



El empleo
es de todos

Mintrabajo

NOTIFICACION POR AVISO

RADICADO: **No 5039 del 3 de abril del 2017**

En atención al párrafo segundo del artículo 69 de la Ley 1437 de 2011, que dispone:

“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.” Se procede a fijar copia de la Notificación por aviso para la Notificación Personal.

Lo anterior, teniendo en cuenta que Con fundamento en lo autorizado por el artículo 4º del Decreto legislativo 491 de 2020, el cual dice: “Hasta tanto permanezca vigente la Emergencia Sanitaria declarada por el Ministerio de Salud y Protección Social, la notificación o comunicación de los actos administrativos se hará por medios electrónicos “. En el evento en que la notificación o comunicación no pueda hacerse de forma electrónica, se seguirá el procedimiento previsto en los artículos 67 y siguientes de la Ley 1437 de 2011., y mediante y mediante Resolución 2222 del 25 de febrero del 2021 del Ministerio de Salud y Protección Social, por medio del cual prorrogó nuevamente la emergencia sanitaria hasta el 31 de mayo del 2021, en fecha 3 de febrero del 2021, con oficio 08SE2021740500100001115, se envió notificación ala dirección vereda salada parte a la señora LEIDY YULIANA ARANGO LOPEZ, en calidad de querellante de la empresa SARY SOCIEDAD POR ACCIONES SIMPLIFICADA. Y el correo certificado 4-72 lo devuelve con nota “desconocida”, como consta en la trazabilidad RA2999909608CO.

Para los efectos de lo antes dispuesto, se publica **la resolución N° 1081 del 28 de septiembre del 2020, por medio de cual decide un recurso de reposición, de Riesgos Laborales y Seguridad y Salud en el Trabajo**, expedida por el Director Territorial de Antioquia, contra del empresa SARY SOCIEDAD POR ACCIONES SIMPLIFICADA.

Previa advertencia que contra la presente resolución proceden los recursos de Reposición ante este despacho y en Subsidio el de Apelación ante la Directora General de riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la notificación de esta Resolución.

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33
Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13
Teléfonos PBX
(57-1) 3779999



@MinTrabajoCol

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano
Bogotá Carrera 7 No. 32-63
Puntos de atención
Bogotá (57-1) 3779999 Opción 2



@MintrabajoCol

Línea nacional gratuita

018000 112518
Celular
120
www.mintrabajo.gov.co



El empleo
es de todos

Mintrabajo

Se fija el día treinta y uno (31) de MARZO de 2021, por el término legal de cinco (5) días hábiles, advirtiendo que la notificación se considerará surtida al finalizar el día siguiente al retiro del presente aviso,
Atentamente,


GLORIA YANET MENESES AGUDELO.
AUXILIAR ADMINISTRATIVO

Con Trabajo Decente el futuro es de todos



@mintrabajocol

Sede Administrativa

Dirección: Carrera 14 No. 99-33

Pisos 6, 7, 10, 11, 12 y 13

Teléfonos PBX

(57-1) 3779999



@MinTrabajoCol

Atención Presencial

Sede de Atención al Ciudadano

Bogotá Carrera 7 No. 32-63

Puntos de atención

Bogotá (57-1) 3779999 Opción 2



@MintrabajoCol

Línea nacional gratuita

018000 112518

Celular

120

www.mintrabajo.gov.co



MINISTERIO DEL TRABAJO

**RESOLUCION No. 1081
SEPTIEMBRE 28 DE 2020**

“POR LA CUAL SE RESUELVE UN RECURSO DE REPOSICION”

EL DIRECTOR TERRITORIAL DE ANTIOQUIA DEL MINISTERIO DE TRABAJO, EN USO DE LAS FACULTADES CONFERIDAS POR LOS ARTÍCULOS 76 Y 91 DEL DECRETO 1295 DE 1994, MODIFICADO POR EL ARTÍCULO 115 DEL DECRETO 2150 DE 1995 MODIFICADO A SU VEZ POR EL ARTICULO 13 DE LA LEY 1562 DE 2012, DECRETO 4108 DE 2 DE NOVIEMBRE DE 2011, ARTICULOS 43 Y 47 DEL CODIGO DE PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO Y DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO LEY 1437 DE 2011, RESOLUCION 2143 DE 28 DE MAYO DE 2014, DECRETO 1072 DEL 26 DE MAYO DE 2015 Y CONSIDERANDO LOS SIGUIENTES,

ID 11155818

ANTECEDENTES:

Agotadas las etapas del Procedimiento Administrativo Sancionatorio, por medio de Resolución No 1219 del 24 de mayo de 2019, el Despacho resolvió, entre otros:

*“ARTÍCULO PRIMERO: **SANCIONAR** a la empresa **SARY SOCIEDAD POR ACCIONES SIMPLIFICADA.**, identificada con Nit 800.004.228-2, domiciliada en la carrera 48 C No 100 sur 72, bodega 14, ubicada en el municipio de la Estrella departamento de Antioquia, teléfono 3221244, correo electrónico gerencia@sary.com.co, actividad principal: Elaboración de productos de molinería. Representada legalmente por la señora **POSADA DE BERNAL OLGA LUCIA.**, identificada con **C.C 32.466.819**, o quien haga sus veces con una multa **CIENTO CINCUENTA (150) SALARIOS MÍNIMOS LEGALES MENSUALES VIGENTES**, equivalentes a **CIENTO VEINTICUATRO MILLONES DOSCIENTOS DIECISIETE MIL CUATROCIENTOS PESOS M/L (\$ 124.217.400)**, conforme a lo establecido al artículo 2.2.4.11.5 del decreto 1072 de 2015. (artículo 13 inciso 4° de la Ley 1562 del 11 de Julio de 2012), con destino al Fondo de Riesgos Profesionales, por infracción a las normas citadas en la parte considerativa del presente acto administrativo”.*

Decisión que fue notificada personalmente el día 11 de junio de 2019 según se observa a folio 74 del cuaderno 1 del Expediente.

Estando dentro del término y mediante escrito radicado bajo No. 11EE2019740500100009850 del 22 de junio 27 de 2019, la Doctora **MARCELA VILLA CARDONA**, en calidad de Representante Legal de la empresa **SARY SOCIEDAD POR ACCIONES SIMPLIFICADA.**, identificada con Nit 800.004.228-2, interpone el recurso de reposición contra la resolución No. 1219 del 24 de mayo de 2019.

CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

Procede el Despacho a resolver, por competencia, el recurso de reposición presentado por la Doctora **MARCELA VILLA CARDONA**, en calidad de Representante Legal de la empresa **SARY SOCIEDAD POR ACCIONES SIMPLIFICADA.**, identificada con Nit 800.004.228-2, radicado bajo No11EE2019740500100009850 del 22 de junio 27 de 2019 y para mayor claridad, el despacho entrará a desglosar los argumentos dados por el recurrente, con el fin resolver cada uno de los puntos de censura, así:

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve un recurso de Reposición"

Afirma el recurrente "SEGUNDO: La señora LEYDI YULIANA ARANGO LÓPEZ NUNCA ha sido empleada de la empresa SARY S.A.S, pues como ha sido demostrado, la querellante fue una trabajadora en misión por espacio de cuatro (4) meses. Los servicios fueron prestados en virtud de lo establecido en ley 50 de 1990 para atender incrementos puntuales en la producción, lo que significa que la empleadora de la señora Arango López era exclusivamente la empresa de servicios temporales AHORA. Se reitera, SARY S.A.S no tenía ninguna relación jurídica con la señora LEYDI YULIANA, pues era la EST AHORA quien en virtud del contrato civil suscrito con SARY S.A.S la envió en misión para atender una situación puntual y temporal ante un incremento en la producción.

Frente a lo expuesto por el Representante Legal de la empresa **SARY SOCIEDAD POR ACCIONES SIMPLIFICADA.**, identificada con Nit 800.004.228-2, este Despacho desconocía que la señora LEYDI YULIANA ARANGO LÓPEZ, estaba contratada por una Empresa de Servicio Temporal y que para ese caso *en concreto*, los trabajadores en misión NO pueden presentar quejas de acoso laboral al comité de convivencia de la empresa usuaria, ya que la ley 652 de 2012 ha sido muy clara en establecer quienes hacen parte del comité de convivencia y quienes pueden elevar quejas ante el mismo, siendo estos trabajadores del sector privado vinculados mediante un contrato de trabajo con la empresa, por ende, el comité de convivencia de la empresa usuaria no tiene las facultades para dar trámite a las quejas presentadas por un trabajador en misión pues no están vinculados laboralmente en la empresa usuaria.

El trabajador en misión estará exento del comité de convivencia de la empresa usuaria, el cual solo cobija a sus propios trabajadores; en este contexto legal, son dos los comités con los que se relaciona el trabajador en misión, pero en realidad ninguno de los dos le puede dar una protección efectiva, ya que el acoso de un trabajador en misión generalmente se presenta con los funcionarios de la empresa usuaria.

A pesar de lo anteriormente expuesto la empresa realizó un esfuerzo en recibir la queja interpuesta por la señora LEYDI YULIANA ARANGO LÓPEZ el 21 de marzo de 2017 y para el 12 de abril ya no estaba prestando su labor en la empresa **SARY SOCIEDAD POR ACCIONES SIMPLIFICADA.**, identificada con Nit 800.004.228-2 lo que además de todo lo expuesto, no le dio tiempo a la empresa de darle el trámite completo y así poder darle cumplimiento a lo preceptuado en el **Decreto 652 de 2012, Capítulo 6:**

1. *Escribir 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.*
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 los casos que no se llegue a acuerdo entre las partes y no se cumplan con las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación.*

Para el Despacho no tendría ninguna razón de ser el mantener en firme la sanción por los tres (3) cargos imputados ya que no existió falta por parte de la empresa con respecto a la queja interpuesta por la señora LEYDI YULIANA ARANGO LÓPEZ.

Expone el Recurrente: "(...) b) **INAPLICABILIDAD POR INEXISTENCIA DE ACOSO LABORAL**.al como lo señala el artículo 1 de la ley 1010 de 2006, la aplicación de dicha norma está enfocada únicamente para aquellos casos en los cuales existe una situación "de agresión, maltrato, vejámenes, trato desconsiderado y ofensivo y en genera/ todo ultraje a la dignidad humana". La inexistencia de alguna de las situaciones descritas desdibuja la aplicación de la ley 1010 de 2006, pues carece de sentido que se desarrollen planes de trabajo, seguimientos o reuniones para prevenir una conducta inexistente.

Es claro que en el caso concreto, una vez se activó el comité de convivencia, y se analizaron por este las pruebas y la queja presentada por la señora Leydi Yuliana, se determinó la inexistencia de un caso de acoso laboral. Es inaudito que una persona que lleva escasos dos meses de estar como trabajador en misión en una empresa usuaria presente una queja por acoso laboral, POR UN ÚNICO evento, el cual claramente fue exagerado y mal interpretado por la señora Arango,

Obsérvese que la ley sanciona al empleador persona jurídica cuando es TOLERANTE frente a situaciones de acoso en el lugar de trabajo, es decir, cuando conociendo los hechos repetidos e intencionales no los corrige. Situación que no ocurrió en SARY S.A.S.

.Precisamente para evitar abusos de la figura, tanto la jurisprudencia como la doctrina se han encargado de desarrollar el concepto de acoso laboral, aclarando y reiterando que (...)"

Aclara el Despacho que en ningún momento acusó a la empresa **SARY SOCIEDAD POR ACCIONES SIMPLIFICADA.**, identificada con Nit 800.004.228-2, de acoso laboral, se le solicitaron documentos que dieran evidencia de la recepción y tramite de la queja presentada por la señora LEYDI YULIANA ARANGO LÓPEZ, de las evidencias de reuniones realizadas por la empresa con motivo de promover el dialogo entre las partes involucradas, los planes de mejora concertado entre estas partes, las evidencias de los compromisos adquiridos por las partes, pruebas que dieran fe de que se le había dado el tramite pertinente y exigido por la norma.

Afirma el Recurrente: "(...) **VIOLACIÓN AL DEBIDO PROCESO**.

Aunado al desconocimiento de la irretroactividad de la ley al pretenderse por parte del Ministerio del Trabajo la aplicación de la Resolución 312 de 2019, se encuentra en el procedimiento adelantado por la entidad un claro desconocimiento al debido proceso y al derecho de defensa, esto como consecuencia del desconocimiento de los argumentos y documentos aportados oportunamente por la empresa.

Lo anterior encuentra su razón de ser en la medida que en la resolución 1219 d 2019 se afirma que: "Mediante e/ auto No 1526 de 20 de marzo de 2019, se emitieron los alegatos de conclusión, el cual fue comunicado a la empresa a través del radicado No 08se2019730500100008332 2019-03-26, a folio 68 Y 69 y, sin embargo, para estos momentos, la empresa no se ha pronunciado" afirmación que se aleja de la realidad, pues la empresa si hizo entrega de los correspondientes alegatos de conclusión a través del radicado 11EE201972056010005139 del 2019-04-04.

Lo anterior significa claramente que el Ministerio del Trabajo afirma haber desconocido y dejado de analizar os argumentos expuestos oportunamente por [a empresa, lo cual constituye un factor de nulidad de la actuación administrativa por ignorar expresamente el derecho de defensa ejercido por la empresa a través de los alegatos y pruebas contenidas en dicho escrito y con esto violentar el derecho fundamental al debido proceso que obra como garantía de todas las actuaciones administrativas.(...)"

Si bien es cierto la empresa **SARY SOCIEDAD POR ACCIONES SIMPLIFICADA.**, identificada con Nit 800.004.228-2, presento sus alegatos de conclusión bajo documento radicado con No 11EE2019720500100005139 con fecha del 04 de abril de 2019, este Despacho solo tuvo conocimiento de este documento al recibir el Recurso de Reposición. sin embargo para estos momentos, no podría el Despacho predicar su desconocimiento, por lo tanto se valoraron y se tuvieron en cuenta dichos alegatos de Conclusión al momento de decidir este Recurso.

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve un recurso de Reposición"

Este Despacho asegura y lo seguirá haciendo, los principios de transparencia y celeridad, la efectividad de la garantía al debido proceso, desde el inicio de los mismos hasta su final. Es por lo que respetar el procedimiento requerido para la aplicación del acto administrativo, permite un equilibrio en las relaciones que se establecen entre la administración y los particulares, en aras de garantizar decisiones de conformidad con el ordenamiento jurídico por parte de la administración.

Por lo anterior no es de recibo por parte de este Despacho cada una de las aseveraciones hechas por la Doctora **MARCELA VILLA CARDONA**, en calidad de Representante Legal de la empresa **SARY SOCIEDAD POR ACCIONES SIMPLIFICADA**, identificada con Nit 800.004.228-2,.

Prueba de ello es que, a pesar de que los Alegatos de Conclusión presentados por la empresa fueron recibidos por este despacho solo hasta el **16 de marzo de 2020** y al advertir que no fue culpa de la empresa si no que el documento se encontraba en otra dependencia de este Entre Ministerial, procedió a valorar cada una de las pruebas presentadas.

Manifiesta el recurrente: "(...)4. **INDEBIDA TASACIÓN DE LA SANCIÓN ADMINISTRATIVA:**

La Organización Internacional del Trabajo — OIT, realizó un Proyecto de Cooperación Técnica con fondos del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos - USDOL: "Promoción de/ Cumplimiento de las Normas Internacionales de/ Trabajo en Colombia" cuyo autor es el Dr. Luis Alejandro Fernández Diseño, el cual explica los lineamientos para la dosificación o graduación de las sanciones administrativas:

En atención a lo anotado, se establecerán unas pautas generales para la interpretación de dichos criterios con el que el operador de IVC evalúe los atenuantes o agravantes de la conducta (...):

Frente e lo expuesto por el Representante Legal de la empresa, difiere el Despacho ya que para la regulación de la sanción, se tomó lo establecido en los artículos 2.2.4.11.4 y 2.2.4.11.5 del Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015." Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo."
CAPÍTULO 6, SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

Se tuvo en cuenta el siguiente cuadro: en el cual se toma en cuenta el tamaño de la empresa, numero de trabajadores y el total de activos de la empresa.

Tamaño de empresa	Numero de trabajadores	Activos totales en número de SMMLV	Art 13, inciso 2 Ley 1562 (de 1 a 500 SMMLV)	Art 30, Ley 1562 (de 1 a 1000 SMMLV)	Art 13, inciso 4 de la Ley 1562 (de 20 a 1000 SMMLV)
			Valor Multa en SMMLV		
Microempresa	Hasta 10	< 500 SMMLV	De 1 hasta 5	De 1 hasta 20	De 20 hasta 24
Pequeña empresa	De 11 a 50	501 a < 5.000 SMMLV	De 6 hasta 20	De 21 hasta 50	De 25 hasta 150
Mediana empresa	De 51 a 200	100.000 a 610.000 UVT	De 21 hasta 100	De 51 hasta 100	De 151 hasta 400
Gran empresa	De 201 o más	> 610.000 UVT	De 101 hasta 500	De 101 hasta 1000	De 401 hasta 1000

*En el evento en que no coincida el número de trabajadores con el valor total de los activos conforme a la tabla anterior, prevalecerá para la aplicación de la sanción el monto **total de los activos** conforme a los resultados de la vigencia inmediatamente anterior. PARÁGRAFO. Dentro del procedimiento administrativo sancionatorio en lo no previsto en las normas especiales se aplicará lo señalado en la primera parte del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.*

Para el momento de expedición de la Resolución No 1219 del 24 de mayo de 2019, contaba con doscientos ochenta y cinco (285) trabajadores según lo hallado dentro del RUES, lo que se encuadraría dentro del cuadro anterior en una gran empresa (de 201 o más), así:

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve un recurso de Reposición"

Categoría de la Matricula	SOCIEDAD ó PERSONA JURIDICA PRINCIPAL ó ESAL
Empleados	285
Afiliado	N
Beneficiario Ley 1780?	N

Sin embargo, la norma nos obliga para tener en cuenta también los activos de la empresa, por un valor de \$ 14.191.759.406 y al ser dividido por el salario mínimo legal, nos da un valor de \$ 7.137.405, lo que al usar la conversión en UVT, de ese momento da como resultado **\$587.298.869.000** lo que nos indica que se trata de una gran empresa.

Activo Corriente	\$ 7,187,433,206
Activo No Corriente	\$ 7,004,326,200
Activo Total	\$ 14,191,759,406
Pasivo Corriente	\$ 2,127,789,628
Pasivo No Corriente	\$ 4,665,065,992
Pasivo Total	\$ 6,792,855,620
Patrimonio Neto	\$ 7,398,903,786
Pasivo Mas Patrimonio	\$ 14,191,759,406
Ingresos Actividad Ordinaria	\$ 27,877,984,404
Otros Ingresos	\$ 59,669,574
Costo de Ventas	\$ 20,275,837,554
Gastos Operacionales	\$ 5,257,301,088
Otros Gastos	\$ 1,064,010,150
Gastos Impuestos	\$ 502,795,356
Utilidad/Perdida Operacional	\$ 2,344,845,762
Resultado del Periodo	\$ 837,709,830

El Despacho considera que actuó consecuente con lo anterior, y en aplicación al artículo 2.2.4.11.5 del Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015, se le impuso la multa de **CIENTO CINCUENTA (150) SALARIOS MÍNIMOS LEGALES MENSUALES VIGENTES, equivalentes a CIENTO VEINTICUATRO MILLONES DOSCIENTOS DIECISIETE MIL CUATROCIENTOS PESOS M/L (\$ 124.217.400)**, por la infracción a la norma citada en el auto de cargos N°6107 de 30 de octubre 2018.

El Debido Proceso Administrativo:

El debido proceso es un principio jurídico procesal según el cual toda persona tiene derecho a ciertas garantías mínimas, tendientes a asegurar un resultado justo y equitativo dentro del proceso y a permitirle tener oportunidad de ser oído y hacer valer sus pretensiones frente al juez.

Es importante señalar que el artículo 29 de la constitución aparte de enunciar un debido proceso en las actividades administrativas nos remite al artículo 229 de dicha carta ya que el desconocimiento en cualquier forma del derecho al debido proceso en un trámite administrativo, no sólo quebranta los elementos esenciales que lo conforman, sino que igualmente comporta una vulneración del derecho de acceso a la administración de justicia, del cual son titulares todas las personas naturales y jurídicas, que en calidad de administrados deben someterse a la decisión de la administración, por conducto de sus servidores públicos competentes.

Es por ello que respetar el procedimiento requerido para la aplicación del acto administrativo, permite un equilibrio en las relaciones que se establecen entre la administración y los particulares, en aras de garantizar decisiones de conformidad con el ordenamiento jurídico por parte de la administración.

El debido proceso debe velar por un procedimiento en el que se dé continuamente el derecho de defensa y de contradicción de todas aquellas personas que puedan resultar afectadas con la decisión administrativa. De esta forma, el debido proceso en materia administrativa busca en su realización obtener una actuación administrativa justa sin lesionar a determinado particular.

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se resuelve un recurso de Reposición"

Se busca también un equilibrio permanente en las relaciones surgidas del proceso y procedimiento administrativo, frente al derecho substancial y a los derechos fundamentales de las personas y la comunidad en general.

De lo anterior, tenemos que dentro de la actuación administrativa se respetó el Debido Proceso y – como se dijo antes – no puede tomarse esta garantía constitucional como un acto de parcialidad por parte de este ente Ministerial.

Del estudio del escrito denominado "Recurso de Reposición y en subsidio de Apelación en contra de la Resolución No 1219 del 24 de mayo de 2019, Radicación 11EE2019740500100009858 del 27 de junio de 2019", encuentra el Despacho que, si bien se indica la inconformidad en el procedimiento, El recurrente aporta las pruebas pertinentes y argumentos necesarios, los cuales son fundamentales al momento de tomar una nueva decisión, se pueda señalar que en los anexos venían relacionados "medios probatorios suficientes, requeridos por el despacho, en los cuales la empresa logra que se revoque la decisión tomada en la Resolución No 1219 del 24 de mayo de 2019, la cual fue aportada por medio documentos físicos.

En consecuencia, no existe un argumento ni fáctico, ni jurídico ni ético que alcance para confirmar el acto administrativo objeto de recurso, por consiguiente, se revocará en todas sus partes la Resolución No 1219 del 24 de mayo de 2019, el Despacho garantizando los principios de Debido Proceso, Economía Procesal, Eficacia, Eficiencia, Celeridad y Doble Instancia, concederá el recurso de Apelación.

En mérito de lo expuesto y sin más consideraciones, el Despacho

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: REVOCAR en todas sus partes el acto administrativo No. No 1219 del 24 de mayo de 2019, por lo expuesto en la parte considerativa de la presente providencia.

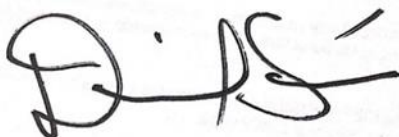
ARTÍCULO SEGUNDO: CONCEDER el recurso de apelación a las partes no recurrente ante la Dirección de Riesgos Laborales del Ministerio del Trabajo, dentro de los diez (10) días hábiles, contados a partir del día siguiente de la notificación de esta Resolución.

ARTÍCULO TERCERO: NOTIFICAR el contenido de esta decisión a la empresa **SARY SOCIEDAD POR ACCIONES SIMPLIFICADA.**, identificada con Nit 800.004.228-2, domiciliada en la carrera 48 C No 100 sur 72, bodega 14, ubicada en el municipio de la Estrella departamento de Antioquia, teléfono 3221244, correo electrónico gerencia@sary.com.co, actividad principal: Elaboración de productos de molinería. Representada legalmente por la señora **POSADA DE BERNAL OLGA LUCIA.**, identificada con **C.C 32.466.819**, o quien haga sus veces y a las demás que hagan parte de este proceso, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 66, 67, 68, 69 y siguientes del Código Contencioso Administrativo (Ley 1437 de 2011).

Nota: Firma escaneada conforme al artículo 11 del Decreto 491 de 28 de marzo de 2020.

Medellín, septiembre 28 de 2020

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE



DANIEL SANIN MANTILLA
Director Territorial de Antioquia