

**DESPIDO COLECTIVO - Regulación legal / DESPIDO COLECTIVO -
Desvinculación de trabajadores**

Del análisis de del artículo 67 de la Ley 50 de 1990, se desprende que el despido colectivo lleva implícita la desvinculación de un número considerable de trabajadores de una empresa en virtud de la decisión unilateral del empleador, fundada en razones de tipo económico, jurídico o social y para ser considerado como tal, debe tenerse en cuenta el número de trabajadores despedidos, el total de trabajadores de la empresa y el tiempo en que se produjeron los despidos.

FUENTE FORMAL: DECRETO 2351 DE 1965 - ARTICULO 40 / LEY 50 DE 1990 - ARTICULO 67

AUTORIZACION DE DESPIDO COLECTIVO - Diferencia con autorización de cierre de empresas / DEBIDO PROCESO - No se vulneró / DESPIDO COLECTIVO - Autorización. Cumple requisitos y procedimientos señalados

Contrario a lo manifestado por el actor no hubo incongruencia de los actos demandados con la solicitud inicial, debido a que desde el comienzo de la actuación administrativa la solicitud de la empresa tuvo como objeto obtener la autorización para efectuar un despido colectivo parcial de trabajadores por aspectos técnicos y económicos, y no la autorización de cierre de procesos de producción que en realidad constituyera el cierre de las dos plantas de producción. Al respecto, observa la Sala que las figuras de autorización de despido colectivo y la autorización de cierre de empresas, constituyen instituciones independientes, que si bien se pueden dar en una misma situación fáctica no es la autorización de cierre presupuesto para que el Ministerio de la Protección Social otorgue la autorización de despido colectivo, por tanto no se puede predicar la identidad de prueba para ambas figuras. No es de recibo el argumento del actor en el sentido de señalar que no fueron atendidas sus solicitudes, por cuanto, a pesar de que en ningún momento probó sus afirmaciones, el Ministerio solicitó la documentación de la relación de planta de personal de la Empresa de los años 2003 a 2007, siendo atendidos todos los requerimientos realizados, pues el Ministerio se fundamentó jurídicamente en el artículo 67 de la Ley 50 de 1990 y para su trámite en el artículo 37 del Decreto Reglamentario 1469 de 1978. Esta Sección ha reiterado que para salvaguardar el derecho al debido proceso la competencia de la Corporación está restringida a los motivos de inconformidad expuestos por el actor a lo largo de la actuación administrativa y que se relacionen, desde luego, con las causales de nulidad planteadas en la demanda, o con las consideraciones que sirvieron de sustento al Ministerio de la Protección Social para expedir los actos demandados, no siendo esta la oportunidad para plantear esta discusión. Empero, en gracia de discusión no le asiste razón a la parte actora por cuanto con la modificación realizada por el gerente de la empresa solicitante en la diligencia de 16 de noviembre de 2007, no se deslegitima la figura de despido colectivo, ya que como lo señaló el Ministerio Público el despido de los 9 trabajadores tuvo lugar con ocasión de una solicitud inicial de 60 trabajadores, dando cumplimiento a los requisitos y procedimientos señalados en la Ley, sin que sea necesaria la realización de una nueva solicitud.

CONSEJO DE ESTADO

SALA DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO

SECCION SEGUNDA

SUBSECCION "A"

Consejero ponente: ALFONSO VARGAS RINCON

Bogotá, D.C., veintiuno (21) de octubre de dos mil once (2011).

Radicación número: 11001-03-25-000-2009-00130-00(1878-09)

Actor: SINTRAPULCAR

Demandado: MINISTERIO DE LA PROTECCION SOCIAL

Llegado el momento de decidir y no observando causal de nulidad que invalide la actuación, procede la Sala a dictar sentencia, previos los siguientes:

ANTECEDENTES

El Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria de las Concesiones Madereras para la Transformación de la pulpa, para la fabricación del cartón, el papel y derivados de estos procesos y de las artes gráficas de Colombia - SINTRAPULCAR- en ejercicio de la acción de nulidad consagrada en el artículo 84 del Código Contencioso Administrativo demandó de esta Corporación se declare la nulidad de las Resoluciones 1230 de 27 de junio de 2008, 1878 del 14 de octubre de 2008 y 00561 del 2 de marzo de 2009, proferidas, las dos primeras, por el Director Territorial de Antioquia del Ministerio de la Protección Social y, la última, por la Jefe de la Unidad Especial de Inspección, Vigilancia y Control de Trabajo del Ministerio de la Protección Social, mediante las cuales autorizó a la empresa PAPELES Y CARTONES S.A. la terminación de nueve contratos de trabajo.

Como hechos en que sustenta sus pretensiones señala:

Mediante escrito presentado el 6 de marzo de 2007 el gerente de la Empresa Papeles y Cartones S.A. -PAPELSA- solicitó a la Dirección Territorial de Antioquia del Ministerio de la Protección Social permiso para el cierre y el despido colectivo de 60 trabajadores de la planta de pulpa y recuperadora social de Barbosa

(Antioquia), sin especificar en ella si el cierre era total o parcial, temporal o definitivo, argumentando razones de tipo económico y técnico.

El Ministerio de la Protección Social por intermedio del Inspector del Trabajo de la Dirección Territorial de Trabajo y Seguridad Social de Antioquia realizó el 2 de mayo de 2007 inspección a las instalaciones de la Empresa, con el fin de verificar la veracidad de las razones que ésta argumentó para el despido colectivo, lo mismo que el estado de los contratos y la comunicación a los trabajadores.

El 16 de noviembre de 2007 con intervención de comisionados nacionales del Ministerio de la Protección Social se efectuó una nueva visita a las instalaciones de la empresa para la realización de los análisis y estudios correspondientes a la solicitud de permiso o autorización para efectuar un despido colectivo parcial, en la cual el Gerente General ante la terminación de 51 contratos de trabajo de los trabajadores, modificó su solicitud inicial a la terminación de contratos de 9 trabajadores, sin notificar a la organización sindical.

NORMAS VIOLADAS Y CONCEPTO DE LA VIOLACIÓN

- Constitución Política: Artículos 2, 25, 29 y 209.
- Ley 50 de 1990: Artículo 67.
- Código Contencioso Administrativo: Artículos 3 y 35.

Como concepto de violación de las normas citadas señala:

Al explicar el concepto de violación de la normatividad invocada expresa que los actos acusados vulneraron sus derechos fundamentales al trabajo y al debido proceso, por cuanto no se perfeccionó la investigación del estudio jurídico económico.

Las Resoluciones demandadas fueron dictadas sin cumplimiento de los requisitos formales, toda vez que a la actuación administrativa no fue aportada por parte de la Empresa la nómina total de los trabajadores para realizar el estudio económico, en un período de 6 meses como lo exige la Ley, ni se pronunció acerca del cierre de los procesos de producción, siendo los actos demandados incongruentes.

No se consideró la denuncia de los trabajadores contenida en el escrito de 18 de octubre de 2007, en el cual, la Junta Directiva Seccional de SINTRAPULCAR puso en conocimiento del Ministerio de la Protección Social irregularidades que se presentaban mientras se tramitaba la solicitud elevada por la Empresa, como el ofrecimiento de prebendas, arreglos y otras prácticas en contra de los derechos de asociación y libertades sindicales, manifestando con ello la clara intención de la empresa en contra de la organización sindical y aportando pruebas que sustentaban la oposición a que se despachara desfavorablemente la solicitud de la empresa.

Indica que el Ministerio de la Protección Social carecía de competencia para pronunciarse acerca del despido colectivo solicitado, pues a partir de la diligencia del 16 de noviembre de 2007, la cual no fue notificada a la organización sindical, el Gerente de la Empresa modificó la solicitud inicial, el número de trabajadores no alcanzaba al porcentaje señalado por la Ley para ser considerado como tal.

CONTESTACIÓN DE LA DEMANDA

El Ministerio de la Protección Social no contestó la demanda.

CONCEPTO DEL MINISTERIO PÚBLICO

El Procurador Tercero Delegado ante esta Corporación estima que se deben negar las pretensiones de la demanda, al considerar que la petición se fundamentó jurídicamente en las normas que regulan la materia.

Al Sindicato se le comunicó el día anterior a la fecha de presentación de la solicitud, la cual fue debidamente motivada y, además participó activamente en el procedimiento administrativo, pues si bien es cierto se solicitó permiso para despedir 60 trabajadores y terminó concediéndose sólo para 9 trabajadores, ello no significa infracción al principio de congruencia pues en el transcurso del diligenciamiento se estableció que los 51 restantes, por diversos motivos, ya no estaban laborando en PAPELSA y no era necesario un nuevo expediente administrativo, como tampoco una nueva comunicación al sindicato, pues el autorizado despido de los 9 tuvo lugar con ocasión de una sola solicitud, y si se redujo el número al inicialmente solicitado, no se requería de una nueva solicitud.

Para resolver, se

CONSIDERA

Se demandan en este caso las resoluciones 1230 de 27 de junio de 2008, 1878 del 14 de octubre de 2008 y 00561 del 2 de marzo de 2009, proferidas las dos primeras, por el Director Territorial de Antioquia del Ministerio de la Protección Social y, la última, por la Jefe de la Unidad Especial de Inspección, Vigilancia y Control de Trabajo del Ministerio de la Protección Social, mediante las cuales autorizó a la empresa PAPELES Y CARTONES S.A. la terminación de nueve contratos de trabajo.

Sostiene que dentro de la actuación administrativa y que dio origen a los actos acusados no se perfeccionó la investigación del estudio técnico económico, por cuanto las Resoluciones demandadas fueron dictadas sin el cumplimiento de los requisitos formales y sin notificar a la organización sindical de la modificación realizada por el Gerente de la empresa PAPELSA en diligencia de 16 de noviembre de 2007.

El Ministerio de la Protección Social carecía de competencia para la expedición de los actos acusados, no tuvo en cuenta los argumentos de la organización Sindical acerca de las irregularidades que se presentaban mientras se desarrollaba la actuación administrativa, ni el material probatorio aportado por la organización sindical y no se pronunció acerca del cierre de la planta.

La figura del despido colectivo está reglada por el artículo 67 de la Ley 50 de 1990, por medio del cual se modificó el artículo 40 del Decreto 2351 de 1965, cuando establece:

“ARTICULO 67. Protección en caso de Despidos Colectivos:

1. Cuando algún empleador considere que necesita hacer despidos colectivos de trabajadores, o terminar labores, parcial o totalmente, por causas distintas a las previstas en los artículos 5o, ordinal 1o, literal d) de esta Ley y 7o del Decreto-Ley 2351 de 1965, deberá solicitar autorización previa al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social explicando los motivos y acompañando las correspondientes justificaciones, si fuere el caso. Igualmente deberá comunicar en forma simultánea, por escrito, a sus trabajadores de tal solicitud.

(...)

3. La autorización de que trata el numeral 1 de este artículo podrá concederse en los casos en que el empleador se vea afectado por hechos tales como la necesidad de adecuarse a la modernización de procesos, equipos y sistemas de trabajo que tengan por objeto incrementar la productividad o calidad de sus productos; la supresión de procesos, equipos o sistemas de trabajo y unidades de producción; o cuando éstos sean obsoletos o ineficientes, o que hayan arrojado pérdidas sistemáticas, o los coloquen en desventaja desde el punto de vista competitivo con empresas o productos similares que se comercialicen en el país o con los que deba competir en el exterior; o cuando se encuentre en una situación financiera que lo coloque en peligro de entrar en estado de cesación de pagos, o que de hecho así haya ocurrido; o por razones de carácter técnico o económico como la falta de materias primas u otras causas que se puedan asimilar en cuanto a sus efectos; y en general los que tengan como causa la consecución de objetivos similares a los mencionados.

La solicitud respectiva deberá ir acompañada de los medios de prueba de carácter financiero, contable, técnico, comercial, administrativo, según el caso, que acrediten debidamente la misma.

4. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social no podrá calificar un despido como colectivo sino cuando el mismo afecte en un período de seis (6) meses a un número de trabajadores equivalente al treinta por ciento (30%) del total de los vinculados con contrato de trabajo al empleador, en aquellas empresas que tengan un número superior a diez (10) e inferior a cincuenta (50); al veinte por ciento (20%) en las que tengan un número de trabajadores superior a cincuenta (50) e inferior a cien (100); al quince por ciento (15%) en las que tengan un número de trabajadores superior a cien (100) e inferior a doscientos (200); al nueve por ciento (9%) en las que tengan un número de trabajadores superior a doscientos (200) e inferior a quinientos (500); al siete por ciento (7%) en las que tengan un número de trabajadores superior a quinientos e inferior a mil (1.000) y, al cinco por ciento (5%) en las empresas que tengan un total de trabajadores superior a mil (1.000).

5. No producirá ningún efecto el despido colectivo de trabajadores o la suspensión temporal de los contratos de trabajo, sin la previa autorización del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, caso en el cual se dará aplicación al artículo 140 del Código Sustantivo del Trabajo.

6. Cuando un empleador o empresa obtenga autorización de Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para el cierre definitivo, total o parcial, de su empresa, o para efectuar un despido colectivo, deberá pagar a los trabajadores afectados con la medida, la indemnización legal que le habría correspondido al trabajador si el despido se hubiera producido sin justa causa legal. Si la empresa o el empleador tiene un patrimonio líquido gravable inferior a mil (1.000) salarios mínimos mensuales, el monto de la indemnización será equivalente al cincuenta por ciento (50%) de la antes mencionada.

7. En las actuaciones administrativas originadas por las solicitudes de que trata este artículo, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social deberá pronunciarse en un término de dos (2) meses. El incumplimiento injustificado de este término hará incurrir al

funcionario responsable en causal de mala conducta sancionable con arreglo al régimen disciplinario vigente”

Del análisis del anterior precepto se desprende que el despido colectivo lleva implícita la desvinculación de un número considerable de trabajadores de una empresa en virtud de la decisión unilateral del empleador, fundada en razones de tipo económico, jurídico o social y para ser considerado como tal, debe tenerse en cuenta el número de trabajadores despedidos, el total de trabajadores de la empresa y el tiempo en que se produjeron los despidos.

En efecto, la Sala encuentra en primer término que el 7 de marzo de 2007 el Gerente de la empresa PAPELSA S.A. presentó solicitud ante el Ministerio de la Protección Social para efectuar un despido colectivo de 60 trabajadores asignados a la operación de producción de pulpa y recuperación de soda de la planta de Barbosa (Antioquia), fundamentándose en causas económicas y técnicas, dicha solicitud contrario a lo manifestado por la organización sindical fue comunicada mediante entrega de la solicitud al Presidente de SINTRAPULCAR y en las carteleras de la empresa.

Ante esta solicitud, mediante auto de 20 de abril de 2007 la Dirección Territorial de Antioquia decretó algunas pruebas entre las que se encuentran:

- *Descripción actualizada de la planta de personal, indicando nombre, identificación, cargo, asignación mensual, fecha de ingreso, tiempo de servicio, edad, tipo de contrato, discriminando el personal administrativo del operativo.*
- *Relación detallada a fecha de la solicitud del total del pasivo laboral y pensional discriminado por cada uno de los rubros.*
- *Copias de la comunicación escrita a los trabajadores, respecto de la solicitud elevada ante el Ministerio*
- *Estados financieros básicos de los tres últimos ejercicios contables y balance de prueba, con las respectivas notas debidamente firmados.*
- *Costos laborales directos e indirectos, de producción, de administración y ventas desagregados para los últimos períodos contables.*
- *Relación de pensionados directos o compartidos y los eventuales.*
- *Relación de cargos a eliminar o a suspender por cada una de las áreas de la empresa así como el estudio y análisis que lo justifiquen.*

- *Descripción actualizada de la estructura física, de la maquinaria, equipos y sistemas y de la capacidad instalada y utilizada.*
(...)

Además dispuso la inspección ocular en las instalaciones de la empresa el 2 de mayo de 2007, con el fin de verificar la veracidad de las razones que se argumentaron para el despido colectivo, lo mismo que el estado de los contratos y la comunicación a los trabajadores, siendo notificada al representante legal de SINTRAPULCAR el 24 de abril de 2007.

Esta diligencia contó con la participación de la organización sindical, donde se les manifestaron los motivos y, en el cual el sindicato a través de sus representantes no realiza ninguna apreciación, solicita la expedición de copias de los documentos aportados por la Empresa en la solicitud y presentó una propuesta de reubicación de los empleados de la empresa a despedir.

Se hace entrega de los documentos solicitados por el Ministerio de la Protección Social, (cuaderno 3) se verifican los tipos de contratos indefinidos y a término fijo y se realiza el recorrido por las diferentes áreas de la empresa, constatando el número de trabajadores, no siendo objetada.

Adicionalmente, la organización sindical solicitó la práctica de declaraciones juramentada de los señores ROMÁN ANTONIO BEDOYA HENAO, LUIS MARÍA LÓPEZ ARIAS, GILDARDO ANTONIO RAMÍREZ TORRES Y BERNARDO ANTONIO HURTADO MARÍN y remite copia de un estudio financiero, para desvirtuar las razones económicas y técnicas esgrimidas por la empresa.

De igual manera, el Inspector dejó el expediente junto con la documentación allegada a disposición de las partes para la solicitud de copias que consideraran pertinentes.

Posteriormente en acta de visita administrativa laboral celebrada el 16 de noviembre de 2007 por la Unidad Especial de Inspección, Vigilancia y Control de Trabajo, la cual contó entre otros con la participación de los señores Carlos Enrique Correa Usma, en calidad de Presidente de la Seccional Barbosa de SINTRAPULCAR y del señor Jesús Antonio Gómez Vallejo, como Secretario General de la misma Organización sindical, el gerente general de la Empresa solicitante modificó la solicitud y la redujo únicamente a 9 trabajadores, pues los 51 trabajadores restantes ya se habían retirado de la empresa.

Respecto del proyecto denominado "Conversión 100% reciclado", se le solicitó al Gerente de la Empresa ampliar la información disponible, desde el punto de vista de caracterización técnica, capacidad, requerimientos y cronograma de implementación, para lo cual solicita la siguiente información:

- *Estado de resultados y balance general a octubre 31 de 2007*
- *Obligaciones laborales 2005-2006 y octubre 31 de 2007.*
- *Costos laborales directos e indirectos 2005-2006 y octubre 31 de 2007.*
- *Pasivo laboral personal.*
- *Ventas y producciones 2005-2006 y octubre 31 de 2007*
- *Evaluación Proyecto de Reconvención Molino*
- *Listado de Personal Retirado*
- *Listado Personal empresa*
- *Listado Personal Cooperativos.*

De la misma manera, el Presidente de la seccional SINTRAPULCAR manifestó:

"... A la organización sindical le preocupa el hecho de que a estas alturas del proceso de cierre de PRS y Planta de Pulpa cuya producción se encuentra en estos momentos paradas, no se sepa si este cierre es definitivo o parcial ya que para nosotros, uno u otro reviste diferentes connotaciones, ya que si de hablásemos de un cierre definitivo abría somos de desmonte de maquinarias que hasta el momento no se ha hecho, asunto que es crucial en la investigación del MPS.

Desde el momento en que la empresa solicita autorización de despido colectivo para 60 trabajadores, hasta este momento la Empresa se ratifica en dicho petitorio las reglas de juego han cambiado, puesto que en el pedido inicial se habla de despido de 60 trabajadores, en este momento que faltan 9 para salir de las plantas se habla de es de oficios obviando los nombres de ellos, teniendo en cuenta que para el Ministerio de la Protección Social se trata es de la eliminación de puestos o de cargos más no de nombres personales. Es de anotar también que cuando a los compañeros (9 personas que quedan) se les designa un supervisor con funciones específicas en producción para que imparta órdenes, tanto a personal de mantenimiento como de producción se ve una condición anómala, puesto que hasta que las plantas produjeron eran bien definidas las funciones de cada departamento.

Queremos dejar claro también que ignoramos si la empresa llenó los requisitos y demás disposiciones que se exigen para hacer una parada en la producción, ya que el pronunciamiento por parte del Ministerio, no lo conocemos, también dejamos claro que desde el momento de la parada de la producción fue despedido un trabajador de los que figuran en el listado para despedir y aún hasta el día de hoy no ha sido expedido el permiso para el cierre de las plantas..”

Del mismo modo el Secretario de la Organización sindical manifestó:

“... Por otro lado, tenemos conocimiento que dos de las personas que salieron por los ofrecimientos de la Empresa, están integradas nuevamente por medio de las cooperativas o empresas temporales, consideramos también que lo anómalo también que la empresa haya creado puestos de trabajo nuevos para el personal administrativo de estas dos plantas...”

La Información solicitada por el Ministerio en esta diligencia fue remitida por el Gerente General de -PAPELSA S.A-. el 28 de noviembre de 2007 (cuaderno 4).

Posteriormente, el Ministerio realizó el estudio económico- técnico (cuaderno 5), considerando que era viable autorizar la terminación de 9 contratos de trabajo,

previa la verificación de la implementación del proyecto de *“Producción del papel en el molino utilizando como materia prima básica y única el desperdicio”*, lo cual fue realizado por el Ministerio mediante diligencia de inspección de 11 de noviembre de 2008.

Está demostrado que el presidente de SINTAPULCAR hizo uso de los recursos en vía gubernativa y que desde el inicio del proceso administrativo se le brindaron todas las garantías procesales, pues tuvo a su disposición el expediente, participó activamente en las diligencias adelantadas por el Ministerio de la Protección Social, dentro de las cuales como consta en las Actas de visitas, no presentó objeción alguna en ninguna de ellas y aportó pruebas para desvirtuar la solicitud de la Empresa.

Contrario a lo manifestado por el actor no hubo incongruencia de los actos demandados con la solicitud inicial, debido a que desde el comienzo de la actuación administrativa la solicitud de la empresa tuvo como objeto obtener la autorización para efectuar un despido colectivo parcial de trabajadores por aspectos técnicos y económicos, y no la autorización de cierre de procesos de producción que en realidad constituyera el cierre de las dos plantas de producción.

Al respecto, observa la Sala que las figuras de autorización de despido colectivo y la autorización de cierre de empresas, constituyen instituciones independientes, que si bien se pueden dar en una misma situación fáctica no es la autorización de cierre presupuesto para que el Ministerio de la Protección Social otorgue la autorización de despido colectivo, por tanto no se puede predicar la identidad de prueba para ambas figuras.

De lo anterior se colige que el Ministerio se fundamentó para el estudio económico- técnico en las solicitudes y pruebas aportadas por las partes, así quedó consignado en el estudio económico de la siguiente manera:

“... En la elaboración del presente concepto se incluyeron los aspectos estipulados en el artículo 67 de la ley 50 de 1990, así como lo establecido en las notas internas referente a los antecedentes y fundamentos desde el punto de vista económico y financiera, así como técnico y administrativo de PAPELSA S.A. en la solicitud de despido colectivo objeto de análisis.”

El concepto que se emite es el resultado de integrar la información suministrada y que corresponde los años 2005, 2006 y a octubre de 2007, por las partes interesadas y que se encuentra contenida en actas de diligencia de carácter administrativo -laboral, estados financieros, record históricos, estadísticas, informes, planes y resultados, así como las relaciones de personal autorizado...”

De igual manera, en las conclusiones que constan en las consideraciones de los actos acusados, obran las razones que justificaban la autorización de manera detallada, acreditando la empresa la concurrencia de las causales señaladas en la solicitud y justificando que de las mismas se deduce la razonabilidad de la decisión para contribuir a prevenir una evolución negativa de la empresa o a mejorar la situación de la misma a través de una adecuada organización de los recursos, aspecto de los cuales, en el curso del proceso no se realizó ninguna actividad tendiente a desvirtuar tales razonamientos.

No es de recibo el argumento del actor en el sentido de señalar que no fueron atendidas sus solicitudes, por cuanto, a pesar de que en ningún momento probó sus afirmaciones, el Ministerio solicitó la documentación de la relación de planta de personal de la Empresa de los años 2003 a 2007, siendo atendidos todos los requerimientos realizados, pues el Ministerio se fundamentó jurídicamente en el artículo 67 de la Ley 50 de 1990 y para su trámite en el artículo 37 del Decreto Reglamentario 1469 de 1978.

Finalmente, en cuanto a la falta de competencia del Ministerio de la Protección Social acerca del despido colectivo solicitado a partir de la modificación realizada por el Gerente de PAPELSA S.A., el actor no lo alegó durante la actuación administrativa y por tal motivo no fue objeto de análisis por parte del Ministerio de la Protección Social.

Esta Sección ha reiterado que para salvaguardar el derecho al debido proceso la competencia de la Corporación está restringida a los motivos de inconformidad expuestos por el actor a lo largo de la actuación administrativa y que se relacionen, desde luego, con las causales de nulidad planteadas en la demanda, o con las consideraciones que sirvieron de sustento al Ministerio de la Protección Social para expedir los actos demandados, no siendo esta la oportunidad para plantear esta discusión.

Empero, en gracia de discusión no le asiste razón a la parte actora por cuanto con la modificación realizada por el gerente de la empresa solicitante en la diligencia de 16 de noviembre de 2007, no se deslegitima la figura de despido colectivo, ya que como lo señaló el Ministerio Público el despido de los 9 trabajadores tuvo lugar con ocasión de una solicitud inicial de 60 trabajadores, dando cumplimiento a los requisitos y procedimientos señalados en la Ley, sin que sea necesaria la realización de una nueva solicitud.

En conclusión, según la prueba documental que obra en el proceso, los actos por medio de los cuales el Ministerio de la Protección Social autorizó el despido colectivo se ciñeron a las exigencias legales, pues tuvieron como fundamento la necesidad de la suspensión del proceso de producción, de corregir pérdidas sistemáticas, enfrentar retos competitivos, etc., como lo expuso y justificó la empresa y lo verificó el Ministro de la Protección Social, ciñéndose así a las previsiones legales.

En mérito de lo expuesto el Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo Sección Segunda, Subsección "A" administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley,

FALLA

NIÉGANSE las súplicas de la demanda, por las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

CÓPIESE, NOTIFÍQUESE y ejecutoriada, **ARCHÍVESE** el expediente.

La anterior providencia fue estudiada y aprobada por la Sala en sesión de la fecha.

GUSTAVO GOMEZ ARANGUREN

ALFONSO VARGAS RINCÓN

LUIS RAFAEL VERGARA QUINTERO