

NOTIFICACION POR PAGINA WEB

LA SECRETARIA EJECUTIVA DE LA COORDINACIÓN DEL GRUPO DE ATENCION AL CIUDADANO Y TRAMITE, DE LA DIRECCIÓN TERRITORIAL DE ANTIOQUIA, hace saber: Que ante la imposibilidad de efectuar la notificación personal y por aviso a las Organización Sindical **SINDICATO DE TRABAJADORES ENFERMOS DE MANPOWER – SIINTRAEMAN -** y dando cumplimiento al artículo 69 del Código de Procedimiento Administrativo y de Contencioso Administrativo; “ Cuando se desconozca la información sobre el destinatario, el aviso, con copia íntegra del acto administrativo, se publicará en la página electrónica y en todo caso en un lugar de acceso al público de la respectiva entidad por el término de cinco (5) días, con la advertencia de que la notificación se considerará surtida al finalizar el día siguiente al retiro del aviso., por lo que este despacho, publica el contenido de la **Resolución Nro. 0285 del 28 de Febrero del 2024**, por medio del cual se resuelve un Recurso de Apelación a la solicitud para Laborar Horas Extras a la Empresa **MANPOWER DE COLOMBIA LTDA.**

Que por Correo Electrónicos de fecha 18 de Abril del 2023, Se trató de ubicar al Señor JHON JAIRO RODRIGUEZ LIZCANO, al correo Electrónico jhonroli@hotmail.com; de la Organización Sindical denominada: **SINDICATO DE TRABAJADORES ENFERMOS DE MANPOWER – SINTRAEMAN –** quien aparece como Directivo de la Organización Sindical y este responde “Yo no soy Representante de Ningún Sindicato, sáquenme de eso...” Se Cita físicamente por la Empresa de Correos 472 y el Certificado dice que la dirección no existe, por esta razón se procede a Publicar La Resolución Nro. 0285 del 28 de Febrero del 2024, de la Empresa **MANPOWER DE COLOMBIA** y así se termina la Notificación de dicha Resolución.

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol



@MinTrabajoCol



@MintrabajoCol

Sede Administrativa

Dirección: carrera 56 a No 51-81

Teléfonos PBX
5132929

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano
carrera 56 a No 51-81

Puntos de atención
Itagui, carrera 52 A No 74-67,
B. Santa María tel: 3739947

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular

120

www.mintrabajo.gov.co



R E S U E L V E:

ARTÍCULO PRIMERO: CONFIRMAR las resoluciones 565 del 10 de abril 2023, y la resolución 1017 del 15 de junio del 2023, por medio de la cual se resuelve un recurso de reposición.

ARTICULO SEGUNDO: NOTIFICAR a la empresa **MANPOWER DE COLOMBIA LTDA**, identificada con **NIT 890916883-8**, por medio de su representante legal la señora **LINA MARIA FERNANDEZ MONTOYA** o quien haga sus veces, ubicada en la carrera 48 N° 32 B Sur 9 139, oficina 906, Municipio de Envigado, Antioquia, teléfono 6045207460, Correo electrónico marthar.perez@manpowergroup.com.co, y a la organización sindical

ORGANIZACION SINDICAL	SINDICATO DE TRABAJADORES ENFERMOS DE MANPOWER "SINTRAEMAN"
DIRECCION	MANZANA 5, CASA 61, LA JAGUA DE IRIBICO, BARRIO EL BOSQUE
CELULAR	3168437593
SECRETARIO GENERAL	JHON JAIRO RODRIGUEZ LIZCANO
CORREO ELECTRONICO	ihonroli@hotmail.com

Lo anterior de conformidad con los artículos 67, 68 y 69 de la ley 1437 del 2011. (Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo).

ARTICULO TERCERO: COMUNICAR a las DIRECCIONES TERRITORIALES en las cuales tiene sedes el presente acto administrativo (DT BOGOTA, DT ATLANTICO, DT SANTANDER, DT NORTE DE SANTANDER, DT BOLIVAR, DT TOLIMA, DT CALDAS , DT CORDOBA, DT HUILA, DT NARIÑO, DT RISARALDA, DT MAGDALENA, DT CESAR. DT META Y O.E URABA- APARTADO).

Se publica el presente AVISO por un término de Cinco (5) días hábiles.

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



Sede Administrativa
Dirección: carrera 56 a No 51-81
Teléfonos PBX
5132929

Atención Presencial
Sede de Atención al Ciudadano
carrera 56 a No 51-81
Puntos de atención
Itagui, carrera 52 A No 74-67,
B. Santa Maria tel: 3739947

Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co



El acto administrativo aquí relacionado, del cual se acompaña copia íntegra, se considera legalmente **NOTIFICADO** al finalizar el día siguiente al **RETIRO** del presente aviso.

ANEXO: Se adjunta a este aviso copia íntegra del acto administrativo proferido, dentro del expediente.

CERTIFICO QUE EL PRESENTE AVISO SE FIJA Y SE PUBLICA EN CARTELERA HOY 04 DE ABRIL DEL 2024, POR EL TERMINO DE CINCO (5) DIAS HÁBILES

FIRMA RESPONSABLE DE FIJACIÓN _____

CERTIFICO QUE EL PRESENTE AVISO SE RETIRA HOY 15 DE DEL MES DE ABRIL DEL 2024.

FIRMA RESPONSABLE DE DESFIJACION _____

Elaboró: Luz d.
Aprobó: Nidia G.

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



Sede Administrativa
Dirección: carrera 56 a No 51-81
Teléfonos PBX
5132929

Atención Presencial
Sede de Atención al Ciudadano
carrera 56 a No 51-81
Puntos de atención
Itagui, carrera 52 A No 74-67,
B. Santa Maria tel: 3739947

Línea nacional gratuita
018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co





**MINISTERIO DEL TRABAJO
DIRECCION TERRITORIAL DE ANTIOQUIA**

Radicación: 05EE2022710500100019498 del 29 de noviembre de 2023.

Peticionario: MANPOWER DE COLOMBIA LTDA.

RESOLUCIÓN No.

0285

Medellín, (28 FEB 2024 de 2024)

“POR MEDIO DEL CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE APELACIÓN”

El DIRECTOR TERRITORIAL DE ANTIOQUIA DEL MINISTERIO DEL TRABAJO, EN USO DE LAS FACULTADES LEGALES CONFERIDAS EN LA RESOLUCION 3238 DEL 03 DE NOVIEMBRE DE 2021, LA RESOLUCIÓN 3455 DEL 16 DE NOVIEMBRE DE 2021, LA RESOLUCIÓN 0736 DEL 9 DE MARZO DE 2022 Y LA RESOLUCION 1043 DEL 29 DE MARZO DE 2022 Y TENIENDO QUE.

ANTECEDENTES:

Que, mediante escrito radicado con el No. 05EE2022710500100019498 del 2022-11-29, la señora LINA MARIA FERNANDEZ MONTOYA, identificado con cédula 39.175.395, actuando en calidad de representante legal para fines Judiciales de la empresa MANPOWER DE COLOMBIA LTDA, identificada con NIT 890916883-8, ubicada en la carrera 48 N° 32 B Sur 9 139, oficina 906, Municipio de Envigado, Antioquia, teléfono 6045207460, Correo electrónico marthar.perez@manpowergroup.com.co solicitó autorización para laborar horas extras.

Mediante el Auto interno N° 0796 de 27 de febrero de 2023, se asignó al Inspector de trabajo y Seguridad Social FLOR ANGELA GARCIA OSSA, la cual fue recibida el 29 de noviembre de 2022, para que proceda al estudio y realice el proyecto de resolución para que este Despacho una vez revisado se ordene lo pertinente.

Por medio de la resolución número resolución N° 0565 del 10 de abril de 2023 obrante a folios 53 a 82, se determinó AUTORIZAR PARA LABORAR HORAS EXTRAS a la empresa S MANPOWER DE COLOMBIA LTDA, identificada con NIT 890916883-8

Dentro del término de ley previsto por el artículo 76 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo contencioso administrativo la empresa solicitante interpone el día 18 de mayo de 2023 recurso de reposición y en subsidio apelación contra el acto administrativo arriba mencionado; asignándosele número de radicación 05EE2023710500100009450 (véase folios 90 a 100). En dicho escrito manifiesta su inconformidad parcial, Finalmente solicita el recurrente que se suprima los nombres de los cargos conforme al nombre de la empresa usuaria y se acojan dentro de la resolución los denominados cargos GES.

II – DE LOS RECURSOS INTERPUESTOS

El recurrente manifiesta dentro de su escrito de censura identificable con guarismo 05EE2023710500100009450 del 18 de mayo de 2023, contra la resolución inicial lo siguiente:

"1. MANPOWER DE COLOMBIA LTDA está de acuerdo con la autorización de horas extras. No obstante, con base en lo consagrado en el primer artículo de la parte resolutive de la RESOLUCIÓN N° 565 de 10 de abril de 2023 quedo atada la Resolución a los caraos exclusivamente señalados en esta.

2. Lo anterior, sumado al hecho que la Resolución afecta la confidencialidad de la información de mi representada, ya que los cargos y empresas usuarias es información confidencial y esta Resolución es solicitada por empresas usuarias o por empresas frente a las cuales tengamos alguna oportunidad de servicio.

3. Lo anterior se sustenta con base en el numeral 5 del Art. 24 de la Ley 1755 de 2015 cuando hace referencia a la reserva legal, al tratarse de documentos que hacen parte de una relación privada por ser parte de información comercial y solamente puede ser levantada por orden judicial. No es una información expuesta al público, sería información que pueden conocer la autoridad como el Ministerio de Trabajo, pero no el público en general.

Numeral 5 del Art. 24 de la Ley 1755 de 2015.

Artículo 24. Informaciones y documentos reservados. Solo tendrán carácter reservado las informaciones y documentos expresamente sometidos a reserva por la Constitución Política o la ley, y en especial:

(...)

5. Los datos referentes a la información financiera y comercial, en los términos de la Lev Estatutaria 1266 de 2008.

(...)

Parágrafo. Para efecto de la solicitud de información de carácter reservado, enunciada en los numerales 3, 5, 6 y 7 solo podrá ser solicitada por el titular de la información, por sus apoderados o por personas autorizadas con facultad expresa para acceder a esa información."

Ley 1581 de 2012

Artículo 1. Objeto. "La presente ley tiene por objeto desarrollar el derecho constitucional que tienen todas las personas a conocer, actualizar y rectificar las informaciones que se hayan recogido sobre ellas en bases de datos o archivos, y los demás derechos, libertades y garantías constitucionales a que se refiere el artículo 15 de la Constitución Política; así como el derecho a la información consagrado en el artículo 20 de la misma."

Artículo 2o. Ámbito de aplicación. "Los principios y disposiciones contenidas en la presente ley serán aplicables a los datos personales registrados en cualquier base de datos que los haga susceptibles de tratamiento por entidades de naturaleza pública o privada.

La presente ley aplicará al tratamiento de datos personales efectuado en territorio colombiano o cuando al Responsable del Tratamiento o Encargado del Tratamiento no establecido en territorio nacional le sea aplicable la legislación colombiana en virtud de normas y tratados internacionales. (...)"

4. Se considera que se cumplió por parte de mi representada con los documentos solicitados por el Ministerio de Trabajo con el fin de realizar el presente trámite y que es de conocimiento de ustedes, como autoridad, el cumplimiento de los requisitos para acceder a la autorización de horas extras. Asimismo, se considera que no debería ser obligatorio señalar los cargos y las empresas usuarias. Las resoluciones anteriores por medio de las cuales se autorizó a mi representada para realizar horas extras, no se había incluido los cargos y la empresa usuaria, sino que se autorizó con base en los GES de la empresa.

En aras a soportar la petición realizada, adjunto el certificado de la ARL Sura en el cual, si bien se hizo referencia a los cargos, también hizo referencia a los GES con el fin de dar cumplimiento a la solicitud, atendiendo a los requisitos establecidos por el Ministerio de Trabajo. Lo GES se encuentran en la página 57 del archive "Carta horas extras MC".

2. Manpower Colombia, adelanta programas de vigilancia epidemiológica y o planes de intervención acorde con los riesgos identificados en los cargos listados en el primer punto y los Grupos de Exposición Similar (GES):

Grupo de exposición similar (GES)

1. Transporte, almacén y/o bodega.
2. Aseo y cafetería.
- 3 Call y contact center
- 4 Construcción
5. Minas y canteras.
- 6 Manipulación de alimentos.
- 7 Mensajeros y conductores.
8. Mercadeo, promoción y ventas.
9. Servicios de Salud
- 10 Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca.
11. Electricidad, vapor, agua, gas y aire acondicionado
12. Tareas metalmecánicas.
13. Trabajo de oficinas 14 Trabajo de vigilancia
15. Industria manufacturera
16. Hotelería
17. Información, telecomunicaciones e IT
18. Finanzas y seguros
19. Inmobiliaria.
- 20 Teletrabajo
21. Recreación y deporte
22. Operaciones fluviales y en alta mar

5. Atendiendo el cumplimiento de los requisitos, solicitamos reconsiderar incluir los GES en vez del cargo con el nombre de las empresas usuarias, ya que esta resolución la debemos presentar frente a otras empresas y entidades en oportunidades comerciales, auditorias, entre otras."

III - CONSIDERACIONES DEL DESPACHO FRENTE A LOS RECURSOS PRESENTADOS.

Competencia

De acuerdo con lo establecido en el Decreto 4108 de 2011 y Resolución No. 3455 de noviembre de 2021, corresponde a esta Dirección conocer de los recursos de apelación interpuestos en contra de las decisiones proferidas por los Inspectores de Trabajo y Coordinadores de Grupo.

Oportunidad

Se procedió a verificar que los recursos hubieran sido presentados dentro de la oportunidad legal, encontrándose que tal hecho está ajustado a lo reglado por el artículo 76 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo tal como obra en texto con radicación 05EE2023710500100009450 del 18 de mayo de 2023, razón por la cual se procede a desatar el respectivo recurso de alzada en contra de la resolución número 565 del 10 de abril del 2023, notificada personalmente el día 8 de mayo del año presente. Se observa que el recurso fue interpuesto dentro del término perentorio de ley, por lo que es admisible el mismo y su consecuente estudio.

De la resolución que resuelve el recurso de reposición.

El día 15 de junio de 2023, la Coordinadora del Grupo de Atención al ciudadano y tramites ratifica la decisión de primera instancia, mediante resolución 1017 bajo los siguientes argumentos.

"Acorde con esto y respetándose el principio de legalidad, la entidad deja claro en la resolución recurrida, las razones por las cuales, procedía la autorización para laborar horas extras y en los términos expresados; por esta razón se aparta del fundamento que plasma la empresa en el recurso, ya que pareciera que la decisión hubiese sido caprichosa y sin argumentos, situación que no es cierta, ya que no existe una clara identidad entre el supuesto de hecho que origina la autorización y la resolución recurrida.

Obsérvese que, desde el inicio de la actuación administrativa existía claridad sobre la certificación expedida por la ARL SURA, en la solicitud radicada en esta entidad por la empresa, se dice dentro del recurso que, si existe vulneración, toda vez que:

ii) MANPOWER DE COLOMBIA LTDA está de acuerdo con la autorización de horas extras. No obstante, con base en lo consagrado en el primer artículo de la parte resolutive de la RESOLUCIÓN N° 565 de 10 de abril de 2023 quedo atada la Resolución a los cargos exclusivamente señalados en esta.

iii) Lo anterior, sumado al hecho que la Resolución afecta la confidencialidad de la información de mi representada, ya que los cargos y empresas usuarias es información confidencial y esta

Resolución es solicitada por empresas usuarias o por empresas frente a las cuales tengamos alguna oportunidad de servicio.

iv) Lo anterior se sustenta con base en el numeral 5 del Art. 24 de la Ley 1755 de 2015 cuando hace referencia a la reserva legal, al tratarse de documentos que hacen parte de una relación privada por ser parte de información comercial y solamente puede ser levantada por orden judicial. No es una información expuesta al público, sería información que pueden conocer la autoridad como el Ministerio de Trabajo, pero no el público en general.

Los supuestos de hechos sobre los cuales se fundamenta las quejas son claros para el despacho, pero no puede el Despacho desconocer la labor y responsabilidad de las ARL mediante las cuales dan a conocer los cargos para lo cual se solicitan laborar horas extras de acuerdo a las exigencias de carga física y psicosocial de conformidad a su Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo otorgándose derechos para los cuales no está permitido y cuya interpretación es dada a los jueces de la República, no son temas de discusión vía administrativa.

De acuerdo a lo anterior, la competencia del inspector es reglada y por ende no puede desbordar la competencia otorgada y fundar sus decisiones en modificaciones no permitidas para el caso, situación que se deja claro en la resolución impugnada ya que la empresa quiere justificar la solicitud en reserva legal pero que no es competencia de este despacho otorgarla, si se tiene en cuenta los derechos que pueden resultar vulnerados con el desconocimiento de la certificación emitida por la ARL que es el ente avalado para tal fin como consta en los Requisitos mínimos del Anexo técnico PROCEDIMIENTO General versión 5. Con fecha del 1 de julio de 2022. Con el escrito del recurso no se allegó nueva documentación que se configurare como prueba suficiente para modificar el acto administrativo impugnado, en razón a la presentación de certificaciones al inicialmente aportado, en este sentido el despacho mantiene los motivos y los términos en los cuales fundamentó la autorización para laborar horas extras, los cuales quedaron debidamente argumentados en la resolución ..."

Análisis del Despacho

Frente a la decisión tomada manifiesta el recurrente en sus argumentos de censura que al contemplarse en la resolución que autoriza el trámite de horas extras se plasman cargos con nombres específicos de la empresa usuaria de los servicios de la empresa de servicios temporales solicitante. A criterio del recurrente, la resolución debe suprimir estos cargos y solo contener los denominados cargos "GES (GRUPO DE EXPOSICIÓN SIMILAR)", contenidos en la certificación de la ARL SURA; sólo a si a criterio de la peticionaria no se revela información confidencial sobre datos de las empresas usuarias y no se revelaría el secreto comercial de la solicitante.

Para efectos de resolver este recurso de alzada se precisa del examen normativo, particularmente los dispuesto por el decreto compilatorio 1072 de 2015, decreto único sector trabajo determina en cuanto a la materia lo siguiente:

“ARTÍCULO 2.2.1.2.1.1. Autorización para desarrollar trabajo suplementario. 1.

Ni aún con el consentimiento expreso de los trabajadores, los empleadores podrán, sin autorización especial del Ministerio del Trabajo, hacer excepciones a la jornada máxima legal de trabajo.

2. A un mismo tiempo con la presentación de la solicitud de autorización para trabajar horas extraordinarias en la empresa, el empleador debe fijar, en todos los lugares o establecimientos de trabajo por lo menos hasta que sea decidido lo pertinente por el Ministerio del Trabajo, copia de la respectiva solicitud; el Ministerio, a su vez, si hubiere sindicato o sindicatos en la empresa, les solicitará concepto acerca de los motivos expuestos por el empleador y les notificará de ahí en adelante todas las providencias que se profieran.

3. Concedida la autorización, o denegada, el empleador debe fijar copia de la providencia en los mismos sitios antes mencionados, y el sindicato o sindicatos que hubiere tendrán derecho, al igual que el empleador a hacer uso de los recursos legales contra ella, en su caso.

4. Cuando un empleador violare la jornada máxima legal de trabajo y no mediare autorización expresa del Ministerio del Trabajo para hacer excepciones, dicha violación aún con el consentimiento de los trabajadores de su empresa será sancionada de conformidad con las normas legales.

(Decreto 995 de 1968, art. 1)”

A efectos de determinar los requisitos y parámetros de los tramites al interior de este Ministerio del Trabajo el Anexo técnico número PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO GENERAL 1 VC-PD-05-AN-01, detalla las exigencias que deben acompañar la solicitud de autorización de horas extras presentada por el empleador así:

“Solicitud remitida a la Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo del domicilio del empleador, suscrita por el representante legal o su apoderado.

- **Relación de actividades (cargos) para los cuales se solicita la autorización.**
- **Las exigencias de carga física, psicosocial y demás riesgos para los cargos que requieren trabajar horas extras.**

- Evaluación donde se establezca a manera general si los trabajadores que desempeñen los cargos que requieren trabajar horas extras, por este hecho se verían afectados por las exigencias de carga física, psicosocial y demás riesgos (Tomando como referencia los programas de vigilancia epidemiológica). o Existencia en la empresa solicitante de los programas de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo, relacionados con las actividades laborales, para las que está solicitando autorización de horas extras.
- Manifestación expresa sobre la existencia o no de organización sindical en la empresa. De ser afirmativo, se debe indicar nombre de la organización, dirección y correo electrónico.
- Manifestación expresa sobre la existencia o no de Pactos o Convenciones Colectivas, en caso de contar con alguno, se debe anexar la parte pertinente del mismo donde se estableció la jornada laboral, el horario de trabajo y el trabajo suplementario.
- Reglamento de trabajo, en los casos que sea obligatorio contar con éste." (subrayas y negritas por fuera del texto original).

Nótese que la solicitud inicial obrante a folios 1 a 31, detalla en el certificado de la ARL SURA los cargos cuyo trabajo suplementario se ruegan. Sin embargo, jamás se dijo que esta información estuviera sujeta a reserva por parte del recurrente como medida de protección a la información que se suponen querían proteger. A efectos de determinar que información hace parte o no del secreto empresarial se precisa el examen de la decisión 486 de la Comunidad Andina de Naciones- CAN que nos dice:

"La Decisión 486 de 2000 define el secreto empresarial como: El conjunto de conocimientos o informaciones que no son de dominio público (secretos), que son necesarios para la fabricación o comercialización de un producto, para la producción o prestación de un servicio o bien para la organización y financiación de una empresa o de una unidad o dependencia empresarial, y que, por ello, procura a quien los domina una ventaja que se esfuerza en conservar evitando su divulgación." (Artículo 260, Decisión 486 de 2000 Régimen Común de Propiedad Industrial, la Comisión de la Comunidad Andina, Lima, Perú, 2000, p.57)

La decisión 486 del año 2000, que contiene el Régimen Común para la protección de la Propiedad Industrial en la Comunidad Andina es una de las regulaciones más importantes en materia de patentes, diseños industriales, secreto empresarial, competencia desleal, entre otros, determinando desde su artículo 260 qué información constituye secreto empresarial otras formas de competencia desleal frente al secreto empresarial, así:

"Artículo 260.- Se considerará como secreto empresarial cualquier información no divulgada que una persona natural o jurídica legítimamente posea, que pueda usarse en alguna actividad

productiva, industrial o comercial, y que sea susceptible de transmitirse a un tercero, en la medida que dicha información sea:

- a) secreta, en el sentido que como conjunto o en la configuración y reunión precisa de sus componentes, no sea generalmente conocida ni fácilmente accesible por quienes se encuentran en los círculos que normalmente manejan la información respectiva;*
- b) tenga un valor comercial por ser secreta; y*
- c) haya sido objeto de medidas razonables tomadas por su legítimo poseedor para mantenerla secreta.*

La información de un secreto empresarial podrá estar referida a la naturaleza, características o finalidades de los productos; a los métodos o procesos de producción; o, a los medios o formas de distribución o comercialización de productos o prestación de servicios.(subrayas y neritas agregadas)

Nótese que en la solicitud inicial jamás se considero como protegida o reservada por la empresa MANPOWER los cargos que hacían alusión a los trabajadores en misión de empresas usuarias, a su vez esta definición de cargos no hace referencia a procesos productivos precisos y nunca se hizo un esfuerzo por mantener esta información como secreta por parte de la empresa solicitante. No esta de mas advertir, que precisamente la enunciación de todos y cada uno de los cargos que se exigen para otorgar la autorización de horas extras, se hace en virtud del mandato legal del decreto 1072 del 2015 y no obedecen a un capricho de la administración, adicionalmente no se observa y no se justifica por parte del recurrente como puede evidenciarse aunque sea de forma sumaria como la información plasmada en la resolución pueda comprometer los procesos y relaciones comerciales e industriales de la peticionaria.

De acuerdo a lo expuesto, este despacho se confirmará la decisión de primera instancia y el acto administrativo que resuelve el recurso de reposición.

R E S U E L V E:

ARTÍCULO PRIMERO: CONFIRMAR las resoluciones 565 del 10 de abril 2023, y la resolución 1017 del 15 de junio del 2023, por medio de la cual se resuelve un recurso de reposición.

ARTICULO SEGUNDO: NOTIFICAR a la empresa **MANPOWER DE COLOMBIA LTDA**, identificada con **NIT 890916883-8**, por medio de su representante legal la señora **LINA MARIA FERNANDEZ MONTOYA** o quien haga sus veces, ubicada en la carrera 48 N° 32 B Sur 9 139, oficina 906, Municipio de Envigado, Antioquia, teléfono 6045207460, Correo electrónico marthar.perez@manpowergroup.com.co, y a la organización sindical

ORGANIZACION SINDICAL	SINDICATO DE TRABAJADORES ENFERMOS DE MANPOWER "SINTRAEMAN"
DIRECCION	MANZANA 5, CASA 61, LA JAGUA DE IRIBICO, BARRIO EL BOSQUE
CELULAR	3168437593
SECRETARIO GENERAL	JHON JAIRO RODRIGUEZ LIZCANO
CORREO ELECTRONICO	jhonroli@hotmail.com

Lo anterior de conformidad con los artículos 67, 68 y 69 de la ley 1437 del 2011. (Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo).

ARTICULO TERCERO: COMUNICAR a las DIRECCIONES TERRITORIALES en las cuales tiene sedes el presente acto administrativo (DT BOGOTA, DT ATLANTICO, DT SANTANDER, DT NORTE DE SANTANDER, DT BOLIVAR, DT TOLIMA, DT CALDAS , DT CORDOBA, DT HUILA, DT NARIÑO, DT RISARALDA, DT MAGDALENA, DT CESAR. DT META Y O.E URABA- APARTADO).

Medellín, 28 FEB 2024

NOTIFIQUESE Y CUMPLASE



FABIO ANDRES GONZALEZ GARCIA
Director Territorial

Proyectó: J. Gómez.
Revisó y aprobó: F. González.

