la titularidad a todos los seres humanos con independencia de su nacionalidad. Menciona también entre estos derechos, el de libertad sindical, negociación colectiva y el derecho a la huelga, entre otros. De igual manera insiste en que la Corte Interamericana de Derechos Humanos fue quien introdujo el término a través de su Opinión Consultiva OC-18/03 sobre la Condición Jurídica y Derechos de los Migrantes Indocumentados en la que se usó de manera reiterativa la expresión “derechos humanos laborales” (*labor human rights*) para referirse a los derechos que gozan los trabajadores por su condición de tales, sin que importe su nacionalidad.

2.1.1.2 Fundamentación. Canessa (2020) propone una fundamentación de los DHL desde la teoría ética y política, que está basada en el principio de universalidad de Habermas cuya finalidad es establecer las reglas que aseguren un argumento o norma pueda ser considerado como válido dentro de la comunidad que se proponga. “Se trata de un consenso racional en que los participantes se reconozcan dentro de él, y eso reclama un sustrato intersubjetivo del argumento debatido. El argumento es válido cuando es aprobado por la comunidad en un marco de libertad” (p. 52).

2.1.1.2.1 Principio de Universalidad Habermarsiana. Para Canessa (2020), el fin de este principio es buscar criterios que permitan la validez de una norma en la Comunidad. Para lograrlo, es importante la capacidad de las personas para establecer una conexión interpersonal determinante a la hora de ejercer el derecho a la libertad de comunicación porque ello les permitirá debatir y argumentar aquello que les interesa de una manera razonada, libre, sin perturbaciones o influencias (Habermas lo ha llamado “situación ideal del habla”), llegando a acuerdos razonados. De igual manera el autor afirma que expertos en el tema consideran la Declaración Universal de Derechos Humanos en adelante DUDH, es ajena a la “situación ideal del habla” porque el consenso se basó en hechos no ideales. En su favor afirma que la Perspectiva Anticipatoria evalúa positivamente la DUDH porque establece en términos universales los derechos humanos enfocándose en el interés general y equitativo de las personas generando a través de condiciones rigurosas un consenso racional para lograr acuerdos válidos que son aceptados por todos.

El Principio de Universalidad Habermarsiana admite establecer una conexión entre un hecho y una norma, permitiendo con ello generar una relación coherente y racional entre el ser y el deber ser. Canessa (2020) afirma: “para sustentar la universalización habermasiana y justificar los DHL propone dos argumentos: La fundamentación antropológica de la teoría de las necesidades y la fundamentación axiológica con la teoría de la dignidad humana” (p. 57)

2.1.1.2.2 *Fundamentación antropológica.* La fundamentación antropológica que propone Canessa (2020) se basa en la teoría de las necesidades y su necesaria satisfacción. Miremos:

La existencia de necesidades reclama su satisfacción para evitar un daño o perjuicio grave a las personas que lo sufren. Por medio del debate democrático y público se discute si las necesidades existentes deben ser satisfechas en razón de que responden al interés o valor generalizable de los miembros de la comunidad política (plano axiológico). Por ello cuando una comunidad política aprueba la satisfacción de la necesidad, lo materializa por medio de un derecho (plano normativo). (p. 57)

Así mismo afirma que para identificar una necesidad, esta contiene tres características insuperables:

En primer lugar, esta no surge de manera intencional n se trata de impulsos, deseos, aspiraciones personales, sino que es impuesta externamente a los individuos. En segundo lugar, la falta de satisfacción de dicha necesidad puede causar daño o perjuicio significativo a la persona afectada. Y en tercer lugar la única forma de superar dicha necesidad es a través de su satisfacción. (Canessa. , 2020, p. 59)

2.1.1.2.3 *Fundamentación axiológica.* Según Canessa (2020) observamos que también propone una visión ética de los DHL. Plantea que la autonomía es un valor fundamental que incluye la libertad y la igualdad, los cuales son componentes esenciales de la dignidad humana. Al asegurar que las necesidades básicas de una persona se satisfacen para permitirles actuar de manera autónoma, se reconoce la libertad positiva. Además, al garantizar que estas necesidades se

satisfacen para todas las personas sin excepción, se reconoce la dimensión de igualdad.

La fundamentación axiológica de la dignidad humana se basa en la idea de un valor intrínseco que poseemos los seres humanos, cuyo respeto es exigido a los demás. En este sentido, la dignidad humana se convierte en un argumento para la justificación moral de los derechos humanos.

Se han dado diversas respuestas en la filosofía moral sobre la definición de la dignidad humana, desde la postura que sostiene que es difícil de definir hasta la que afirma que es el valor central sobre el que se asientan los derechos humanos. Incorporado al orden institucional, se legitima y se interpreta tanto cognoscitiva como normativamente. La dignidad humana, como valor fundamental, puede contener otros valores esenciales, en tanto consolida un criterio de unicidad axiológica.

2.1.1.3 *Sistemas internacionales y los derechos humanos laborales.* Continuando con Canessa (2014), en Colombia se han adoptado varios sistemas internacionales que reconocen los derechos humanos laborales. El primero en enumerar una lista de estos derechos fue la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales, la cual establece un mínimo de derechos laborales para los trabajadores de las Américas, incluyendo la igualdad de género, la progresividad de los derechos y la cooperación entre trabajadores y empleadores. La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre establece los derechos laborales a la igualdad ante la ley, la no discriminación, el derecho al trabajo, la justa retribución, el descanso, la seguridad social y la asociación, que incluye la sindical. La Convención Americana sobre Derechos Humanos recoge un conjunto de derechos laborales como la prohibición de la discriminación, la esclavitud y la servidumbre, el trabajo forzoso u obligatorio, la libertad sindical y la protección al menor trabajador. Además, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha incorporado los derechos laborales como derechos humanos fundamentales, especialmente la libertad sindical, el trabajo forzoso y la discriminación, aunque el convenio 154 sobre negociación colectiva ha quedado fuera del listado original. La noción de “derechos fundamentales en el trabajo” se asienta en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento de 1998.

2.1.1.4 La huelga. Diferentes tratadistas han coincidido en relacionarla con el cese colectivo de actividades laborales por parte de los trabajadores para mejorar condiciones laborales. El Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española la define, así: “Interrupción colectiva de la actividad laboral por parte de los trabajadores con el fin de reivindicar ciertas condiciones o manifestar una protesta” (p. 1)

La OIT (1993) ha afirmado que la huelga es “una interrupción temporal del trabajo efectuada por uno o varios grupos de trabajadores con objeto de obtener reivindicaciones o rechazar exigencias o expresar quejas o de apoyar las reivindicaciones o las quejas de otros trabajadores”. (p. s.p.).

Para el CLS (2018) la huelga es “uno de los derechos fundamentales de los trabajadores y de sus organizaciones únicamente en la medida en que constituya un medio de defensa de sus intereses económicos” (p. 145).

Este mismo Comité en también ha afirmado que “el derecho de huelga de los trabajadores y sus organizaciones constituye uno de los medios esenciales de que disponen para promover y defender sus intereses profesionales.” (p. 145). Para Cassagne, (1993), la huelga “ha sido incluida entre los denominados medios de autodefensa o autotutela colectiva, cuyo objetivo es lograr la abstención concertada de las prestaciones laborales por los obligados a ellas en virtud de relaciones jurídicas preexistentes.” (p. 381). Sandoval (2010), dice que es “un mecanismo legítimo y pacífico de presión, ejercido por las asociaciones sindicales en búsqueda de un fin económico o social” (p. s.p.)

Ostao et al, (2019) por su parte afirman:

La huelga constituye la cesación colectiva y concertada del trabajo, con abandono de los lugares de labor o injustificada negativa a reintegrarse a los mismos, por parte de los trabajadores con objeto de obtener determinadas condiciones de sus empleadores o ejercer presión sobre los mismos. (p. 392)

Clasificación

- **Según su forma.** Brignoni (2011), ha afirmado que existen varias formas de manifestar la huelga la típica o clásica y las atípicas como la huelga intermitente que consiste en trabajar un breve lapso y parar la misma cantidad de tiempo trabajado. La huelga de brazos caídos, también conocida como trabajo a reglamento o desgano o huelga blanca, modalidad que provoca una alteración en la forma normal del trabajo sin omitir la prestación, la huelga simbólica, también llamada virtual, que dura solo un brevísimo tiempo, y que se utiliza como advertencia que en el futuro se podrán tomar medidas más graves o para medir fuerzas de cara a establecer estrategias de conflicto en el futuro, la huelga rotativa, turnante o articulada, que se realiza con paralizaciones parciales que afectan uno o dos sectores de la empresa a la vez. La huelga trombosis o neurálgica que afecta un sector sensible o estratégico de la empresa y que genera como consecuencia directa la paralización total de la empresa, o la ocupación de los lugares de trabajo que implica desplazar al empleador del control de la unidad productiva en situaciones de alta conflictividad. (p. 93)

- **Según su finalidad.** Ostau, (2019) afirmó la existencia de varias clases de huelga que son utilizadas según su finalidad: la generada por el pliego de peticiones, la generada por el no pago de salario, la huelga política o por solidaridad y otras más. (p. 394)

El Comité de Libertad Sindical (2018), en su recopilación de decisiones sobre la huelga, manifestó:

Los intereses profesionales y económicos que los trabajadores defienden mediante el derecho de huelga abarcan no sólo la obtención de mejores condiciones de trabajo o las reivindicaciones colectivas de orden profesional, sino que engloban también la búsqueda de soluciones a las cuestiones de política económica y social y a los problemas que se plantean en la empresa y que interesan directamente a los trabajadores. (p. 6)

Con ello podemos concluir que la huelga no solo debe emplearse en conflictos de tipo laboral, sino que también puede ser una herramienta muy útil al momento de buscar soluciones a problemas de índole político, económico y social. Sin embargo, se debe aclarar que la huelga en estas tres últimas no goza de la protección derivada por la Libertad Sindical y los Convenios Internacionales

de la OIT. Así lo expresa el CLS (2018), “Las huelgas de carácter puramente político no entran en el ámbito de la protección deparada por los Convenios núm. 87 y 98” (p. 147).

Figura 1

Clases de Huelgas



2.1.1.4.1 La huelga como DHL en los instrumentos Internacionales. La huelga como fenómeno social ha sido, es y será una herramienta fundamental y muy eficaz para reivindicar la dignidad humana de los trabajadores a través de mejores garantías y condiciones laborales. Por esa razón ha sido objeto de protección especial por parte de las organizaciones internacionales de derechos humanos como la Organización de las Naciones Unidas (ONU), la Organización internacional del trabajo (OIT) y la Unión Europea (UE).

2.1.1.4.2 La Organización de las Naciones Unidas (ONU). El Derecho a la huelga lo encontramos en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, en adelante DESC, realizado en la ciudad de New York el 19 de diciembre de 1966. Su artículo 8,

numeral 1, literal d, reza: “El derecho de huelga, siempre que se ejerza de conformidad con las leyes del país de que se trate”. (Organización de las Naciones Unidas). En Colombia se lo adoptó a través de la Ley 74 de 1968.

2.1.1.4.3 El Consejo de Europa (CE). Es una organización internacional conformada por 46 países europeos. (2023). “Fue creada para promover la democracia y proteger los derechos humanos y el Estado de derecho en Europa” (p. 2.)

2.1.1.4.4 La Carta Social Europea revisada de 1996. En este documento elaborado por el Consejo de Europa, se reconoce expresamente el derecho a la huelga, así:

Artículo 6. Derecho de negociación colectiva numeral 4 el derecho de los trabajadores y empleadores, en caso de conflicto de intereses, a emprender acciones colectivas, incluido el derecho de huelga, sin perjuicio de las obligaciones que puedan dimanar de los convenios colectivos en vigor. (p. 15)

2.1.1.4.5 La Organización Internacional del Trabajo (OIT). La (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2016) afirma que su creación en 1919 obedeció a la necesidad de buscar la justicia social promoviendo la paz duradera, la estabilidad y el progreso económico. Está compuesta por representantes de los gobiernos, empleadores y trabajadores (organización tripartita) y funciona a través normas de carácter internacional a manera de Convenios, que generan obligaciones a los Estados miembros una vez sean ratificadas.

Al constituirse, la (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2006). estableció el Convenio sobre libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, que regula la libertad sindical y el derecho de asociación de trabajadores y empresarios.

En la (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2006), siempre se ha reconocido el derecho a la huelga como parte inherente y fundamental para desarrollar el convenio 87 sobre la libertad sindical. Así lo expresó el CLS (2006) :“El derecho de huelga es corolario indisociable del derecho de sindicación protegido por el Convenio núm. 87” (p.. 115). Sin embargo, en el año 2012

representantes de los empleadores de la OIT fortalecieron el discurso sobre negar la existencia de este derecho, debido a que, según ellos, en ningún aparte del convenio 87 se hablaba de la huelga. Así lo manifestó la Organización Internacional de Empleadores (OIE): El derecho de huelga no está recogido en el texto de los Convenios 87 y 98 de la OIT y que de conformidad con todos los métodos de interpretación aplicables indicados en la Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados sería difícil considerarlo implícito o ley consuetudinaria (p. 17)

2.1.1.4.6 El Comité de libertad sindical (CLS). El Consejo de Administración en noviembre de 1951. Su tarea es examinar las quejas por violaciones del derecho a la libertad sindical, que es uno de los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de la OIT. “Si (el CLS) decide que se ha producido una violación de las normas o de los principios de libertad sindical, emite un informe a través del Consejo de Administración y formula recomendaciones sobre cómo podría solucionarse la situación” (p. 3).

2.1.1.4.7 Comisión de expertos en aplicación de convenios y recomendaciones. Es un órgano técnico independiente que tiene como función evaluar la aplicación de las normas internacionales del trabajo por parte de los Estados Miembros de la OIT. Esta comisión se encarga de examinar los informes que presentan los países sobre la aplicación de los convenios y recomendaciones de la OIT, así como de emitir recomendaciones y asesoramiento técnico para mejorar la aplicación de estas normas” (p. 6).

2.1.1.4.8 Prosigue la (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2006). Actualmente, está compuesta por 20 eminentes juristas, nombrados por el Consejo de Administración por periodos de tres años A la hora de proceder al examen de la aplicación de las normas internacionales del trabajo, la Comisión de Expertos efectúa dos tipos de comentarios: observaciones y solicitudes directas. Las observaciones contienen comentarios sobre las cuestiones fundamentales planteadas por la aplicación de un determinado convenio por parte de un Estado. Las solicitudes directas se relacionan con cuestiones más técnicas o con peticiones de mayor información. No se publican en el informe, sino que se comunican directamente a los gobiernos concernidos.

2.1.1.4.9 Principios de la OIT sobre el derecho de huelga. Los órganos de control de la OIT

como el Comité de Libertad Sindical y la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, han establecido un conjunto de principios sobre el derecho de huelga que son ampliamente compartidos en la comunidad internacional. A pesar de las diferencias en enfoque y mandato, estos dos órganos autónomos han establecido principios prácticamente idénticos en todos los puntos esenciales.

Básicamente el CLS y la CEACR (2000) han establecido estos principios que se resumen en los siguientes postulados:

Siempre que sea pacífica, el derecho de huelga es un derecho esencial que está protegido internacionalmente por las organizaciones de trabajadores; Los empleados de los sectores público y privado generalmente tienen derecho a la huelga, con la excepción de aquellos que trabajan en servicios públicos vitales, la policía, el ejército y los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley; Cuando la huelga inicial es legal, se permiten las huelgas de solidaridad

Con la participación de los empleadores, las organizaciones de trabajadores y las autoridades públicas, se podrán establecer servicios mínimos de seguridad y funcionamiento en caso de huelga en los servicios públicos o en los servicios públicos de trascendental importancia ; Las restricciones de los piquetes solo deben aplicarse cuando ya no sean pacíficas y no deben impedir que los no huelguistas ejerzan su derecho a la libertad de movimiento mientras trabajan ;Solo las situaciones que involucren servicios esenciales o crisis nacionales graves son aceptables para la contratación de trabajadores para reemplazar a los huelguistas ; Las cláusulas legislativas que permiten deducciones salariales por días de huelga son aceptables ; Se debe brindar protección adecuada a los líderes sindicales y empleados contra el despido y otras prácticas laborales perjudiciales como resultado de la organización o participación en huelgas legales ; Los principios de la libertad de asociación no se aplican a la extralimitación en el ejercicio del derecho de huelga cuando hacerlo suponga desobedecer requisitos legales razonables o incurrir en conductas ilegales. En los casos de exceso, las sanciones adoptadas no deben ser desproporcionadas a la gravedad de las infracciones. (p. 58)

2.1.1.4.10 Casos en que la huelga puede ser restringida. En vista de la gran cantidad de

quejas formuladas sobre la violación de los convenios sobre libertad sindical y especialmente derecho de huelga, tanto el CLS y la CEACR avalado por la OIT, formularon una serie de Principios importantísimos y de gran valor buscan aclarar cuando una huelga puede tener limitantes para su desarrollo. Estos principios deben ser tenidos en cuenta por los Países que adoptaron los convenios respectivos.

Miremos en qué situaciones se puede limitar la huelga:

- Los empleados de los sectores público y privado generalmente tienen derecho a la huelga, con la excepción de aquellos que trabajan en servicios públicos vitales, la policía, el ejército y los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley.
- En la Función Pública, solo en el caso de funcionarios públicos que ejercen funciones de autoridad en nombre del Estado.
- En los servicios esenciales en el sentido estricto del término (es decir aquellos servicios cuya interrupción podría poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de la persona en toda o en parte de la población).
- Grave crisis nacional. Justificada por una situación de crisis nacional aguda y por una duración limitada.

Nos interesa el punto 3 sobre los SPE. Al respecto el CLS (2006) ha dicho que para prohibir una huelga debe existir una amenaza inminente para la vida, seguridad o salud de la población, ya sea en su totalidad o en parte.

En cuanto a los servicios esenciales, se han considerado aquellos cuya interrupción podría poner en peligro la vida, seguridad o salud de la población en general. Entre ellos se encuentran el sector hospitalario, los servicios de electricidad, abastecimiento de agua, telecomunicaciones, policía y fuerzas armadas, bomberos, servicios penitenciarios, suministro de alimentos y limpieza escolar, y control del tráfico aéreo.

Por otro lado, no se han considerado servicios esenciales, la radio-televisión, los sectores del petróleo, los puertos, los bancos, los servicios de informática para la recaudación de aranceles e impuestos, los grandes almacenes y parques de atracciones, la metalurgia y sector minero, los transportes en general, los servicios de correos, el servicio de recolección de basura, empresas frigoríficas, servicios de hotelería, la construcción, la fabricación de automóviles, actividades agrícolas y la distribución de productos alimentarios, la Casa de la Moneda, la Agencia Gráfica del Estado y los monopolios estatales del alcohol, la sal y el tabaco, el sector de la educación, y empresas de embotellamiento de agua mineral.

2.1.1.4.11 Los servicios mínimos en la huelga. Los Servicios Mínimos que se deben garantizar en caso de una huelga y se relacionan con los que se consideran como esenciales, esto es según la (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2006), aquellos que sin su prestación pueden afectar la vida, salud y seguridad.

Según el documento: Libertad Sindical: Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2006), plantea situaciones y condiciones en las que podría imponerse un servicio mínimo en caso de presentarse una huelga. A continuación, se expondrá sus argumentos, así:

En caso de huelga, sólo debe permitirse el establecimiento de servicios mínimos por las siguientes razones: 1) aquellos servicios cuya interrupción pueda poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de una persona en toda o parte de la población (servicios esenciales en el sentido estricto del término); y 2) aquellos servicios no esenciales en sentido estricto en los que huelgas de cierta duración y duración puedan provocar una situación de crisis nacional aguda tal que se pongan en peligro las normales condiciones de existencia del servicio afectado. Sin cuestionar el derecho de huelga de la gran mayoría de los trabajadores, puede tratarse de garantizar la satisfacción de las necesidades básicas de los usuarios o el funcionamiento continuo y seguro de las instalaciones. En situaciones en las que no parezca justificada una limitación significativa o una prohibición total de las huelgas, un servicio mínimo puede ser una solución sustituta adecuada. (p. 10)

El Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT, afirma que se puede establecer un servicio mínimo en los casos de huelgas cuya extensión y duración puedan resultar en una situación de crisis nacional aguda tal que las condiciones normales de existencia de la población puedan verse en peligro; Para que sea aceptable, dicho servicio mínimo debe limitarse a las operaciones estrictamente necesarias para no poner en peligro la vida o las condiciones normales de existencia de toda o parte de la población y debe posibilitar.

Por otra parte, respecto al conjunto de la población, el Comité ha insistido en la importancia de definir claramente, aplicar estrictamente e informar con prontitud a todas las partes interesadas sobre las disposiciones relativas a los servicios mínimos a aplicar en caso de huelga en un servicio esencial. No sólo las autoridades públicas, sino también las organizaciones de trabajadores y de empleadores interesadas, juegan un papel en la determinación de los servicios mínimos y el número de trabajadores que los garantizan. De hecho, esto no solo permite una discusión reflexiva de lo que, en una determinada circunstancia, pueden considerarse servicios mínimos, que se limitan a lo absolutamente necesario, sino que también ayuda a garantizar que el alcance de los servicios mínimos no haga la huelga fue ineficaz en la práctica debido a su bajo impacto, así como disipar cualquier impresión de las organizaciones sindicales de que una la acción de huelga se ha frustrado debido a los servicios mínimos. (OIT, 2006)

2.1.1.4.12 La huelga en Colombia. Esta herramienta eficaz en las relaciones obrero-patronales, fue empleada por los trabajadores organizados en sindicatos, para mejorar condiciones laborales aunque en Colombia ha tenido una fuerte resistencia por parte de los empleadores, gobiernos de turno y oligarcas, que en palabras de Gramsci (1999) se han consolidado como clases hegemónicamente dominantes ,con disposición de los mecanismos ideológicos del Estado , para buscar reducir a su mínima expresión la huelga.

Al respecto, Urrutia (2016) afirmó que las ideas anarquistas y socialistas entraron al movimiento sindical colombiano por los trabajadores portuarios que tuvieron contacto con los europeos. Esto sumado a sus precarias condiciones laborales dio inicio a las primeras huelgas, en los puertos de Cartagena, Barraquilla y Santa Marta. La influencia del anarcosindicalista en el resto de los

trabajadores fue muy pobre debido al escaso contacto con migrantes europeos. El 3 de enero de 1918 se tuvo conocimiento en Bogotá, de una huelga en Barranquilla.

A pesar de las vicisitudes, en ella, los huelguistas lograron que se subiera el jornal en un 50% al igual que en Santa Marta, generando en las regiones cercanas como Cartagena, movimientos similares, pero con resultados diferentes por la grave alteración del orden público que solo se pudo contener al declarar el estado de sitio por parte de las autoridades, prohibiendo reuniones de cualquier comité de huelga permanente y limitando algunos derechos y libertades de las personas. Casi a la par se presentó una en Medellín y otra en la United Fruit Co cuyas peticiones fueron las mismas formuladas en 1929. La clase obrera nacional conoció por primera vez la eficacia potencial de la huelga.

Urrutia (2016) también aporta un dato que me parece interesante, especialmente porque en los albores de la reforma laboral del presidente Petro, se dice por parte de los empresarios y gremios como la Andi y el mismo Banco de la República, que esta reforma acabaría aproximadamente con 400.000 empleos porque entre otras cosas los dueños del capital no podrían asumir el pago de mejores salarios y las prestaciones de Ley. Precisamente el autor en mención recrea un aparte de la huelga en Ladrillos de Moore de 1962. Esta empresa manifestó incapacidad de pagar el nuevo salario mínimo porque era muy elevado. Optó por cerrar la fábrica, siendo ocupada por obreros quienes la manejaron y comenzaron a producir. Entonces a 2023, nos hacemos la misma observación que plantea Urrutia (2016), “el problema real consistía en discernir si los capitalistas (y el capital) tienen o no una responsabilidad social, como lo exige la Constitución” (p. 133).

2.1.1.4.13 La huelga en la normatividad colombiana. En Colombia, la huelga inicialmente fue un hecho jurídico, que se convirtió en una actividad de facto prohibida y castigada como delito. Posteriormente la Ley 78 de (1919) reguló de manera inicial con fines laborales y justificó el abandono voluntario del trabajo para mejorar condiciones laborales. A través de la Ley 21 de 1920, el gobierno la limitó y restringió especialmente las realizadas de manera sorpresiva. En (1928) aparece la Ley 69, llamada Ley Heroica. En ella se establecieron delitos y sanciones, así como procedimientos relacionados entre otros con las huelgas ilegales. La Ley 83 de (1931) sobre sindicatos, reguló su creación, funcionamiento, derechos, obligaciones y sanciones. El art. 22 trajo

una sanción relacionada con la huelga. Artículo 22. El sindicato que declare una huelga con violación de las disposiciones legales vigentes sobre la materia sufrirá una multa de cien pesos a trescientos pesos, que impondrá en la capital de la República la Oficina General del Trabajo, y en las demás ciudades los Inspectores Generales del Trabajo, o en su defecto el respectivo alcalde municipal.

La reforma Constitucional con su acto legislativo 1 del 5 de agosto de (1936) ,que hace parte de la Revolución en Marcha, da paso a un estado intervencionista especialmente en las relaciones obrero-patronales. Cabe rescatar el art. 20 que eleva a canon constitucional el derecho a la huelga, pero establece la restricción en los servicios públicos. Sin embargo, otorga al Congreso la obligación de expedir una ley para definir en qué servicios se puede acceder a este derecho y en cuáles no sin cumplirlo. El decreto 1778 de (1944), entre otras medidas, suspendió las huelgas. Esto por el intento de golpe de estado al presidente Alfonso López. El apoyo del movimiento obrero al ejecutivo en el intento del golpe de estado, generó como respuesta el decreto 2350 de (1944). Así lo afirma Urrutia (2016) “Las masas trabajadoras que el 10 de junio de 1944 se habían volcado a las calles en defensa de López y del Gobierno constitucional fueron así ampliamente recompensadas” (pág. 157).Este decreto fue muy importante porque reguló disposiciones sobre convenciones de trabajo, asociaciones profesionales, conflictos colectivos y jurisdicción especial del trabajo y revivió la huelga (arts. 28 al 31). Más tarde aparece la Ley 6 de (1945), que incorpora las normas del decreto 2350 de 1944. Finalmente, el Congreso de la República aprobó el Convenio 87 de la OIT que trae implícito el derecho de huelga, a través de la Ley 27 de 1976.

Hoy en día se encuentra regulada en el Código Sustantivo del Trabajo, en el título II Conflictos Colectivos del Trabajo desde el art. 429 hasta el art. 466. Estos contienen su definición, prohibición en los servicios públicos, la etapa de arreglo directo, la mediación, la declaratoria y su desarrollo, sus efectos, la ilegalidad y consecuencias.

También se encuentra descrita en la Constitución de Política de Colombia (2023), que en su art. 56, reza: “Se garantiza el derecho de huelga, salvo en los servicios públicos esenciales definidos por el legislador. La ley reglamentará este derecho.” (pág. s.p.).

El art. 93 de nuestra carta magna hoy permite que los convenios sobre Derechos Humanos formen parte de nuestro sistema jurídico, de tal manera que tengan un rango constitucional.

2.1.1.4.14 Clasificación de la huelga en Colombia. En el sistema jurídico colombiano, la huelga ha presentado un desarrollo normativo y jurisprudencial, así:

- Las que se reconocen en el CST, son:
 - Huelga derivada de los procesos de negociación colectiva, regulada en el art. 429.
 - Huelga imputable al empleador, encontrada en el art. 379.

- Las de desarrollo jurisprudencial:
 - Huelga por solidaridad, desarrollada por la Corte Constitucional en le C-201 de 2002
 - Huelga Política, encontrada en la C-858 de 2008.
 - Huelga Sorpresa, desarrollada por la CSJ, en la sentencia SL16579 de 2014
 - Huelga en distintas modalidades, expresada por la CSJ en la sentencia SL 1680 de 2020.

2.1.1.4.15 Limitaciones. La huelga ha sido, es y será la protagonista de grandes cambios y transformaciones especialmente en las relaciones laborales. Desde sus inicios jugó un papel importante en la transformación de la sociedad logrando un mejoramiento en la calidad de vida de los trabajadores y sus familias. Sin embargo, en Colombia, no ha sido bien recibida por los dueños de los medios y modos de producción. Las razones son obvias, afecta de manera directa sus intereses. Por ello los esfuerzos de las clases dominantes en todos los órganos del Estado para combatirla hasta su total inutilización. También son dueños de los medios de comunicación por lo tanto difunden mensajes haciendo ver a la huelga como destructora de empresas, industrias y empleos. Este ejemplo ilustra cómo la hegemonía cultural Gramsciana (1999) puede operar en la sociedad, moldeando las creencias y actitudes de las personas a través de la influencia ideológica ejercida a través de los medios de comunicación y otros mecanismos.

El patrono, tiene para ello, todo el andamiaje de la estructura del Estado, desde el Congreso que

expide leyes limitando su uso, el ejecutivo y hasta el poder judicial con sus Altas Cortes quienes a través de sentencias poco progresistas han desconocido los DHL, reduciendo y limitando su accionar. Así lo corrobora Sanín (2017) afirmando:

Y en Colombia los empresarios también han cerrado filas. Se endurecieron contra cualquier expresión de protesta laboral. A todo lo llaman huelga y todo lo quieren ilegalizar. Y en eso han sido secundados por los fallos de la Corte Suprema de Justicia. Casi todas las huelgas que ha fallado, las ha declarado ilegales. O sea que las dificultades jurídicas son inmensas. (pág. s.p.)

Las limitaciones de tipo jurídico, que expresa Caicedo (2014) se pueden resumir en las siguientes:

- Según el tipo de organización o asociación (sindicato-federación-confederación). Esto se relaciona con el art. 417 del C.S.T. que prohíbe a las Federaciones y confederaciones hacer uso del derecho a la huelga.
- De acuerdo al número de miembros del sindicato. Con ello hace referencia a los artículos 431 al 436 y 444 al 449 del C.S.T. que exigen a los trabajadores de la empresa una votación de la mitad más uno (mayoría calificada) para declarar legal la huelga.
- Conforme al tipo de servidor público. Esto se relacione con el art. 416 del C.S.T. donde entre otras cosas se afirma que los servidores públicos no pueden declarar la huelga.
- Teniendo en cuenta el tipo de servicio público. Si bien el art. 56 constitucional limita a la huelga en los SPE, aún el Congreso no los ha definido a través de una ley. Pero existen leyes que si definen algunos servicios como esenciales.
- Frente a la afectación de la salud, la seguridad, el orden público o la economía de una población. La Ley 1210 de 2008 en su art. 1, modificó el núm. 4 del art. 448 del C.S.T. en lo que respecta a después de 60 días de huelga sin arreglo en la negociación se debe acudir un mecanismo que permita solucionar el conflicto como la composición, conciliación o arbitraje.

2.1.1.4.16 La Huelga en Colombia y la OCDE. La (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico [OCDE], s.f.) es una organización cuyo fin es diseñar mejores políticas para

una vida mejor. Nuestro objetivo es promover políticas que favorezcan la prosperidad, la igualdad, las oportunidades y el bienestar para todas las personas. Nos avalan 60 años de experiencia y conocimientos para preparar mejor el mundo de mañana.

“Nuestro país inició su proceso de adhesión en 2013” Así lo afirma la Cancillería. Colombia inició su proceso de adhesión en el año 2013 y fue invitada a ser parte de la Organización en el año 2018. El 28 de abril de 2020 la Cancillería realizó el depósito de los instrumentos de ratificación ante el gobierno francés, país depositario de la Convención. Sin embargo, en los diferentes acercamientos anteriores al proceso, esta organización realizó unas recomendaciones al gobierno. Entre ellas podemos destacar las inherentes a los aspectos laborales y colectivos.

Estas recomendaciones están contenidas en el documento titulado: Estudio de la OCDE sobre mercados laborales y Políticas Sociales: Colombia 2016, Evaluación y Recomendaciones” (OCDE, 2016, p. 1). De la investigación nos interesa el tema de la huelga, puesto que este organismo extranjero, neutral, imparcial observó las pocas garantías que el Gobierno Nacional, el cuerpo legislativo y el judicial le otorgan a la huelga. Por esta razón aparecen recomendaciones en este sentido, como las siguientes:

La huelga, por la normativa colombiana está prohibida para las federaciones y confederaciones sindicales, siendo contrario en los países miembros de la OCDE; De igual manera la huelga está sometida a trámites procesales como la aprobación por voto secreto de la mayoría absoluta de los trabajadores de la empresa o de la Asamblea General del Sindicato siempre y cuando estén afiliados a la organización sindical más de la mitad de los trabajadores y trabajadoras de la empresa ;Además habla de que nuestro ordenamiento jurídico prohíbe la huelga en los servicios públicos esenciales (F.F.M.M. ,transporte en todas sus modalidades, la electricidad y comunicaciones, los hospitales, la asistencia de caridad, petróleo y sus derivados) y la declara ilegal cuando no cumple los requisitos de ley como por ejemplo propósitos políticos o causas diferentes a las económicas, duración máxima de la huelga por 60 días y luego arbitraje. Por estas razones afirma que Colombia estaría en el grupo de los miembros de los países de la OCDE más restrictivos. Entre varias sugerencias que realiza para buscar alternativas que minimicen las restricciones menciona por ejemplo el servicio mínimo o básico y permitir que las organizaciones sindicales de 2 y 3 grado

puedan acudir a ella. (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico OCDE, 2016).

Colombia asumió compromisos para flexibilizar el derecho de huelga como por ejemplo la ampliación a determinados servicios esenciales, nuevas formas de huelga, que las federaciones y confederaciones la puedan realizar y menos prohibiciones a este derecho. (Peláez, 2022).

2.1.1.5 La Banca central y los servicios públicos esenciales.

2.1.1.5.1 El Servicio público esencial. Una definición de los Servicios Públicos Esenciales, en adelante S.P.E. se relaciona con lo siguiente:

Es conjunto de prestaciones reservadas en cada Estado a la órbita de las administraciones públicas y que tienen como finalidad la cobertura de determinadas prestaciones a los ciudadanos. Estos pueden cumplir una función económica o social, o ambas), y pueden ser prestados de forma directa por las administraciones públicas o bien de forma indirecta a través de empresas públicas o privadas. (Ministerio de Protección Social, s. f., p. 1)

El Estado social de derecho exige la satisfacción de las necesidades de la población. Estas se tornan fundamentales, máxime cuando en la misma carta se expresa como fines y valores supremos entre otros la Vida, la salud, la integridad física, la seguridad y la Dignidad Humana.

La Carta Magna Colombiana de 1991 en su Artículo 56. Se garantiza el derecho de huelga, salvo en los servicios públicos esenciales definidos por el legislador. La ley reglamentará este derecho. Constitución Política de Colombia abordó el tema de la huelga limitando su ejercicio en los servicios públicos esenciales que serán definidos por el legislador. Sin embargo, el Legislador ha incumplido con este cometido, siendo la Corte Constitucional a través de los controles constitucionales, quien se ha ocupado del tema con la jurisprudencia. En ella ha exhortado al Congreso para que desarrolle el art. 56 de la Carta y en aras de supuestamente garantizar los SPE ha emitido sentencias que desconocen lo preceptuado por la (Organización Internacional de Empleadores, [OIE], 2014), especialmente en lo que respecta identificar los servicios esenciales que al limitarse realmente pueden generar peligro en la salud, vida y seguridad de las personas.

Como se puede observar, realmente estas presentan un desfase respecto de las que promulga la (Organización Internacional de Empleadores, [OIE], 2014), acerca de los servicios públicos esenciales como aquellos que tienen relación directa con la vida, la salud, la integridad y la seguridad.

Sobre la esencialidad de un servicio, Ostau (2019) sustenta que se ha elaborado una tesis del servicio público esencial, entendido como lo fundamental, imprescindible y primero para la vida en comunidad, referido al auxilio en calamidades comunitarias, defensa nacional y urgencias hospitalarias.

Clasificación. Para el doctrinante Jaramillo (2019) la (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2018), ha incluido en el desarrollo de las técnicas de identificación de los servicios públicos esenciales criterios que contribuyen a su identificación para la armonización y menor sacrificio de la efectividad del derecho de huelga a través de la clasificación. i) los servicios esenciales en sentido estricto ii) los servicios esenciales por extensión y iii) los servicios públicos de importancia trascendental o de utilidad pública. (p. 90).

Según Jaramillo (2019), desarrolla los tres ítems de la siguiente manera:

Servicios esenciales en sentido estricto: a esta categoría corresponden los servicios públicos que en su núcleo corresponden materialmente a aquellos cuya interrupción podría poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de las personas en toda o parte de la población.

Servicios esenciales por extensión: en función de determinadas circunstancias, algunos servicios públicos que en principio son catalogados como no esenciales pueden adquirir carácter de esencialidad en función de diversos factores (verbigracia, duración o extensión geográfica del cese colectivo de actividades).

Servicios de importancia trascendental: como parte de la construcción dogmática del CLS, se han delimitado casos de restricción (descartando la anulación) del ejercicio del derecho de

huelga en supuestos de servicios no considerados esenciales en sentido estricto, que por circunstancias específicas pueden suponer restricciones al cese colectivo. (p. 90).

2.1.1.5.2 Servicio público esencial según la OIT. Según Gernigón et al. (2000), para la OIT, el CLS y la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones en adelante CEACR (2000) los servicios esenciales son “los servicios cuya interrupción podría poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de la persona en toda o parte de la población”. (p. 20)

El CLS (2018) considera que “no constituyen servicios esenciales en el sentido estricto del término: el banco central” (p. 161).

Así mismo, este comité afirma (2018) :

El principio sobre prohibición de huelgas en los «servicios esenciales» podría quedar desvirtuado si se tratara de declarar ilegal una huelga en una o varias empresas que no prestaran un «servicio esencial» en el sentido estricto del término, es decir, los servicios cuya interrupción podría poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de la persona en toda o parte de la población. (p. 159).

Las indicaciones del anterior documento, el CLS afirma que existen situaciones en que, para garantizar la seguridad de las personas y las instalaciones, se puede imponer un servicio mínimo (servicio mínimo de seguridad). De igual manera establece las situaciones y condiciones en que podría imponerse un servicio mínimo de funcionamiento, así: 1) aquellos servicios cuya interrupción pueda poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de la persona en toda o parte de la población (servicios esenciales en el sentido estricto del término); 2) en aquellos servicios no esenciales en el sentido estricto en los que huelgas de una cierta extensión y duración podrían provocar una situación de crisis nacional aguda tal que las condiciones normales de existencia de la población podrían estar en peligro, y 3) en servicios públicos de importancia trascendentales.

Dice que es legítimo requerir un servicio mínimo en caso de una huelga cuya magnitud y duración pudieran provocar una situación de crisis nacional aguda, o donde las condiciones normales de existencia de la población podrían estar en peligro; Además afirma que el servicio

mínimo debería limitarse a las operaciones estrictamente necesarias para satisfacer las necesidades básicas de la población o las exigencias mínimas del servicio y no comprometer la vida o las condiciones normales de existencia de toda o parte de la población y estos deben ser negociados o definidos por las partes interesadas (sindicatos, empleadores, autoridades públicas) antes del comienzo de un conflicto, o entre la fecha de notificación de la huelga y su posible realización, sobre todo teniendo en cuenta la orden de movilización civil en vigor y en caso no ponerse de acuerdo debe ser resuelto por un órgano independiente en quien tengan confianza las partes interesadas, mas no por el gobierno. También dice que en se puede instalar un servicio mínimo cuando se trate de una huelga en los servicios públicos esenciales. Así mismo establece que el instituto monetario, los bancos, los transportes y los sectores del petróleo son sectores donde podría negociarse un servicio mínimo a mantener en caso de huelga para garantizar que se satisfagan las necesidades esenciales de los consumidores.

Finalmente afirma que los servicios bancarios no son esenciales en el sentido estricto del término, pero que, para evitar daños irreversibles, así como daños a terceras partes, a saber, los usuarios o consumidores que sufren los efectos económicos de los conflictos colectivos, la autoridad podría exigir el respeto de los procedimientos relativos a los servicios mínimos acordados por las partes en el convenio marco en lugar de imponer un arbitraje obligatorio. (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2018, p. 167)

Servicio público esencial en Colombia. El término "servicio público" fue definido en 1956 por el decreto 753, que fue adoptado de la ley francesa y estableció que cualquier servicio que satisfaga las necesidades de la comunidad califica como servicio público. Además, las normas mencionadas otorgaron al presidente de la república la facultad de decidir qué actividades calificaban como servicios públicos (art. 1).

En Colombia, a nivel normativo no existe un concepto que defina el servicio público esencial. Sin embargo, podemos encontrar su desarrollo en la jurisprudencia. Pero es importante aclarar que, si bien los servicios públicos están llamados a satisfacer esas necesidades, existen algunos que, por la naturaleza del ser humano, se deben garantizar en todo momento y bajo cualquier circunstancia. Lo que los tratadistas los han denominado Servicios Esenciales, cuyo fin es satisfacer necesidades

básicas de primera mano.

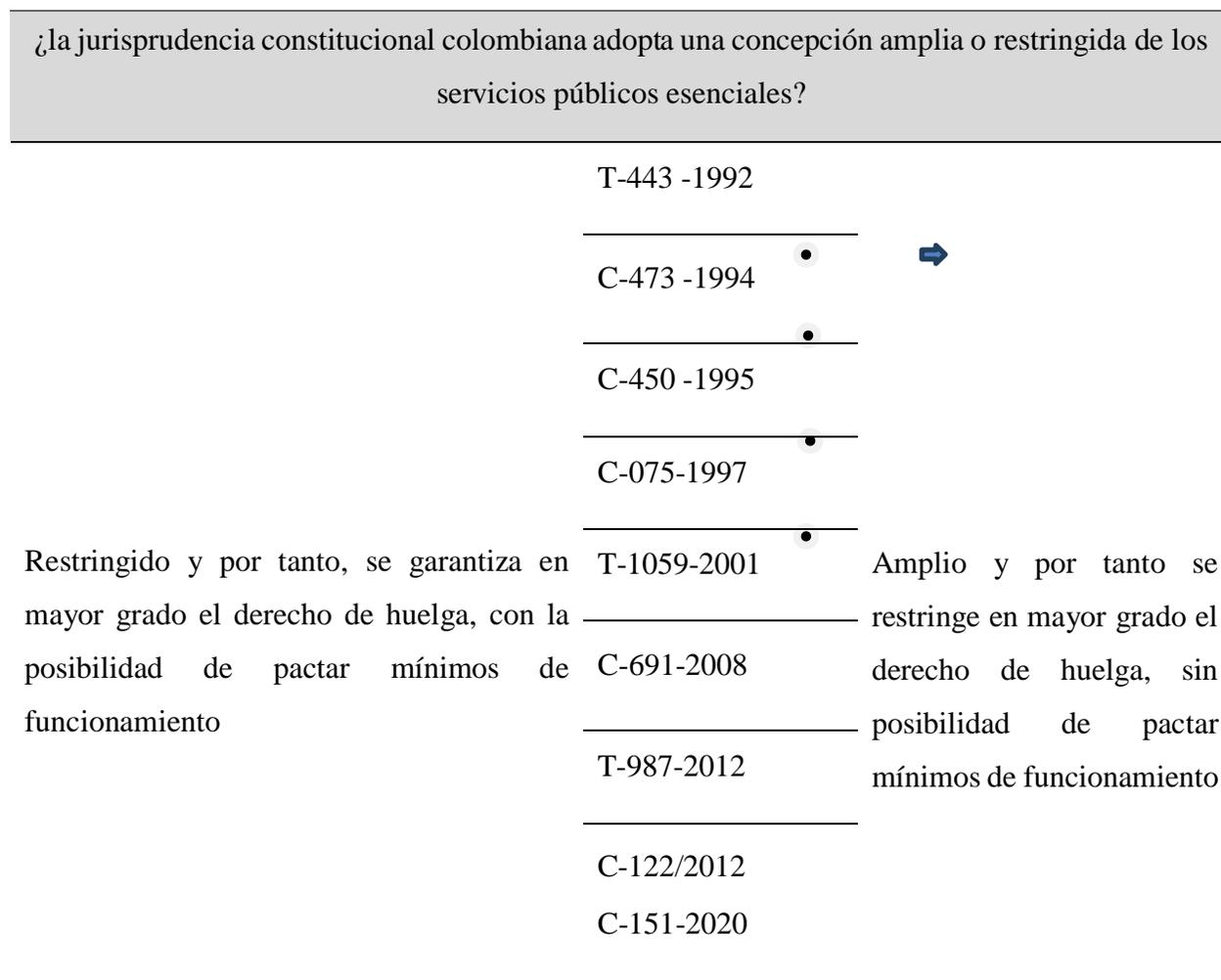
Por su connotación se podría decir que obedecen al interés general de las personas, sin embargo, en Colombia se desdibuja ese criterio y se aparta de lo preceptuado en la OIT y pareciera más obedecer a los intereses de las empresas y los empresarios. Por ello, no es extraño que, en nuestro ordenamiento jurídico, actividades como la banca central, la administración de justicia, el INPEC, el transporte público aéreo, marítimo, fluvial, férreo, masivo y terrestre y su operación en el territorio nacional, la actividad de bomberos, actividades de la DIAN y la explotación del Petróleo y Educación se encuentren catalogadas como tal. Medina (2015) a su vez propuso el cuadro “Esquema de línea jurisprudencial” presentando un análisis sobre cómo la jurisprudencia constitucional colombiana adopta una concepción amplia o restringida de los Servicios Públicos Esenciales.

A continuación, se transcribe la tabla, con sus respectivos comentarios. Para fines de actualización se ha incluido la última jurisprudencia sobre el tema, la sentencia C-151 de 2020 donde la Corte analizó el Decreto Legislativo 464 de 2020 en el marco del estado de excepción y, en particular, del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica por la Pandemia del Covid.

Precisamente el art. 1 del mencionado decreto declara y la Corte lo corrobora, servicio público esencial las telecomunicaciones incluyendo los servicios de radiodifusión sonora, los de televisión y los servicios postales. Con esta determinación mantiene el concepto dinámico sobre la restricción amplia, que obedece a la protección y garantía de los bienes o a la satisfacción de los intereses o a la realización de valores ligados con el respeto, vigencia, ejercicio y efectividad de los derechos y libertades fundamentales.

Tabla 1

Esquema de línea jurisprudencial



Según tabla anterior, la línea jurisprudencial: Sentencia Arquimédica: corresponde a la última sentencia importante que haya expedido la corte respecto del tema objeto de estudio; para el caso en concreto será la sentencia C-122 de 2012 por ser la que consolida el precedente de la corte y relaciona un profuso nicho citacional, a partir del cual y en apoyo de la ingeniería de reversa se logra determinar las sentencias hito.

López (2006) acerca de las sentencias hito, se denominan también en sentencias importantes, pueden clasificarse en fundadoras, consolidadoras, modificadoras, reconceptualizadoras y dominantes: a) Sentencia fundadora: es la sentencia amplia y sistemática con un alto contenido

de obiter dicta, en la presente línea, las sentencias T-443 de 1992 y C-473 de 1994, se caracterizan por su alto contenido dogmático, en el que la corte comienza a señalar las características de los SPE y su limitación en el ejercicio del derecho de huelga; b) sentencia consolidadoras: se caracterizan por ser aquellas que unifican el balance constitucional, entre ellas pueden resaltarse las sentencias C-075 de 1997, C-691 de 2008 y C-122 de 2012, en la medida que la corte unifica el precedente sentado durante un determinado periodo respecto del concepto de SPE y su impacto en el derecho de huelga; c) sentencias modificadoras: se caracterizan por ser aquellas que modifican el precedente sentado por la jurisprudencia; pueden calificarse como tales la sentencia C-473 de 1994, C-075 de 1997, C-691 de 2008, por cuanto en ellas la Corte modificó la competencia para pronunciarse materialmente respecto de los SPE; e) sentencias no importantes: son aquellas confirmadoras, argumentativas, confusas o incluyentes. Dentro de estas pueden citarse: T-406 de 1993, T-380 de 1994, C-450 de 1995, T-423 de 1996, C-432 de 1996 y T-568 de 1999, por cuanto en ellas la Corte retoma los precedentes sentados en un determinado periodo.

2.1.1.6 La Banca Central. Según el Banco de la República un banco central es la institución que emite y administra la moneda legal y ejerce la función de banquero de bancos. Además, controla los sistemas monetarios (el dinero), crediticio (las tasas de interés) y cambiario (la tasa de cambio) del país.

Para el Banco de la República, su principal función es actuar como banco del Estado, controlar la emisión de moneda, recibir consignaciones y otorgar préstamos a los bancos comerciales y al Gobierno, manejar la política monetaria (control de la inflación) y financiera del país, efectuar las transferencias de divisas con los demás países del mundo, entre otras funciones.

El Banco Central Europeo (2015), un banco central es:

Una institución pública que gestiona la moneda de un país o grupo de países y controla la oferta monetaria, es decir, la cantidad de dinero que está en circulación. El objetivo principal de muchos bancos centrales es la estabilidad de precios. Uno de los instrumentos principales de los bancos centrales es la fijación de los tipos de interés el coste del dinero como parte de su política monetaria. En estas situaciones los bancos centrales pueden actuar de «prestamistas de última

instancia», lo que contribuye a mantener la estabilidad del sistema financiero. Los bancos centrales pueden tener una amplia gama de tareas además de la política monetaria. Por lo general, emiten billetes y monedas, aseguran el buen funcionamiento de los sistemas de pago para los bancos y los instrumentos financieros negociados, gestionan las reservas en moneda extranjera e informan al público sobre la economía. Muchos bancos centrales contribuyen asimismo a la estabilidad del sistema financiero mediante la supervisión de los bancos comerciales a fin de asegurar que los prestamistas no están asumiendo riesgos excesivos. (p. 1)

2.1.1.6.1 La Banca Central como servicio público esencial. La función esencial de un banco central es la de preservar la estabilidad económica, financiera y monetaria para contribuir con el bienestar económico general del País.

El Banco Central de Chile, enmarca su servicio como esencial. Así lo determina el Código del Trabajo (2023) en el Capítulo VII, art. 362 que reza:

Determinación de las empresas en las que no se podrá ejercer el derecho a huelga. No podrán declarar la huelga los trabajadores que presten servicios en corporaciones o empresas, cualquiera sea su naturaleza, finalidad o función, que atiendan servicios de utilidad pública o cuya paralización cause grave daño a la salud, a la economía del país, al abastecimiento de la población o a la seguridad nacional. (p. 207)

En el Banco Central del Perú no se tiene registro de la prohibición de hacer huelgas. El portal jurídico peruano Pasión por el Derecho (2021) presenta la Ley General del Trabajo que en su art. 82 menciona los servicios esenciales que pueden realizar huelga garantizando servicios mínimos, así:

Cuando la huelga afecte los servicios públicos esenciales o se requiera garantizar el cumplimiento de actividades indispensables, los trabajadores en conflicto deben garantizar la permanencia del personal necesario para impedir su interrupción total y asegurar la continuidad de los servicios y actividades que así lo exijan. (p. 1)

Así mismo, el artículo. 83 de la mencionada norma menciona los servicios públicos esenciales, siendo los siguientes:

Los sanitarios y de salubridad. b) Los de limpieza y saneamiento. c) Los de electricidad, agua y desagüe, gas y combustible. d) Los de sepelio, y los de inhumaciones y necropsias. e) Los de establecimientos penales. f) Los de comunicaciones y telecomunicaciones. g) Los de transporte. h) Los de naturaleza estratégica o que se vinculen con la defensa o seguridad nacional. i) Los de administración de justicia por declaración de la Corte Suprema de Justicia de la República. j) Otros que sean determinados por Ley. No hace referencia a los de la banca central

El Banco Central do Brasil, si tiene registro de huelga realizada por sus empleados. Precisamente la Agencia de Noticias del Gobierno Brasileño Agencia Brasil (2022) así lo informa:

El Banco Central de Brasil informó que tiene planes de contingencia para mantener los servicios esenciales durante la huelga de los servidores del organismo.

El periódico El Mundo de España en (2017) también registró una noticia sobre las actividades de huelga en la Imprenta de Billetes del Banco de ese País, así:

CCOO ha convocado una huelga de 24 horas para el próximo jueves, 16 de marzo, en la imprenta de billetes Imbisa, participada en un 80% por el Banco de España, tras romperse el acuerdo sobre la negociación del convenio colectivo. La huelga convocada se produce, según CCOO, ante la decisión de la dirección de "romper" el acuerdo de convenio alcanzado con los sindicatos e imponer a posteriori "nuevas condiciones no pactadas en lo relativo a la provisión de vacantes y promoción interna, que introducen elementos de "discrecionalidad en la contratación que colisionan con lo negociado. (p. 1)

Empleados del Banco Central Europeo convocaron a huelga. Así lo registra el diario el País, a través de su portal Cinco Días (2009) :

Los trabajadores del BCE se ponen en huelga Los trabajadores del Banco Central Europeo

(BCE) han convocado a través del sindicato Ipso la primera huelga de su historia debido a los cambios previstos en el sistema de pensiones, según confirmaron fuentes de la institución. El paro, de 90 minutos, tendrá lugar el próximo 3 de junio en la antesala de la llegada de los 22 miembros del consejo de Gobierno a Fráncfort para celebrar la reunión mensual y tomar la decisión sobre tipos. (p. 1).

Después de ver estas noticias se puede concluir que en determinados países existen bancos centrales cuyas actividades de banca central no son consideradas SPE y en las que sí lo son, admiten la posibilidad de realizar la huelga garantizando la prestación de un mínimo de servicios en funcionamiento.

2.1.2 Institucionalidad y funcionalidad del Banco de la República y la Libertad Sindical

2.1.2.1 Funciones de un Banco Central. Las funciones que realiza un banco central son las siguientes:

El principal objetivo de la política monetaria ha sido el de preservar la capacidad adquisitiva de la moneda, en coordinación con la política económica general, entendida como aquella que propende por estabilizar el producto y el empleo en sus niveles sostenibles de largo plazo.

Las funciones especiales asignadas al Banco comprenden la de regular la moneda, los cambios internacionales y el crédito, emitir la moneda legal colombiana, administrar las reservas internacionales, ser prestamista y banquero de los establecimientos de crédito y servir como agente fiscal del Gobierno

El Banco Central de México en la Ley del Banco de México (1993) expresa en su art. 3 las siguientes funciones: Regular la emisión y circulación de la moneda, los cambios, la intermediación y los servicios financieros, así como los sistemas de pagos; Operar con las instituciones de crédito como banco de reserva y acreditante de última instancia; Prestar servicios de tesorería al Gobierno Federal y actuar como agente financiero del mismo; Fungir como asesor del Gobierno Federal en materia económica y, particularmente, financiera; Participar en el Fondo Monetario Internacional

y en otros organismos de cooperación financiera internacional o que agrupen a bancos centrales, y Operar con los organismos a que se refiere la fracción V anterior, con bancos centrales y con otras personas morales extranjeras que ejerzan funciones de autoridad en materia financiera.

En su Artículo 2 fija como objetivo procurar la estabilidad del poder adquisitivo de dicha Moneda

2.1.2.2 Orígenes del Banco de la República. Para el Banco de la República, (2011) su creación se remonta hacia el año 1923, después de varios intentos fallidos por organizar el sistema monetario del País. La Ley 25 de 1923 se encargó de darle vida y designar sus primeras funciones entre las que se rescata, la emisión de moneda legal del país, administrar sus reservas internacionales, actuar como banquero del gobierno y ser prestamista de última instancia. Su importancia radica en la organización económica e institucional del país, buscando adecuarla a una economía en permanente proceso de crecimiento y actualización.

2.1.2.3 Reformas del Banco de la República. La Economía tiene como característica peculiar el estudiar y explicar fenómenos de este tipo, según la sociedad va avanzando y se desarrolla. Por ello se dice de la economía que es dinámica y en constante movimiento. El Banco de la República no podía ser ajeno a esta situación. Precisamente, para abordar nuevos desafíos ha sido objeto de diferentes reformas.

Valencia (1998) menciona las más importantes:

(i) Manejo de la política monetaria en una perspectiva de mediano plazo con miras a la estabilidad de precios; (ii) autonomía e independencia de la esfera gubernamental; y (iii) confianza pública en sus acciones, que deben ser transparentes y abiertas, puede decirse que este esquema existe en Colombia desde julio de 1991, cuando se reformó la Constitución de 1886 y la Asamblea Constituyente le asignó al Banco de la República el papel de banco central. Por su intermedio, el Estado velaría por el mantenimiento de la capacidad adquisitiva de la moneda; a su vez, el Banco seguiría con el ejercicio de sus funciones básicas. (p. 20).

2.1.2.4 Reforma constitucional de 1991. En la Asamblea Nacional Constituyente del 91 se consideró la importancia de darle al Banco emisor un rango constitucional. Para ello se debatieron reformas con el fin de modernizar su estructura, funciones y dotarlo de independencia y autonomía.

Valencia (1998) hace un análisis de los principales cambios que tuvo el Banco de la República. Para ello fijó como objetivo primordial mantener el poder adquisitivo de la moneda controlando la inflación, Investió a la Junta Directiva de autonomía e independencia. Así mismo la designó como máxima autoridad monetaria, cambiaria y crediticia.

2.1.2.5 Funciones del Banco de la República. Respecto al tema, el Banco de la República (s.f.) dice que es “una institución que emite y administra la moneda legal y ejerce la función de banquero de bancos. Además, controla los sistemas monetarios (el dinero), crediticio (las tasas de interés) y cambiario (la tasa de cambio) del país.” También define las actividades de la banca central, (1998), así:

Actuar como banco del Estado. Controlar la emisión de moneda. Recibir consignaciones y otorgar préstamos a los bancos comerciales y al Gobierno. Manejar la política monetaria (control de la inflación) y financiera del país. Efectuar las transferencias de divisas con los demás países del mundo, entre otras funciones.” (p. 20)

El Banco de la República (1998) también ha definido las características que se presenta en esquema de banca central, así:

(i) manejo de la política monetaria en una perspectiva de mediano plazo con miras a la estabilidad de precios; (ii) autonomía e independencia de la esfera gubernamental; y (iii) confianza pública en sus acciones, que deben ser transparentes y abiertas” (p. 20)

Según Ocampo (2015) “Entre los múltiples objetivos de política de la banca central, la literatura económica privilegia cuatro: preservar el poder adquisitivo de la moneda, controlar el tipo de cambio, permitir la movilidad de capitales y garantizar un entorno financiero saludable” (p. 18).

Para Laverde, (2007) los arts. 371 al 373 de la Constitución Política de Colombia definen las funciones de Banca Central, y en su desarrollo propone las siguientes: emitir la moneda legal, administrar las reservas internacionales, prestamista de última instancia de los establecimientos de crédito, banquero de los establecimientos de crédito, agente fiscal del gobierno, regular la moneda, regular los cambios internacionales y regular el crédito. (p. 222).

Valencia (1998) define las funciones de banca central que le otorgó la Constitución Política de Colombia de 1991, de la siguiente manera:

- Ejercer, de manera exclusiva e indelegable, el atributo estatal de emitir la moneda legal constituida por billetes y moneda metálica.
- Ser el banquero y prestamista en última instancia de los establecimientos de crédito mediante el otorgamiento de apoyos transitorios de liquidez, la intermediación de líneas de crédito y la prestación de servicios fiduciarios, de depósito, compensación y giro.
- Realizar funciones contractuales con el Gobierno como su agente fiscal en la contratación de créditos internos y externos y la prestación de servicios de depósito de los fondos de tesorería, administración de los títulos de deuda pública y asistencia técnica en asuntos afines a la naturaleza del Banco, al igual que la concesión de créditos o garantías a favor del Estado, con la aprobación unánime de la Junta Directiva.
- Administrar las reservas internacionales conforme al interés público y el beneficio de la economía nacional y con el propósito de facilitar los pagos del país en el exterior.
- Desarrollar con organismos financieros internacionales y otras instituciones del exterior las relaciones que se deriven de sus funciones de banca central o que faciliten las operaciones internacionales de pago y crédito. (p. 24,25)

Valencia (1998) también identifica unas funciones a las que llama conexas y que son otorgadas por la Ley 31 de 1991, a saber:

- Manejar un depósito de los valores o títulos que emita, garantice o administre; abrir cuentas corrientes bancarias o celebrar contratos de depósito con personas jurídicas públicas o privadas que realicen operaciones con el Banco; Prestar el servicio de compensación

interbancaria.

- Realizar operaciones de compra, venta, procesamiento, certificación y exportación de metales preciosos; Seguir adelantando las labores culturales y científicas a través del Museo del Oro y la Biblioteca Luis Ángel Arango, las áreas culturales regionales y las fundaciones constituidas con aportes del Banco. (p. 25)

2.1.2.6 De orden constitucional. Con la Carta Política del 91, el Banco de la República tuvo su reconocimiento constitucional en el capítulo 6 que se refiere a la Banca Central y los arts. 371 al 373 se han encargado de darle vida y definir su quehacer.

Artículo 371. El Banco de la República ejercerá las funciones de banca central. Serán funciones básicas del Banco de la República: regular la moneda, los cambios internacionales y el crédito; emitir la moneda legal; administrar las reservas internacionales; ser prestamista de última instancia y banquero de los establecimientos de crédito; y servir como agente fiscal del gobierno. Todas ellas se ejercerán en coordinación con la política económica general. Lo define como una persona jurídica de derecho público. Además, para proteger su independencia lo dota de autonomía administrativa, patrimonial y técnica, dándole la potestad de crear su propio régimen. De igual manera le atribuye las funciones de banca central que debe asumir, como la regulación de la moneda, los cambios internacionales y el crédito, emisión de la moneda legal, administración de las reservas internacionales, prestamista de última instancia, banquero de los establecimientos de crédito y por último servir como agente fiscal del gobierno.

Artículo 372: La Junta Directiva del Banco de la República será la autoridad monetaria, cambiaria y crediticia, estará conformada por siete miembros, entre ellos el ministro de hacienda, quien la presidirá. El Presidente de la República ejercerá la inspección, vigilancia y control del Banco en los términos que señale la ley.

Artículo 373: El Estado, por intermedio del Banco de la República, velará por el mantenimiento de la capacidad adquisitiva de la moneda define la estructura, régimen y composición de su Junta Directiva y le atribuye funciones de autoridad monetaria, crediticia y cambiaria. De igual manera

para mantener el equilibrio entre los pesos y contrapesos, otorga la facultad al Presidente de la República para que pueda ejercer la inspección, vigilancia y control sobre el mismo.

Artículo 373: El Estado, por intermedio del Banco de la República, velará por el mantenimiento de la capacidad adquisitiva de la moneda, encontramos la función misional de un banco central que es la de velar por el poder adquisitivo de la moneda controlando la inflación. En él también se establecen algunas prohibiciones.

2.1.2.7 De orden legal.

Ley 31 de 1992: La ley Orgánica del Banco de la República en su articulado, dispone funciones principales como las de emitir la moneda oficial colombiana (el peso), ser el banquero de los bancos, agente fiscal del gobierno, administrador de los títulos de deuda pública, administrador de las reservas internacionales,

También trae actividades conexas como el manejo de depósito de los valores o títulos que emita, garantice o administre, cuentas corrientes bancarias, la actividad de compensación interbancaria, compra, venta de metales preciosos y las actividades culturales y científicas.

Decreto 2520 de 1993: A través de este decreto promulgado el 14 de diciembre de 1993, el Gobierno Nacional adoptó los Estatutos del Banco de la República. Su contenido fijó el régimen jurídico, la estructura básica y las reglas de juego en cuanto al funcionamiento del Banco. En él también se pueden identificar las funciones de banca central en el Título II, Capítulos del I al VI, Decreto 2520 de 1993. Artículo 47. Servicio público esencial. De conformidad con el artículo 39, que define con precisión la actividad de banca central como servicio público esencial. saber:

Banco de Emisión, determinación y características de la moneda legal, banquero y prestamista de última instancia de los establecimientos de crédito, administración de las reservas internacionales y atribuciones en materia internacional, la Junta Directiva como autoridad monetaria, crediticia y cambiaria.

De igual manera, incluye las funciones conexas en el Título II, Capítulo del VII, así: Depósito de valores, apertura de cuentas corrientes, cámaras de compensación, metales preciosos y las funciones de carácter cultural. Decreto 2520 de 1993. Art. 26. El Banco podrá continuar cumpliendo las siguientes funciones culturales y científicas que actualmente desarrolla; ésto es: El Museo del Oro y la Biblioteca Luis Ángel Arango con sus extensiones en música y artes plásticas. Estas actividades comprenden las áreas culturales y bibliotecas regionales que a la vigencia de la Ley 31 de 1992 poseía el Banco en sus sucursales, así como sus colecciones de arte, numismática y filatelia.

2.1.2.7.1 Jurisprudencia sobre la banca central colombiana. El 21 de noviembre de 1994, la Corte Constitucional expidió la sentencia C-521. En ella se analizó entre otros temas el tipo de actividades y servicios que presta el Banco de la República y su regulación por la ley 31 como público esencial. Se solicitó declarar inconstitucional el art. 27, literal f (Régimen laboral en lo no previsto por la Ley) y algunos apartes de los arts. 38 literal b (en los Estatutos del Banco) y 39 inciso 2 (para los fines del art. 56 de la Constitución Política, defínase como servicio público esencial la actividad de Banca Central) de la Ley 31 de 1992. Para este último punto, el actor precisó que “la actividad bancaria no es esencial. En tal sentido citó varias opiniones que afirman que, dentro de los servicios esenciales o primarios, básicos para la vida social, están los del sector hospitalario, los relativos al abastecimiento de agua, electricidad, teléfonos, el control de tráfico aéreo, pero no los bancos. Por lo demás, en la demanda se sostiene que el derecho de huelga hace parte del de asociación y que éste, junto con la negociación colectiva, constituye, como regla general, un derecho fundamental cuyas excepciones sólo pueden ser fijadas, con criterio restrictivo, por la ley laboral. Así, como la ley 31 de 1992 no es propiamente laboral, no podía crear excepciones al derecho de huelga. Igualmente, anotó el actor, "el artículo 372 (de la Constitución), inciso 2o., con cuyo fundamento se dictó la ley 31 de 1992 acusada, no contiene expresa reserva legal que autorice al legislador para consagrar excepción a un derecho fundamental como es el de huelga.

Para el punto de la sentencia que nos interesa, se formuló el siguiente problema jurídico: ¿Se vulnera la Constitución política, el declarar en el inciso 2 del art.39 de la Ley 31 de 1992 que para los fines del art. 56 Constitucional, ¿defínase como servicio público esencial la actividad de Banca

Central?

La Corte, responde que no, por la razón que la sola enumeración de las principales obligaciones del Banco, lleva a la Sala al convencimiento de que su interrupción, por comprometer la economía nacional, afectaría seriamente la posibilidad de que el Estado pudiera cumplir con sus finalidades esenciales, amenazando, entre otras cosas, los derechos fundamentales constitucionales de las personas, todo lo cual indica que este es un servicio de interés general, esencial, que, para los efectos del artículo 56 de la Carta prevalece sobre el derecho a la huelga.

Para sustentar, esbozó tres argumentos:

1) Pensar que un servicio público como el de la banca central, cuyo interés no es otro que el de la nación, y que según las voces del inciso segundo del artículo 371 de la Constitución debe cumplirse "en coordinación con la política económica general", y al que la Carta Política dedica todo un capítulo -el 6o. del título XII sobre régimen económico y hacienda pública- pueda ser catalogado como esencial.

2) Dentro de las causas de creación de los bancos centrales de latinoamérica, por encima del criterio de la simple atención de necesidades gubernamentales, prevaleció la conciencia de su necesidad como instrumentos financieros básicos y elementos de trascendencia para el adecuado control crediticio y monetario.

3) Es el que reconoce el impacto social de las funciones básicas del Banco, de manera que la gravedad de las consecuencias de su falta de prestación, conduce a la idea de que se está frente a un servicio público cuyo carácter no puede ser sino esencial, el inciso segundo del artículo 371 de la Constitución claramente establece que "serán funciones básicas del Banco de la República: regular la moneda, los cambios internacionales y el crédito; administrar las reservas internacionales; ser prestamista de última instancia y banquero de los establecimientos de crédito y servir como agente fiscal del gobierno y el artículo 373 señala que "el Estado, por intermedio del Banco de la República, velará por el mantenimiento de la capacidad adquisitiva de la moneda.

Esta sentencia es muy importante en el sentido de que enumera las actividades de banca central, entre las que se destacan las de orden monetario, crediticio y cambiario, así:

Lo expuesto muestra que el Banco de la República está llamado, dentro del criterio de mantener la estabilidad del valor de la moneda, a responder de una importante serie de asuntos, dentro de las cuales se destacan las siguientes: ejercer el monopolio de la emisión de la moneda de curso legal, con poder liberatorio; ocuparse de su retiro y destrucción; fijar el encaje efectivo de los establecimientos de crédito; efectuar operaciones de mercado abierto; en general, tomar determinaciones sobre circulación monetaria; para apoyar transitoriamente la liquidez de los establecimientos de crédito, hacer uso de descuentos y redescuentos, y, así mismo, regular el crédito interbancario; intermediar líneas de crédito externo; prestar servicios fiduciarios tales como depósitos, compensaciones y giros; administrar fondos de la Nación y de otras entidades públicas; brindar el servicio de cámara de compensación a la banca comercial; en forma excepcional y por corto tiempo, señalar las tasas máximas de interés remuneratorio que los establecimientos de crédito cobren o paguen a sus clientes; sentar las bases para valorar en pesos las unidades de poder adquisitivo constante; actuar como agente fiscal del Gobierno en la contratación de créditos; con el voto unánime de la junta directiva, financiar al Estado; prestar al Estado la asesoría técnica que requiera; y, administrar las reservas internacionales inembargables de la República. (p. 6)

Y agregó algo que nos interesa sobre manera:” Se advierte que la declaración de exequibilidad se concreta a la función de banca central, en cuanto se califica como servicio público esencial” Banco de la República (2020).

2.1.2.8 Estructura orgánica. Para su funcionamiento y logro de los objetivos, el Banco de la República, en un documento llamado: Descripción de funciones por dependencias (2021), ha detallado su estructura y dependencias y funciones. Este documento es importante porque nos permitirá identificar las dependencias que tienen relación o no con las actividades de Banca Central.

Junta Directiva. La dirección y administración del Banco, está conformada por la Junta

Directiva, el Consejo de Administración, el Gerente General, además de los Gerentes Técnico y Ejecutivo.

Le siguen la Subgerencia de Sistemas de Pago y Operación Bancaria, la Subgerencia Industrial y de Tesorería, la Subgerencia de Riesgos, la Subgerencia Cultural, la Subgerencia Financiera, la Subgerencia General de Servicios Corporativos, la Subgerencia de Política Monetaria e Información Económica, la Subgerencia de Estudios Económicos y la Subgerencia Monetaria y de Inversiones Internacionales.

Gerencia técnica. En esta dependencia se ocupan de orientar y recomendar las estrategias de política económica, así como el seguimiento a la coyuntura económica y pronóstico macroeconómico a través de las investigaciones cuyos resultados sirvan para tomar decisiones en materia de política económica a la Junta Directiva del Banco de la República. De igual manera hace seguimiento a la estabilidad del sistema financiero y a los mercados cambiarios, crediticio y de deuda pública, entre otras más.

Para el desarrollo misional, cuenta con las siguientes dependencias:

Subgerencia de Política Monetaria e Información Económica. Su función: principal es realizar la evaluación de la economía, la inflación y la política macroeconómica para apoyar en la toma de decisiones de la Junta. Para su labor, esta subgerencia cuenta con dependencias como el Departamento de Programación e Inflación, el Departamento Técnico y de Información Económica y el Departamento de Modelos Macroeconómicos.

Subgerencia de Estudios Económicos. Su actividad principal se relaciona con el desarrollo de herramientas y análisis para mejorar la economía y coordinar el programa de investigaciones económicas. Cuenta con dependencias como el Departamento de Estudios de Política Económica, Unidad de Investigaciones, Unidad de Econometría, Centros de Investigación Económica: Bucaramanga, Cali, Cartagena y Medellín.

Subgerencia Monetaria y de Inversiones Internacionales: Su labor esencial es la de garantizar la estabilidad financiera, orientar la administración de las reservas internacionales y la ejecución de la política monetaria y cambiaria del País. Se encuentran adscritas a esta subgerencia

el Departamento de Inversiones Internacionales, Departamento de Operaciones y Análisis de Mercados, Departamento de Estabilidad Financiera, Departamento de Seguimiento a la Infraestructura Financiera y la Unidad de Asuntos Internacionales.

Gerencia Ejecutiva: Como misión fundamental debe propender por dirigir y coordinar las actividades de tipo administrativo, financiero y operativo del Banco de la República. Para ello cuenta con las dependencias del Departamento Jurídico y el Departamento de Control Interno.

Subgerencia de Sistemas de Pago y Operación Bancaria. Tiene a su cargo el Departamento de Sistemas de Pago, el Departamento de Operaciones Institucionales y Vivienda, el Departamento de Cambios Internacionales, el Departamento de Fiduciaria y Valores y el Departamento de Registro y Control de Cambios Internacionales.

Subgerencia Industrial y de Tesorería. Le corresponde proponer políticas y programas para la fabricación y distribución del dinero, proponer los lineamientos para mejorar la seguridad y calidad de los mismos, administración de custodias de dinero y la política ambiental. Hacen parte de esta subgerencia la Fábrica de la Moneda, la Imprenta de Billetes, el Departamento Técnico Industrial, el Departamento de Tesorería, la Unidad Administrativa de la Subgerencia Industrial, la Unidad de Gestión ambiental y las sucursales con tesorería (Cali, Barranquilla, Cúcuta, Medellín, Bucaramanga, Villavicencio y Armenia).

Subgerencia de Riesgos. Encargada de liderar la gestión basada en procesos, de la implementación de sistemas integrales de administración del riesgo, la adopción de políticas antifraude, el sistema antilavado de activos y financiación del terrorismo, así como también la de proteger los intereses del Banco de la República, previniendo situaciones de riesgo. Se encuentran adscritas a esta área el Departamento de Gestión de Riesgos y Procesos, el Departamento de Riesgo Financiero, la Unidad de Análisis de Operaciones y la Unidad de Seguros.

Subgerencia Financiera. Esta subgerencia es la encargada de manejar lo relacionado con la gestión presupuestaria, su planeación y ejecución, así como los pagos y recaudos con sus procedimientos contables, la información financiera y la gestión del plan estratégico. Cuenta con las dependencias de Dirección General Financiera, el Departamento de Contaduría y finalmente la Unidad de Pagos y Recaudos Corporativos.

Subgerencia General de Servicios Corporativos. La función es orientar y gestionar los recursos humanos, tecnológicos y físicos, garantizar la seguridad y protección de sus activos, así como promover la gestión eficiente de la información y la infraestructura, fomentar la salud y el bienestar de los empleados. Están adscritas a su unidad el Departamento de Protección y Seguridad, el de Infraestructura, el Departamento de Gestión de Salud, el Departamento de Arquitectura e Innovación Tecnológica y la Dirección General de Tecnología con los departamentos de Tecnología Informática, Sistemas de Información, Seguridad Informática, Servicios de Tecnología Informática y finalmente la Unidad de Seguridad Electrónica. También hacen parte de esta subgerencia la Dirección General de Gestión Humana que cuenta con los Departamentos de Planeación y Gestión Administrativa, Departamento de Incorporación desarrollo y cultura, Departamento de Servicios de Gestión Humana, Unidad Business Relationship Management de Capital Humano, la Dirección General de Logística que cuenta con el Departamento de Adquisiciones, el Departamento de Servicios Administrativos y la Unidad de Contratos. La Dirección General de Gestión de la Información que cuenta con el Departamento de Gestión Documental.

Subgerencia Cultural. Con la misión de promover y preservar el Patrimonio Cultural, facilitar el acceso a la información y el conocimiento. Para desarrollar su cometido cuenta con el Departamento Red de Bibliotecas, el Museo del Oro, la Unidad de Artes y otras Colecciones, la Unidad Administrativa de la Subgerencia Cultural, la Unidad de Gestión de la Red Cultural y las 28 Agencias Culturales de todo el País.

2.1.2.8.1 La pandemia de Covid-19 y el Banco de la República. La Organización Mundial de la Salud en adelante OMS, el 11 de marzo de 2020 declaró el Covid-19 como una pandemia, dado que su propagación se extendió a varios países. En Colombia siguiendo las recomendaciones de la OMS, para prevenir, mitigar y atender la emergencia sanitaria por causa del Coronavirus COVID-19, las autoridades gubernamentales declararon el Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica en todo el Territorio Nacional a través del decreto 417 del 17 de marzo de 2020.

Con el decreto 457 de 2020, decretaron el aislamiento preventivo obligatorio para todas las

personas que habiten en el País, desde el 25 de marzo hasta el 13 de abril del 2020, además de limitar su circulación, así como la de vehículos. Esta medida exceptuó a aquellas personas que de alguna manera su actividad laboral, ocupación u oficio tenga relación con el derecho a la vida, a la salud en conexidad con la vida y la supervivencia. Por ello, en el art. 3 del decreto 457 encontramos actividades como las del numeral 3 que implica el desplazamiento a servicios bancarios, financieros y de operadores de pago, y a servicios notariales. También está en el núm. 24 que se relaciona con el funcionamiento de la prestación de los servicios de vigilancia y seguridad privada, y para fines del presente trabajo, nos interesa las actividades que se describen en el núm. 26, sobre la prestación de servicios bancarios y financieros, de operadores postales de pago, centrales de riesgo, transporte de valores. En el núm. 30, las actividades estrictamente necesarias para operar y realizar los mantenimientos indispensables de empresas, plantas industriales o minas, del sector público o privado, que por la naturaleza de su proceso productivo requieran mantener su operación ininterrumpidamente y por último en el 32, las actividades de los operadores de pagos de salarios, honorarios, pensiones, prestaciones económicas públicos y privados, y los correspondientes a los sistemas y subsistemas de Seguridad Social y Protección Social.

Mediante el Decreto 531 del 8 de abril de 2020, el Gobierno nacional amplió la fecha de aislamiento preventivo obligatorio al 27 de abril de 2020 y con el Decreto 593 de 2020 lo amplió hasta el 11 de mayo de 2020. A través del Decreto 636 de 2020 lo prorrogó hasta el 25 de mayo de 2020.

2.1.2.8.2 *El Banco de la República ante las medidas de aislamiento.* Las medidas de aislamiento obligatorio tomadas por el gobierno para prevenir, mitigar y atender la emergencia sanitaria por causa del Coronavirus COVID-19, llevaron al Banco de la República a cerrar los espacios de atención al público y los culturales. Sin embargo, varias de las actividades que se pueden considerar esenciales, continuaron prestando servicios de manera presencial e ininterrumpida. Entre ellas se puede mencionar la impresión, emisión, clasificación y recuento de billetes y monedas, la distribución de efectivo a los bancos comerciales, el servicio de seguridad propia y contratada, el mantenimiento a las instalaciones. Las demás se realizaron desde casa.

2.1.2.8.3 *Sindicatos presentes en el Banco de la República.* En el devenir de la historia

laboral de las trabajadoras y trabajadores del Banco de la República, se han creado varios sindicatos. Inicialmente y la más antigua es la Asociación Nacional de Empleados del Banco de la República Anebre, creada como un sindicato de base, en agosto de 1964. Actualmente agrupa y representa a la mayoría de los empleados y empleadas del banco y mantiene vigente una Convención Colectiva de Trabajo. La última negociación colectiva fue en el año 2022.

En 2016, como necesidad de buscar una salida a la prohibición del Acto Legislativo 01 de 2005 sobre acceder a la pensión convencional, nace otra organización sindical llamada Asobanrep. Actualmente vigente, pero sin mayor presencia de los trabajadores, presentó un pliego de peticiones con la finalidad de acordar plan de retiro oneroso para los trabajadores que tengan perdido el derecho de la pensión convencional y quisieran retirarse del Banco. Está conformado en gran parte por directivos, jefes y subjefes que se encuentran excluidos de la Convención Colectiva de Trabajo firmada entre el Banco y Anebre. Hasta el momento, el Empleador no le ha interesado negociar el pliego.

En el año 2022, nace la organización sindical de industria Sintrabanrep, conformada por trabajadoras y trabajadores del Banco de la República, pero con la posibilidad de afiliar a aquellos trabajadores tercerizados que presten sus servicios al Banco. Se podría decir que el objetivo de conformar esta nueva organización sindical radica en la necesidad imperiosa de proteger la Dignidad Humana, los Derechos Humanos Labores de los trabajadores y la defensa de lo público. Lo anterior producto del avance siniestro y macabro del capitalismo salvaje que a toda costa desea privatizar y tercerizar servicios públicos esenciales como los que presta el Banco.

En el año (2000) inició el cierre de sucursales con tesorería. Así lo anunció, a través del comunicado titulado “Racionalización en el Banco de la República”. En él informa:

El Banco de la República suspenderá este año el servicio de tesorería en varias de sus 24 sucursales a partir del próximo 1 de septiembre. En el pasado ya había introducido estas reformas en ciudades intermedias como Honda, Ipiales, Buenaventura y Girardot. No se cerrarán sucursales - Se reforzarán las áreas de Estudios Económicos y Cultural. La suspensión del servicio de tesorería no implica el cierre de las sucursales del Banco en estas ciudades. Por el contrario, se mantendrán

y reforzarán las actividades de Estudios Económicos y Cultural. En las sucursales que actualmente no tienen área cultural, ésta será establecida. Las oficinas contarán con bibliotecas conectadas electrónicamente a la Biblioteca Luis Ángel Arango de Bogotá, con sala de informática y acceso de los usuarios a Internet, con sala infantil, etc. El área de Estudios Económicos de las sucursales se mantendrá y fortalecerá, de manera que contribuya con información estadística e investigación del mejor nivel sobre la economía regional. El sector financiero no se perjudica en absoluto.

El servicio de tesorería y distribución de efectivo será prestado de manera eficiente por las transportadoras privadas de valores. El Banco arrendará sus áreas de bóvedas y movimiento de valores a la transportadora de valores que garantice el mayor impacto positivo sobre la comunidad financiera de la ciudad. De esta manera la transportadora contará con un centro de efectivo con las mejores especificaciones de localización y seguridad. Así ha funcionado sin ningún problema en otras ciudades intermedias que nunca han tenido sucursal del Banco de la República, tales como Barrancabermeja, Tuluá, Sogamoso y recientemente en Buenaventura, Honda, Ipiales y Girardot. Las innovaciones tecnológicas que el Banco de la República ha puesto al servicio del sector financiero para facilitar el traslado electrónico de fondos y en general para la modernización del sistema de pagos también permiten que se realice esta racionalización sin traumatismos, y para beneficio tanto del Banco como del sistema financiero. Continuación de un esfuerzo de racionalización.

Esta reorganización hace parte del esfuerzo en que está empeñado el Banco de la República para adaptar su estructura interna desde hace más de diez años y particularmente teniendo en cuenta las funciones que le encomendó la Constitución de 1991. En efecto, el Banco ha dejado a un lado funciones que desempeñaba anteriormente, tales como el manejo de los créditos de fomento agropecuario e industrial, la administración de PROEXPO, el manejo de la Oficina de Cambios, etc. Este proceso ha derivado en una reducción de 40% de su nómina de personal desde 1991. Adicionalmente, este esfuerzo es consistente con las directrices de la Junta Directiva del Banco y del Gobierno Nacional de lograr el saneamiento de las cuentas fiscales.

Vale la pena recordar que las utilidades del Banco son traspasadas anualmente en su totalidad al Gobierno, con lo cual la racionalización de gasto del Banco libera recursos para ser utilizados

en los programas de gasto social del Gobierno. No habrá despidos de trabajadores. La suspensión del servicio de tesorería en las ciudades mencionadas no conlleva despidos de trabajadores. El personal podrá acogerse a los planes de retiro con pensión temprana que ha venido ofreciendo el Banco, o será reasignado a las áreas Cultural y Económica, o a otras oficinas del Banco. Martes, 25 de enero de 2000.

Desde esa fecha ha cerrado varias tesorerías del País. En 2010 cerro Cartagena, en el 2011 Manizales y en 2022 cerró seis más. Es así que, a finales de enero e inicios de febrero del mencionado año, el Consejo de Administración integrado por 5 Codirectores de la Junta Directiva del Banco de la República, ordenaron el cierre de las tesorerías y oficinas administrativas de 5 sucursales del País, (Pasto, Quibdó, Riohacha, Montería, Ibagué y Leticia), dejando únicamente los servicios que prestan las áreas culturales. Y dentro de esta política, tenían contemplado 4 más, Bucaramanga, Armenia, Villavicencio y Cúcuta. Precisamente para evitar su cierre, se creó este sindicato y de inmediato presentó un pliego de peticiones dando lugar a una negociación colectiva e indirectamente al fuero circunstancial para todos los trabajadores y trabajadoras. Hasta ahora, la estrategia ha funcionado porque estas sucursales siguen prestando los servicios de manera completa y normal.

Entre los múltiples afectados por estas medidas se encuentra la organización sindical Anebre, debido a los despidos injustos liderado por Gestión Humana, que han debilitado el quehacer de la organización, diezmándola en número de afiliados, como en la parte económica.

En el año 2018, después de 20 años sin negociar, finalmente se decidió presentar un pliego de peticiones que no tuvo la importancia para el Banco. En la etapa de arreglo directo y posterior a ella el Banco se negó a acceder a las peticiones. Precisamente en la asamblea nacional de delegados de Anebre realizada en el mes de mayo de 2018, se debatió el tema, generando dos propuestas, una por la huelga y la otra, el tribunal de arbitramento. A pesar de que ganó la segunda, por primera vez se contempló la posibilidad de realizar la huelga.

Anebre, siempre ha hecho uso de otras formas de protesta, expresión y denuncia como los mítines y las jornadas de protesta además de las denuncias a través de medios de comunicación.

Pero estas acciones no han sido suficientes para frenar el desconocimiento del trabajo decente, la violación de los derechos humanos laborales de las trabajadoras y trabajadores del Emisor.

2.1.2.8.4 Historia de la Asociación Nacional de Empleados del Banco de la República Anebre. Esta es una Organización Sindical de Empresa y de primer grado conformado por trabajadores/as del Banco de la República, incluidos/as los/las que trabajen o presten sus servicios en aquellas entidades adscritas o administradas por éste en todo el país y demás trabajadores/as autorizados/as por la ley. Se fundó en Medellín en 1964, época propicia para que los trabajadores y trabajadoras se organizaran en sindicatos. Según el Observatorio del Programa Presidencial de Derechos Humanos y DIH (2005), la tasa de sindicalización entre 1957 y 1965 pasó del 5% con 100.000 afiliados al 15.5% con aproximadamente 700.000 afiliados. Méndez (2021, p. 5) “en su creación influyeron de gran manera la UTRAN y (Unión de Trabajadores de Antioquia) y la tutoría del Padre Guillermo Vega Bustamante (luego Monseñor de la Arquidiócesis de Medellín)”. Obtuvo su personería jurídica el 06 de agosto de 1964 con el número 01181.

Desde nuestra óptica, la asesoría de la Iglesia Católica jugó un papel importante en la ideología de la naciente organización sindical, muy especialmente porque toma de ella el concepto de Dignidad Humana enfocada en el trabajo, aunque posteriormente adopta políticas afines a movimientos progresistas.

Entre el 15 y 16 de julio de 1966 las oficinas de ANEBRE, se trasladan de Medellín a la Oficina Principal en Bogotá.

ANEBRE, actualmente desarrolla su política sindical basado en los principios de la Solidaridad, Democracia, Promoción y Respeto de los Derechos Humanos Laborales y los postulados de la OIT sobre trabajo decente. Cuenta con una estructura organizativa, operacional bastante funcional, basada en los estatutos y en las modernas técnicas de administración.

Negociaciones colectivas. Haciendo uso del derecho que le otorgan a los sindicatos los convenios de sindicación 87 y 98 de la OIT, y muy a pesar de no estar ratificados en su momento por Colombia (se hace en 1976), presenta en 1965 el primer Pliego de Peticiones. En esta

negociación se dio el primer Tribunal de Arbitramento y reflejo como resultado una Convención Colectiva de Trabajo, que mejoró de manera notable las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras, jubilados y sus familias del Banco de la República y entidades adscritas.

Según Méndez (2021) La primera Negociación Colectiva de Anebre que terminó en laudo arbitral, permitió fijar un salario mínimo de \$700 para los trabajadores, servicios médicos y odontológicos para trabajadores y sus familias; la Pensión de Jubilación a los 20 años de servicio continuos o discontinuos; un Préstamo de Vivienda hasta por \$150.000 con interés del 2% anual con un plazo máximo de 15 años y mucho más, todos ellos extensivos a los jubilados.

Este mismo autor, comenta que la segunda negociación colectiva se realizó a finales de 1967. En ella el empleador presentó un contrapiego, pero finalmente se concluyó con arreglo directo. Un aspecto negativo es que se pierde la Pensión de Jubilación a los 20 años de servicio. Las primas semestrales se perdieron en 1969 pero se recuperaron en la negociación colectiva de 1981.

Continua Méndez, El Pliego de Peticiones de 1971 incluyó en su petitorio la Prima de Antigüedad, que solo hasta 1983 fue punto convencional. El Régimen de Salarios basado en el costo de vida (IPC) pactado en el Laudo Arbitral de 1965, sufrió modificaciones en la CCT de 1975 por un sistema de escalafón, siendo reformado en la CCT de 1982 por un método de puntajes por méritos, hasta el que se tiene hoy en día, que fue negociado en la CCT de 1997 donde se aplica la meta de inflación para el año respectivo más 2% por productividad.

En 1984 ANEBRE, consciente de la importancia de generar bienestar y recreación al afiliado y sus familias adquirió un lote de terreno “Hacienda San Joaquín”, ubicada en Melgar Tolima, para convertirla en un parque recreacional, inaugurado las instalaciones y servicios en 1996.

Uno de los hechos que marcó su ideología y fines sindicales fue la afiliación en 1986 a la CUT (Central Unitaria de Trabajadores). Desde esa fecha, ANEBRE ha sido partícipe importante de grandes luchas por un trabajo decente, la defensa y el respeto de los Derechos Fundamentales y los Derechos Humanos.

En 2009, y como una manera de promover la equidad de género, aumentar la participación de

las damas en el sindicato, especialmente en puestos decisorios, se estableció la participación directa de la mujer en el Gobierno Sindical. De igual manera, aparece el Comité de Ética y Disciplina como una manera de llamar al orden, respeto y disciplina a los afiliados y afiliadas.

Hoy en día, ANEBRE cuenta con una organización administrativa moderna, dotada de un Manual Corporativo cimentado en Circulares Reglamentarias, donde se recopilan los beneficios y procedimientos que rigen a la JDN en su actuar interno y hacia los afiliados, empleados de ANEBRE, sindicatos amigos y la solidaridad en general.

En el año 2018 y después de 20 años sin negociar, se presentó un nuevo pliego de peticiones. Este proceso de negociación fue bastante complejo, intenso, pero a la vez enriquecedor, especialmente porque no se tocaron puntos de la CCT vigente y antes por el contrario se adicionaron unos mínimos nuevos derechos convencionales como la extensión del auxilio educacional para el cónyuge de las trabajadoras, préstamo rotativo de vivienda, prima de fortalecimiento del núcleo familiar, seguro de vida y un plan exequial para el afiliado y sus familiares.

Finalmente, en el año 2022 se volvió a presentar pliego de peticiones, logrando nuevos e importantes derechos laborales y convencionales.

Convención colectiva de trabajo. En adelante (CCT), es un acuerdo de voluntades entre un sindicato y el empleador para generar nuevos derechos laborales para las trabajadoras y trabajadores de la empresa, y la obligatoriedad de respetarlo para los firmantes y el Estado. En 59 años de lucha se ha construido y defendido la Convención Colectiva de Anebre, a través de 02 Laudos Arbitrales, 03 Actas de Acuerdo Extra Convencional y 16 Negociaciones Colectivas de Trabajo (ver anexo A).

Denuncias sobre implementación de anti políticas de trabajo decente. Al interior del emisor, existen una serie de prácticas laborales malsanas que están atentando contra la estabilidad laboral, el empleo digno, la retribución justa, el derecho de asociación sindical, además de mirar con preocupación fenómenos como la desnaturalización de las funciones en la descripción de los

puestos de trabajo, el aumento excesivo de funciones y el recorte de la nómina así como tercerización laboral, la negación de derechos convencionales, la ampliación del periodo de prueba a 1 año, el recorte de horas extras, la implementación de horarios flexibles, el cierre de tesorerías y el despido disfrazado en plan de retiro voluntario de más de 95 trabajadores entre otras (ver anexo D). Si bien el sindicato ANEBRE, ha realizado ante diferentes organismos y entidades nacionales e internacionales sendas denuncias sobre los temas anteriormente descritos, y muy a pesar de recibir la solidaridad de estas organizaciones, es muy poco lo que se ha logrado para contener el avance e implementación de estas políticas neoliberales que son agresivas y atentan contra la dignidad humana.

Una de las estrategias que usa el Banco de la República para amedrantar y diezmar la labor de los líderes y afiliados al sindicato es la apertura de procesos disciplinarios por cosas tan insignificantes que ni siquiera ameritan una leve consulta al comité de convivencia y menos un llamado de atención, pero que, a través de la UCDI (Unidad de Control Disciplinario), disciplinan de manera injusta y arbitraria vulnerando derechos como la honra y el buen nombre entre otros más.

El sindicato, a través de mítines y manifestaciones ha denunciado estos atropellos y abusos de poder, pero los resultados no han sido los esperados, antes, por el contrario, sus afiliados han sido víctimas de persecuciones laborales a través de aperturas injustificadas de procesos disciplinarios y presiones para renunciar por cumplimiento de requisitos pensionales. (Favor observar anexo 7.)

Reglamentación unilateral de la CCT. La administración del Banco de la República, a través de circulares reglamentarias ha restringido y hasta negado el acceso de los trabajadores y trabajadoras a los derechos pactados en la convención colectiva de trabajo (ver anexo F).

2.1.3 Condiciones y escenarios donde los trabajadores del Banco de República podrían ejercer el derecho a la huelga

2.1.3.1 Criterios para determinar la legalidad de la huelga en el Banco de la República. Para establecer la legalidad de la huelga en el Banco de la República debemos tener muy claro que

esta entidad ha centrado sus actividades en controlar la inflación, función básica y principal del Banco. Pero así mismo, presta servicios que la Ley 31 de 1992 y los Estatutos del Banco las definen como conexas. Uno de los ítems importantes para mirar la viabilidad de la huelga es la materialidad del servicio que referencia las características intrínsecas, específicas que prestadas en cada dependencia. Esto se logra analizando cada una de las funciones que se describen para cada sección en el documento del Banco de la República denominado “Descripción de Funciones por Dependencias” (2021). Así mismo, es relevante tener en cuenta el comportamiento del Banco en la Pandemia con el fin de establecer los espacios que fueron cerrados y los que continuaron funcionando de manera normal. Para lograr el cometido, también es de imperiosa necesidad tener en cuenta los postulados de la sentencia SL 1680 de 2020 en lo referente a la clase o tipo de servicio afectado por la huelga, la duración o extensión, la modalidad y los aspectos concernientes a los procedimientos normados para su realización, en el CST y que la sentencia los modifica, dejando el procedimiento para la huelga en caso de una negociación colectiva.

Finalmente, analizar los servicios o actividades que tengan relación directa con los SPE o con funciones de seguridad, mantenimiento y medio ambiente, para plantear los servicios de mínimo funcionamiento en esos lugares.. Entre ellas se refiere:

2.1.3.2 Espacios cerrados por el Banco de la República en Pandemia. El Emisor, haciendo caso a las recomendaciones de las autoridades gubernamentales, por la grave crisis sanitaria generada debido a la Pandemia del Covid-19, cerró varios de sus espacios, en otros organizó la prestación de los servicios de manera mixta o sea parte manera remota y otra presencial como en las subgerencias de Política Monetaria e Información Económica, la Subgerencia de Estudios Económicos, Subgerencia Monetaria y de Inversiones Internacionales, Subgerencia Financiera, la Unidad Administrativa. Pero en otros como los que se presta en la Subgerencia Industrial y de Tesorería, la sección de Protección y Seguridad, transporte de valores, la Unidad de Gestión Ambiental las actividades se continuaron prestando de manera presencial.

2.1.3.2.1 La sentencia de la esperanza. En Colombia, el movimiento sindical siempre ha propendido por mejores condiciones laborales para los trabajadores y trabajadoras, haciendo uso de las herramientas que le brinda la democracia y el ordenamiento jurídico. Sin embargo, se podría

decir que este último no ha estado a la altura de sus necesidades y expectativas, y menos con la jurisprudencia emanada de las Altas Cortes, que han favorecido y acolitado las antipolíticas sobre trabajo decente, protegiendo los intereses de los burgueses y sus emporios económicos y financieros, limitando o prohibiendo para los sindicatos el uso efectivo de herramientas de lucha como la huelga en las entidades que prestan servicios públicos esenciales, que es tal vez uno de los instrumentos más poderosos con que cuenta la clase trabajadora para hacerle frente a los abusos, atropellos y malas prácticas laborales orquestadas por los empleadores y patrocinadas por los gobiernos de turno.

El contubernio de los tres poderes (ejecutivo, legislativo, judicial), pero especialmente del judicial, para limitar o restringir la huelga en este tipo de servicios y con ello desequilibrar las relaciones obreras patronales y fomentar políticas laborales que atentan contra los intereses de los trabajadores, inicia en la Corte Constitucional con la sentencia T-443 de 1992 donde dijo que la actividad bancaria era SPE, contrariando con ello lo preceptuado en la OIT, y el CLS. También en la sentencia C-450 de 1995 donde consolida la línea de carácter del servicio público esencial SPE, a la protección de bienes, satisfacción de intereses y realización de valores, nuevamente contrariando lo estipulado por los órganos internacionales en lo referente a la protección de la salud, vida y seguridad. Y así muchas sentencias más donde desconoce de forma flagrante los mandatos y recomendaciones de la OIT, el CLS y la CEACR sobre el tema. Muy a pesar de que en los últimos años se ha logrado a nivel de sentencias de las Altas Cortes cierto avance (progresividad en derechos y formas favorables de interpretación), en sus fallos, estos no han sido lo suficientemente garantistas. Se diría que la progresividad tiene una relación directa con la riqueza, esto es entre más lento para reconocer derechos laborales, mayor riqueza acumulada por los dueños del capital y patronos.

Rememorando a Pandora y su viejo adagio “la esperanza es lo último que se pierde”, una valiente Honorable Magistrada de la Corte Suprema de Justicia se convirtió en la esperanza y voz de miles de trabajadores y trabajadoras y sus familias que reclamaban a través de los movimientos sindicales y sus herramientas, condiciones de trabajo dignas. Se trata de la Dra. Clara Cecilia Dueñas, ponente de la sentencia SL 1680 del 24 de junio de 2020, con radicado 81.296, donde se cambia el paradigma de la huelga sobre los SPE, al atemperar sus requerimientos con lo

preceptuado por la OIT, el CLS y la CEACR. Esta sentencia da solución a dos problemas jurídicos; el primero ¿La huelga de los trabajadores de la ESE recayó sobre un servicio esencial? y el segundo ¿La legalidad del ejercicio de la huelga imputable a la parte empleadora está condicionada a las formalidades previstas en el Código Sustantivo del Trabajo para los conflictos colectivos orientados a la suscripción de una convención colectiva? En la línea jurisprudencial planteada por la misma corte se detalla la manera cómo lo resolvieron. Pero debo recalcar que uno de los cambios de paradigma y avances importantes fue el reconocimiento de la huelga como un derecho humano fundamental, brindando con ello la posibilidad de realizar huelgas en servicios públicos esenciales. Además, eliminaron los requisitos de las huelgas diferentes a la contractual, ampliaron su tipología de las permitidas en Colombia e hicieron énfasis en la diferencia entre actividad y servicio, afirmando que en la primera pueden concurrir varios servicios de diferente naturaleza en una misma entidad.

La misma Corte Suprema de Justicia en la Cartilla del Mundo del Trabajo (2021) realizó comentarios a la Sentencia SL 1680 de 2020. En ella se han rescatado los puntos más importantes que a continuación se parafrasea:

Se admite a la huelga como un derecho fundamental; Ello, atemperando lo enunciado por el CLS y por la CEACR de la OIT quienes en diferentes pronunciamientos han determinado que huelga es un derecho fundamental de los trabajadores porque les permite reivindicar y defender sus intereses, reconocimiento que deriva de los arts. 3 y 10 del convenio 87 de la OIT. Además, es protegida por otras organizaciones que promulgan los derechos humanos como el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos. Aduce que la huelga es un derecho social protegido en un Estado democrático y pluralista. Esto es que el conflicto es inherente en una sociedad democrática, en lo laboral cumple un papel funcional porque reivindica la dignidad del trabajo y a través del derecho laboral lo legitima canalizándolo a través de sus propias instituciones, permitiendo que cumpla la función equilibradora de fuerzas para la que está llamado a servir. Analiza el derecho de huelga en los servicios esenciales. Muy a pesar de que para la (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2018) los servicios esenciales son aquellos cuya suspensión supone «una amenaza evidente e inminente para la vida, la seguridad o la salud de toda o parte de la población, definición que goza

de amplia aceptación universal, en Colombia nuestras Altas Cortes se habían marginado de este concepto. Con este reconocimiento se atempera el concepto a lo preceptuado por la OIT. Hace una distinción entre actividad y servicio para decir que la limitación de la huelga en los servicios esenciales, según la (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2006) se refiere a aquellos servicios cuya interrupción ponga real y verdaderamente en riesgo la vida, la salud o seguridad de las personas y no a toda la actividad. También se puede discernir que valida otra tipología de huelgas. Por último, aborda el procedimiento de huelga normado en los artículos 444 y 445 del CST y dice que estos solo se deben tener en cuenta para la huelga en una negociación colectiva y las demás no deben seguir ningún procedimiento.

2.1.3.2.2 Los servicios mínimos. La limitación al derecho de huelga en los SPE ha generado que tanto doctrinantes como juriconsultos y estudiosos del tema realicen análisis de fondo para buscar salidas a este sinsentido. Otra solución al problema jurídico que plantea la investigación es la prestación de servicios mínimos en aquellas actividades consideradas como esenciales.

Para los doctrinantes Azúcar y Cruz (2016) afirman:

Los servicios mínimos tienen un fin, asegurar el mantenimiento de servicios que durante la huelga garanticen la cobertura de las necesidades básicas de la población, el funcionamiento continuo o en condiciones de seguridad de las instalaciones, con lo cual, si bien no se prohíbe el derecho de huelga, si se impone la necesidad de contar con un servicio mínimo de funcionamiento de la empresa o de la institución respectiva. (p. 151)

Medina (2015), con el fin de avanzar en buscar salidas para aminorar las limitaciones de la huelga por SPE, planteó el principio “Toda huelga es válida conservando servicios mínimos” afirmando lo siguiente:

Debe ser definitivamente válido que el uso de la huelga esté permitido, conservando servicios mínimos” o también, que “toda huelga es válida conservando servicios mínimos”. Aun cuando estos son mandatos de validez, se pregunta, ¿qué sucede cuando se enfrenta con otros principios como la vida, la salud y la seguridad de los usuarios que en sí mismos son mandatos y reclaman

también su validez. (p. 75)

Continúa Medina (2015):

Para resolver este interrogante Sieckmann afirma la existencia de los mandatos de interés. Se tendría entonces que si la validez de una norma está dada por la consecución o protección de un interés como es la protección del núcleo duro del derecho de huelga, un argumento a favor de su protección sería: i) El interés en el ejercicio de la huelga para los trabajadores si se conservan servicios mínimos justifica que la protección de la huelga deba ser válida definitivamente. ii) Si existe un interés en el ejercicio del derecho de huelga para los trabajadores, entonces, existe también un interés en la validez definitiva de la huelga a través de los servicios mínimos. iii) Si existe un interés de validez definitiva de la huelga para los trabajadores con los servicios mínimos, entonces, un mandato de validez definitiva de la huelga de los trabajadores debe ser válido definitivamente. (p. 163)

Bajo esta premisa, el principio o argumento normativo que podría formularse en definitiva como: “toda huelga es válida conservando servicios mínimos” permite resolver la tensión constitucional entre el derecho de huelga de los trabajadores y el goce de los derechos fundamentales de los usuarios a la salud, la vida y la seguridad en tratándose de los SPE, además que permite al legislador y a la jurisprudencia constitucional definir los SPE.

2.1.3.2.3 Convenios y recomendaciones de la OIT, CLS y CEARC. Al respecto, el CLS (2006), en el párrafo 541 ha afirmado que:

El derecho de huelga puede limitarse o prohibirse:1) en la función pública , 2)en los servicios esenciales en el sentido estricto del término (es decir aquellos servicios cuya interrupción podría poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de la persona en toda o arte de la población) (pde 2008, la Corte Constitucional señala el carácter normativo y obligatorio de los Convenios de la OIT, ratificados por Colombia, en especial los convenios 87 y 98 que hacen parte del bloque de constitucionalidad en sentido estricto.

Precisamente atendiendo lo afirmado por el CLS en sentido estricto, se observa que es viable realizar la huelga en el Banco de la República porque al paralizar sus funciones no afectan o ponen en peligro la vida, la seguridad o la salud de la población colombiana.

2.1.3.2.4 El contenido material del servicio. En la Sentencia C-450 de 1995 la Corte Constitucional expresó que se debe examinar si una determinada actividad, atendiendo a su contenido material, corresponde o no a un servicio público esencial.

La Corte Suprema de Justicia en la Sentencia con radicación 21491 de 2004 ha dicho que aun cuando pueda existir la definición legislativa sobre la calidad esencial de un servicio público, ello no impide que el intérprete pueda determinar si en un caso concreto cierta actividad efectivamente puede ser considerada servicio público esencial en atención a su contenido material.

2.1.3.2.5 Actividades que comportan la Banca Central. La Corte Constitucional en la sentencia C-521 de 1994, analizando la constitucionalidad del art. 39 de la Ley 31 de 1992 que reza “para los fines del art. 56 de la Constitución Política, defínase como servicio público esencial la actividad de banca central”, la declaró exequible afirmando que esta se concreta únicamente a la función de banca central”. Es de imperiosa necesidad identificar estas actividades. Para tal cometido consideramos el organigrama del Banco de la República. (Anexo H).

A parte de la Gerencia General donde se condensa la actividad de banca central, se observa una dependencia que corresponde a la Gerencia Técnica. Detallando sus funciones en el documento “descripción de funciones por dependencia” del Banco de la República (2021) vemos que todas corresponden o se relacionan con la formulación, supervisión, investigación y ejecución de políticas económicas y financieras propias de un banco central. Así mismo, las subgerencias, departamentos, unidades y centros de investigación económica que dependen de ella.

En cuanto a la Gerencia Ejecutiva, se observa que en la Subgerencia Industrial y de Tesorería se realizan funciones que corresponden a la gestión operativa y estratégica de la producción y distribución de billetes y monedas en el País, actividad propia de un banco central. Al observar el numeral primero de las funciones de la Subgerencia de Sistemas de Pago y Operación Bancaria se determinan actividades de banca central en lo referente a fungir como prestamista de última

instancia, banquero de los establecimientos de crédito y agente fiscal del Gobierno, actividades delegadas en la Constitución Política de Colombia y en la Ley 31 de 1992.

2.1.3.2.6 Servicios y actividades esenciales. Atendiendo lo enunciado en el párrafo anterior, las dependencias (llámense subgerencias, departamentos, unidades, secciones, etc...) que se han identificado en el Banco de la República y que por la naturaleza de sus funciones y atendiendo a los criterios de materialidad del servicio y proporcionalidad, hacen parte de las actividades de banca central son:

La Gerencia General, la Gerencia Técnica, la Subgerencia de Política Monetaria e Información Económica, los Departamentos de Programación e Inflación, de Programación e Inflación, Técnico y de Información Económica, de Modelos Macroeconómicos. También la Subgerencia de Estudios Económicos, el Departamento de Estudios de Política Económica, la Unidad de Investigaciones, la Unidad de Econometría, los Centros de Investigación Económica (Bucaramanga, Cali, Cartagena y Medellín), la Subgerencia Monetaria y de Inversiones Internacionales, los Departamentos de Inversiones Internacionales, de Operaciones y Análisis de Mercados, de Estabilidad Financiera, de Seguimiento a la Infraestructura Financiera, la Unidad de Asuntos Internacionales, la Gerencia Ejecutiva, la Subgerencia de Sistemas de Pago y Operación Bancaria, los Departamentos de Sistemas de Pago, de Cambios Internacionales, de Fiduciaria y Valores, de Registro y Control de Pagos Internacionales, la Subgerencia Industrial y de Tesorería, la Fábrica de Moneda, la Imprenta de Billetes, los Departamentos Técnico Industrial y de Tesorería.

Si bien, en las anteriores dependencias, sus quehaceres se han identificado con las actividades de banca central, es posible que se pueda adelantar la huelga bajo condiciones que ameritan considerar el principio de mínimo de funcionamiento.

2.1.3.2.7 Huelga y servicios mínimos de seguridad en el Banco de la República. Es importante resaltar que el Banco de la República cuenta con un cuerpo propio de seguridad llamado Protección y Seguridad. Así lo dispone la Ley 31 de 1992 en su capítulo VI art. 45, que reza lo siguiente:

Sistema de seguridad del Banco de la República. Por la especial naturaleza y cuidado de las funciones que tiene que cumplir, el Banco de la República contará con un sistema de seguridad propio cuya organización y funcionamiento se determinará en los estatutos que expida el Gobierno. (p. 26)

Por esta razón y en aras de proteger instalaciones como la Central de Efectivo, la Imprenta de Billetes o la Fábrica de la Moneda, el Patrimonio de los Colombianos como los bienes culturales (Museo del Oro, el Museo de Arte Miguel Urrutia, y otras salas de arte y música) y las personas que laboran en la entidad, se hace necesario que este servicio se preste de manera ininterrumpida. Para ello contaría con la disponibilidad de todo su cuerpo de seguridad. De igual manera el transporte de valores debe contar con el personal completo para que estas labores no se interrumpan y el flujo de dinero pueda seguir su curso.

2.1.3.2.8 Huelga y servicios mínimos de funcionamiento. En el Banco Emisor, se han llevado a cabo muchos procesos y actividades con la ayuda de maquinaria, tecnología e insumos. Por ejemplo, en la imprenta de billetes se maneja maquinaria de impresión que contiene avanzada tecnología, lo que hace que su mantenimiento sea necesario y especializado. De igual manera, las tintas y papel para la elaboración de billetes deben mantener unas condiciones idóneas de almacenamiento y manipulación. Igual sucede en la fábrica de la moneda. Los hornos de fundición, las máquinas troqueladoras, el metal y los insumos y material para su fabricación, así como su almacenamiento deben obedecer a procesos especiales al igual que la maquinaria empleada para tal fin. Así mismo, todos los edificios del Banco tanto en Bogotá como en el País poseen plantas eléctricas, sistemas de seguridad electrónica y sistemas de ventilación. Por lo tanto, se necesita servicios de mínimo funcionamiento en estos espacios. En la zona cultural se hace necesario los servicios de mínimo funcionamiento en el almacenamiento de las obras de arte y las piezas tanto de oro como líticos y cerámicas que tan bien deben manejarse con unos cuidados especiales. Por esta razón se hace necesario mantener en buen estado o en óptimas condiciones las plantas, equipos e insumos. Como son: la subgerencia de Riesgos, los Departamentos de Gestión de Riesgos y Procesos, de Riesgo Financiero, la Unidad de Análisis de Operaciones, los Departamentos de Protección y Seguridad, de Infraestructura, de Arquitectura e Innovación Tecnológica, la Dirección General de Tecnología, los Departamentos de Tecnología Informática, de Sistemas de Información,

de Seguridad Informática, de Servicios de Tecnología Informática y la Unidad de Seguridad Electrónica.

2.1.3.2.9 Servicios mínimos para prevenir daños ambientales o sanitarios. El Banco de la República, comprometido con la conservación y preservación del medio ambiente creó la Unidad de Gestión Ambiental cuyo fin es la de garantizar la prevención de daños ambientales y sanitarios

2.1.3.2.10 Servicios no esenciales en el Banco de la República. Una vez confrontadas estas actividades con la descripción de Funciones por Dependencias (2021) de la misma entidad podemos concluir que los servicios que NO tienen relación directa con la banca central son las siguientes: Departamento de Comunicación y Educación Económica, la Unidad de Control Disciplinario Interno, los Departamentos Jurídico, de Control Interno, de Operaciones Institucionales y Vivienda. La Unidad Administrativa de la Subgerencia Industrial, las Sucursales, la Unidad de Seguros, la Subgerencia Cultural y sus dependencias como el Departamento de Red de Bibliotecas, el Museo del Oro, la Unidad de Artes y otras Colecciones, la Unidad Administrativa de la Subgerencia Cultural, la Unidad de Gestión de la Red Cultural y las Agencias Culturales. También la Subgerencia Financiera, la Dirección General Financiera, el Departamento de Contaduría, la Unidad de Pagos y Recaudos Corporativos, la Subgerencia General de Servicios Corporativos, el Departamento de Gestión de Salud, la Dirección General de Gestión Humana y sus dependencias como los Departamentos de Planeación y Gestión Administrativa, Incorporación Desarrollo y Cultura, de Servicios de Gestión Humana, la Unidad Business Relationship Management (BRM) de Capital Humano. Se suma la Dirección General de Logística, los Departamentos de Adquisiciones y de Servicios Administrativos, la Unidad de Contratos. También la Dirección General de Gestión de la Información y su Departamento de Gestión Documental.

Las dependencias, descritas en líneas atrás, hacen parte de los diferentes órganos, secciones del Banco de la República que no comprenden las funciones directas de Banca Central, aunque se podría considerarlas como un todo para lograr el objetivo “mantener estable la inflación”, sin embargo, partiendo del concepto estricto de los S.P.E. emanado de la OIT, su NO prestación para nada pondría en riesgo la vida, la salud, la integridad física y la seguridad de las personas.

3 Conclusiones

La importancia fundamental de promover y proteger los derechos humanos laborales radica en su papel como piedra angular para la construcción de una sociedad más equitativa y justa, donde predomine la igualdad, la libertad y la justicia como principios fundamentales, de tal manera que se garantice el bienestar de los trabajadores y sus familias. Por esto es esencial darles el enfoque universal y ético, que los dotes de las características que tiene los derechos humanos, esto es inalienables y aplicables a todas las personas, sin importar su origen, género, orientación sexual o cualquier otra característica. Su cuidado implica la creación de entornos laborales que permitan el desarrollo de la Libertad de Asociación, negociación y huelga, para que así los trabajadores tengan la oportunidad de desarrollar sus capacidades, recibir salarios justos y gozar de condiciones laborales que respeten su salud y bienestar. Esto no es más que la búsqueda del trabajo decente. Finalmente, los DHL no son simplemente un conjunto de normativas, sino un recordatorio constante de que todas las personas merecen ser tratadas con respeto y dignidad en el ámbito laboral.

Como DHL, la huelga se relaciona directamente con la libertad de asociación y el derecho a la libertad sindical y está consagrada en numerosos tratados y convenios internacionales de derechos humanos, como la Declaración Universal de Derechos Humanos y los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). La huelga permite a los trabajadores ejercer su derecho a organizarse, unirse a sindicatos y luchar colectivamente por la mejora de sus condiciones laborales y derechos fundamentales. Así mismo, en el contexto del derecho laboral, la huelga es un medio de presión legítimo utilizado por los trabajadores para proteger y promover sus intereses laborales. Esto incluye cuestiones como salarios justos, condiciones de trabajo seguras, igualdad de género en el empleo y otros derechos laborales fundamentales. La huelga es una parte integral del proceso de negociación colectiva y se utiliza para equilibrar el poder entre empleadores y trabajadores.

La relevancia de la materialidad y la naturaleza específica de los servicios en el contexto de la huelga en el Banco de la República es un aspecto crucial que debe ser tenido en cuenta. La

determinación de servicios esenciales no puede seguir un enfoque uniforme para todas las áreas de la institución, ya que cada una desempeña un papel único y, por ende, su importancia varía. Es evidente que no se puede aplicar una estrategia de "talla única" para abordar la esencialidad de todas las actividades. Al evaluar la pertinencia de una huelga en una entidad tan diversa como el Banco Central, es fundamental considerar la diversidad de funciones que realiza. Por ejemplo, la producción de billetes y la gestión de la política monetaria son actividades críticas para la estabilidad económica y financiera del país, y cualquier interrupción en estas áreas podría tener un impacto significativo en la sociedad. Por otro lado, actividades culturales y departamentos que no están directamente relacionados con las funciones centrales del banco pueden tener un impacto menos significativo en caso de huelga. Esto no disminuye su importancia en términos de misión y valores institucionales, pero sí reconoce que su suspensión no representaría un riesgo inminente para la vida, la salud, la integridad física o la seguridad de las personas.

La importancia del principio mínimo de funcionamiento se manifiesta de manera esencial al sopesar la posibilidad de una huelga en entidades que presten servicios públicos esenciales. Este principio es una salvaguardia crucial para asegurar que, incluso en medio de una huelga, se mantenga una capacidad operativa mínima de la entidad, con el propósito de preservar tanto la seguridad como la continuidad de los servicios básicos. Encuentra su justificación en la responsabilidad que tienen las entidades proveedoras de servicios públicos esenciales de velar por el bienestar y la integridad de la sociedad. Aunque el derecho a la huelga es fundamental en un contexto laboral, su ejercicio en servicios esenciales debe estar sujeto a restricciones razonables para evitar perjuicios graves a la población, por lo tanto, equilibra de manera equitativa el derecho de los trabajadores a la huelga con la necesidad imperativa de garantizar que la prestación de servicios básicos, como el suministro de agua, energía o salud, no se interrumpa por completo. Esto se traduce en la protección de la vida, la salud y la seguridad de la comunidad, al tiempo que se salvaguarda el derecho de los trabajadores a manifestar sus demandas laborales.

La identificación de servicios no esenciales en el Banco de la República, utilizando una interpretación precisa del concepto de Servicios Públicos Esenciales (SPE) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), es fundamental para determinar si la no prestación de estos en una huelga representaría un riesgo para la vida, la salud, la integridad física o la seguridad de las

personas. Esta conclusión se basa en una interpretación rigurosa de los criterios de SPE y destaca que, según estos criterios, ciertas áreas de la institución podrían no requerir servicios mínimos en caso de huelga. El concepto de Servicios Públicos Esenciales (SPE) de la OIT se refiere a servicios cuya interrupción podría amenazar la vida, la seguridad o la salud de la población en su totalidad o en parte. Esta definición se centra en garantizar que, durante una huelga, se mantengan en funcionamiento aquellos servicios críticos para la seguridad y el bienestar de la sociedad. Sin embargo, no todos los servicios desempeñados en una institución como el Banco de la República calificarían automáticamente como esenciales según esta definición. Para determinar si un servicio específico es esencial, es necesario realizar una evaluación cuidadosa de sus funciones y su impacto en la sociedad. Servicios relacionados con la estabilidad económica, la regulación monetaria, la emisión de moneda y la gestión de reservas internacionales, como las funciones principales del Banco de la República, son claramente fundamentales y se considerarían servicios públicos esenciales. Sin embargo, ciertas áreas administrativas o de apoyo que no influyen directamente en la seguridad y el bienestar de la población pueden no calificar como esenciales.

La necesidad de mantener servicios mínimos en áreas críticas del Banco de la República es un aspecto crucial que no debe pasarse por alto en el contexto de una huelga. Esta conclusión se fundamenta en varios argumentos sólidos que destacan la importancia de garantizar la continuidad de los servicios esenciales para la sociedad y la protección de los intereses nacionales. En primer lugar, la seguridad es un elemento fundamental. Durante una huelga, es necesario mantener servicios mínimos en seguridad, incluyendo el cuerpo de seguridad propio del Banco, para proteger las instalaciones críticas, prevenir robos o daños, y garantizar la seguridad de los empleados y visitantes. Esto no solo salvaguarda el patrimonio del banco, sino que también es esencial para la integridad física y la vida de las personas. El funcionamiento de equipos y maquinaria especializada es otra área crítica. En el Banco de la República, existen actividades especializadas, como la fabricación de billetes y monedas, que requieren equipos y tecnología avanzada. Mantener servicios mínimos en estas áreas garantiza la continuidad de estas operaciones vitales, preservando la capacidad del banco para cumplir con su función de emisión de moneda y regulación monetaria. La preservación de bienes culturales es igualmente importante. El banco es responsable de la custodia de piezas valiosas de patrimonio cultural, como obras de arte, piezas de oro y objetos líticos y cerámicos. Mantener servicios mínimos en áreas como la Subgerencia de Riesgos y la

protección y seguridad de los bienes culturales es crucial para su preservación, evitando pérdidas irreparables. Por último, la prevención de daños ambientales y sanitarios es una preocupación constante para el Banco de la República. El compromiso con la conservación y el medio ambiente implica mantener servicios mínimos en la Unidad de Gestión Ambiental para prevenir daños ambientales o sanitarios durante una huelga, protegiendo así los intereses nacionales y la integridad del entorno.

4 Recomendaciones

Se propone instar a la administración del Banco de la República y a los representantes de las organizaciones sindicales dentro de la institución, entablar negociaciones conjuntamente con el apoyo del Ministerio del Trabajo. El objetivo de estas conversaciones sería establecer y definir en los servicios mínimos de funcionamiento los protocolos que establezcan qué áreas y servicios deben mantenerse operativos durante las huelgas, así como las pautas para su implementación. Esta recomendación busca promover el diálogo constructivo entre la administración del Banco de la República y los sindicatos que representan a los trabajadores, así como garantizar la continuidad y estabilidad de las operaciones económicas y financieras del país. El diálogo puede contribuir a evitar interrupciones innecesarias y asegurar que, en caso de huelga, se mantenga una capacidad operativa mínima para cumplir con las obligaciones y responsabilidades del Banco de la República. La participación del Ministerio del Trabajo en este proceso garantizaría un enfoque imparcial y la consideración de los intereses de ambas partes.

Debido a la importancia de mantener y fortalecer un sistema democrático sólido y garantizar el respeto a los derechos laborales en Colombia, es esencial que el Congreso de la República cumpla de manera cabal con el mandato constitucional establecido en el artículo 150 de la Constitución Política Colombiana donde se lo obliga a "hacer las leyes" que son necesarias para el adecuado funcionamiento del Estado y para garantizar los derechos fundamentales de los ciudadanos. En este sentido, ha de ser imperativo que el Legislativo en el proyecto de ley , desarrolle y reglamente el derecho de huelga los trabajadores que laboran en entidades que prestan SPE, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 56 de nuestra Carta Magna. Esta reglamentación deberá reflejar y consolidar los principios establecidos en la sentencia SL 1680 de 2020 de la Corte Suprema de Justicia, donde se reconoce la huelga como un derecho humano laboral y fundamental para que su ejercicio se pueda garantizar especialmente en entidades que presten servicios públicos esenciales y así armonizar el ordenamiento jurídico con los estándares de la Organización Internacional del Trabajo y los pactos internacionales de derechos económicos, sociales y culturales, así como civiles y políticos.

De igual manera la reglamentación deberá darle la connotación de derecho social en un Estado democrático, en donde se asegure su importancia como un medio legítimo para la defensa de los intereses de los trabajadores en una sociedad democrática y se reconozcan otras tipologías de huelgas sin necesidad de seguir un procedimiento específico. Esto muy seguramente garantizará que los trabajadores tengan una gama de opciones para ejercer su derecho de huelga de manera efectiva y se adapte a las distintas situaciones laborales y donde se reconozca. Una regulación adecuada garantizaría la protección de los derechos de los trabajadores, así como la promoción de un diálogo constructivo entre las partes involucradas. Esta recomendación se alinea con los principios de justicia, equidad y respeto por los derechos humanos que son fundamentales para una sociedad justa y equitativa.

Referencias Bibliográficas

Azócar, R., y Cruz, Á. (2016). Limitaciones al derecho de huelga en Chile: Los servicios esenciales el reemplazo de trabajadores y los servicios mínimos en el contexto de la Reforma Laboral. *Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 6(12), 140-161. doi:<https://doi.org/10.5354/0719-7551.2015.38452>

Banco Central Europeo. (10 de julio de 2015). <https://www.ecb.europa.eu/ecb/educational/explainers/tell-me/html/what-is-a-central-bank.es.html>

Banco de la República. (s.f.). https://www.banrep.gov.co/economia/pli/Constitucion_Politica_Colombia_Titulo_XII_regimen_economico_y_de_la_hacienda_publica_Capitulo_6_banca_central.pdf

Banco de la República. (03 de diciembre de 1998). *La Banca Central en Colombia*. <https://www.banrep.gov.co/docum/ftp/borra097.pdf>

Banco de la República. (25 de 01 de 2000). *Banco de la República*. <https://www.banrep.gov.co/es/node/6299>

Banco de la República. (06 de 09 de 2011). *Banco de la República*. <https://www.banrep.gov.co/es/el-banco/contenidos/page/historia>

Banco de la República. (03 de 2020). <https://www.banrep.gov.co/sites/default/files/paginas/gestion-humana-medidas-preventivas.pdf>

Banco de la República. (08 de 04 de 2021). *Banco de la República de Colombia*. <https://www.banrep.gov.co/sites/default/files/paginas/funciones-dependencias.pdf>

Banco de la República. (08 de abril de 2021). *Banco de la República*.
<https://www.banrep.gov.co/sites/default/files/paginas/funciones-dependencias.pdf>

Banco de la República. (17 de 04 de 2022). *www.banrep.gov.co*.
<https://www.banrep.gov.co/es/funciones>

Banco de la República de Colombia. (06 de 09 de 2011). *Banco de la República*.
<https://www.banrep.gov.co/es/el-banco/contenidos/page/historia>

Banco de México. (23 de 12 de 1993). <https://www.banxico.org.mx>.
<https://www.banxico.org.mx/marco-normativo/marco-juridico/ley-del-banco-de-mexico/%7B65E243F0-4E89-DE55-74AC-7AA890B13379%7D.pdf>

Brignoni. (2011). La Huelga:¿Un derecho fundamental en crisis? *Revista de la Facultad de Derecho*(31), 144-145.

Caicedo, R. (2014). El derecho de huelga en Colombia:un sofisma. *LEGEM*, 2(2), 87 - 100.
<http://investigaciones.uniatlantico.edu.co/revistas/index.php/legin/article/view/1305/961>

Canessa Montejo, M. F. (10 de 2006). *Los derechos humanos laborales en el derecho internacional*. https://e-archivo.uc3m.es/bitstream/handle/10016/3021/tesis_canessa_2006.pdf?sequence=5&isAllowed=y

Canessa Montejo, M. F. (2014). *El Sistema Interamericano de los Derechos Humanos Laborales*. Palestra Editores.

Cassagne , J. C. (1993). *La huelga en los servicios esenciales*. Ministerio de Justicia.
https://www.boe.es/biblioteca_juridica/anuarios_derecho/abrir_pdf.php?id=ANU-M-1993-10037900396

Congreso de la República. (30 de 06 de 2023). *Secretaria del Senado*.
http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991_pr001.html

Colombiana, C. (06 de julio de 1992). *Corte Constitucional Colombiana*.
<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1992/T-443-92.htm>

Comisión Internacional de Derechos Humanos [CIDH] (2016). *Derecho humano al trabajo y derechos humanos en el trabajo*. México.

Congreso de Colombia. (05 de 08 de 1936). Acto Legislativo 1 de 1936. Bogotá, Colombia.
Obtenido de <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1824914>

Congreso de la República. (19 de 11 de 1919). Ley 78 de 1919. Bogotá. Obtenido de
<https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1624268>

Congreso de la República. (02 de 11 de 1928). Ley 69. Bogotá, Colombia.
<https://www.comisiondelaverdad.co/la-ley-heroica>

Congreso de la República. (23 de 06 de 1931). *Sobre sindicatos*. Bogotá. <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1627577>

Congreso de la República. (30 de 09 de 1944). *decreto 2350 de 1944*. Bogotá. <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1872277>

Congreso de la República. (28 de 07 de 1944). *Por el cual se dictan algunas disposiciones sobre conflictos de trabajo*. Bogotá. <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?id=1750972>

Congreso de la República. (19 de 02 de 1945). Ley 6 de 1945. Bogotá. Obtenido de
<https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Leyes/1561297>

Congreso de la República. (12 de 03 de 2012). *Banco de la Republica*.

https://www.banrep.gov.co/sites/default/files/reglamentacion/archivos/ley_31_1992_compendio.pdf

Congreso de la República. (20 de 05 de 2023). *Código Sustantivo del Trabajo*. Bogotá, Colombia. http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo_pr014.html#42

Congreso de la República de Colombia. (05 de 06 de 2023). *Código sustantivo*. http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo_pr014.html#42

Consejo de Europa. (03 de 05 de 1996). *Constitución política*. <https://rm.coe.int/168047e013>

Constitución Política de Colombia. (2015). <https://www.corteconstitucional.gov.co/inicio/Constitucion%20politica%20de%20Colombia%20-%202015.pdf>

Corte Constitucional de Colombia, C-349 de 2009. (s.f.). <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2009/C-349-09.htm>

Corte Constitucional de Colombia, C-691 de 2008. (s.f.). Obtenido de <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2008/C-691-08.htm>

Corte Constitucional de Colombia, C-110 de 1994. (s.f.). <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1994/C-110-94.htm>

Corte Constitucional de Colombia, C-122 de 2012. (s.f.). <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2012/C-122-12.htm#:~:text=C%2D122%2D12%20Corte%20Constitucional%20de%20Colombia&text=El%20derecho%20a%20la%20huelga,esenciales%20definidos%20por%20el%20legislador%E2%80%9D>.

Corte Constitucional de Colombia,C-1369 de 2000. (s.f.).
<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2000/C-1369-00.htm>

Corte Constitucional de Colombia,C-432 de 1996. (s.f.).
<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1996/C-432-96.htm>

Corte Constitucional de Colombia,C-450 de 1995. (s.f.). *C-450 de 1995.*
<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1995/C-450-95.htm>

Corte Constitucional de Colombia,C-473 de 1994. (s.f.).
<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1994/C-473-94.htm>

Corte Constitucional de Colombia,C-691 de 2008. (s.f.). Obtenido de
<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2008/C-691-08.htm>

Corte Constitucional de Colombia,C-696 de 2008. (s.f.).
<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2008/C-696-08.htm>

Corte Constitucional de Colombia,C-715 de 2008. (s.f.).
<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2008/C-715-08.htm#:~:text=Se%20refiere%20a%20que%20el,a%20la%20huelga%5B3%5D>.

Corte Constitucional de Colombia,C-858 de 2008. (s.f.).
<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2008/C-858-08.htm>

Corte Constitucional de Colombia,SU-138 de 2021. (s.f.).
<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2021/SU138-21.htm>

Corte Constitucional de Colombia,T-443 de 1992. (s.f.).
<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1992/T-443-92.htm#:~:text=%22Se%20garantiza%20el%20derecho%20de,La%20ley%20reglamentar%C>

3% A1% 20este% 20derecho.

Corte Constitucional, C-201 de 2002. (s.f.).
<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2002/C-201-02.htm>

Corte Suprema de Justicia y Defensoría del Pueblo. (2021). *Corte Suprema de Justicia*.
<https://www.cortesuprema.gov.co/corte/wp-.pdf>

Engels, F. (1845). *Situación de la clase obrera en Inglaterra* <https://www.marxists.org/espanol/m-e/1840s/situacion/situacion.pdf>

Fuertes, L. (2011). *Una aproximación a las restricciones legales de la organización sindical y la negociación colectiva en América Latina y el Caribe*. CSA.

Gernigon, B., Odero, A. y Guido, H. (2000) Principios de la OIT sobre la negociación colectiva. *Revista Internacional del Trabajo*, 119 (1), 37-58
<https://www.ilo.org/public/spanish/revue/download/pdf/gernigon.pdf>

Gernigon, B., Odero, A. y Guido, H. (2000). *La negociación n colectiva. Normas de la OIT y principios de los órganos de control*. Ginebra, OIT.

Jaramillo Jassir, I. (2019). *El derecho de huelga en Colombia*. Bogotá: tirant lo blanch.

Legis S.A. (13 de 09 de 2018). <https://www.ambitojuridico.com>.
<https://www.ambitojuridico.com/noticias/laboral/laboral-y-seguridad-social/conozca-las-caracteristicas-y-limitaciones-del-derecho>

Londoño Hidalgo, J. (s.f.). <https://www.notinetlegal.com>. Obtenido de <https://www.notinetlegal.com/huelga-en-el-banco-de-la-repblica-477.html>

López Medina, D. (2002). *El Derecho de los Jueces*. (2da. edición). Legis

López, J., y Londoño, J. (2017). *Derecho laboral para el nuevo tiempo*. Bogotá: Ediciones Uniandes.

Magallanes, V. (2015). *Los derechos humanos laborales*. México: Tirant lo Blanch.

Medina, C. H. (2015). *El Principio del Mínimo de Funcionamiento* [Tesis de Maestría, Universidad Externado de Colombia]. Bogotá.

Mendez Umaña, A. (08 de 2021). *Anebre*. Recuperado el 26 de 03 de 2022, de <http://anebre.org/index.php/2-uncategorised/113-noti-anebre-agosto-2021>

Ministerio de Protección Social. (s.f.). Memorando Sobre Servicios Públicos Esenciales. *Prosperidad* para todos. https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/204313/memorando_sobre_servicios_publicos_esenciales.pdf

Ocampo, J. (2015). *La banca central colombiana en una década de expansión, 2003-2013*. Bogotá: Universidad Externado de Colombia. <https://www-digitaliapublishing-com.banrep.basesdedatosezproxy.com/visor/68674>

Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2006). *Libertad Sindical: Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT*. Ginebra: Oficina internacional del Trabajo. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_090634.pdf

Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2018, 07 de septiembre). *Aplicación-y-promoción-de-las-normas-internacionales-del-trabajo/comité-sobre-la-libertad-de-asociación*. <https://www.ilo.org/global/standards/standards/freedom-of-association/>

Organización de Naciones Unidas [ONU]. (2005). *Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*. <https://www.cndh.org.mx/sites/default/files/documentos/2019-05/Cartilla-DH-trabajo.pdf>

Organización Internacional de Empleadores. [OIE]. (2014, 10 de 2014). *Documentos y publicaciones del área laboral internacional*. https://www.ioe-emp.org/fileadmin/ioe_documents/

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico [OCDE]. *Estudio OECD sobre Mercados Laborales y Políticas sociales en Colombia* https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/200428/Estudio+OECD+sobre+Mercados+Laborales+y+Políticas+sociales_Colombia2016.pdf/1e434624-f413-9155-8688-947c0656ef0f

Ostau De Lafont de León , F., y Niño Chavarro, L. (2019). *El Derecho Laboral Colectivo del Mundo del Trabajo en Colombia*. Bogotá: Grupo Editorial Ibañez.

Sandoval, C. M. (Jul-ago de 2010). Derecho de Huelga:ampliando espacios. *Revista Actualidad Laboral*(160), 10-15. Recuperado el 23 de 06 de 2021, de https://xperta.legis.co/visor/rlaboral/rlaboral_8f0ae8f304587064e0430a0101517064/revista-de-actualidad-laboral-y-seguridad-social/derecho-de-huelga%3a-ampliando-espacios

Torres Martinez, J. E. (2014). *La Huelga y los servicios esenciales en Colombia:análisis a partir de la Constitución de 1991 y la Organización Internacional del Trabajo*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional] <https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/47106/1104699265.2014.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Toscano, O. M. (2016). La reforma laboral implementada durante el segundo gobierno de Alfonso López Pumarejo. *Apuntes del CENES*, 35(61), 115 - 146. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/cenes/v35n61/v35n61a05.pdf>

Urrutia Montoya, M. (2016). *Historia del sindicalismo en Colombia,1850-2013*. Bogotá: Uniandes. Recuperado el 15 de 05 de 2023

Vallejo, F. (2009). *El derecho de huelga y conceptos afines*. Medellín: Librería jurídica Sánchez.

Wisniewski, M. (04 de 07 de 2014). *La esclavitud, la capital y el trabajo*. <https://www.desdeabajo.info/>. Obtenido de <https://www.desdeabajo.info/actualidad/economia-actualidad/la-esclavitud-el-capital-y-el-trabajo/#:~:text=Aunque%20el%20impacto%20de%20la%20esclavitud%20lleg%C3%B3%20m%C3%A1s,por%20las%20venas%20de%20los%20circuitos%20comerciales%20mundiales.>

Anexos

Anexo A. Formulario depósito Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre el Banco de la República y la Asociación de Empleados del Banco de la República Anebre




Bogotá D.C. 4 de octubre de 2018


MINTRABAJO No. Radicado: 0850018721131000004871
 Fecha: 2018-10-04 11:15:43 am
 Remitente: Sede D. T. BOGOTÁ
 Segen: GRUPO DE ATENCION AL CIUDADANO Y TRAMITES
 Destinatario: GRUPO DE ARCHIVO SINDICAL
 Anexos: 0 Folios: 20

 CO8685001872113000004871

41

Al responder hacer referencia a este No. de Oficio

MEMORANDO

Para: Dra. MARTHA PATRICIA ARIAS PAEZ
 GRUPO ARCHIVO SINDICAL

De: INSPECTOR DE TRABAJO GACT
 Dirección Territorial Bogotá

ASUNTO: ENTREGA DE DEPOSITO CONVENCION COLECTIVA
 DC 120

Cordialmente y en atención al asunto de la referencia, hago entrega de un (01) depósito sindical, para continuar con el trámite correspondiente, tal como se relaciona a continuación:

FECHA DEL DEPOSITO	CONSE CUITIVO	NOMBRE DEL SINDICATO	SIGLA DEL SINDICATO	NOMBRE DE LA EMPRESA	NUMERO DE FOLIOS (HOJAS)
03/10/2018	DC120	ASOCIACION NACIONAL DE EMPLEADOS DEL BANCO DE LA REPUBLICA	ANEBRE	BANCO DE LA REPUBLICA	20

Atentamente,


 ANDRES MAURICIO CLARO OVALLOS
 Inspector GACT
 Dirección Territorial Bogotá
 Se anexar: 20 Folios

1098

Sede Administrativa
 Dirección Carrera 14 No. 99-33
 pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
 Teléfono PSA
 (57-1) 5186888

Atención Presencial
 Sede de Atención al Ciudadano
 Bogotá Carrera 7 No. 32-63
 Puntos de atención
 Bogotá (57-1) 5186848 Opción 2

Línea nacional gratuita
 018000 123183
 Celular
 100

Anexo B. Información de cierre de espacios culturales del Banco de la República



Banco de la República | Colombia

Somos el Banco central de Colombia

4.1 Banco de la República acoge recomendaciones para prevenir el contagio del Coronavirus (COVID-19)

El Banco de la República acogiendo las decisiones del Gobierno Nacional informa:

4.2 Servicios de Tesorería

- Los servicios de tesorería se prestarán normalmente, en la Central de Efectivo, en la Calle 13 y en las Sucursales.

4.3 Actividad cultural

- Desde el 14 de marzo y hasta el 30 de abril de 2020 habrá cierre total de los espacios culturales en todo el país. Esta medida aplica para el Museo del Oro, Biblioteca Luis Ángel Arango y su centro de eventos, Casa Republicana, Casa Gómez Campuzano, Museo de Arte Miguel Urrutia, Museo Botero y Museo Casa de Moneda en Bogotá, así como para todos los Centros Culturales en las 28 ciudades del país en donde el Banco tiene sede. En esas mismas fechas se programarán actividades virtuales relacionadas con las colecciones y servicios culturales, más no actividades en los espacios físicos.
- Aquellas personas que actualmente tienen libros en préstamo deberán devolverlos en fecha establecida a través de los buzones.
- Se cancelan todas las actividades de educación económica programadas en todo el país, incluyendo visitas a la Exhibición Monetaria Interactiva, talleres en las Sucursales y fuera de ellas.

Bogotá.

Fecha de publicación :Viernes, marzo 13 de 2020 - 12:00pm

Hora : 08:16

<https://www.banrep.gov.co/es/banco-republica-acoge-recomendaciones-para-prevenir-el-contagio-del-coronavirus-covid-19>

Anexo C. Información del Banco de la República sobre los servicios en pandemia que continúan prestándose normalmente.



Banco de la República | Colombia
Somos el banco central de Colombia

El Banco ▾ Noticias ▾ Política monetaria y cambiaria ▾ Estabilidad financiera ▾ Publicaciones e investigaciones ▾ Estadísticas económicas ▾ Billetes y monedas ▾ Sistemas de pago ▾

INICIO / NUEVOS HORARIOS DE ATENCIÓN AL PÚBLICO EN LAS TESORERÍAS DEL BANCO DE LA REPÚBLICA

Nuevos horarios de atención al público en las tesorerías del Banco de la República

[f](#) [X](#) [in](#) [@](#) [✉](#) [📄](#)

ESPAÑOL **ENGLISH**

VÍNCULO EXTERNO

- [🔗 Servicios en ventanilla de Tesorería](#)
- [🔗 Otras medidas Banrep por COVID-19](#)

Dentro de las acciones de contención ante el COVID-19, se ha modificado temporalmente el horario de todas las tesorerías del país

Dada la situación de emergencia sanitaria en el país, se modifica el horario de atención al público en nuestras ventanillas a partir del **martes 19 de abril**, de la siguiente manera:

Bogotá

Calle 13 # 35-25 (Zona Industrial)

Lunes a viernes de 7:00 a. m. a 1:00 p.m. en jornada continua.

Ventanillas de tesorerías en el país:

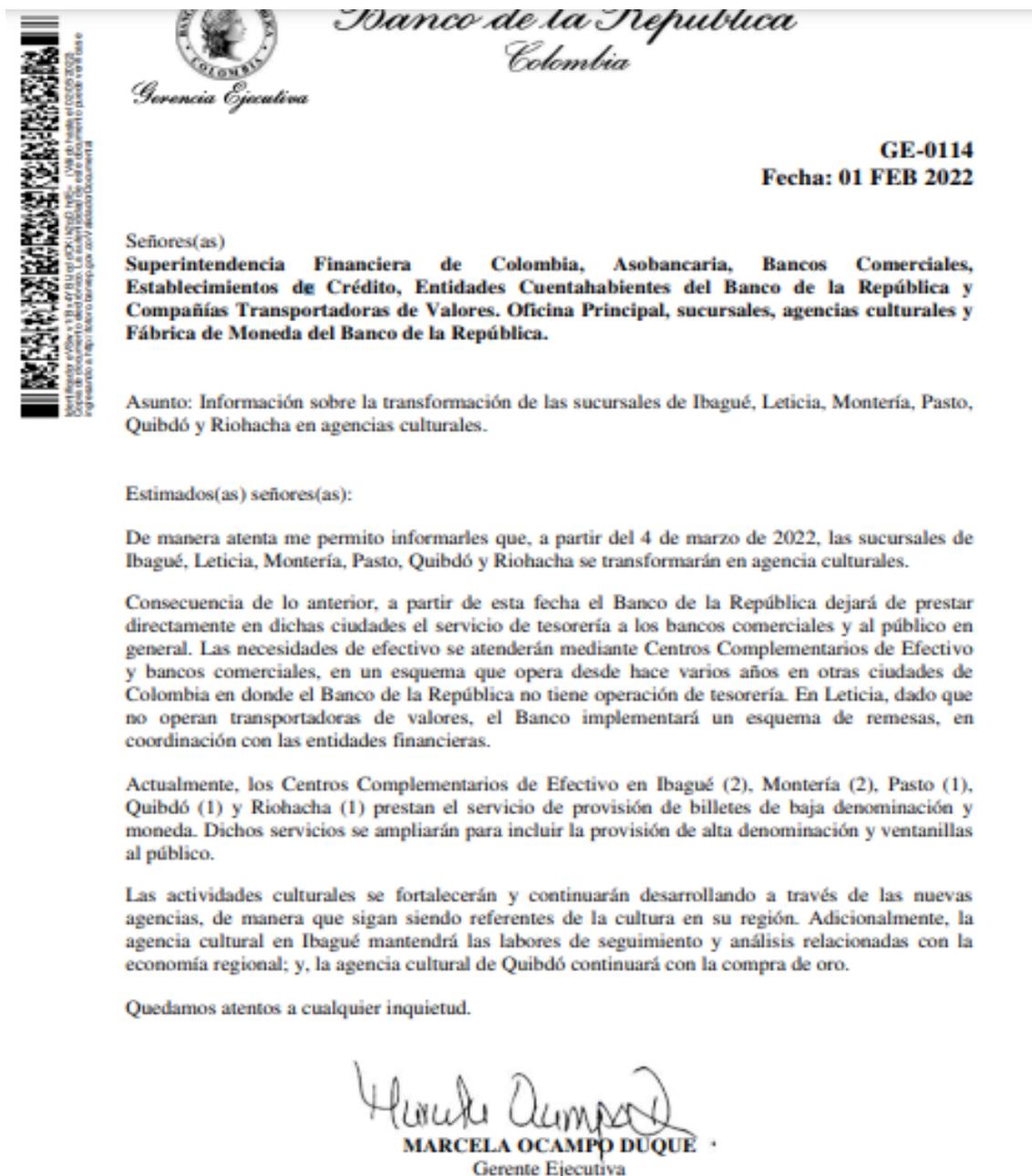
Armenia, Barranquilla, Bucaramanga, Cali, Cúcuta, Ibagué, Leticia, Medellín, Montería, Pasto, Quibdó, Riohacha y Villavicencio

Lunes a viernes de 7:30 a. m. a 1:30 p. m. en jornada continua.

Fecha de publicación Martes, 19 de mayo de 2020
Hora 19:28

<https://www.banrep.gov.co/es/nuevos-horarios-atencion-publico-las-tesorerias-del-banco-republica>

Anexo D. Cierres y privatización de servicios misionales



<https://www.banrep.gov.co/sites/default/files/reglamentacion/archivos/%28CC%29%200114-22-GE.pdf>

Anexo E. Problemas generados por los cierres de tesorería en Pasto

Sobre la provisión de billetes de baja denominación y moneda en Pasto, el Banco de la República informa:

- Al Banco de la República le corresponde asegurar la provisión de billetes y moneda metálica en sus distintas denominaciones, lo cual cumple mediante la distribución de los pagos a los diferentes establecimientos de crédito, de comercio y público en general. Por su parte, los establecimientos de crédito autorizados para recibir depósitos en moneda nacional están obligados a disponer de billetes y monedas que requieran para atender adecuadamente sus operaciones.
- En los establecimientos de crédito, el comercio y el público en general pueden aprovisionarse de billetes y moneda metálica en todas las denominaciones, con sujeción a los diferentes contratos que celebren con los bancos comerciales. Todos los bancos deben recibir y entregar la moneda metálica en las funciones de intermediación que les han sido autorizadas y específicamente, en desarrollo de los contratos de depósito a la vista o a término.
- Con el fin de facilitar la circulación de las especies monetarias en la cantidad, calidad y oportunidad requeridas por la economía, a partir del año 2000, el Banco de la República puso en funcionamiento canales alternos de distribución de efectivo, hoy denominados Centros Complementarios de Efectivo, los cuales atienden, sin costo, las necesidades de efectivo de los diferentes agentes económicos de la ciudad, entre los que se encuentran las entidades financieras, grandes superficies, establecimientos de comercio, operadores de peajes, empresas de transporte público y del público en general.
- Desde antes de su transformación en agencia cultural, el Banco de la República ya había implementado este esquema de Centros Complementarios de Efectivo en la ciudad de Pasto, el cual ha funcionado eficientemente en la distribución de billetes de baja denominación y de moneda metálica, así como en la recolección de los billetes deteriorados. Este mismo esquema funciona desde hace varios años en otras ciudades donde el Banco de la República dejó de prestar servicios de tesorería.
- En lo corrido del año 2022, el centro complementario de efectivo de Pasto registró un promedio mensual de operaciones de cambio por valor de \$1.304,8 millones en billete de baja denominación y de \$210,8 millones en moneda; las existencias de billete de baja denominación y de moneda metálica en dicho centro registraron un valor promedio mensual de \$2.057,8 millones y \$438,2 millones, respectivamente.
- En las próximas semanas el Banco de la República convocará a los distintos actores del ciclo del efectivo de la ciudad de Pasto para identificar las medidas que contribuyan la adecuada circulación de efectivo en la ciudad.

Fecha de publicación
Martes, noviembre 22 de 2022 - 12:00pm
Hora
18:15

Fuente: <https://www.banrep.gov.co/es/noticias/sobre-provision-billetes-baja-denominacion-moneda-pasto-banco-republica-informa>

Anexo F. Reglamentación unilateral de la CCT



ASOCIACIÓN NACIONAL DE EMPLEADOS DEL BANCO DE LA REPÚBLICA (ANEBRE)
PERSONERÍA JURÍDICA RESOLUCIÓN No. 01181 AGOSTO DE 1964
Filial de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), Federación Sindical Mundial (FSM),
Union Network Internacional (UNI), Federación Nacional de Sindicatos Bancarios de Colombia (Fenasibanco)



COMUNICADO No. 006

SOBRE PAQUETIZACIÓN DE AUXILIO EDUCACIONAL Y COMPENSACIÓN DE DÍAS LEGALES DE VACACIONES

El viernes 08 de abril de 2022, nos reunimos la Administración del Banco de la República en cabeza del Gerente General y la Organización Sindical en las Oficinas del Edificio Principal para determinar las condiciones en las cuales va a empezar a aplicarse la propuesta generada por ANEBRE de "paquetización del auxilio educacional". La reglamentación interna correspondiente por parte de la Administración del Banco sobre las condiciones en las cuales comenzará a regir este nuevo modelo, va a ser publicada por los canales acostumbrados por el Banco a más tardar el viernes 29 de abril de 2022, según el compromiso establecido por la alta Gerencia del Emisor con el Sindicato. Es importante manifestar que, los términos de la presente reglamentación han sido pactados para que los beneficiarios del acuerdo tengan un margen más amplio de movilidad en cada uno de los montos establecidos para matrículas, pensiones y alimentación; el rubro correspondiente al transporte quedará tal cual como se viene aplicando hasta la fecha.

Al respecto de la compensación de días legales de vacaciones, el Gerente General se comprometió a evaluar nuevamente con el Concejo de Administración la propuesta presentada por la Organización Sindical.

8 de abril de 2022

POR LA UNIDAD DE LOS TRABAJADORES

JUNTA DIRECTIVA NACIONAL

Fuente: <https://anebre.org/index.php/actualidad-soy-anebre/comunicados-soy-anebre/comunicado-no-6-2022>

Anexo G. Denuncia de Anebre por despidos colectivos en el Banco de la República.



ASOCIACIÓN NACIONAL DE EMPLEADOS DEL BANCO DE LA REPÚBLICA (ANEBRE)
PERSONERÍA JURÍDICA RESOLUCIÓN No. 91181 AGOSTO DE 1964
Filial de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), Federación Sindical Mundial (FSM),
Unión Network Internacional (UNI), Federación Nacional de Sindicatos Bancarios de Colombia (Fenasibanco)



COMUNICADO DE PRENSA 0001

MASACRE LABORAL EN EL BANCO DE LA REPÚBLICA: NO AL FESTÍN TERCERIZADOR PRE-ELECTORAL.

La Junta Directiva del Banco de la República inicia el 2022 con la mayor masacre laboral de la historia de la planta del Banco Emisor. Aproximadamente cien trabajadores y trabajadoras de ciudades intermedias, cuyas economías se encuentran profundamente saqueadas por efectos de la política económica, la pandemia y la pésima gestión que de ambas ha hecho el Gobierno Duque, hoy, casi cien trabajadores del Banco Emisor serán lanzados a la calle. Un grupo de trabajadores y trabajadoras que hoy son centro y apoyo económico, no solo de su núcleo familiar, sino también de familiares y allegados azotados por el desempleo. La Junta Directiva del Banco de la República, hoy controlada por el partido de gobierno y el Grupo Aval, únicos responsables de la política cambiaria, monetaria y crediticia que ha llevado al país a la debacle reciente de las inflaciones y devaluaciones y cuyo resultado han sido 4 millones de nuevos pobres -para un aproximado de 23 millones de colombianos colombianas bajo afujitas y pobreza- ejecuta su llamado "Plan de retiro voluntario" al interior del Banco Emisor, proyecto a todas luces usurpador, en el que la administración obliga al trabajador de planta entregar su puesto de trabajo (ganado bajo concurso), al festín tercerizador preelectoral. El país supo del despido de 100 contratistas de la BLAA en el 2020, trabajadores con 10 y 20 años de servicio que desempeñaban funciones misionales del Banco de la República ya quienes no se les respetó su antigüedad y su derecho de ser vincularlos a planta: trabajadores echados a la calle, algunos de ellos -hoy- en situaciones cercanas a la indigencia. En 2021, la Junta Directiva del Banco Emisor aprobó esquilmar parte de los derechos económicos de los trabajadores; hoy 2022, desaparecen de un tajo las áreas de tesorería de seis sucursales (Pasto – Quibdó – Ibagué – Riohacha – Montería – Leticia), a razón de masacre laboral. ANEBRE pide solidaridad. ANEBRE defenderá los fueros sindicales, ANEBRE defenderá la protección laboral reforzada de trabajadoras y trabajadores. Cueste lo que cueste. Trabajadores del Banco de la República afiliados a ANEBRE deploramos las acciones politiqueras y extremistas neoliberales de la Administración del Banco de la República encabeza de Leonardo Villar Gómez, Gerente General y la Junta Directiva hoy controlada por el partido de Gobierno. Denunciamos a Haskel Verónica Rocha Corredor, enviada del Grupo Aval - en la figura de puerta giratoria - para impulsar el inhumano proyecto de privatización al interior del Emisor: despidos masivos y masacres laborales de trabajadores con experiencia en el sector Público, entrega de sus puestos a roscas del emporio privado y entrega de áreas misionales a sectores privados en época preelectoral. Todo esto mientras la Junta Directiva de BanRep, gerentes y subgerentes, gozan de multimillonarios desproporcionados salarios y beneficios laborales que superan con creces la convención colectiva y que acaban con más del 30% del total del presupuesto laboral del Banco Emisor. ANEBRE y su Junta Directiva Nacional rechazan vehementemente despidos colectivos disfrazados de planes de retiro voluntario. No orientamos acogerse a este macabro plan por considéralo injusto y abusivo, aparte de colocar en bandeja de plata la estabilidad de los trabajadores. A quienes decidan dar la pelea y hacer valer sus derechos, ANEBRE los respaldará irrestrictamente. A su vez, hacemos un llamado a los sectores sindicales y políticos decentes a que nos acompañen en esta lucha en favor de la estabilidad laboral y en contra de la corrupción y la inmoralidad al interior de Banco de la República.

POR LA UNIDAD DE LOS TRABAJADORES, NO A LA POLITIQUERÍA CON LOS PUESTOS DEL BANCO DE LA REPÚBLICA.

1 DE FEBRERO DE 2022

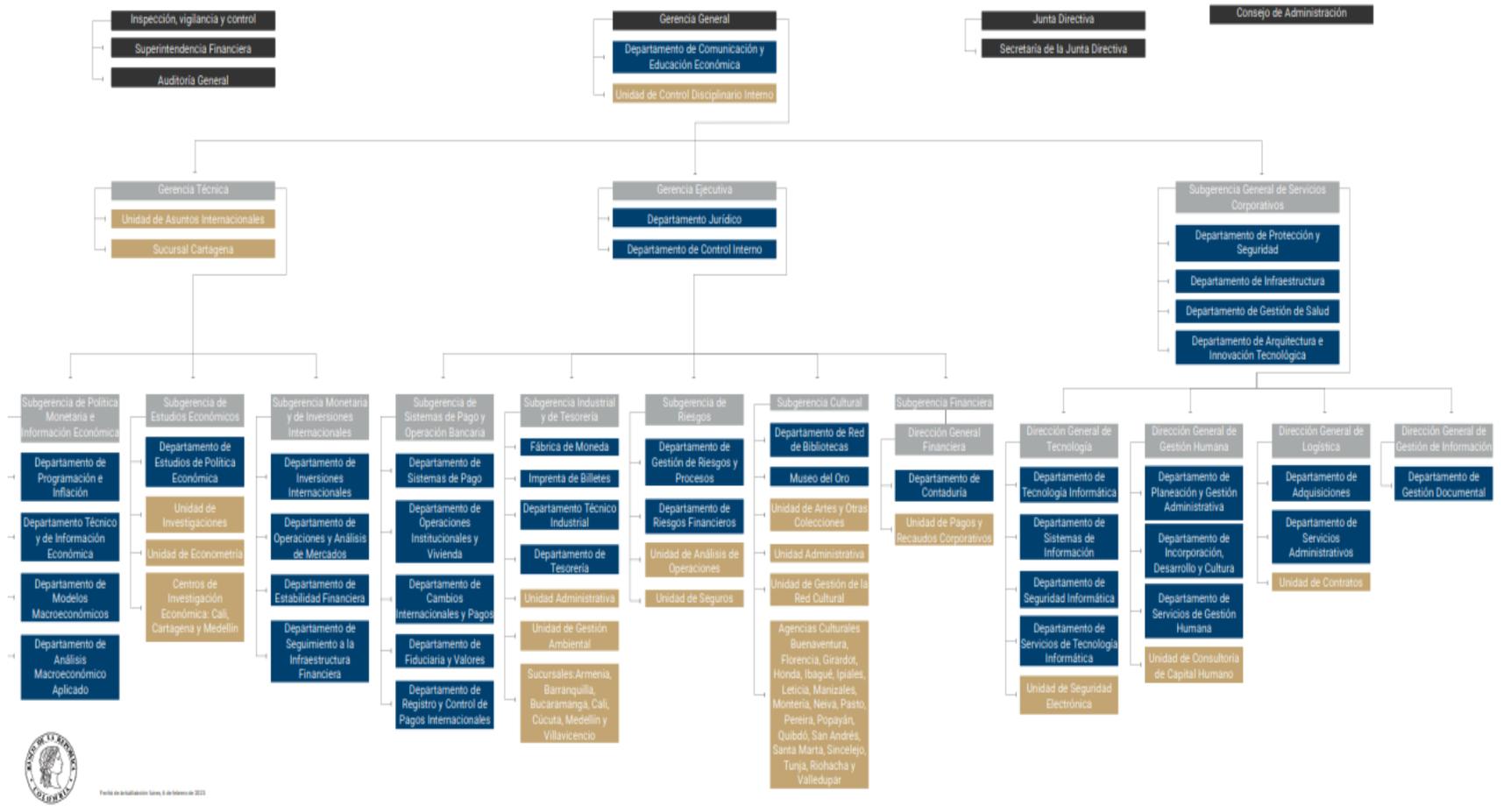


Calle 19 No. 6 – 68 Piso 12 Edificio Ángel, Bogotá D.C. Colombia
PBX(57) 1 9191981 - 3153823213
Correos electrónicos: sociedad@anebre.org – direccion@anebre.org



<https://anebre.org/index.php/actualidad-soy-anebre/comunicados-soy-anebre/comunicado-n-o-1-2022> .

Anexo H. Organigrama del Banco de la República



Fuente: <https://www.banrep.gov.co/sites/default/files/paginas/organigrama.pdf>