

**CIRCULAR 001 de 2026  
(ENERO 27 de 2026)**

**FONDO NACIONAL DE PRESTACIONES SOCIALES DEL MAGISTERIO FOMAG  
CIRCULAR EXTERNA 001 DE 2026**

**DIRECTRICES PARA LA CONFORMACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LOS COMITÉS  
DE CONVIVENCIA LABORAL DEL FOMAG, EN CUMPLIMIENTO DE LA RESOLUCIÓN  
3461 DE 2025**

**De:** Dirección Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo  
Fiduprevisora-FOMAG

**Para:** Directores Regionales Fiduprevisora-FOMAG  
Directivos Docentes  
Coordinadores Unidades de Gestión Departamental Fiduprevisora  
FOMAG  
Entidades Territoriales Certificadas en Educación  
Sindicatos Filiales de FECODE  
Asociaciones Sindicales de Directivos Docentes  
Asociaciones Sindicales de Docentes Orientadores  
Prestadores de servicio de salud públicas y privadas IPS-ESES  
Prestadoras de servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo y Medicina  
Laboral  
Ministerio de Educación Nacional

**Asunto:** Directrices para la conformación y funcionamiento de los comités de convivencia laboral FOMAG, en cumplimiento de la resolución 3461 de 2025.

**1. MARCO JURIDICO:**

**Que la Constitución Política de Colombia** consagra el trabajo como un derecho fundamental y un deber social que goza de la especial protección del Estado, y que, en particular, el artículo 25 garantiza el derecho al trabajo en condiciones dignas y justas; el artículo 53 establece los principios mínimos fundamentales que orientan las relaciones laborales; y el artículo 209 dispone que la función administrativa se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, los cuales resultan plenamente aplicables a la adopción y ejecución de las medidas administrativas relacionadas con la gestión del talento humano y la prevención de riesgos en el ámbito laboral.

**Ley 1010 de 2006** Establece medidas para prevenir, corregir y sancionar el **Acoso Laboral**. Es el marco legal base sobre el cual se fundamenta la existencia del Comité de Convivencia Laboral. Define las conductas constitutivas de acoso.

**Decreto 1655 de 2015** Por el cual de manera conjunta el Ministerio de Salud y Protección Social, el Ministerio del Trabajo y el Ministerio de Educación Nacional, establecen el marco normativo aplicable al Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo para los educadores afiliados al Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio – FOMAG, y que, en particular, **en sus Secciones 3 a la 8**, desarrolla los programas, lineamientos y acciones que deben ser implementados de manera obligatoria en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo del Magisterio, orientados a la promoción, prevención, vigilancia y control de los riesgos que puedan afectar la salud y seguridad de dicha población.

**Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)**, ratificado por la Ley 2528 de 2025, refuerza un enfoque integral de prevención, respeto y promoción de ambientes laborales sanos y seguros, al reconocer y regular de manera expresa las situaciones de violencia y acoso en el mundo del trabajo.

Dicho Convenio, al haber sido ratificado por la República de Colombia, resulta plenamente aplicable al sector público, constituyéndose en un marco vinculante para la adopción de medidas normativas, administrativas y preventivas orientadas a garantizar la dignidad, integridad y bienestar de los docentes activos.

**Que el Decreto 1072 de 2015**, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, establece la obligación de implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en las entidades públicas y privadas, e incorpora el Comité de Convivencia Laboral como un componente del sistema, destinado a la prevención, atención y gestión de situaciones de acoso laboral, violencia y conflicto en el entorno de trabajo, en el marco de la promoción de ambientes laborales sanos y la mejora continua de las condiciones de trabajo.

**Que el Acuerdo 003 del 1 de abril de 2024** Adopta los lineamientos para la contratación de los servicios de salud para el magisterio, de acuerdo con el nuevo modelo de salud, En el marco del régimen especial de los maestros, acoge la Política de Atención Integral en Salud, en el componente "La atención primaria como estrategia básica", que desarrolla el enfoque de la atención primaria y la salud familiar y permite avanzar frente a las definiciones previas del Modelo de Salud Familiar del Magisterio y acoge la Política de Atención Integral en SST con enfoque en la promoción de la salud y prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales, orientado a mejorar la calidad de vida de los educadores activos, generando una cultura de vida saludable que favorezca el bienestar laboral y contribuya a reducir las ausencias laborales por incapacidad médica, establecidas dentro del modelo del SGSSTM.

**Resolución 3461 de 2025**; Por la cual Ministerio del trabajo, define la conformación, y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas, así como establecer la responsabilidad que les asiste a los directivos docentes y entidades territoriales certificadas-ETC públicos y privados y a las Administradoras de Riesgos Laborales frente al desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, y se derogan las Resoluciones 652 y 1356 de 2012.

## 2. OBJETO:

Orientar las directrices institucionales para la conformación, funcionamiento y participación en el Comité de Convivencia Laboral, en cumplimiento de lo dispuesto en la Resolución 3461 de 2025 del Ministerio del Trabajo, con el propósito de prevenir, atender y gestionar situaciones de acoso laboral y de conflicto en el entorno de trabajo, así como de promover ambientes laborales sanos, respetuosos y acordes con los principios de dignidad humana y bienestar laboral.

## 3. COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL:

El Comité de Convivencia Laboral es una instancia obligatoria de carácter preventivo y conciliador, encargado de promover relaciones laborales armónicas y de atender de manera confidencial e imparcial las situaciones que pueden constituir acoso laboral dentro del ámbito educativo.

## 4. ALCANCE DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

El Comité de Convivencia Laboral tiene alcance exclusivo sobre relaciones laborales entre los docentes activos y/o los directivos docentes, siendo competente para recibir y tramitar quejas de acoso laboral mediante escucha confidencial de las partes, búsqueda de soluciones concertadas, promoción de compromisos y seguimiento a acuerdos, con carácter preventivo y conciliador, sin que sus actuaciones sustituyan procedimientos disciplinarios, competencias administrativas o jurisdiccionales, ni mecanismos de convenciones colectivas, actuando siempre bajo principios de debido proceso, confidencialidad, imparcialidad y respeto por la dignidad humana, sin ejercer funciones de investigación disciplinaria o imposición de sanciones.

## 5. CONFORMACIÓN DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL:

De conformidad con lo dispuesto en la Resolución 3461 de 2025 del Ministerio del Trabajo, el Comité de Convivencia Laboral deberá estar conformado atendiendo al número de docentes activos (docentes activos, directivos docentes y trabajadores administrativos u otro tipo de trabajadores del establecimiento educativo, de la siguiente manera:

- a) Establecimientos educativos con menos de cinco (5) trabajadores: un (1) representante del directivo docente o ETC y un (1) representante de los trabajadores.
- b) Establecimientos educativos con cinco (5) a diecinueve (19) trabajadores: un (1) representante del directivo docente o ETC y un (1) representante de los trabajadores, cada uno con su respectivo suplente.
- c) Establecimientos educativos con veinte (20) o más trabajadores: dos (2) representantes del directivo docente o ETC y dos (2) representantes de los trabajadores, cada uno con su respectivo suplente.

### 5.1. RECONOCIMIENTO DE LA AUTONOMÍA TERRITORIAL

Corresponde a las entidades territoriales certificadas en educación (ETC) definir el alcance territorial y el nivel de implementación de los comités de convivencia laboral del magisterio, considerando:

a) Autonomía para determinar el ámbito de aplicación:

- A nivel de establecimiento educativo (escuela, colegio, institución educativa)
- A nivel de núcleo educativo o zona geográfica
- A nivel municipal o distrital
- A nivel departamental centralizado

b) Criterios para definir el alcance territorial:

- Número de docentes y directivos docentes en servicio activo
- Dispersión geográfica de los establecimientos educativos
- Capacidad operativa y recursos disponibles
- Características demográficas y culturales del territorio

c) Modelos de implementación flexibles:

- Comités descentralizados por establecimiento educativo
- Comités zonales que agrupen varios establecimientos cercanos
- Comité centralizado departamental con mecanismos de acceso territorial
- Modelo híbrido que combine niveles según necesidades

Las ETC deberán documentar y comunicar formalmente su decisión sobre el alcance territorial adoptado, garantizando cobertura a todos los docentes y directivos docentes del territorio.

No podrán integrar el Comité aquellas personas que hayan sido objeto de quejas por acoso laboral o que ostenten la condición de presuntas víctimas dentro del año inmediatamente anterior a su designación, en los términos previstos en la normativa vigente.

## 6. DIFERENCIAS Y ALCANCES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA ESCOLAR vs. COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

Es fundamental comprender sus diferencias para garantizar una implementación efectiva y evitar confusiones de competencia a saber:

| ASPECTO         | COMITÉ DE CONVIVENCIA ESCOLAR                                    | COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL               |
|-----------------|--|---|
| Marco Normativo | Ley 1620 de 2013<br>Decreto 1965 de 2013<br>Decreto 1075 de 2015 | Resolución 3461 de 2025<br>Ley 1010 de 2006 |

|                                   |  |   |
|-----------------------------------|--|---|
| <b>Ámbito de Aplicación</b>       | Ambiente ESCOLAR<br>(Relaciones en el contexto educativo y formativo)  | Ambiente LABORAL<br>(Relaciones de trabajo entre empleados)   |
| <b>Objetivo Principal</b>         | Promover la convivencia escolar, prevenir y mitigar la violencia escolar   | Prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y promover relaciones laborales armónicas   |
| <b>Población Objetivo</b>         | Estudiantes, docentes, directivos, padres de familia, personal administrativo (en su rol formativo)  | Trabajadores: docentes, directivos docentes, personal administrativo (en su rol laboral)  |
| <b>Naturaleza</b>                 | FORMATIVA Y PEDAGÓGICA<br>Enfoque en derechos de niños y adolescentes  | PREVENTIVA Y CONCILIADORA<br>Enfoque en derechos laborales  |
| <b>Carácter</b>                   | Obligatorio en todos los establecimientos educativos (públicos y privados)   | Obligatorio en entidades públicas y privadas con trabajadores   |
| <b>Conflictos que atiende</b>     | Agresión física entre estudiantes<br>Acoso escolar (bullying)<br>Ciberacoso entre estudiantes<br>Violencia sexual en contexto escolar<br>Conflictos estudiante-docente (ámbito formativo)<br>Discriminación en el aula | Acoso laboral entre trabajadores<br>Hostigamiento laboral<br>Persecución laboral<br>Discriminación laboral<br>Entorpecimiento laboral<br>Inequidad laboral<br>Violencia laboral |
| <b>Situaciones que NO atiende</b> | Conflictos laborales entre docentes<br>Relaciones contractuales<br>Condiciones de trabajo<br>Problemas administrativos entre empleados   | Conflictos entre estudiantes<br>Acoso escolar (bullying)<br>Problemas de rendimiento académico<br>Disciplina estudiantil  |
| <b>Rutas de Atención</b>          | Ruta de Atención Integral:<br>1.Promoción<br>2.Prevenición<br>3.Atención<br>4.Seguimiento  | Proceso de Intervención:<br>1.Recepción de queja<br>2.Verificación preliminar<br>3.Escucha de partes<br>4.Búsqueda de solución<br>5.Seguimiento                                 |

## 7. FUNCIONES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL:

Los Comité de Convivencia laboral deben cumplir con las funciones señaladas en la normatividad, las cuales deben ser realizadas dentro de los siguientes términos, garantizando el derecho al debido proceso y los principios de Celeridad, Eficacia, Imparcialidad y Confidencialidad, así:

| FUNCIONES  | TIEMPOS  |
|--|--|
| Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral.  | Cinco (5) días calendario  |
| Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la entidad pública o empresa privada.  | Cinco (5) días calendario. El Comité para ampliar el termino por diez (10) días calendario más, previa justificación escrita. En todo caso el termino máximo no podrá superar los quince (15) días calendario.   |
| Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieran lugar a la queja.  | Cinco (5) días calendario  |
| Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias; y formular un plan de mejora concertando entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.   | Entre cinco (5) días calendario, después de escuchar a las partes de manera individual. El Comité podrá ampliar el termino por diez (10) días calendario, previa justificación escrita. En todo caso el termino máximo no pobra(sic) superar los 15 días calendario. |
| Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.   | Mensual.   |
| En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación o a las Personerías Distritales y Municipales, de acuerdo con la circunscripción territorial, tratándose del sector público. En el sector privado el Comité de Convivencia Laboral informará a la alta dirección de la empresa, cerrará el caso y la trabajadora o el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demanda ante el juez competente. | La remisión deberá realizarse máximo a los quince (15) días calendario, una vez se verifique el incumplimiento.  |
| Presentar a la alta dirección de la entidad pública o la empresa privada las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral con copia al trabajador.   | Entre cinco (5) y máximo diez (10) días calendario   |
|  | Mensual  |

|  |                  |
|--|------------------|
| Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia Laboral a las dependencias de gestión del talento humano y Seguridad y Salud en el Trabajo de las empresas e instituciones públicas y privadas.  |                  |
| Elaborar informes trimestrales y un (1) informe anual sobre la gestión del Comité de Convivencia Laboral que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la entidad pública o empresa privada. | Trimestral/Anual |
| Presentar un informe anual de resultados de la gestión del Comité de Convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control.  | Anual            |

## 8. PRESENTACIÓN DE QUEJAS ANTE EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL DEL MAGISTERIO

Las quejas relacionadas con situaciones que afecten la convivencia laboral o que constituyan presunto acoso laboral, violencia o conflicto en el entorno de trabajo podrán presentarse ante el Comité de Convivencia Laboral del Magisterio, conforme al siguiente procedimiento:

- 8.1. Forma de presentación: Las quejas deberán presentarse por escrito, de manera clara y concreta, ante el Comité de Convivencia Laboral, a través de los canales definidos para tal fin, por lo cual el comité de convivencia laboral deberá establecer dichos canales
- 8.2. Las quejas deberán presentarse por escrito indicando como mínimo los hechos que las motivan, el área o dependencia en la que ocurrieron y, de ser posible, las personas involucradas
- 8.3. Recepción y registro: Una vez recibida la queja, el Comité procederá a su registro interno, asignándole un número de radicación y fecha de recepción, garantizando en todo momento la reserva de la información y el acceso restringido a los integrantes del Comité.
- 8.4. Verificación inicial: El Comité realizará una verificación preliminar con el fin de establecer si los hechos relatados guardan relación con asuntos de convivencia laboral o presunto acoso laboral y, en consecuencia, si son de su competencia, sin que ello implique prejuzgamiento alguno.

- 8.5. Trámite ante el Comité: Cuando la queja sea procedente, el Comité adelantará las actuaciones orientadas a la escucha de las partes, el análisis de la situación y la promoción de mecanismos de diálogo, mediación o conciliación, conforme a sus funciones y dentro de los límites establecidos por la normativa vigente.
- 8.6. Garantías del proceso: En todos los casos, el trámite de las quejas se realizará garantizando el debido proceso, la confidencialidad, el respeto por la dignidad humana, la imparcialidad y la protección frente a posibles represalias contra las personas que presenten la queja o participen en el proceso.
- 8.7. Alcance del procedimiento: Las actuaciones del Comité de Convivencia Laboral tendrán un carácter preventivo y conciliador y no sustituyen ni interfieren con las competencias de otras instancias administrativas, disciplinarias o judiciales a que haya lugar, cuando los hechos así lo ameriten.

## 9. CAPACITACIÓN, Y ASISTENCIA TÉCNICA:

La Entidad Administradora de Prestaciones del FOMAG promoverá y favorecerá acciones de capacitación y asistencia técnica dirigidas al Comité de Convivencia Laboral, orientadas a la prevención del acoso laboral, al fortalecimiento de la convivencia laboral y a la promoción del bienestar en el entorno de trabajo.

Así mismo, la Entidad podrá realizar seguimiento al cumplimiento de las presentes directrices y a la observancia de la normatividad vigente en materia de convivencia laboral y seguridad y salud en el trabajo.

## 10. SOPORTE TÉCNICO ESPECIALIZADO DEL FOMAG A LOS COMITES DE CONVIVENCIA LABORAL

El **Fondo Nacional de Prestaciones Sociales del Magisterio – FOMAG**, a través de los ECIS laborales, dispondrá y garantizará el **soporte técnico especializado**, mediante el acompañamiento de **profesionales en psicología con formación especializada**, con el propósito de apoyar el adecuado funcionamiento de los **Comités de Convivencia Laboral**.

Para tal efecto, el psicólogo especializado del ECIS-L desarrollará las siguientes acciones:

- Brindar **capacitación y orientación técnica** para la identificación, análisis y gestión de los **factores de riesgo psicosocial intralaborales**.
- Orientar a los integrantes del Comité en **técnicas de escucha activa, mediación y manejo de conflictos laborales**.
- Prestar **asesoría especializada** en el análisis de casos complejos relacionados con la convivencia laboral.
- Apoyar el **diseño e implementación de estrategias preventivas** orientadas a la mitigación del acoso laboral y la violencia en el entorno de trabajo.
- Acompañar técnicamente los **procesos de conciliación y la formulación de acuerdos**, cuando a ello haya lugar.

- Adelantar **acciones de apoyo psicológico e intervención en crisis** en aquellos casos en los que se identifiquen situaciones de presunto acoso laboral, violencia o afectaciones relevantes de la salud mental.
- Realizar **seguimiento técnico** a la evolución de los casos priorizados por el Comité de Convivencia Laboral.
- Gestionar la **remisión oportuna a servicios especializados**, cuando la condición del caso lo requiera, de conformidad con los protocolos establecidos. Desarrollar **acciones de capacitación** en comunicación asertiva, relaciones interpersonales y manejo adecuado de conflictos laborales.
- Implementar **estrategias de sensibilización** orientadas a la prevención del acoso laboral y la violencia en el mundo del trabajo.
- Promover la construcción y fortalecimiento de **ambientes laborales saludables, seguros y respetuosos**.
- Fortalecer el **liderazgo positivo**, con énfasis en directivos docentes y responsables de equipos de trabajo.

## 11. RESPONSABILIDADES DE LOS DOCENTES ACTIVOS, DIRECTIVOS DOCENTES Y OTRO TIPO DE TRABAJADORES.

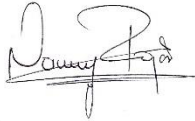
En el marco de la promoción de ambientes laborales sanos, respetuosos y libres de acoso laboral, los docentes activos y directivos docentes deberán:

- a) Propender por relaciones laborales basadas en el respeto mutuo, la dignidad humana, la tolerancia y la comunicación asertiva, contribuyendo de manera activa a la construcción y mantenimiento de un clima laboral armónico.
- b) Participar de forma activa y responsable en las actividades de capacitación, sensibilización, prevención y promoción de la convivencia laboral que sean programadas o promovidas por el Comité de Convivencia Laboral, o por la entidad en el marco del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
- c) Informar de manera oportuna y responsable las situaciones, conductas o hechos que puedan afectar la convivencia laboral, o que eventualmente puedan constituir acoso laboral, violencia o conflicto en el entorno de trabajo, utilizando los canales institucionales y procedimientos establecidos.
- d) Respetar y garantizar la confidencialidad de los procesos, actuaciones y decisiones adelantadas por el Comité de Convivencia Laboral, absteniéndose de divulgar información reservada, en protección de los derechos fundamentales, la honra, el buen nombre y la intimidad de las personas involucradas.

**NOTA:** El cumplimiento de la presente circular es obligatorio para todas las instituciones educativas adscritas a las entidades territoriales certificadas y hace parte del compromiso institucional por un entorno laboral sano y respetuoso.



**NIDIA ROCÍO SOTELO SUÁREZ**  
**Directora Nacional**  
**Seguridad y Salud en el Trabajo Fiduprevisora – FOMAG**



**Elaboró:** Nancy Yanneth Rojas Joya  
Referente Psicosocial Dirección Nacional SST

**Revisó:** Jairo Alberto Huertas  
Coordinador de Medicina Laboral Fiduprevisora-FOMAG