

TEMA: ESTABILIDAD LABORAL REFORZADA- Estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada, inclusive, durante la ejecución del contrato de prestación de servicios. /

HECHOS: La accionante presenta acción de tutela en su nombre y como representante de su hijo menor de edad S M P, frente al Ministerio del Deporte (MinDeporte), habiéndose integrado el contradictorio, por pasiva, con su “DIRECCIÓN DE POSICIONAMIENTO Y LIDERAZGO DEPORTIVO”, con el fin de que se les proteja sus derechos fundamentales del trabajo, el interés superior de los niños, niñas y adolescentes (N N A), la seguridad social y su mínimo vital, previstos por la Constitución Política, pretendiendo que se le tutelen los referidos derechos fundamentales; en consecuencia, se ordene “al MINISTERIO DEL DEPORTE o a quien haga sus veces que se me renueve el contrato de prestación de servicios nro. CPSP-1143-2023 o en su defecto se me realice uno nuevo, sin desmejorar las condiciones iniciales pactadas... realizar el pago de los honorarios dejados de percibir desde la fecha de terminación del contrato inicial suscrito, esto es, 31 de diciembre de 2023 hasta la fecha en que se haga efectiva la renovación o suscripción de un nuevo contrato... [y] pagar la indemnización contemplada en el artículo 26 de Ley 361 de 1997” Se profirió sentencia por la a quo, el 24 de mayo de 2024, resolviendo TUTELAR los derechos a la vida digna, igualdad, seguridad social, salud, y estabilidad laboral reforzada que le asisten a la señora DIANA PATRICIA PRENS GARCIA, por parte del MINISTERIO DEL DEPORTE. Corresponde determinar en segunda instancia si a la accionante se le han vulnerado los derechos fundamentales y en qué medida pueden serles restablecidos los mismos.

TESIS: (...) “el precedente hoy aplicable en materia de estabilidad reforzada en contratos de prestación de servicios está establecido en la Sentencia SU-070 de 2013, en tanto que la Sentencia SU-075 de 2018 no modificó las reglas establecidas en esta materia”. En este sentido, conviene destacar que en la Sentencia SU-070 de 2013 la Corte Constitucional reconoció que la protección de la estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada aplica en distintas “alternativas laborales”. En relación con los contratos de prestación de servicios, en la mencionada providencia se estableció que el juez de tutela debe analizar si se encuentra en “inminente riesgo de afectación el mínimo vital de la accionante u otro derecho constitucional fundamental” (...) en los eventos en los que se trate de contratos de prestación de servicios propiamente dichos, esto es, cuando no se logre acreditar la existencia de una relación laboral, las órdenes dirigidas a la protección de la estabilidad laboral reforzada han tenido un alcance distinto, atendiendo a las particularidades de cada contrato. Sin perjuicio de ello –de forma más clara luego de la expedición de la Sentencia SU-075 de 2018–, en tales casos se ha analizado, como presupuesto para conceder el amparo, que: (i) la terminación del vínculo contractual ocurra mientras la mujer se encuentre en estado de embarazo o de lactancia; (ii) se acredite que el contratante conocía del estado de embarazo al momento de terminarse el vínculo contractual; (iii) subsista la causa del contrato; y (iv) no se cuente con autorización del inspector del trabajo para la terminación del contrato. Además, la protección constitucional también ha operado en los casos en que la terminación del contrato de prestación de servicios ocurre por vencimiento del plazo pactado, generándose, por tanto, la carga de que se deba renovar el contrato de prestación de servicios o celebrar uno nuevo. En armonía con lo anterior, respecto del alcance de la protección a la estabilidad laboral reforzada en los contratos de prestación de servicios, que procedería de cumplirse los presupuestos indicados anteriormente, en la Sentencia T-329 de 2022 se establecieron las órdenes de protección que se han adoptado en los casos en los que no se configura un contrato realidad, en los siguientes términos: “a. La renovación de la relación contractual, la cual se dará hasta por el término del periodo de lactancia. “b. El pago de los honorarios dejados de percibir desde la fecha de no renovación del contrato, hasta la renovación del mismo; “c. El pago por concepto de la indemnización por despido discriminatorio; y d. El pago

de la licencia de maternidad. Este pago no se realizará si en el caso se acredita que la madre disfrutó de la licencia de maternidad. “e. En el evento en el que el término del periodo de lactancia ya haya terminado, procederá el reconocimiento de los honorarios dejados de percibir hasta la terminación de periodo de lactancia. “f. En todo caso, el juez deberá estudiar la procedencia de cada una de estas medidas de protección para lo cual tendrá en cuenta las particularidades del caso.(...) En el caso auscultado, la finalización del descrito contrato de prestación de servicios acaeció, cuando la promotora de este seguro se encontraba embarazada, estado de gestación que conocía el MinDeporte, dependencia oficial que, al llegar la fecha de la terminación (31 de diciembre de 2023), de la individualizada convención, no la renovó, lo cual se presume discriminatorio y atentatorio de la estabilidad laboral reforzada de que gozaba la impulsora de este sendero superlativo, pues, en presencia de aquella particular circunstancia de la señora Prens García, se le imponía renovarla o celebrar una nueva, ya que tampoco contaba con la autorización del Inspector del Trabajo, para finiquitarla, infringiéndole, de contera, sus prerrogativas esenciales, a cuya salvaguarda accedió la a quo, juicio que no se desvanece, por la situación, atinente a que la cuestionada cartera ministerial le hubiera brindado un beneficio económico, dado que la pretensora es beneficiaria del mismo, por sus méritos, como deportista, y, en cuanto tal, no está relacionado, con el objeto de esta acción tuitiva. Si las cosas son así, al asistirle la razón, a la recurrente, en cuanto a los motivos de su disenso con la sentencia opugnada, se revocará el numeral cuarto, del aparte de sus resoluciones, dirección en la cual se tomarán las determinaciones que se consignarán, en las disposiciones de este proveído, con el fin de asegurarle adecuadamente el auxilio de sus derechos fundamentales, siendo necesario precisar que, la indemnización que ha de reconocérsele es la contemplada en el canon 239 numeral 3°, del Código Sustantivo del Trabajo, como lo dispuso la Corte Constitucional en los citados precedentes, que no la de rogada por la actora consagrada en Ley 361 de 1997, artículo 26, dado que esta cobija, a personas en situación de discapacidad, grupo etario, en el cual no se encuentra la actora.

M.P. DARÍO HERNÁN NANCLARES VÉLEZ

FECHA: 10/07/2024

PROVIDENCIA: SENTENCIA DE TUTELA



*DISTRITO DE MEDELLÍN
SALA TERCERA DE DECISIÓN DE FAMILIA
MAGISTRADO DARÍO HERNAN NÁNCLARES VÉLEZ*

**Sentencia T – 11808
10 de julio de 2024**

Darío Hernán Nanclares Vélez
Magistrado sustanciador

Asunto: Acción de tutela

Demandante: Diana Patricia Prens García

Demandada: MinDeportes.

Radicado: 05001311000720240026201

Derechos vulnerados: Seguridad social y otros.

Tema: Excepción a la subsidiariedad de la tutela. Estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada, inclusive, durante la ejecución del contrato de prestación de servicios.

Discutido y aprobado: Acta número 193
de 10 de julio de 2024.



TRIBUNAL SUPERIOR DE MEDELLÍN
SALA TERCERA DE DECISIÓN DE FAMILIA

Medellín, diez (10) de julio
de dos mil veinticuatro (2024)

Por medio de esta providencia, se define la impugnación, formulada por activa, contra la sentencia, de veinticuatro (24) de mayo de dos mil veinticuatro (2024), emitida por el juzgado Séptimo de Familia, en Oralidad, de Medellín, en esta acción de tutela incoada, por la señora Diana Patricia Prens García, en su nombre y como representante de su hijo menor de edad S M P, frente al Ministerio del Deporte (MinDeporte), habiéndose integrado el contradictorio, por pasiva, con su "*DIRECCIÓN DE POSICIONAMIENTO Y LIDERAZGO DEPORTIVO*", con el fin de que se les proteja sus derechos fundamentales del trabajo, el interés superior de los niños, niñas y adolescentes (N N A), la seguridad social y su mínimo vital, previstos por la Constitución Política, artículos 25, 44, 48 y 53.

HECHOS

El 2 de agosto de 2023, la señora Diana Patricia Prens García suscribió un contrato de prestación servicios profesionales con el MinDeporte, pactando, como



honorarios mensuales, la suma de \$6.700.000, con vigencia, hasta el 31 de diciembre de 2023.

El 25 de septiembre, el 22 de noviembre y el 15 de diciembre de 2023, la demandante le dio a conocer, al área de Gestión Humana del Ministerio demandado, su estado embarazo, aportándole, inclusive, varias ecografías, lo cual realizó oportunamente, pero "nunca recibí respuesta por parte de la Entidad" (fs 4 y 5, demanda).

El 25 de abril de 2024, nació su hijo S M P, persistiendo la negativa del Ministerio del Deporte, de "*celebrar un nuevo vínculo contractual al cual tengo derecho*" (f 5, demanda), viéndose obligada a acudir, a la solidaridad de familiares y amigos, solicitando el préstamo de dinero, para cubrir las necesidades de su hogar y cancelar su seguridad social, lo cual vulnera los mencionados derechos fundamentales, porque, como mujer, en condición de debilidad manifiesta, goza de la especial protección del Estado, aseveraciones que le sirven de apoyo, para,

PRETENDER

Que se le tutelen los referidos derechos fundamentales; en consecuencia, ordénese "*al MINISTERIO*



DEL DEPORTE o a quien haga sus veces que se me renueve el contrato de prestación de servicios nro. CPSP-1143-2023 o en su defecto se me realice uno nuevo, sin desmejorar las condiciones iniciales pactadas... realizar el pago de los honorarios dejados de percibir desde la fecha de terminación del contrato inicial suscrito, esto es, 31 de diciembre de 2023 hasta la fecha en que se haga efectiva la renovación o suscripción de un nuevo contrato... [y] pagar la indemnización contemplada en el artículo 26 de Ley 361 de 1997" (fs 6, demanda).

La accionante afirmó, bajo juramento, que no presentó acción similar, por los mencionados acontecimientos.

ANTECEDENTES

Por medio de autos del 16, 20 y 22 de mayo de 2024, el juzgado del conocimiento admitió la demanda, dispuso la aludida vinculación y decretó unas pruebas, proveídos notificados a los interesados (archivos 3, 4, 6, 7, 8 y 9, c p).



La señora Ministra del Deporte contestó que ese organismo no incurrió en la vulneración de los derechos fundamentales de la accionante (archivo 5, c p).

SENTENCIA

Se profirió por la a quo, el 24 de mayo de 2024 (archivo 14, c p), resolviendo:

"PRIMERO: TUTELAR los derechos a la vida digna, igualdad, seguridad social, salud, y estabilidad laboral reforzada que le asisten a la señora DIANA PATRICIA PRENS GARCIA identificada con C.C. 1.035.434.483, por parte del MINISTERIO DEL DEPORTE.

"SEGUNDO: ORDENAR al MINISTERIO DEL DEPORTE – Dirección de Posicionamiento y Liderazgo Deportivo, a través de su Ministra, o quien haga sus veces, en el plazo máximo de cinco (5) días hábiles, contadas a partir de la notificación del presente fallo, se deberá Renovar el contrato de prestación de servicios de la accionante DIANA PATRICIA PRENS GARCIA, dando inicio a los 5 días hábiles posteriores a la notificación del presente fallo, en los mismos términos contractuales en que fue suscrito el contrato Nro.



CPS-1143-2023 en agosto de 2023, y garantizándole las condiciones particulares a las que tiene derecho teniendo en cuenta que su hijo menor de edad nació el 25 de abril de 2024.

"TERCERO: ORDENAR al MINISTERIO DEL DEPORTE, a través de su Ministro, o quien haga sus veces, en el plazo máximo de cinco (5) días hábiles, contadas a partir de la notificación del presente fallo, deberá garantizar el cumplimiento de lo ordenado, en su Dirección de Posicionamiento y Liderazgo Deportivo.

"CUARTO: NEGAR la orden de pago por los dineros dejados de percibir, para que sean perseguidos por la jurisdicción laboral, dado que no existió afectación al mínimo vital por otro contrato que subsiste entre las mismas partes.

"QUINTO: Se ordena desvincular por activa al menor de edad [S M P]... (SIC)" (fs 10 y 11, ídem).

IMPUGNACIÓN

La convocante impugnó el fallo, para que se revoque (archivo 16, c p), en cuanto *"negó las*



pretensiones de número tres y cuatro de la acción de tutela, las cuales consistía en que, se le ordene al MINISTERIO DEL DEPORTE o a quien haga sus veces a realizar el pago de los honorarios dejados de percibir desde la fecha de terminación del contrato inicial suscrito, esto es, 31 de diciembre de 2023 hasta la fecha en que se haga efectiva la renovación o suscripción de un nuevo contrato. al igual el despacho negó la pretensión de que se le Ordenar al MINISTERIO DEL DEPORTE o a quien haga sus veces, a pagar la indemnización contemplada en el artículo 26 de Ley 361 de 1997” (f 3 ídem. Sic), lo cual apoyó, en las manifestaciones contenidas, en el libelo primigenio.

El Ministerio del Deporte le llevó al juzgado del conocimiento un escrito, por medio del cual le comunicó que, en cumplimiento del fallo del juzgado, “el viernes 31 de mayo de 2024, se suscribió contrato de prestación de servicios profesional No. 520 de 2024 entre la señora Diana Patricia Prens García y el Ministerio del Deporte cuyo objeto es: “Prestar servicios profesionales especializados para brindar acompañamiento psicosocial a los atletas asignados del sector olímpico”, con honorarios mensuales por valor de \$6.700.000 y con plazo de ejecución del contrato el 31 de diciembre de 2024” (archivo 17 c p).



SEGUNDA INSTANCIA

Concedida la impugnación, para ante el *Ad quem* no alegaron los contendientes.

CONSIDERACIONES

En el asunto que concita la atención de la Sala, la legitimidad en la causa se halla suficientemente acreditada, por activa y pasiva, salvo la precisión que adelante se detallará, porque esta acción la instauró la señora Diana Patricia Prens García, en nombre propio y como representante de su hijo menor de edad S M P, frente al Ministerio del Deporte, representado por la señora Ministra doctora Luz Cristina López Trejos¹, o quien hiciera sus veces, con el fin de que se les proteja sus derechos fundamentales del trabajo, el interés superior de los NNA, la seguridad social y su mínimo vital, previstos por la Constitución Política, artículos 25, 44, 48 y 53.

La legitimación en la causa, por pasiva, no se acreditó, en cuanto a *“la DIRECCIÓN DE*

¹ Quien funge en dicha calidad, según la información vertida en la web oficial de esa cartera ministerial, consultada, el 9 de julio de 2024. <https://www.mindeporte.gov.co/ministra>



POSICIONAMIENTO Y LIDERAZGO DEPORTIVO” del MinDeporte, por cuanto, **como se detallará**, más allá que la accionante reciba de esa dependencia “un apoyo económico de DOS (2) salarios mínimos mensuales legales vigentes”, al pertenecer “al Programa “Atleta Excelencia del Ministerio del Deporte”, en la categoría “DESARROLLO” (f 10, archivo 5, c p), y haberle prestado a esa área sus servicios profesionales, con ocasión del mencionado contrato de prestación de servicios, lo cierto es que la convocante no le atribuyó una acción u omisión, de la que se desprenda la amenaza y/o vulneración de sus derechos fundamentales, a lo cual se añade que el contrato de prestación de servicios profesionales fue celebrado por la aludida cartera ministerial, por intermedio de su “Secretaría General y Ordenadora del Gasto” (f 22, demanda), por lo que no es atendible que, frente a “*la DIRECCIÓN DE POSICIONAMIENTO Y LIDERAZGO DEPORTIVO*”, se impartieran órdenes, lo cual conducirá a que, en ese aspecto, se revoque el fallo del juzgado.

La finalidad del especial y trascendental mecanismo de la tutela (C Política, artículo 86) no es determinar si se cumplen o no supuestos de orden legal, sino si se violó un derecho fundamental, es decir, si la conducta, activa u omisiva, atribuida a la autoridad o al particular, infringe o amenaza prerrogativas de ese rango, cuya preservación y protección deberá brindarse, en el evento de que ello se establezca, dado que la Constitución es norma de



normas (artículo 4) y, por ello, la aplicación de otras disposiciones de rango inferior cede en presencia de preceptos constitucionales, estipulados para la protección de los derechos fundamentales de las personas, en un Estado social de derecho, estructurado con el propósito de garantizar la efectividad de los principios, las prerrogativas y los deberes estipulados por la Carta Superior y asegurar la convivencia pacífica y la vigencia de un orden justo (artículo 2), y que reconoce, sin discriminación alguna, la primacía de los derechos inalienables de las personas (artículo 5 in fine).

La controversia que, al impugnar el fallo del juzgado, plantea la señora Diana Patricia Prens García, se remite específicamente, a que se debe disponer que el Ministerio encartado le pague los honorarios que dejó de percibir, desde la terminación del individualizado contrato, y la indemnización contemplada, en la Ley 361 de 1997 (SIC), artículo 26, negados por el estrado de primera instancia, aspectos a los cuales se referirá y circunscribirá esta judicatura, para resolver la alzada, junto con otros que, eventualmente, deba definir.

Para desarrollar el mencionado laborío, cabe precisar que, de la demanda, sus contestaciones y los anexos, se desprenden los siguientes hechos inconcusos:



Mediante contrato CPSP-1143-2023 del 2 de agosto de 2023 (fs 4 y 24, demanda), celebrado entre la señora Diana Patricia Prens García y el Ministerio del Deporte, por medio de su Secretaría General -Ordenadora del Gasto, aquella se obligó a *“Prestar servicios profesionales especializados para brindar acompañamiento psicosocial a los atletas asignados del sector olímpico”*, fijándose un *“plazo de ejecución del contrato... hasta el 31 DE DICIEMBRE DE 2023, contado a partir de la fecha del Acta de Inicio que suscriba el (la) CONTRATISTA”*, y el Ministerio a pagarle *“la suma de TREINTA Y TRES MILLONES QUINIENTOS MIL PESOS MONEDA CORRIENTE (\$ 33.500.000 M/CTE), incluidos todos los tributos, impuestos, tasas, contribuciones, retenciones y/o gravámenes a que haya lugar”* (fs 11 a 22 demanda).

Por medio de correo electrónico, de 25 de septiembre 2023, dirigido a las direcciones institucionales del MinDeporte, la señora Prens García enteró a ese ministerio, de su estado de gestación, para que acometiera la actuación que correspondiera (f 43, demanda), sin obtener respuesta, y, llegada la fecha de la terminación, de la especificada relación contractual, esta no fue renovada por aquella agencia oficial, pese a conocer del embarazo de la accionante, lo cual no desvirtuó esa cartera ministerial.



El 25 de abril de 2024, la señora Prens García, dio a luz al niño S M P (fs 26 demanda).

"EL DIRECTOR TÉCNICO DE POSICIONAMIENTO Y LIDERAZGO DEPORTIVO DEL MINISTERIO DEL DEPORTE" certificó que "La atleta DIANA PATRICIA PRENS GARCIA identificada con cédula de ciudadanía número 1.035.434.483, pertenece al Programa "Atleta Excelencia del Ministerio del Deporte" en la categoría DESARROLLO con un apoyo económico de DOS (2) salarios mínimos mensuales legales vigentes equivalentes a DOS MILLONES SEISCIENTOS MIL PESOS M/CTE (\$2.600.000), según lo establecido en la Resolución Número 000222 del 17 de febrero de 2017" (fs 10, archivo 5, c p).

El 31 de mayo de 2024, el Ministerio del Deporte, al acatar el fallo del juzgado, que no impugnó y, por tanto, aceptó, *"suscribió [el] contrato de prestación de servicios profesional No. 520 de 2024 entre la señora Diana Patricia Prens Garcia y el Ministerio del Deporte cuyo objeto es: "Prestar servicios profesionales especializados para brindar acompañamiento psicosocial a los atletas asignados del sector olímpico", con honorarios mensuales por valor de \$6.700.000 y con plazo de ejecución del contrato el 31 de*



diciembre de 2024" (archivo 17, c p), como derivación de la concesión de esta salvaguarda.

Sin embargo, la señora juez del conocimiento, al negar el pago, de los honorarios que no percibió la señora Prens García, desde la terminación del anotado contrato de prestación de servicios, y de la indemnización que reclamó, desconoció la protección que el ordenamiento jurídico le brinda, en atención a la protección laboral reforzada que ostenta la mujer embarazada y en período de lactancia, y la reiterada jurisprudencia, de la máxima guardiana de la Constitución Política, contenida en sentencias, como la T-329/22² y T-186-23, de 30 de mayo de 2023³, acerca de la:

"Protección de la mujer embarazada y en período de lactancia en contratos de prestación de servicios. Reiteración de jurisprudencia

"Como se señaló recientemente en la Sentencia T-329 de 2022, *"el precedente hoy aplicable en materia de estabilidad reforzada en contratos de prestación de servicios está establecido en la Sentencia SU-070 de 2013, en*

² De 19 de septiembre de 2022, M P Dra Natalia ángel Cabo

³ M P Dra Paola Andrea Meneses Mosquera



tanto que la Sentencia SU-075 de 2018 no modificó las reglas establecidas en esta materia". En este sentido, conviene destacar que en la Sentencia SU-070 de 2013 la Corte Constitucional reconoció que la protección de la estabilidad laboral reforzada de la mujer embarazada aplica en distintas "alternativas laborales". En relación con los contratos de prestación de servicios, en la mencionada providencia se estableció que el juez de tutela debe analizar si se encuentra en "inminente riesgo de afectación el mínimo vital de la accionante u otro derecho constitucional fundamental"⁴. En caso de ser así, corresponderá determinar, de acuerdo con las circunstancias fácticas que rodean el caso, lo expresado en la demanda y las pretensiones, "si bajo dicha figura contractual no se está ocultando la existencia de una auténtica relación laboral"⁵. Ahora bien, bajo las reglas establecidas en la indicada sentencia de unificación, en los casos en que se encuentre que el contrato de prestación de servicios realmente encubre una relación laboral "se deberán aplicar las reglas propuestas para los contratos a término fijo"⁶ (...)

"Ahora bien, de acuerdo con lo expresado respecto de las reglas de unificación establecidas en la Sentencia SU-070 de 2013, en los casos en los que el contrato de prestación de servicios encubra una relación laboral se aplicará la protección en los términos establecidos frente a los

⁴ Corte Constitucional, Sentencia SU-070 de 2013.

⁵ Ib.

⁶ Ib.



contratos a término fijo (*supra* fj. 55), incluyendo las modificaciones realizadas a las reglas de unificación por la Sentencia SU-075 de 2018. **No obstante lo anterior, en los eventos en los que se trate de contratos de prestación de servicios propiamente dichos, esto es, cuando no se logre acreditar la existencia de una relación laboral, las órdenes dirigidas a la protección de la estabilidad laboral reforzada han tenido un alcance distinto, atendiendo a las particularidades de cada contrato.**

“Sin perjuicio de ello –de forma más clara luego de la expedición de la Sentencia SU-075 de 2018–, en tales casos se ha analizado, como presupuesto para conceder el amparo, que: (i) la terminación del vínculo contractual ocurra mientras la mujer se encuentre en estado de embarazo o de lactancia; (ii) se acredite que el contratante conocía del estado de embarazo al momento de terminarse el vínculo contractual; (iii) subsista la causa del contrato; y (iv) no se cuente con autorización del inspector del trabajo para la terminación del contrato. **Además, la protección constitucional también ha operado en los casos en que la terminación del contrato de prestación de servicios ocurre por vencimiento del plazo pactado, generándose, por tanto, la carga de que se deba renovar el contrato de prestación de servicios o celebrar uno nuevo.**



“En armonía con lo anterior, respecto del alcance de la protección a la estabilidad laboral reforzada en los contratos de prestación de servicios, que procedería de cumplirse los presupuestos indicados anteriormente⁷, en la Sentencia T-329 de 2022 se establecieron las órdenes de protección que se han adoptado en los casos en los que no se configura un contrato realidad, en los siguientes términos:

“a. La renovación de la relación contractual, la cual se dará hasta por el término del periodo de lactancia.

“b. El pago de los honorarios dejados de percibir desde la fecha de no renovación del contrato, hasta la renovación del mismo;

“c. El pago por concepto de la indemnización por despido discriminatorio⁸; y

⁷ Criterios a los que habría que adicionar, obviamente, que se cumplan los requisitos generales de procedencia de la tutela.

⁸ [Cita propia de la Sentencia T-329 de 2022] Esta indemnización se ha reconocido en contratos de prestación de servicios, entre otras, en las Sentencias T-564 de 2017, T-350 de 2016, 316 de 2016, T-102 de 2016 y T-346 de 2013.



"d. El pago de la licencia de maternidad. Este pago no se realizará si en el caso se acredita que la madre disfrutó de la licencia de maternidad⁹.

"e. En el evento en el que el término del periodo de lactancia ya haya terminado, procederá el reconocimiento de los honorarios dejados de percibir hasta la terminación de periodo de lactancia¹⁰.

"f. En todo caso, el juez deberá estudiar la procedencia de cada una de estas medidas de protección para lo cual tendrá en cuenta las particularidades del caso¹¹¹² (Resaltado no es del texto).

En el caso auscultado, la finalización del descrito contrato de prestación de servicios acaeció, cuando la promotora de este seguro se encontraba embarazada, estado de gestación que conocía el MinDeporte, dependencia oficial

⁹ [Cita propia de la Sentencia T-329 de 2022] En las Sentencias T-238 de 2015 y T-350 de 2016 la Corte determinó que no procede el pago de la licencia de maternidad cuando en el caso se observe que la licencia de maternidad ya fue disfrutada.

¹⁰ [Cita propia de la Sentencia T-329 de 2022] Esta medida fue aplicada en la Sentencia T-030 de 2018 respecto del caso estudiado bajo el expediente T-6.425.691.

¹¹ [Cita propia de la Sentencia T-329 de 2022] En algunas oportunidades las salas de revisión han reconocido el pago de las prestaciones en materia de seguridad social en salud. Sentencia T-102 de 2016.

¹² Sentencia T-186-23.



que, al llegar la fecha de la terminación (31 de diciembre de 2023), de la individualizada convención, no la renovó, lo cual se presume discriminatorio y atentorio de la estabilidad laboral reforzada de que gozaba la impulsora de este sendero superlativo, pues, en presencia de aquella particular circunstancia de la señora Prens García, se le imponía renovarla o celebrar una nueva, ya que tampoco contaba con la autorización del Inspector del Trabajo, para finiquitarla, infringiéndole, de contera, sus prerrogativas esenciales, a cuya salvaguarda accedió la *a quo*, juicio que no se desvanece, por la situación, atinente a que la cuestionada cartera ministerial le hubiera brindado un beneficio económico, dado que la pretensora es beneficiaria del mismo, por sus méritos, como deportista, y, en cuanto tal, no está relacionado, con el objeto de esta acción tuitiva.

Si las cosas son así, al asistirle la razón, a la recurrente, en cuanto a los motivos de su disenso con la sentencia opugnada, se revocará el numeral cuarto, del aparte de sus resoluciones, dirección en la cual se tomarán las determinaciones que se consignarán, en las disposiciones de este proveído, con el fin de asegurarle adecuadamente el auxilio de sus derechos fundamentales, siendo necesario precisar que, la indemnización que ha de reconocérsele es la contemplada en el canon 239 numeral 3º, del Código



Sustantivo del Trabajo¹³, como lo dispuso la Corte Constitucional en los citados precedentes, que no la de rogada por la actora consagrada en Ley 361 de 1997, artículo 26, dado que esta cubre, a personas en situación de discapacidad¹⁴, grupo etario, en el cual no se encuentra la actora.

¹³ **ARTÍCULO 239. PROHIBICIÓN DE DESPIDO.** <Artículo modificado por el artículo 2 de la Ley 1822 de 2017. El nuevo texto es el siguiente:> 1. <Numeral CONDICIONALMENTE exequible> Ninguna trabajadora podrá ser despedida por motivo de embarazo o lactancia sin la autorización previa del Ministerio de Trabajo que avale una justa causa. (...) 3. <Numeral modificado por el artículo 1 de la Ley 2141 de 2021. El nuevo texto es el siguiente:> Las trabajadoras de que trata el numeral uno (1) de este artículo, que sean despedidas sin autorización de las autoridades competentes, tendrán derecho al pago adicional de una indemnización igual a sesenta (60) días de trabajo, fuera de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiere lugar de acuerdo con su contrato de trabajo.

Esta misma indemnización se aplicará en el caso del despido de un trabajador cuya cónyuge, pareja o compañera permanente se encuentre en estado de embarazo o dentro de las dieciocho (18) semanas posteriores al parto y no tenga un empleo formal, fuera de las indemnizaciones y prestaciones a que hubiere lugar de acuerdo con el contrato de trabajo.

¹⁴ **Ley 361 de 1997, artículo 26: "NO DISCRIMINACIÓN A PERSONA EN SITUACIÓN DE DISCAPACIDAD.** En ningún caso la limitación <discapacidad><1> de una persona, podrá ser motivo para obstaculizar una vinculación laboral, a menos que dicha limitación <discapacidad><1> sea claramente demostrada como incompatible e insuperable en el cargo que se va a desempeñar. Así mismo, ninguna persona limitada <en situación de discapacidad><1> podrá ser despedida o su contrato terminado por razón de su limitación <discapacidad><1>, salvo que medie autorización de la oficina de Trabajo.

"No obstante, quienes fueren despedidos o su contrato terminado por razón de su limitación <discapacidad><1>, sin el cumplimiento del requisito previsto en el inciso anterior, tendrán derecho a una indemnización equivalente a ciento ochenta días del salario, sin perjuicio de las demás prestaciones e indemnizaciones a que hubiere lugar de



DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, Sala Tercera de Decisión de Familia, administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la Ley, **CONFIRMA PARCIALMENTE** la sentencia, de fecha, naturaleza y procedencia, mencionada en las motivaciones, salvo sus ordinales segundo y tercero del acápite de sus resoluciones, únicamente, en cuanto por medio de estos se impartieron órdenes, a la "*Dirección de Posicionamiento y Liderazgo Deportivo*" del Ministerio del Deporte, y el cuarto, aspectos en los cuales se **REVOCA**; en su lugar,

SE DISPONE:

PRIMERO.- SE ORDENA al Ministerio del Deporte, representado por la señora Ministra, doctora Luz Cristina López Trejos, o quien hiciere sus veces, que dentro de los siete (7) días hábiles siguientes, al de la notificación que se le hiciere de esta providencia, le pague, a la señora Diana Patricia Prens García, los siguientes rubros:

acuerdo con el Código Sustantivo del Trabajo y demás normas que lo modifiquen, adicionen, complementen o aclaren".



Los honorarios que la señora Diana Patricia Prens García dejó de percibir, por la no renovación del contrato de prestación de servicios profesionales, mencionado en las consideraciones, entre el primero (1º) de enero y el 30 de mayo de 2024, ambas fechas inclusive.

La indemnización, por despido discriminatorio, consagrada en el Código Sustantivo del Trabajo artículo 239.

La licencia de maternidad, por el nacimiento de su hijo S M P, siempre que congregate los requisitos legales, para disfrutarla, salvo que ya hubiere gozado de ese derecho.

SEGUNDO.- SE DESVINCULA de este asunto, a la Dirección de Posicionamiento y Liderazgo Deportivo del Ministerio del Deporte.

SE ADICIONA el fallo de primera instancia, para disponerse que el Ministerio del Deporte, por intermedio de su representante, informe al juzgado de primera instancia, sobre el cumplimiento de este proveído,



dentro de las cuarenta y ocho (48) horas, posteriores a ello, so pena de las sanciones de ley.

Notifíquese esta providencia, por el medio más expedito, a las partes, y comuníquese a la a quo, a quien se enviará su copia, para lo de su cargo. Después, remítase oportunamente el expediente, a la honorable Corte Constitucional, para su eventual revisión.

CÓPIESE Y CÚMPLASE

**DARÍO HERNÁN NANCLARES VÉLEZ
MAGISTRADO**

**LUZ DARY SÁNCHEZ TABORDA
MAGISTRADA**

**GLORIA MONTOYA ECHEVERRI
MAGISTRADA.**