

El comité de convivencia: Institución central de la democracia participativa en el entorno de trabajo

Conferenciante: José Domingo Ramírez Gómez

Abogado Universidad de Antioquia

Economista UNAULA

Master en Administración U. EAFIT

Especialista en Derecho Público

Especialista en Seguridad Social

Premisas básicas

Entre otras, hay dos diferencias centrales entre Estado de Derecho y Estado social de derecho:

- El concepto de dignidad humana reemplaza en el Estado social de derecho al concepto que señala que “el interés particular debe ceder ante el interés general”. Este último propio del Estado de derecho.
- Emmanuel Kant, pensador alemán, construyó el concepto de dignidad humana para que pudiésemos vivir gobernados por principios éticos de respeto mutuo, entre todos los seres humanos. Confiado en la razón, propia del Ser humano.
- Jeremy Bentham, en Inglaterra, construyó el concepto utilitarista de “el mayor bien para el mayor número”. Este fue el principio adoptado por el Estado de Derecho.

Premisas básicas

Sentencia C-037 de 1996: El ser humano es un fin en sí mismo. Retira el nombre del título VI de la ley 270 de 1996, “De los recursos humanos de la Rama judicial”. Argumento central para ello:

“Porque el reconocimiento de la dignidad humana implica la concepción de la persona como un fin en sí misma y no como un medio para un fin. En otras palabras, como un ser que no es manipulable, ni utilizable en vista de un fin, así se juzgue éste muy plausible”.

Premisas básicas

La otra gran diferencia a la que quiero referirme es el paso de una democracia representativa a una democracia participativa y directa. En la Constitución política:

- Art. 1º: Somos un Estado social de derecho democrático, participativo y pluralista.
- Art. 2º.: Es fin esencial del Estado colombiano facilitar la participación de todos en las decisiones que los afecta.
- Art. 3º.: La soberanía reside en el pueblo y este la ejercerá directamente, según la ley.

El concepto de soberanía popular se impone sobre el de soberanía de la Nación, este último es un concepto histórico y abstracto, base de la democracia representativa.

Mecanismos de participación ciudadana

- Dialogo social. Concepto.
- Negociación colectiva
- Comité permanente de concertación de políticas salariales.
- Ley estatutaria de los mecanismos de participación ciudadana.
- Liga de usuarios y asociaciones de consumidores
- Veedurías ciudadanas
- Acciones públicas para la defensa de los derechos colectivos.

Comité de convivencia en el trabajo.

Concepto y características.

El comité de convivencia concreta la participación equitativa en el entorno de trabajo porque:

- Es un órgano paritario e independiente
- Centrado en sugerir y ayudar a concretar las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral
- Para hacer valer la dignidad humana en la relación empleador-trabajador.
- Y porque en el concepto de acoso laboral se incluye la violencia, física o psicológica, y la discriminación por cualquier motivo.

Principios y rol central del comité de convivencia laboral

Principios: Confidencialidad, imparcialidad, debido proceso y no revictimización del trabajador(a) afectado(a).

El rol central del comité de convivencia es el de ser preventivo, orientador, conciliador y canalizador de potenciales conflictos de acoso laboral.

El procedimiento que desarrolle el comité de convivencia debe ser participativo, transparente, respetuoso y tener en cuenta los enfoques diferenciales de género.

El comité de convivencia y la ley 2466 de 2025 (ley de reforma laboral)

El comité de convivencia adquiere una dimensión central con la ley 2466 de 2025 (ley de reforma laboral). Especialmente con lo ordenado en los artículos 16, 17 y 18 de dicha ley.

El art. 16, L. 2466/2025, indica que la subordinación no puede afectar el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador(a), en concordancia con los tratados o convenios internacionales sobre Derechos Humanos. La subordinación no puede constituirse en factor de discriminación.

El comité de convivencia y la ley 2466 de 2025 (ley de reforma laboral)

El art. 17 de la L.2466/2025 prohíbe a los empleadores:

- Discriminar a las mujeres y a las personas con identidades de género diversas, con acciones directas u omisiones.
- Exigir a la persona en embarazo la ejecución de esfuerzos físicos que puedan producir aborto o impedir el desarrollo normal del feto.
- Discriminar a personas trabajadoras víctimas de violencia basada en género por causas asociadas a esta circunstancia.
- Despedir o presionar la renuncia de los trabajadores(as) por razón de su carácter religioso, político, racial o étnico.

El comité de convivencia y la ley 2466 de 2025 (ley de reforma laboral)

El art. 18 de la L.2466/2025 contiene medidas para la eliminación de la violencia, el acoso y la discriminación en el mundo del trabajo.

Garantiza el trabajo libre de violencia, acoso y discriminación cualquiera sea la relación contractual del acosado: trabajador, contratista, aspirante al cargo, despedido, pasante, etc.

Indica que el acoso o violencia en el mundo del trabajo es el conjunto de comportamientos o prácticas inaceptables que tengan por objeto o que causen un daño físico, psicológico, sexual o económico, incluyendo el acoso y la violencia por razón de género.

El comité de convivencia y la ley 2466 de 2025 (ley de reforma laboral)

Este artículo 18 de la L.2466/2025 indica que el acoso o violencia se puede presentar en cualquier lugar, público o privado, siempre que sea extensión del trabajo. Como en el transporte, en un centro comercial, entre otros.

Y el causante del acoso puede ser cualquier persona, sin importar su posición en el trabajo: proveedor, cliente, directivo de la empresa, entre otros.

Indica esta norma que se deben garantizar las acciones de prevención y atención, como protocolos, comités, herramientas y mecanismos necesarios que reconozcan y aborden las violencias basadas en género contra las mujeres y el acoso sexual en el mundo del trabajo.

El comité de convivencia y el comité paritario de seguridad y salud en el trabajo

- El comité de convivencia es institución preventiva en el riesgo psicosocial del acoso, es mediadora y conciliadora. El COPASST es institución que vigila el cumplimiento del programa de seguridad y salud en el trabajo, principalmente.
- El comité de convivencia debe ser especializada en métodos alternativos de resolución de conflictos. El COPASST en identificación, intervención y monitoreo de los riesgos laborales.
- El comité de convivencia investiga para sugerir o proponer la concreción de un buen clima organizacional. El COPASST para minimizar los riesgos laborales, en general.

El comité de convivencia y el sindicato de trabajadores

- El sindicato de trabajadores representa la negociación colectiva, en nombre de los trabajadores, en materia salarial, prestaciones sociales y beneficios extra-salariales.
- El sindicato de trabajadores presiona a través de la huelga el alcance de los objetivos económicos de todos los trabajadores afiliados.-
- El sindicato de trabajadores puede reclamar y exigir, aun judicialmente, el cumplimiento de lo pactado en la Convención colectiva de trabajo, para cada uno de sus afiliados.

Gestión estratégica del talento humano

La gestión estratégica del talento humano es un **proceso**, sistémico, estructural y dinámico, que tiene como objetivo principal maximizar el potencial humano, como punto crítico de la Organización, aplicando las herramientas sociales, científicas y jurídicas para ello.

Gestión estratégica del talento humano

Articular una serie de tareas, actividades y funciones en relación con la gestión estratégica del talento humano es la oportunidad para superar el reto que las nuevas circunstancias económicas, sociales y jurídicas impone al empresario-empendedor.

Gestión estratégica del talento humano

El empresario-empleador debe crear un clima organizacional que estimule el potencial humano, en un proceso centrado en el trabajador, y una cultura corporativa basada en el capital humano y el valor agregado que este genera para la Organización. Esto es la “Gestión estratégica del talento humano”.

Objetivos de la gestión estratégica del talento humano son:

- Captar a la mayor cantidad de personas con potencial.
- Desarrollar el potencial de sus trabajadores.
- Construir mecanismos creativos de participación.
- Dotar a los trabajadores de condiciones dignas.
- Crear espacios para la participación de los trabajadores.

Objetivos de la gestión estratégica del talento humano son:

- Generar espacios que permitan una mayor productividad.
- Cumplir los diversos marcos regulatorios que permitan un ejercicio sano y de convivencia.
- Hacer del diálogo social una práctica para la convivencia.