

RESOLUCION No. 0151 DE 2025

11 JUL 2025

"POR MEDIO DE LA CUAL SE MODIFICA EL ARTICULO CUARTO de la Resolución número 118 del 9 de Junio de 2025- INTEGRANTES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL VIGENCIA 2025- 2027 EN LA EMPRESA IBAGUERÉNA DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO IBAL S.A. E.S.P. OFICIAL Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES"

La Gerente General de la Empresa Ibaguereña de Acueducto y Alcantarillado IBAL S.A. E.S.P. OFICIAL, en uso de sus Facultades Constitucionales, Legales y Estatutarias y,

**CONSIDERANDO:**

Que la Ley 1010 de 2006 "Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo", tiene por objeto definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública, siendo bienes jurídicos protegidos por la presente ley: el trabajo en condiciones dignas y justas, la libertad, la intimidad, la honra y la salud mental de los trabajadores, empleados, la armonía entre quienes comparten un mismo ambiente laboral y el buen ambiente en la empresa.

Que el numeral 1 del artículo 9 de la mencionada Ley determino que "... las empresas o instituciones deberán prever mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el lugar de trabajo"

Que a través de la Resolución No. 2646 de Julio 17 de 2008 del Ministerio del Trabajo, se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

Que la norma referida en el artículo 3 define el acoso laboral como "toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador, por parte de un empleador, un jefe, o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror o angustia o a causar perjuicio laboral, a generar desmotivación en el trabajo o inducir la renuncia del mismo conforme lo establece la Ley 1010 de 2006. (...)"

Que de igual forma con la Resolución 652 de abril 30 de 2012, modificada por la Resolución 1356 del 18 de julio de 2012 expedidas también por el Ministerio de Trabajo se indicó respecto de la conformación del Comité de Convivencia Laboral lo siguiente:

"Artículo 30. Conformación. El Comité de Convivencia Laboral estará compuesto por dos (2) representantes del empleador y dos (2) de los trabajadores, con sus respectivos suplentes. Las entidades públicas y empresas privadas podrán de acuerdo a su organización interna designar un mayor número de representantes, los cuales en todo caso serán iguales en ambas partes. Los integrantes del Comité preferiblemente contarán con competencias actitudinales y comportamentales, tales como respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética; así mismo habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos. En el caso de empresas con menos de veinte (20) trabajadores, dicho comité estará conformado por un representante de los trabajadores y uno (1) del empleador, con sus respectivos suplentes. El empleador designará directamente a sus representantes y los trabajadores elegirán los suyos a través de votación secreta que represente la expresión libre, espontánea y auténtica de todos los trabajadores, y mediante escrutinio público, cuyo procedimiento deberá ser adoptado por cada empresa o entidad pública, e incluirse en la respectiva convocatoria de la elección. El Comité de Convivencia Laboral de entidades públicas y

empresas privadas no podrá conformarse con servidores públicos o trabajadores a los que se les haya formulado una queja de acoso laboral, o que hayan sido víctimas de acoso laboral, en los seis (6) meses anteriores a su conformación".

Así mismo, en la Resolución 652 del 30 de abril de 2012, especialmente en su artículo 11º que no fue modificado por la Resolución 1356 de 2012, se estableció lo siguiente: Artículo 11º. Responsabilidad de los Empleadores Públicos y Privados. Las entidades públicas o las empresas privadas, a través de la dependencia responsable de gestión humana y los Programas de Salud Ocupacional, deben desarrollar las medidas preventivas y correctivas de acoso laboral, con el fin de promover un excelente ambiente de convivencia laboral, fomentar relaciones sociales positivas entre todos los trabajadores de empresas e instituciones públicas y privadas y respaldar la dignidad e integridad de las personas en el trabajo.

Que mediante Resolución 0118 del 09 de junio del 2025. Se creó el comité de convivencia laboral para la vigencia 2025-2027 de la empresa Ibaguereña de acueducto y alcantarillado IBAL SA ESP OFICIAL, conformado así:

NOMBRE Y APELLIDO	CEDULA	CARGO	PRINCIPAL	SUPLENTE
JORGE FERNANDO DUQUE CUARTAS	71651677	Almacenista General	X	
CLAUDIA GISELLA RENGIFO PARRA	65782642	Directora Administrativa Y Financiera	X	
JORGE ELMER DIAZ MORALES	93380630	Director De Planeación		X
MAGDA GISELA HERRERA JIMENEZ	65789879	Secretaria General		X

Que mediante oficio 610-1612 del área de Gestión Humana y de la Seguridad y salud en el Trabajo, solicita a la Gerente General la designación integrante por parte del empleador al Comité Convivencia Laboral, vigencia 2025-2027, teniendo en cuenta que Mediante Resolución No. 0139 del 03 de julio del 2025, se aceptó la renuncia de la Doctora MAGDA GISELA HERRERA JIMENEZ, quien se desempeña como Secretaria General de la empresa quien había sido designado como representante suplente del empleador al comité, a través Resolución No. 0141 del 03 de julio del 2025, se aceptó la renuncia del Doctor JORGE ELMER DIAZ MORALES, director de Planeación de la empresa quien había sido designado como representante suplente del empleador y mediante Resolución No. 0140 del 03 de julio del 2025, se aceptó la renuncia de la Doctora CLAUDIA GISELLA RENGIFO PARRA, directora Administrativa y Financiera de la empresa y había sido designado como representante principal para el comité de Convivencia laboral de la misma vigencia.

Que mediante oficio 100-217 de julio 10 del 2025, la Gerente General designó los nuevos integrantes por parte del empleador quedando así:

EMPLEADOR	
PRINCIPALES	SUPLENTES
JORGE FERNANDO DUQUE CUARTAS	CRISTHIAN CAMILO CARBONELL PALACIO
SANDRA MILENA VELEZ BOCALEGRA	LUIS FERNANDO GIRALDO GUTIERREZ

En mérito de lo anterior, la Gerente General de la Empresa Ibaguereña de Acueducto y Alcantarillado IBAL S.A. E.S.P Oficial,



**RESOLUCIONES  
SISTEMA INTEGRADO DE  
GESTIÓN**

<b>CÓDIGO:</b> GJ-R-014
<b>FECHA VIGENCIA:</b> 2016-10-12
<b>VERSIÓN:</b> 01
<b>Página 3 de 3</b>

**RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO – MODIFIQUESE EL ARTICULO CUARTO** de la resolución número 118 del 9 de junio, el cual quedará así:

**"ARTICULO CUARTO: INTEGRANTES:** El número de servidores públicos para integrar el comité de convivencia laboral, tiene sustento en la Resolución 652 de abril 30 de 2012, modificada por la Resolución 1356 del 18 de julio de 2012 del Ministerio de Trabajo, de donde se concluye que el comité de convivencia laboral de la Empresa Ibaguereña de Acueducto y Alcantarillado IBAL S.A. E.S.P. OFICIAL, se constituirá por 4 miembros con sus respectivos suplentes, dos (2) representantes de los trabajadores y dos (2) representantes del empleador, quedando constituido de la siguiente manera:

<b>POR EL EMPLEADOR</b>	
<b>PRINCIPALES</b>	<b>SUPLENTES</b>
JORGE FERNANDO DUQUE CUARTAS	CRISTHIAN CAMILO CARBONELL PALACIO
SANDRA MILENA VELEZ BOCALEGRA	LUIS FERNANDO GIRALDO GUTIERREZ
<b>POR LOS TRABAJADORES</b>	
<b>PRINCIPALES</b>	<b>SUPLENTES</b>
SANDRA BEATRIZ HERRERA ORTIZ	CILIA MARIA BRÍÑEZ OVALLE
EDGAR FARIDE GALVIS NEIRA	JAMES PUENTES DELGADO

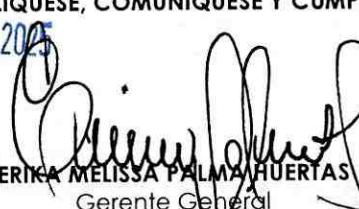
**ARTÍCULO SEGUNDO.:** Las demás disposiciones establecidas en la resolución N° 0118 del 9 de junio de 2025, continúan vigentes y no sufren modificación alguna.

**ARTÍCULO TERCERO. - VIGENCIA.** La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

**PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE**

Dado en Ibagué, a los

11 JUL 2025

  
**ERICA MELISSA PALMA HUERTAS**  
 Gerente General

Proyectó y Preparó: Claudia Córbita Zambrano – Profesional Universitario Salud Ocupacional

Revisó: Dr. Jorge A. Bohórquez Lozano – Abogado Externo IBAL SA ESP

Vo.Bo, Dr. Wilian Quiroga Vargas- Profesional Especializado Grado 03 Gestión Humana y de la Seguridad y Salud en el Trabajo