	<b>TURNARIÑO LTDA.</b>	Versión: 001
	<b>RESOLUCIÓN No. 036</b>	Fecha: 16/09/2014

**RESOLUCIÓN No. 036**  
**13 de mayo de 2023**

**POR LA CUAL SE ESTABLECE LA CONFORMACION Y FUNCIONAMIENTO DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL DE LA PROMOTORA DE TURISMO DE NARIÑO LIMITADA – TURNARIÑO LTDA.**

**EL GERENTE DE LA EMPRESA PROMOTORA DE TURISMO DE NARIÑO LIMITADA – TURNARIÑO LTDA.**

En uso de sus atribuciones legales y reglamentarias, en especial las conferidas por los Estatutos de la empresa y,

**CONSIDERANDO:**

El artículo 1 de La Ley 1010 de 2006 dispuso lo siguiente:


*“La presente ley 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.*

*Son 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 artículo 3 de la Resolución 2646 del 17 de julio de 2008, del Ministerio de la Protección Social *“Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención 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”, adopta la definición de acoso laboral así: “1) Acoso laboral: 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 y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo, conforme lo establece la ley 1010 de 2006. (...)”*

Que el artículo 14 de la Resolución No. 2646 del 17 de julio de 2008, del Ministerio de la Protección Social, contempla como medida preventiva de acoso laboral el *“1.7 Conformar el Comité de Convivencia Laboral y establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso laboral”*

Que al constituirse los Comités de Convivencia Laboral como una medida preventiva de acoso laboral que contribuye a proteger a los trabajadores contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo, es necesario establecer su conformación.

	<b>TURNARIÑO LTDA.</b>	Versión: 001
	<b>RESOLUCIÓN No. 036</b>	Fecha: 16/09/2014

La Resolución 652 de 2012, emitida por el Ministerio de Trabajo dispuso lo siguiente frente a la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia, a saber:

*“El Comité de Convivencia Laboral estará compuesto por un número igual de representantes del empleador y de los trabajadores, con sus respectivos suplentes. Los integrantes del Comité preferiblemente deben contar 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”*

*El número de servidores públicos o trabajadores que integrará el Comité depende del tamaño de la entidad pública o empresa privada, así:*

*1. Con 10 o menos servidores públicos o trabajadores, el Comité estará conformado por dos (2) miembros, un (1) representante de los trabajadores y uno (1) del empleador.*

***2. Entre 11 y 50 servidores públicos o trabajadores, el Comité estará conformado por cuatro (4) miembros, dos (2) representantes de los trabajadores y dos (2) del empleador.***

*3. Entre 51 a 500 servidores públicos o trabajadores, el Comité estará conformado por seis (6) miembros, tres (3) representantes de los trabajadores y (3) tres del empleador.*

*4. Con más de 501 servidores públicos o trabajadores, el Comité estará conformado por ocho (8) miembros, cuatro (4) representantes de los trabajadores y cuatro (4) del empleador.*

*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 últimos seis (6) meses anteriores a su conformación.*


*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”.*

Que, en cumplimiento de lo anterior, se hace necesario conformar el Comité de Convivencia Laboral 2023 -2024 de la PROMOTORA DE TURISMO DE NARIÑO LIMITADA – TURNARIÑO LTDA, como una medida preventiva de acoso laboral, que constituye proteger a los trabajadores contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo.

Que en mérito de lo anteriormente expuesto,

**RESUELVE:**

**ARTÍCULO 1. OBJETO.** El objeto de la presente resolución, es definir la conformación, y funcionamiento del comité de convivencia laboral en entidades publicas y empresas privadas, así como establecer la responsabilidad

	<b>TURNARIÑO LTDA.</b>	Versión: 001
	<b>RESOLUCIÓN No. 036</b>	Fecha: 16/09/2014

que les asiste a los empleadores públicos y privados y a las administradoras de riesgos profesionales, frente al desarrollo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral.

**ARTÍCULO 2. ÁMBITO DE APLICACIÓN.** La presente resolución se aplica a los empleadores de la PROMOTORA DE TURISMO DE NARIÑO LIMITADA – TURNARIÑO LTDA.

**ARTÍCULO 3. CONFORMACIÓN.** El Comité de convivencia laboral de la PROMOTORA DE TURISMO DE NARIÑO LIMITADA – TURNARIÑO LTDA., estará compuesto por 2 representantes del empleador y 2 de los trabajadores, con sus respectivos suplentes. 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.

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 la empresa 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 meses anteriores a su conformación.


El Comité de convivencia laboral de la PROMOTORA DE TURISMO DE NARIÑO LIMITADA – TURNARIÑO LTDA., estará conformado por los siguientes miembros:

**POR PARTE DE LOS TRABAJADORES OFICIALES:** Elegidos por los trabajadores oficiales a través de votación de forma libre, en reunión del día 3 de abril de 2023.

TITULARES	SUPLENTE
SILVANA VANESSA GUERRERO GARCIA. <b>Cargo:</b> ASESORA JURIDICA	MARIA MAGOLA RIVERA VILLOTA <b>Cargo:</b> Ayudante de mesas II
JAIME JESUS PIANDROY JOJOA <b>Cargo:</b> OPERARIO MANTENIMIENTO	

**POR PARTE DE LA ADMINISTRACIÓN:** El empleador designa sus representantes al Comité de convivencia laboral, la designación recaerá en todo caso en el cargo ocupado.

TITULARES	SUPLENTE


<b>TURNARIÑO LTDA.</b>		Versión: 001
	<b>RESOLUCIÓN No. 036</b>	Fecha: 16/09/2014

SANDRA MILENA MAFLA JURADO. <b>Cargo:</b> PROFESIONAL UNIVERSITARIO 2 - TALENTO HUMANO	JUAN PATRICIO PAZOS RENGIFO <b>Cargo:</b> DIRECTOR COMERCIAL
CAICEDO FAJARDO. <b>Cargo:</b> DIRECTOR OPERATIVO.	

**ARTÍCULO 2. PERIODO DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL:** El periodo de los miembros del comité de convivencia será de dos (2) años, a partir de la conformación del mismo, que se contarán desde la fecha de comunicación de la elección y/o designación.

**ARTICULO 3. FUNCIONES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL:** El comité de convivencia laboral tendrá únicamente las siguientes funciones:

1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
2. 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.
3. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
4. Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de dialogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.
5. Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.
6. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo a lo pactado.
7. 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, tratándose del sector público. En el sector privado, el comité informara a la alta dirección de la empresa, cerrara el caso y el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.
8. Presentar a la alta dirección de la entidad publica o empresa privada las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del comité de convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control.
9. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el comité de convivencia laboral a las dependencias de gestión del recurso humano y salud ocupacional de las empresas e instituciones públicas y privadas.
10. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del comité de convivencia, que incluya estadísticas de quejas, seguimiento s los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la entidad publica o empresa privada.

	<b>TURNARIÑO LTDA.</b>	Versión: 001
	<b>RESOLUCIÓN No. 036</b>	Fecha: 16/09/2014

**ARTICULO 4. REUNIONES DEL COMITÉ:** El Comité de convivencia laboral de la PROMOTORA DE TURISMO DE NARIÑO LIMITADA – TURNARIÑO LTDA., se reunirá de forma ordinaria por lo menos una (1) vez al mes y de forma extraordinaria cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención y podrá ser convocado por cualquiera de sus integrantes.

**PARÁGRAFO 1.** A las reuniones del Comité sólo asistirán los miembros principales. Los suplentes asistirán por ausencia de los principales y serán citados a las reuniones por el presidente del Comité.

**PARÁGRAFO 2.** El Comité de convivencia laboral de la PROMOTORA DE TURISMO DE NARIÑO LIMITADA – TURNARIÑO LTDA., sesionará con la mitad más uno de sus miembros asistentes. Pasados los primeros treinta (30) minutos de la hora señalada para empezar la reunión del Comité tomara sus decisiones con el voto de la mitad más uno de los miembros participantes.

**PARÁGRAFO 3.** El comité se reunirá de manera presencial o virtual, y en las ocasiones que sea presencial deberá tener conexión virtual también, teniendo en cuenta que siempre se deberá garantizar la conexión simultánea con las personas que se encuentren fuera de la ciudad de Pasto.

**ARTÍCULO 3. VIGENCIA Y DEROGATORIA.** La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga en todas sus partes las demás que le sean contrarias.

### **COMUNÍQUESE, NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE**


Se expide en San Juan de Pasto, a los trece (13) días de mayo de dos mil veintitrés (2023).

*DAVID MAURICIO GUERRERO REALPE*

**DAVID MAURICIO GUERRERO REALPE**  
Gerente – Representante legal  
Promotora de Turismo de Nariño -TURNARIÑO LTDA.

**Proyectó:**

SILVANA VANESSA GUERRERO GARCIA.  
ASESORA JURIDICA – TURNARIÑO LTDA.

	GESTION DE TALENTO HUMANO	FECHA DE CREACIÓN.	01-06-2024
	SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.	CÓDIGO	
	RESOLUCION - COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL	VERSIÓN	02

**RESOLUCIÓN No. 026**  
**22 de abril de 2024**

**POR MEDIO DE LA CUAL SE MODIFICA LA RESOLUCION No. 036 DE 13 DE MAYO DE 2023 POR MEDIO DE LA CUAL SE CONFORMÓ EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL EN LA EMPRESA PROMOTORA DE TURISMO DE NARIÑO LIMITADA - TURNARIÑO LTDA.**

**LA GERENTE DE LA EMPRESA PROMOTORA DE TURISMO DE NARIÑO LIMITADA – TURNARIÑO LTDA,** en uso de sus atribuciones legales y reglamentarias, en especial las conferidas por los Estatutos de la empresa

y,  
**CONSIDERANDO:**

Que el artículo 1 de La Ley 1010 de 2006 dispuso lo siguiente:

*“La presente ley 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.*


*Son 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 artículo 3 de la Resolución 2646 del 17 de julio de 2008, del Ministerio de la Protección Social *“Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención 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”, adopta la definición de acoso laboral así: “1) Acoso laboral: 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 y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo, conforme lo establece la ley 1010 de 2006. (...)”*

Que el artículo 14 de la Resolución No. 2646 del 17 de julio de 2008, del Ministerio de la Protección Social, contempla como medida preventiva de acoso laboral el *“1.7 Conformar el Comité de Convivencia Laboral y establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso laboral”*

Que al constituirse los Comités de Convivencia Laboral como una medida preventiva de acoso laboral que contribuye a proteger a los trabajadores contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo, es necesario establecer su conformación.

Que el artículo 3 de la Resolución 652 de 2012, modificado por el artículo 1 de la Resolución 1356 de 2012 emitida por el Ministerio de Trabajo dispuso lo siguiente frente a la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia, a saber:

	GESTION DE TALENTO HUMANO	FECHA DE CREACIÓN.	01-06-2024
	SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.	CÓDIGO	
	RESOLUCION - COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL	VERSIÓN	02

*“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.”.*


Que el artículo 4 de la Resolución 652 de 2012, modificado por el artículo 2 de la Resolución 1356 de 2012, expresa que:

*“Comités de Convivencia Laboral. Las entidades públicas y las empresas privadas deberán conformar un (1) comité por empresa y podrán voluntariamente integrar comités de convivencia laboral adicionales, de acuerdo a su organización interna, por regiones geográficas o departamentos o municipios del país.*

*Parágrafo. Respecto de las quejas por hechos que presuntamente constituyan conductas de acoso laboral en las empresas privadas, los trabajadores podrán presentarlas únicamente ante el Inspector de Trabajo de la Dirección Territorial donde ocurrieron los hechos”.*

A su vez el artículo 3 de la Resolución 1356 de 2012, estableció que **el comité de convivencia laboral se reunirá ordinariamente cada tres (3) meses** y sesionará con la mitad más uno de sus integrantes y extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención y podrá ser convocado por cualquiera de sus integrantes.

Que de conformidad con la Resolución 652 de 2012 (artículo 5), el período de los miembros del Comité de Convivencia será de dos (2) años, a partir de la conformación del mismo, que se contarán desde la fecha de la comunicación de la elección y/o designación.

	<b>GESTION DE TALENTO HUMANO</b>	FECHA DE CREACIÓN.	01-06-2024
	<b>SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.</b>	CÓDIGO	
	<b>RESOLUCION - COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL</b>	VERSIÓN	02

Que el Comité de Convivencia Laboral tendrá únicamente las siguientes funciones: (Art. 6 Resolución 652 de 2012):


1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
2. 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
3. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
4. 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.
5. Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.
6. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
7. 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, tratándose del sector público. En el sector privado, el Comité informará a la alta dirección de la empresa, cerrará el caso y el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.
8. 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, así como el informe anual de resultados de la gestión del comité de convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control.
9. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia a las dependencias de gestión del recurso humano y salud ocupacional de las empresas e instituciones públicas y privadas.
10. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité 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

Que los integrantes del Comité de Convivencia Laboral deberán elegir al presidente y el secretario, quienes de conformidad con los artículos 7° y 8 tendrán las siguientes funciones:

#### **DEL PRESIDENTE**

1. Convocar a los miembros del Comité a las sesiones ordinarias y extraordinarias.
2. Presidir y orientar las reuniones ordinarias y extraordinarias en forma dinámica y eficaz.
3. Tramitar ante la administración de la entidad pública o empresa privada, las recomendaciones aprobadas en el Comité.
4. Gestionar ante la alta dirección de la entidad pública o empresa privada, los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité.

#### **DEL SECRETARIO**

	<b>GESTION DE TALENTO HUMANO</b>	FECHA DE CREACIÓN.	01-06-2024
	<b>SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.</b>	CÓDIGO	
	<b>RESOLUCION - COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL</b>	VERSIÓN	02

1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas por escrito en las que se describan las situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
2. Enviar por medio físico o electrónico a los miembros del Comité la convocatoria realizada por el presidente a las sesiones ordinarias y extraordinarias, indicando el día, la hora y el lugar de la reunión.
3. Citar individualmente a cada una de las partes involucradas en las quejas, con el fin de escuchar los hechos que dieron lugar a la misma.
4. Citar conjuntamente a los trabajadores involucrados en las quejas con el fin de establecer compromisos de convivencia.
5. Llevar el archivo de las quejas presentadas, la documentación soporte y velar por la reserva, custodia y confidencialidad de la información.
6. Elaborar el orden del día y las actas de cada una de las sesiones del Comité.
7. Enviar las comunicaciones con las recomendaciones dadas por el Comité a las diferentes dependencias de la entidad pública o empresa privada.
8. Citar a reuniones y solicitar los soportes requeridos para hacer seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos por cada una de las partes involucradas.
9. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité 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.


Que mediante Resolución No. 036 del 13 de mayo de 2023, fue conformado el Comité de Convivencia Laboral de la PROMOTORA DE TURISMO DE NARIÑO LIMITADA – TURNARIÑO LTDA, por un periodo de dos años contados a partir de la expedición de la resolución, es decir hasta 12 de mayo de 2025.

Que el Comité conformado a través de la resolución ibidem, ha cumplido con las funciones establecidas en el artículo 6 Resolución 652 de 2012, sin embargo, algunos de los representantes designados por la administración y por los trabajadores oficiales ya no se encuentran vinculados a la Entidad, en razón a la finalización del plazo de sus contratos el cual según su naturaleza era a término fijo.

Que, en razón a lo anterior, se hizo necesario, realizar nueva elección de cuatro (4) representantes por parte de la administración así: dos titulares y dos suplentes. Y un representante por parte de los trabajadores oficiales así: un suplente.

Que la elección de los representantes de los empleados de la PROMOTORA DE TURISMO DE NARIÑO LIMITADA – TURNARIÑO LTDA, para remplazar a quienes fueron elegidos mediante Resolución No. 036 del 13 de mayo de 2023, se realizó a través de votación de manera presencial el día 19 de abril de 2024, eligiendo de forma libre a sus representantes.

Que, en cumplimiento de lo anterior, se hace necesario modificar el artículo tercero de la resolución 036 del 13 de mayo de 2023 del Comité de Convivencia Laboral 2023 -2024 de la PROMOTORA DE TURISMO DE NARIÑO LIMITADA – TURNARIÑO LTDA, como una medida preventiva de acoso laboral, que constituye proteger a los trabajadores contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo.

	GESTION DE TALENTO HUMANO	FECHA DE CREACIÓN.	01-06-2024
	SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.	CÓDIGO	
	RESOLUCION - COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL	VERSIÓN	02

Que, en mérito de lo anteriormente expuesto,

**RESUELVE:**

**ARTÍCULO 1.** Modificar parcialmente el artículo tercero de la Resolución No. 036 del 13 de mayo de 2023 del Comité de Convivencia Laboral 2023 -2024 de la PROMOTORA DE TURISMO DE NARIÑO LIMITADA – TURNARIÑO LTDA, el cual quedará así.

**“ARTÍCULO 3. CONFORMACIÓN.** El Comité de convivencia laboral de la PROMOTORA DE TURISMO DE NARIÑO LIMITADA – TURNARIÑO LTDA., estará compuesto por 2 representantes del empleador y 2 de los trabajadores, con sus respectivos suplentes. 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.

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 la empresa 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 meses anteriores a su conformación.


El Comité de convivencia laboral de la PROMOTORA DE TURISMO DE NARIÑO LIMITADA – TURNARIÑO LTDA., estará conformado por los siguientes miembros:

**POR PARTE DE LOS TRABAJADORES OFICIALES:** Elegidos por los trabajadores oficiales a través de votación de forma libre, (se adjunta acta).

TITULARES	SUPLENTE
SILVANA VANESSA GUERRERO GARCIA. <b>Cargo:</b> ASESORA JURIDICA	MARIA MAGOLA RIVERA VILLOTA <b>Cargo:</b> Ayudante de mesas II
JAIME JESUS PIANDROY JOJOA <b>Cargo:</b> OPERARIO MANTENIMIENTO	ANDREA DEL ROCIO JOJOA <b>Cargo:</b> Gestión documental

**POR PARTE DE LA ADMINISTRACIÓN:** El empleador designa sus representantes al Comité de convivencia laboral, (se adjunta acta).

TITULARES	SUPLENTE
PORFIRIO HILARION MEDICIS <b>Cargo:</b> DIRECTOR FINANCIERO	NATHALY PALACIOS BENITEZ <b>Cargo:</b> DIRECTORA OPERATIVA

	GESTION DE TALENTO HUMANO	FECHA DE CREACIÓN.	01-06-2024
	SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.	CÓDIGO	
	RESOLUCION - COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL	VERSIÓN	02

MARGARITA BENAVIDES GARZON. <b>Cargo:</b> DIRECTORA COMERCIAL	JUNY LISETH GARCIA BRAVO <b>Cargo:</b> PROFESIONAL UNIVERSITARIO 2 – TALENTO HUMANO
--	--

**Artículo 2.** Modificar parcialmente el artículo cuarto de la Resolución No. 036 del 13 de mayo de 2023 del Comité de Convivencia Laboral 2023 -2024 de la PROMOTORA DE TURISMO DE NARIÑO LIMITADA – TURNARIÑO LTDA, el cual quedará así.

**“ARTICULO 4. REUNIONES DEL COMITÉ:** El Comité de convivencia laboral de la PROMOTORA DE TURISMO DE NARIÑO LIMITADA – TURNARIÑO LTDA., se reunirá de forma ordinariamente cada tres (3) meses y de forma extraordinaria cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención y podrá ser convocado por cualquiera de sus integrantes.

**PARÁGRAFO 1.** A las reuniones del Comité sólo asistirán los miembros principales. Los suplentes asistirán por ausencia de los principales y serán citados a las reuniones por el presidente del Comité.

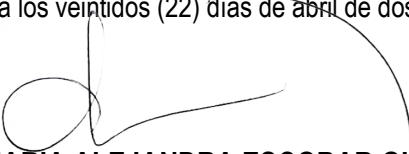
**PARÁGRAFO 2.** El Comité de convivencia laboral de la PROMOTORA DE TURISMO DE NARIÑO LIMITADA – TURNARIÑO LTDA., sesionará con la mitad más uno de sus miembros asistentes. Pasados los primeros treinta (30) minutos de la hora señalada para empezar la reunión del Comité tomara sus decisiones con el voto de la mitad más uno de los miembros participantes.

**PARÁGRAFO 3.** El comité se reunirá de manera presencial o virtual, y en las ocasiones que sea presencial deberá tener conexión virtual también, teniendo en cuenta que siempre se deberá garantizar la conexión simultánea con las personas que se encuentren fuera de la ciudad de Pasto.”


**Artículo 3. VIGENCIA DE LAS DEMÁS ESTIPULACIONES:** Las demás estipulaciones no modificadas por la presente resolución, siguen vigentes y su exigibilidad permanece en las mismas condiciones inicialmente suscritas.

**COMUNÍQUESE, NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE**

Se expide en San Juan de Pasto, a los veintidós (22) días de abril de dos mil veinticuatro (2024).

  
**MARIA ALEJANDRA ESCOBAR GUZMAN**  
 Gerente – Representante legal  
 Promotora de Turismo de Nariño -TURNARIÑO LTDA.

**Proyectó:**  
 SILVANA VANESSA GUERRERO GARCIA.  
 ASESORA JURIDICA – TURNARIÑO LTDA.

	GESTION DE TALENTO HUMANO	FECHA DE CREACIÓN.	01-06-2024
	SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.	CÓDIGO	
	RESOLUCION - COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL	VERSIÓN	02

**RESOLUCIÓN No. 045**  
**9 de Octubre de 2024**

**POR MEDIO DE LA CUAL SE MODIFICA LA RESOLUCION No. 026 DE 22 DE ABRIL DE 2024 POR MEDIO DE LA CUAL SE MODIFICO LA RESOLUCION No. 036 DE 13 DE MAYO DE 2023, POR MEDIO DE LA CUAL SE CONFORMÓ EL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL EN LA EMPRESA PROMOTORA DE TURISMO DE NARIÑO LIMITADA - TURNARIÑO LTDA.**

**LA GERENTE DE LA EMPRESA PROMOTORA DE TURISMO DE NARIÑO LIMITADA – TURNARIÑO LTDA,** en uso de sus atribuciones legales y reglamentarias, en especial las conferidas por los Estatutos de la empresa

y,  
**CONSIDERANDO:**

Que el artículo 1 de La Ley 1010 de 2006 dispuso lo siguiente:


*“La presente ley 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.*

*Son 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 artículo 3 de la Resolución 2646 del 17 de julio de 2008, del Ministerio de la Protección Social *“Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención 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”, adopta la definición de acoso laboral así: “1) Acoso laboral: 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 y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo, conforme lo establece la ley 1010 de 2006. (...)”*

Que el artículo 14 de la Resolución No. 2646 del 17 de julio de 2008, del Ministerio de la Protección Social, contempla como medida preventiva de acoso laboral el *“1.7 Conformar el Comité de Convivencia Laboral y establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso laboral”*

Que al constituirse los Comités de Convivencia Laboral como una medida preventiva de acoso laboral que contribuye a proteger a los trabajadores contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo, es necesario establecer su conformación.

	GESTION DE TALENTO HUMANO	FECHA DE CREACIÓN.	01-06-2024
	SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.	CÓDIGO	
	RESOLUCION - COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL	VERSIÓN	02

Que el artículo 3 de la Resolución 652 de 2012, modificado por el artículo 1 de la Resolución 1356 de 2012 emitida por el Ministerio de Trabajo dispuso lo siguiente frente a la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia, a saber:

*“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.”.*

Que el artículo 4 de la Resolución 652 de 2012, modificado por el artículo 2 de la Resolución 1356 de 2012, expresa que:

*“Comités de Convivencia Laboral. Las entidades públicas y las empresas privadas deberán conformar un (1) comité por empresa y podrán voluntariamente integrar comités de convivencia laboral adicionales, de acuerdo a su organización interna, por regiones geográficas o departamentos o municipios del país.*

*Parágrafo. Respecto de las quejas por hechos que presuntamente constituyan conductas de acoso laboral en las empresas privadas, los trabajadores podrán presentarlas únicamente ante el Inspector de Trabajo de la Dirección Territorial donde ocurrieron los hechos”.*

A su vez el artículo 3 de la Resolución 1356 de 2012, estableció que **el comité de convivencia laboral se reunirá ordinariamente cada tres (3) meses** y sesionará con la mitad más uno de sus integrantes y extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención y podrá ser convocado por cualquiera de sus integrantes.

	<b>GESTION DE TALENTO HUMANO</b>	FECHA DE CREACIÓN.	01-06-2024
	<b>SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.</b>	CÓDIGO	
	<b>RESOLUCION - COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL</b>	VERSIÓN	02

Que de conformidad con la Resolución 652 de 2012 (artículo 5), el período de los miembros del Comité de Convivencia será de dos (2) años, a partir de la conformación del mismo, que se contarán desde la fecha de la comunicación de la elección y/o designación.


Que el Comité de Convivencia Laboral tendrá únicamente las siguientes funciones: (Art. 6 Resolución 652 de 2012):

1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
2. 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
3. Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
4. 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.
5. Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.
6. Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
7. 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, tratándose del sector público. En el sector privado, el Comité informará a la alta dirección de la empresa, cerrará el caso y el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.
8. 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, así como el informe anual de resultados de la gestión del comité de convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control.
9. Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia a las dependencias de gestión del recurso humano y salud ocupacional de las empresas e instituciones públicas y privadas.
10. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité 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

Que los integrantes del Comité de Convivencia Laboral deberán elegir al presidente y el secretario, quienes de conformidad con los artículos 7° y 8 tendrán las siguientes funciones:

#### **DEL PRESIDENTE**

1. Convocar a los miembros del Comité a las sesiones ordinarias y extraordinarias.
2. Presidir y orientar las reuniones ordinarias y extraordinarias en forma dinámica y eficaz.
3. Tramitar ante la administración de la entidad pública o empresa privada, las recomendaciones aprobadas en el Comité.

	GESTION DE TALENTO HUMANO	FECHA DE CREACIÓN.	01-06-2024
	SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.	CÓDIGO	
	RESOLUCION - COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL	VERSIÓN	02

4. Gestionar ante la alta dirección de la entidad pública o empresa privada, los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité.

#### DEL SECRETARIO


1. Recibir y dar trámite a las quejas presentadas por escrito en las que se describan las situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
2. Enviar por medio físico o electrónico a los miembros del Comité la convocatoria realizada por el presidente a las sesiones ordinarias y extraordinarias, indicando el día, la hora y el lugar de la reunión.
3. Citar individualmente a cada una de las partes involucradas en las quejas, con el fin de escuchar los hechos que dieron lugar a la misma.
4. Citar conjuntamente a los trabajadores involucrados en las quejas con el fin de establecer compromisos de convivencia.
5. Llevar el archivo de las quejas presentadas, la documentación soporte y velar por la reserva, custodia y confidencialidad de la información.
6. Elaborar el orden del día y las actas de cada una de las sesiones del Comité.
7. Enviar las comunicaciones con las recomendaciones dadas por el Comité a las diferentes dependencias de la entidad pública o empresa privada.
8. Citar a reuniones y solicitar los soportes requeridos para hacer seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos por cada una de las partes involucradas.
9. Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité 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.

Que mediante Resolución No. 036 del 13 de mayo de 2023, fue conformado el Comité de Convivencia Laboral de la PROMOTORA DE TURISMO DE NARIÑO LIMITADA – TURNARIÑO LTDA, por un periodo de dos años contados a partir de la expedición de la resolución, es decir hasta 12 de mayo de 2025.

Que el Comité conformado a través de la resolución ibidem, ha cumplido con las funciones establecidas en el artículo 6 Resolución 652 de 2012, sin embargo, algunos de los representantes designados por la administración y por los trabajadores oficiales ya no se encuentran vinculados a la Entidad, en razón a la finalización del plazo de sus contratos el cual según su naturaleza era a término fijo.

Que, en razón a lo anterior, se hizo necesario, realizar nueva elección de cuatro (4) representantes por parte de la administración así: dos titulares y dos suplentes. Y un representante por parte de los trabajadores oficiales así: un suplente.

Que la elección de los representantes de los empleados de la PROMOTORA DE TURISMO DE NARIÑO LIMITADA – TURNARIÑO LTDA, para remplazar a quienes fueron elegidos mediante Resolución No. 036 del 13 de mayo de 2023, se realizó a través de votación de manera presencial el día 19 de abril de 2024, eligiendo de forma libre a sus representantes.

	GESTION DE TALENTO HUMANO	FECHA DE CREACIÓN.	01-06-2024
	SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.	CÓDIGO	
	RESOLUCION - COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL	VERSIÓN	02

Que mediante Resolución No. 026 de 22 de abril de 2024, se modificó parcialmente la Resolución No. 036 del 13 de mayo de 2023, específicamente en el artículo tercero relacionado con la Confirmación del Comité de Convivencia Laboral, en razón al acta de elección de integrantes para la conformación del comité de fecha 19 de abril de 2024, en la cual se eligió de forma libre a sus representantes.

Que, ante la desvinculación laboral de una integrante del comité, el 8 de octubre de 2024, mediante acta se eligiendo de forma libre a un representante titular por parte de la Gerencia – Administración.

Que, en cumplimiento de lo anterior, se hace necesario modificar el artículo tercero de la resolución 026 del 22 de abril de 2024 del Comité de Convivencia Laboral de la PROMOTORA DE TURISMO DE NARIÑO LIMITADA – TURNARIÑO LTDA, como una medida preventiva de acoso laboral, que constituye proteger a los trabajadores contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo.

Que, en mérito de lo anteriormente expuesto,

**RESUELVE:**

**ARTÍCULO 1.** Modificar parcialmente el artículo primero de la Resolución No. 026 del 22 de abril de 2024 del Comité de Convivencia Laboral de la PROMOTORA DE TURISMO DE NARIÑO LIMITADA – TURNARIÑO LTDA, el cual quedará así.


**“ARTÍCULO 3. CONFORMACIÓN.** El Comité de convivencia laboral de la PROMOTORA DE TURISMO DE NARIÑO LIMITADA – TURNARIÑO LTDA., estará compuesto por 2 representantes del empleador y 2 de los trabajadores, con sus respectivos suplentes. 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.

El empleador designara 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 la empresa 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 meses anteriores a su conformación.

El Comité de convivencia laboral de la PROMOTORA DE TURISMO DE NARIÑO LIMITADA – TURNARIÑO LTDA., estará conformado por los siguientes miembros:

**POR PARTE DE LOS TRABAJADORES OFICIALES:** Elegidos por los trabajadores oficiales a través de votación de forma libre, (se adjunta acta).

	GESTION DE TALENTO HUMANO	FECHA DE CREACIÓN.	01-06-2024
	SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.	CÓDIGO	
	RESOLUCION - COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL	VERSIÓN	02

TITULARES	SUPLENTE
SILVANA VANESSA GUERRERO GARCIA. <b>Cargo:</b> ASESORA JURIDICA	MARIA MAGOLA RIVERA VILLOTA <b>Cargo:</b> Ayudante de mesas II
JAIME JESUS PIANDROY JOJOA <b>Cargo:</b> OPERARIO MANTENIMIENTO	ANDREA DEL ROCIO JOJOA <b>Cargo:</b> Gestión documental

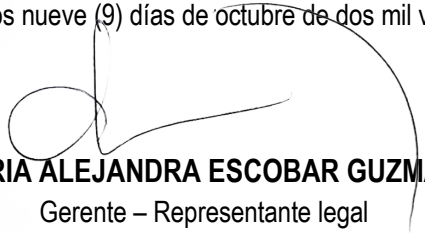
**POR PARTE DE LA ADMINISTRACIÓN:** El empleador designa sus representantes al Comité de convivencia laboral, (se adjunta acta).

TITULARES	SUPLENTE
PORFIRIO HILARION MEDICIS <b>Cargo:</b> DIRECTOR FINANCIERO	NATHALY PALACIOS BENITEZ <b>Cargo:</b> DIRECTORA OPERATIVA
ADRIANA MARIA ALVAREZ JURADO. <b>Cargo:</b> TECNICO ADMINISTRATIVO I PRESUPUESTO	JUNY LISETH GARCIA BRAVO <b>Cargo:</b> PROFESIONAL UNIVERSITARIO 2 – TALENTO HUMANO

**Artículo 3. VIGENCIA DE LAS DEMÁS ESTIPULACIONES:** Las demás estipulaciones no modificadas por la presente resolución, siguen vigentes y su exigibilidad permanece en las mismas condiciones inicialmente suscritas.

#### COMUNÍQUESE, NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE

Se expide en San Juan de Pasto, a los nueve (9) días de octubre de dos mil veinticuatro (2024).

  
**MARIA ALEJANDRA ESCOBAR GUZMAN**  
 Gerente – Representante legal  
 Promotora de Turismo de Nariño -TURNARIÑO LTDA.

**Proyectó:**  
SILVANA VANESSA GUERRERO GARCIA.  
ASESORA JURIDICA – TURNARIÑO LTDA.