

**CONTRATACIÓN DE ENTRENADORES EN INSTITUTOS DEPORTIVOS
DEPARTAMENTALES: ¿DESCONOCIMIENTO DEL PRINCIPIO DE PRIMACÍA
DE LA REALIDAD SOBRE LAS FORMALIDADES Y VULNERACIÓN DE
DERECHOS LABORALES?**

**NURY DEISY SUAREZ MONTOYA
C.C. 38.604.053**



**UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI
FACULTAD DE DERECHO
MAESTRÍA EN DERECHO PÚBLICO
SANTIAGO DE CALI
2019**

CONTRATACIÓN DE ENTRENADORES EN INSTITUTOS DEPORTIVOS DEPARTAMENTALES: ¿DESCONOCIMIENTO DEL PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD SOBRE LAS FORMALIDADES Y VULNERACIÓN DE DERECHOS LABORALES?

Nury Deisy Suarez Montoya

Resumen:

El presente artículo tiene como objetivo, establecer en qué medida la forma de contratación de los entrenadores deportivos que prestan sus servicios a los institutos deportivos departamentales desconoce el principio de primacía de la realidad sobre las formalidades vulnerando así sus derechos laborales. Para lograr esto se efectuaron cuatro acciones, primero, se expuso las diferentes modalidades de contratación de personal en la administración pública; segundo, se presentó las características del principio de primacía de la realidad dentro del marco jurídico colombiano; tercero, se identificó como ejemplo la forma en la que se han estado contratando los entrenadores por el Instituto Deportivo Departamental del valle del Cauca; y, cuarto, se evaluó la forma de contratación de los entrenadores por los de institutos deportivos departamentales para establecer si en efecto desconoce o no el principio de la realidad y vulnera sus derechos laborales. Por último, se concluye que algunos institutos deportivos están vulnerando los derechos de sus entrenadores al no contratar de acuerdo a lo que la normatividad colombiana exige; esto conlleva a que estos institutos distorsionen la forma de contratación, generalmente en busca de ciertas ventajas económicas que podría representar mayores beneficios; no obstante, corren el riesgo de incurrir en gastos económicos generados por multas e indemnizaciones, como consecuencia de no actuar de acuerdo a lo establecido en la ley

Palabras clave: Contratación de entrenadores, principio de la primacía de la realidad, derechos laborales.

Abstrac:

In this article the objective was to establish to what extent the form of recruitment of sports coaches who provide their services to departmental sports institutes ignores the principle of primacy of reality over formalities thus violating their labor rights. To achieve this, four actions were carried out, first, the different modalities of personnel hiring in the public administration were exposed; second, the characteristics of the principle of primacy of reality within the Colombian legal framework were presented; third, it was identified as an example the way in which the coaches have been hired by the Departmental Sports Institute of Valle del Cauca; and, fourth, the way hiring coaches was evaluated by those of departmental sports institutes for stable if in fact it does not know or not the principle of reality and violates their labor rights. Finally, it is concluded that some sports institutes are violating the rights of their coaches by not contracting according to what Colombian regulations require; this leads to these institutes distorting the form of hiring, generally in search of certain economic advantages that could represent greater profits; however, they run the risk of incurring economic expenses generated by fines and indemnities, as a consequence of not acting in accordance with the provisions of the law

Key Word: Hiring of trainers, principle of the primacy of reality, labor rights

1. Introducción

Los Estados constitucionales actuales tienen su razón de ser en el cumplimiento efectivo de sus finalidades, entre las que se destaca la protección de los derechos fundamentales de todos los asociados y para la realización de estos fines, la función pública cumple un papel determinante en la utilización del poder público, así como la del servicio público. En este sentido, el Estado contrata personas que ejecutaran las funciones conducentes a llevar a cabo sus políticas públicas y así cumplir con sus finalidades. Ahora bien, el Estado colombiano no es ajeno a esta situación. En Colombia se puede observar que existen tres (3) formas de vinculación a la administración pública la legal y reglamentaria, la cual encierra la carrera administrativa y libre nombramiento y remoción: la laboral, contractual, para trabajadores oficiales y los contratos de prestación de servicios.

Estas modalidades mencionan como se puede acceder a la administración pública para prestar un servicio personal. En lo relativo a los trabajadores que ingresan a empleos de carrera, vale indicar que estos están supeditados al cumplimiento de los requisitos establecidos por la Constitución y la ley que regule concretamente el empleo; de igual manera, la permanencia en dicho empleo sólo se condiciona a la idoneidad del empleado, al logro de la mejor prestación del servicio, y al cumplimiento de las funciones de manera tanto eficiente como eficaz. En lo referente a los empleos públicos de libre nombramiento y remoción cabe señalar que ellos también están contemplados en la misma normativa que consagra el empleo de carrera, y a diferencia de estos, en los empleos de libre nombramiento y remoción la vinculación, permanencia y retiro del trabajador depende de la voluntad del empleador, quien goza de discrecionalidad para decidir sobre dichos asuntos; claro, sin incurrir en arbitrariedad por desviación de poder (Corte Constitucional, 1998, sentencia C-540).

En cuanto a los trabajadores vinculados a la administración a través de contratos de prestación de servicios es preciso decir que dichos contratos se celebran para desarrollar actividades relacionadas con la administración o funcionamiento de la entidad y se celebran con personas naturales “cuando dichas actividades no puedan realizarse con personal de planta o requieran conocimientos especializados” (Ley 80 de 1993, Artículo 32, Numeral 3); es necesario aclarar que este tipo de contratación en ningún caso genera una relación laboral,

por ende, tampoco prestaciones sociales y durará el término estrictamente indispensable para el cumplimiento de la labor.

Estas tres modalidades, son pues, los medios a través de los cuales la Administración Pública contrata a las personas que trabajan en aras de cumplir las finalidades del Estado. Las dos primeras no se consideran contrato laboral sino provisión de empleos en la contratación pública que genera, para los así nombrados, prerrogativas esenciales especialmente relacionadas con las prestaciones sociales y la estabilidad en el empleo. La tercera modalidad por ser un contrato prestacional no sólo no es un contrato laboral, sino que tampoco produce dichos beneficios. En lo respectivo a los entrenadores deportivos que son contratados por los institutos deportivos departamentales, se hace necesario mostrar que su vinculación se realiza a través de la tercera modalidad, sin embargo, los entrenadores desarrollan actividades misionales propias de la entidad contratante, y según lo establecido en la Ley 909 de 2004, con sus normas reglamentarias, estas actividades deberían ser desarrolladas por personal de planta vinculado a través de provisión de empleos. El que dichos entrenadores deportivos no sean contratados bajo las modalidades de provisión sino por medio de contrato de prestación de servicios, parece desconocer la realidad de la relación laboral allí establecida y por ende los derechos laborales que de esta se desprende para el trabajador.

Es dentro de este horizonte temático donde surge la siguiente pregunta de investigación: ¿en qué medida la forma de contratación de los entrenadores deportivos que prestan sus servicios a los institutos deportivos departamentales desconoce el principio de primacía de la realidad sobre las formalidades vulnerando así sus derechos laborales? Para dar respuesta a este interrogante, en primer lugar, se expone las diferentes modalidades de contratación de personal en la administración pública; en segundo lugar, se presenta las características del principio de primacía de la realidad dentro del marco jurídico colombiano; en tercer lugar, se identifica como ejemplo la forma cómo se han estado contratando los entrenadores por el Instituto Deportivos Departamental del valle del Cauca; y, en último lugar, se evalúa si la forma de contratación de los entrenadores por los de institutos deportivos departamentales en efecto desconoce o no, el principio de la primacía de realidad y vulnera sus derechos laborales.

2. Formas de vinculación a la administración pública y sus modalidades

Para iniciar nuestra indagación sobre el modo real de contratación de los entrenadores deportivos en los institutos deportivos departamentales, conviene en un primer momento tener en cuenta que la contratación pública maneja una forma diferente de contratar a su personal en comparación al sector privado. Es por ello por lo que en el presente apartado se realizará una presentación detallada de las formas de vinculación a la administración pública con sus modalidades, por medio de las cuales el Estado adquiere obligaciones con los particulares que le prestan sus servicios.

Este apartado ilustra cómo se puede acceder a la administración pública con el fin de prestar un servicio personal, de ahí que se menciona que existen tres formas de vinculación de personal a la administración pública, en la primera medida se encuentra la modalidad legal y reglamentaria, la cual indica que quien accede mediante este modelo ostenta la calidad de empleado público en razón a que se contrata a las persona para que desarrollen las funciones estatales: en esta se acceden a los empleos públicos los cuales se dividen en dos: los de carrera administrativa y los de libre nombramiento y remoción, en la segunda (2) modalidad se encuentra la Contractual Laboral sobre esta modalidad se sostiene que quienes se vinculan a la administración pública ostentan la calidad de trabajadores oficiales, mediante un contrato de trabajo en el cual se establece como se va a prestar el servicio lo que implica que las condiciones se han podido discutir para su realización y ejecución. Por último, en tercer lugar (3) se hace una mención a los contratos de prestación de servicios, o como algunos los nombran, auxiliares de la administración, estos presentan un servicio en forma temporal u ocasional, aspecto que es relevante para el desarrollo de este artículo, de ahí que se tendrá una mayor profundización para clarificar el contenido temático (Función Pública, Departamento Administrativo de la Función Pública, 2017).

En este sentido, cabe mencionar lo concerniente a la función administrativa, toda vez que ésta busca la satisfacción de las necesidades generales de los habitantes de Colombia, ajustándose a los principios, finalidades y cometidos que se han consagrado dentro de la Constitución Política de 1991. Es así como la Ley 489 de 1998, por medio de la cual el Legislador reguló la función administrativa, tiene en cuenta una serie de principios que deben regir esa función, la cual es de vital importancia a la hora de comprender las modalidades de la contratación de personal dentro de las entidades del Estado y la administración en general.

Estos principios son buena fe, igualdad, moralidad, celeridad, economía, imparcialidad, eficacia, eficiencia, participación, publicidad, responsabilidad y transparencia; los cuales se aplican de igual forma en la prestación de servicios públicos, y por supuesto entran en juego en el momento de contratar personal en la administración.

Ahora bien, vale resaltar que la forma de vinculación de ese personal con la administración también está regulada por la propia Constitución en su Artículo 125, en el cual se estableció que los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera, exceptuando para ello los cargos que sean de elección popular, los de libre nombramiento y remoción y los trabajadores oficiales. De igual manera, la Carta Política ha establecido una serie de disposiciones con respecto a la contratación de personal, entre las cuales se encuentran que los funcionarios cuyo nombramiento no haya sido determinado por la Constitución o la ley, serán nombrados por medio del concurso público, así como también que el ingreso a los cargos de carrera y el ascenso en los mismos se realice conforme a los lineamientos y las condiciones de ley para determinar tanto los méritos como las calidades de los accionantes. Por otra parte, se ha determinado que el retiro se efectuará por dos razones fundamentales: 1) la calificación no satisfactoria del desempeño del empleo o trabajo y 2) la violación del régimen disciplinario. En el mismo sentido, la Constitución Política ha expresado en su artículo 125 que la filiación política de la persona no podrá ser causal para determinar su nombramiento para un empleo de carrera, su ascenso o su remoción (Constitución Política, 1991).

Siendo así, en el escenario jurídico de la contratación de personal para la administración pública se aprueba la Ley 909 de 2004, por medio de la cual el legislador ha expedido las normas relacionadas con la regulación del empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública, estableciendo como su objeto la regulación del empleo público y establecimiento de una serie de principios básicos. En ese orden de ideas, esta ley establece en su artículo 1 que, de acuerdo con la Constitución y la ley, hacen parte de la función pública los siguientes empleados: empleados públicos de carrera, empleados públicos de libre nombramiento y remoción, empleados de periodo fijo y empleados temporales. De igual manera que los principios de la función administrativa esbozados dentro de la Ley 489 de 1998, la ley 909 de 2004 expresa los denominados principios de la función pública: igualdad, mérito, moralidad, eficacia, economía, imparcialidad, transparencia, celeridad y publicidad.

Por lo anterior, dicha ley se ha orientado para alcanzar la satisfacción de los intereses generales y de la efectiva prestación del servicio, lo que permite que surjan cuatro criterios básicos para tener en cuenta:

Tabla 1. Criterios a tener en cuenta para la contratación

Profesionalización	Se relaciona con el recurso humano que se encuentra al servicio de la administración pública, por lo que para ello se busca la consolidación del principio de mérito y la calidad en la prestación del servicio público a los ciudadanos.
Flexibilidad	Concierne a la organización y la gestión de la función pública, lo cual se realiza con la intención de adecuarse a las necesidades cambiantes de la sociedad, sin causar un detrimento a la estabilidad.
Responsabilidad	Es fundamental la responsabilidad en el trabajo desarrollado, lo cual se estima por medio de instrumentos de evaluación del desempeño y los acuerdos de gestión.
Capacitación	Este criterio se encuentra íntimamente ligado al principio de la eficacia, puesto que se busca mejorar las calidades de quienes ejerzan la función pública.

Fuente: elaboración propia a partir de la Ley 909 de 2004

Ahora bien, es necesario aludir al régimen de la carrera administrativa, siendo esta una de las modalidades de la vinculación de personal a la administración pública. Para su conceptualización, se tiene en cuenta lo establecido por González (2010), quien la ha definido como un sistema técnico sobre la administración de personal dentro del Estado, el cual tiene como objeto esencial ofrecer la igualdad de oportunidades para acceder a la función pública, lograr la eficiencia de la administración, el buen servicio a la sociedad y la profesionalización o estabilidad en los empleos.

Así mismo la Corte Constitucional, por medio de la Sentencia C-563 de 1998, ha expresado que el régimen de la carrera administrativa como lo concibe la Constitución Política de 1991, busca que se impulse la realización plena y eficaz de diferentes principios como lo son la igualdad y la imparcialidad, ya que este se sustenta en la promoción de un sistema de competencias que parte de los méritos, la capacitación y las cualidades de las personas que aspiran a vincularse de alguna forma con la administración pública. Por consiguiente, la carrera administrativa busca que se capten las personas más capacitadas para que se pueda garantizar la defensa del interés general, toda vez que se descarta de forma definitiva la valoración de otros criterios que atenten contra el Estado Social de Derecho, sus

principios y fines. Además Sánchez (2017, p. 3), por su parte, ha argumentado que la carrera administrativa se ha consagrado como un sistema que busca movilizar la función pública, proveyendo cargos a lo largo del país por medio de la implementación de los principios de mérito, transparencia e igualdad, por lo que dicha búsqueda a su juicio se enfoca en dotar al sector público con el mejor talento humano, capacitado para poder enfrentar las diferentes situaciones que se presentan en el ejercicio de las funciones de los cargos del aparato del Estado

A pesar de lo que se ha señalado sobre los cargos de carrera, autores como Martínez (2010, pág. 121) han identificado una serie de situaciones que imposibilitan el cumplimiento de los fines de este tipo de vinculación con el Estado, entre los cuales ha destacado que los ganadores en los concursos de carrera no son nombrados en muchos de los casos. El autor en mención sostiene que otro de los factores que han impedido que la carrera administrativa se convierta en un sistema técnico, se relaciona fundamentalmente con la errada interpretación de normas de carrera por parte del nominador de la entidad, quien contrario a lo reglamentado en la Constitución Nacional, no nombra a quien obtuvo el primer puesto en el listado de elegibles (Martínez, 2010, pág. 112).

Ante dicha situación, la Corte Constitucional por medio de la Sentencia C-041 de 1995 ha señalado que prescindir del riguroso orden de mérito deducible del concurso público una vez haya sido verificado, podría ser igual a quebrantar de forma unilateral sus bases, dado que establecer un concurso público y señalar un procedimiento que no contribuye al vencedor al cargo por el cual aspiró, elimina por completo la esencia de los concursos de méritos, por lo que sí se enuncia un empleo que va a ser nombrado por concurso pero no se designa al primero en los resultados sino al segundo o tercero, se defrauda la confianza de los aspirantes y se atenta contra los principios de buena fe, igualdad y méritos.

Por otra parte, los cargos de libre nombramiento y remoción según el Concepto 80241 (2016), del órgano de la Función Pública, son creados de forma específica y de conformidad con el catálogo de funciones del organismo o la entidad territorial. Cargos que son principalmente usados para cumplir con un papel directivo, manejo, conducción u orientación institucional; y hacen alusión a las asignaciones laborales que se realizan a discreción de un empleador o nominador, por tanto, se rigen por el mérito, las calidades personales y las capacidades profesionales de una persona. Es así como, en estas labores se

ejecutan funciones políticas como el desarrollo de directrices fundamentales, lo cual implica el otorgamiento de una proporción de confianza por parte de quien tiene a su cargo dichas responsabilidades.

En línea con lo anterior, la Corte Constitucional estableció que los empleos de libre nombramiento y remoción tienen unas características que lo diferencia de las otras modalidades. Es así como ha establecido que en los empleos de libre nombramiento y remoción la vinculación, permanencia y retiro de sus cargos depende estrictamente de la voluntad del empleador, en la medida que este goza de discrecionalidad para decidir de forma libre sobre dichos asuntos, siempre y cuando no incurra en arbitrariedad o desviación de poder. Así mismo, en estos cargos el empleador tiene la libertad de poder designar personas que considere idóneas para la realización de ciertas funciones, aunque la Corte sostiene que cuando no lo son el Estado debe cumplir con sus fines y autorizar al empleador para reemplazarlos por otras personas cuya capacidad, idoneidad y eficiencia se adecuen a los requerimientos institucionales (Corte Constitucional 1998, Sentencia C-540).

Ahora bien, cabe señalar otra de las modalidades de contratación de personal dentro de la administración pública, la cual se encuentra fijada en el artículo 32 numeral 3 de la Ley 80 de 1993. Modalidad que hace referencia a los contratos por prestación de servicios, definidos como aquellos que celebran las entidades estatales para poder desarrollar actividades relacionadas con la administración o funcionamiento de la entidad. De acuerdo con la ley, estos contratos sólo se pueden celebrar con personas naturales cuando dichas actividades u objetos contractuales no puedan ser realizadas por el personal de planta, o cuando estas actividades requieran de conocimientos especializados.

Como puede verse en el enunciado anterior, los contratos por prestación de servicios se erigen como una modalidad mediante la cual las entidades estatales desarrollan actividades que se derivan del cumplimiento de sus funciones, así como también actividades operativas, logísticas o asistenciales. De esta manera, Herrera (2016) sostiene que los contratistas no tienen calidad de empleados públicos, y que, al mismo tiempo, su vinculación no genera una relación laboral ni prestaciones sociales, toda vez que se celebra por el término estrictamente trazado para cumplir con la necesidad de la entidad contratante. Por tanto, el contratista a diferencia de un empleado tiene un objeto contractual que se encuentra plenamente definido,

en ese sentido sus actuaciones no se rigen bajo la subordinación de un superior jerárquico, sino bajo la autonomía y la independencia desde el punto de vista técnico y científico.

La Corte Constitucional en la Sentencia C-154 (1997), sostuvo que el contrato de prestación de servicios únicamente se celebra por el Estado en los eventos en que la función de la administración no puede ser suministrada por personas de planta de la entidad, vinculadas bajo las modalidades antes señaladas, o cuando se requiere de conocimientos especializados. Debido a lo anterior, el máximo tribunal de lo constitucional ha afirmado que no es posible admitir confusión alguna con otras formas contractuales y tampoco con elementos que configurarían la relación laboral, razón por la que considera que no es procedente el reconocimiento de derechos que sean derivados de la subordinación y del contrato de trabajo, aunque sí se demuestran las características esenciales de la relación laboral, entonces surgirá el derecho al pago de prestaciones sociales a favor del contratista, dando aplicación al principio de primacía de realidad sobre las formas.

3. Características del principio de la primacía de la realidad dentro del marco jurídico colombiano

Respecto al principio de la primacía de la realidad sobre las formas dentro del marco jurídico colombiano, se precisa que cuenta con unas cualidades que generan protección sobre los trabajadores, de acuerdo con su realidad laboral. Estas cualidades consisten básicamente en: (i) materialización de la configuración del contrato de trabajo; (ii) predominación de la situación existente frente a lo formalmente estipulado entre trabajador y empleador; (iii) concederle protecciones jurídicas al trabajador y, (iv) prevalencia de la verdad real sobre la empírica.

Inicialmente se hará referencia a la materialización de la configuración del contrato de trabajo; en este sentido, la Corte Constitucional afirma que el derecho opera en el contexto de la realidad. Es así como, en la Sentencia C-023, 1994 se afirma que “no es posible que las formalidades establecidas por los sujetos lleguen a obstruir los derechos reales para el trabajador y la verdad misma del derecho al trabajo” (Corte Constitucional, Sentencia C-023, 1994).

Cortés (2018) por su parte afirma que lo que determina los derechos laborales del trabajador, no es precisamente la forma de vinculación a la empresa, puesto que existe una realidad objetiva, empírica y verdadera, que es la que finalmente consolida la relación laboral, lo que está incluso por encima de cualquier modalidad contractual que el empleador adopte para la realización del contrato.

Para tal configuración, el progreso jurisprudencial ha sido efectivo en la estructuración de la figura del contrato realidad, puesto que dicho principio plantea que para que se configure el contrato de trabajo, se requieren tres elementos esenciales, tal como lo indica el Código Sustantivo del Trabajo en su Artículo 23: (i) la actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo; (ii) la continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador y, (iii) Un salario como retribución del servicio.

Este principio constitucional es fuente de las relaciones laborales y cuenta con diversas leyes, además de jurisprudencias que le dan mayor sustento a el principio de la primacía de la realidad sobre las formas de contratación; de ahí que el Artículo 53 de la Constitución Política de Colombia (1991), le da preponderancia a este principio para que prime la realidad en la que se esté ejecutando el contrato, sobre la forma en que se determinó este contrato, dado que en muchas circunstancias se desmejoran las condiciones laborales de los individuos por las meras formalidades. Goyes e Hidalgo (2012), desde una perspectiva jurisprudencial, mencionan que el desarrollo de este principio conlleva a que se determine la figura de un contrato realidad, teniendo en cuenta que se ven inmersos elementos de la relación laboral tales como (subordinación, prestación personal del servicio y remuneración los que determinan).

De esta forma la constitución política de Colombia de 1991, sustenta el principio de la primacía de la realidad, que se encuentra aceptado por el Estado colombiano, como principio rector. Por otra parte, en la Sentencia de la Sala de Casación Laboral 40273 (2011), de, toma como referente principal la continua dependencia o subordinación jurídica “como elemento característico y diferenciador de todo vínculo de carácter laboral”, indicando que “para la configuración del contrato de trabajo, se requiere que en la actuación procesal esté demostrada la actividad personal del trabajador a favor de la demandada”.

Es relevante traer a colación a Arbulú (2008), quien expresa que el contrato de trabajo en sí mismo, constituye un contrato realidad, lo que se tipifica dada la forma y las condiciones

mediante las cuales se ha prestado el servicio, al respecto el autor afirma que “con prescindencia de la denominación que se pudiese otorgar a dicha relación, es decir que, habiendo contradicción entre la verdad real y la verdad formal, el Juez debe preferir la primera” (p. 233)

Al respecto, en la Sentencia T-694 (2010), la Corte Constitucional afirma que “el principio de la prevalencia de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de la relación laboral, implica, que se debe dar un reconocimiento a la desigualdad existente entre trabajadores y empleadores”. Además, en dicha Sentencia, también se hace énfasis en la necesidad de garantizar las condiciones favorables de los trabajadores, en la medida que prevalece la obligación estatal de garantizarle a los individuos la efectividad de sus derechos; esto “por encima de la exigencia de agotar los medios judiciales de defensa que en situaciones similares resulta imperante hacer primar lo sustancial sobre el procesal” (Corte Constitucional Sentencia T-694, 2010).

Por tal razón, cabe mencionar la segunda característica que consiste en buscar que prime la situación existente frente a lo formalmente estipulado entre trabajador y empleador; por ende, la utilización de este concepto como instrumento jurídico constitucional, sirve para que se concreten las obligaciones derivadas para los sujetos que participan en un vínculo laboral.

Para tal efecto, en la Sentencia T-694 (2010), la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia dispone que quienes pretenden instaurar una pretensión laboral “con el fin de que se le reconozca una relación contractual y se condene a su empleador al pago de los beneficios laborales no cancelados, le corresponde probar al menos que le prestaba sus servicios personales al demandado”. Esta explicación se encamina en demostrar la función determinante que cumple el principio de la primacía de la realidad en el ámbito normativo colombiano cuando los hechos no coinciden con lo nombrado en el contrato, cualquiera que sea el escenario jurídico de contratación.

Al respecto, Goyes e Hidalgo (2012) consideran que estas características han hecho eco en los trabajadores, especialmente en los del sector salud y en las personas que realizan un contrato de prestación de servicios con entidades estatales, al punto que se establece en las siguientes sentencias soportes que sirven como fundamento y que sustentan esta posición. Esto puede verse en la Sentencia C-614 de 2009 y en la C-171 de 2012, así como en el

Artículo 59 de la Ley 1438 de 2011, en las cuales se hace un llamado para que se prohíba la celebración de contratos arbitrarios ilegales, que en ocasiones pretenden encubrir la verdad de la relación laboral con los particulares que prestan sus servicios.

De lo anterior, es pertinente afirmar que el peso que ostenta el principio de la primacía de la realidad conlleva a plantear la tercera característica que consiste en concederle protecciones jurídicas al trabajador, resultado de la función y la aplicación de dicho principio. Esta característica que se desenlaza en el escenario de la relación laboral abarca a quien ostenta la calidad de trabajador en virtud de que se reconozcan sus garantías; por tal razón, se trae a colación lo expuesto por Cortés (2018), quien menciona que “el contrato realidad es diferente a la relación de trabajo, pues aquella es consecuencia del primero, toda vez que la relación de trabajo no puede ser otra que la relación jurídica de derechos, deberes y obligaciones que surgen entre empleados y trabajadores” (p.113).

Es así como la Corte Constitucional en la Sentencia T-475/92 (1992), sostiene que:

No sólo la actividad laboral subordinada está protegida por el derecho fundamental al trabajo. El trabajo no subordinado y libre, aquel ejercido de forma independiente por el individuo, está comprendido en el núcleo esencial del derecho al trabajo. La Constitución más que al trabajo como actividad abstracta protege al trabajador y su dignidad. De ahí el reconocimiento a toda persona de poder tener un trabajo en condiciones dignas y justas, así como la manifestación de la especial protección del Estado "en todas sus modalidades" sostenido en el Artículo 25 de la constitución política de Colombia.

En este sentido, se hace dable decir que las personas que realizan actividades de prestación de servicios en forma permanente y continua en las entidades del Estado podrían estar inmersos en una relación contractual que produce efectos jurídicos distintos, puesto que el principio de primacía de la realidad concede garantías en lo referente al reconocimiento de beneficios laborales (Sentencia T-723, 2016). Dicho concepto posee un extenso campo de aplicación cuando se trata de “los derechos de los trabajadores, en la existencia de conflictos laborales relacionados con la posibilidad de reintegro, la calidad del trabajador, el monto de la liquidación de las prestaciones sociales, la indemnización por causas imputables al empleador, entre otros” (Cortés, 2018, pág. 115), definición que respalda la protección que se le debe dar al trabajador.

Al respecto Benavides (2010), afirma que el fin que persigue el contrato de prestación de servicios, se ha convertido en un terreno incierto, en la medida que materializa una de las

mayores dificultades que conlleva el derecho administrativo “la definición de la esencia misma de esta disciplina jurídica, en torno a la función administrativa” (p. 115).

Este principio constitucional crea unas protecciones que sea alían con la verdad real y no la empírica, que corresponde a la cuarta característica; esta se desprende de un acuerdo de voluntades en la realización de un contrato de prestación de servicios; toda vez que cada individuo en la realización de ciertas funciones se ve inmerso en una unión laboral por cumplir unas funciones directas, por ende, no debe tener un trato discriminatorio. Ante esta situación, la Corte Constitucional en la Sentencia C-665 (1998), en conexión con el Artículo 53 de la Constitución Política de Colombia, reafirma la necesidad de garantizar los derechos de los trabajadores, sin que puedan verse afectados o desmejorados por las simples formalidades.

De acuerdo con lo expuesto se puede afirmar que el principio de la primacía de la realidad, dentro de nuestro régimen normativo, desvirtúa cualquier formalidad que quiera encubrir la realidad, dándole una prelación a lo que se encuentra cierto en el entorno de las relaciones laborales, para darle paso a la existencia de un contrato laboral, permitiéndole al trabajador la garantía de sus derechos (Benavides (2010).

En consecuencia, este principio como mecanismo de preservación, busca garantizar condiciones óptimas de protección de los derechos laborales de los trabajadores, para que puedan defenderse frente a los abusos en los cambios que se presentan posterior a la aplicación de las modalidades de contratación de personal dentro de cualquier sector, bien sea público o privado. Ello debido a las situaciones que rodean el contrato de prestación de servicios que pueden llevar a usarlo con la finalidad de evadir el uso de la vinculación a la administración.

En este sentido, el alcance de dicho mecanismo en su aplicación hace que se consolide un contrato digno de acuerdo con las cargas propias de la relación laboral, por ende, evitando que se vulneren los derechos de los trabajadores que surgen de toda relación laboral, basado en un contrato de trabajo. Por tanto, el contrato de prestación de servicios, pese a la denominación que le den algunos empleadores, no puede ser utilizado para burlar el contexto real en el que gira una relación laboral.

4. Modo real de contratación de los entrenadores deportivos en los Institutos Deportivos Departamentales en los últimos 3 años.

Los institutos deportivos son instituciones del Deporte, la Educación Física y la Recreación y el aprovechamiento del tiempo libre en el departamento de Valle del Cauca, tienen como función adoptar las políticas necesarias para el desarrollo de planes y programas encaminados a estimular el deporte, la recreación y aprovechamiento del tiempo libre entre otras funciones, Su naturaleza jurídica es la de un Establecimiento Público del Orden Departamental, dotado de personería jurídica, autonomía administrativa y patrimonio independiente. De ahí que pueden tomar las medidas necesarias para lograr los fines para los cuales fueron creadas (Indervalle, 2018).

Después de describir la manera cómo se puede acceder laboralmente a la administración pública, y conociendo los elementos que constituyen una relación laboral respecto al principio de la primacía de la realidad; a continuación, se evidenciará que, durante el periodo de los últimos tres años, en los institutos deportivos departamentales ha prevalecido la contratación por medio de contratos de prestación de servicios, hacia los entrenadores deportivos.

Para lograr esto se tomó como muestra, 21 contratos que evidencian la forma contratación de los entrenadores deportivos del Instituto del Deporte, la Educación Física Recreación y la Recreación del Valle – Indervalle, desde el año 2016 hasta el 2018. Con el propósito de obtener dicha información, se consultó la página de contratación estatal -Sistema Electrónico de Contratación Pública– SECOP, de la cual se escogieron tres entrenadores deportivos de distintas disciplinas que fueron contratados durante el periodo indicado, por medio de varios contratos de prestación de servicios.

En los contratos se pudo observar que con cada trabajador se repiten las mismas actividades y el mismo objeto contractual; lo cual parece contrariar la normatividad ya señalada (Ley 80 de 1993), que, trata de manera amplia como se debe desarrollar la contratación en la administración pública, por tal razón se puede evidenciar que este tipo de contratos, están frente a una situación que quiere esconder una realidad laboral. Así mismo, se pone de relieve, cómo dicha forma de contratación vulnera el principio de primacía de la

realidad de estos trabajadores. Este punto es importante para abordar de manera más precisa como se pueden violar los derechos de los trabajadores

Dentro de la disciplina de patinaje en la temporada 2016 – 2018, se realizaron aproximadamente 7 contratos en la modalidad de prestación de servicio, con el objetivo de “prestar los servicios de apoyo a la gestión como entrenador de patinaje”, en cuanto a las actividades específicas del contratista, se menciona que se les solicitaban unas labores que no eran propias de un contrato de prestación de servicios, tales como cumplir estrictamente con horarios de entrenamiento, con unas funciones que demostraban la subordinación al no tener autonomía para desarrollar su labor, no es un contrato de manera ocasional sino prolongado, entre otros hechos que se pudieron evidenciar; en ellos se percibió que en los contratos de cada trabajador se repiten las mismas actividades y el mismo objeto contractual; lo cual también parece contrariar la normatividad ya señalada sobre la materia, al ocultar una realidad laboral.

En la modalidad de Natación, la cual tiene como objetivo, “la prestación de servicios y de apoyo a la gestión como entrenadores de natación nado sincronizado” se presentaron alrededor de 7 contratos en la temporada 2016 al 2018; discriminados así: dos contratos en el 2016, tres contratos en el 2017 y dos contratos en el 2018, de los cuales todos contenían las mismas características y las mismas actividades específicas del contratista.

En la disciplina de patinaje, que tenía por objeto “Prestar los servicios de apoyo a la gestión como entrenador de patinaje en la modalidad de artístico” se observaron 7 contratos realizados de la siguiente manera: dos en el 2016, tres en el 2017 y dos en el 2018 en los que también se encontró que estos contratos fueron manejados de la misma manera a la hora de contratar y en el momento de su ejecución.

Dado lo anterior, conviene abordar algunos aspectos importantes que rodean el manual de funciones de Indervalle, a fin de poder estructurar situaciones o características que permitan determinar la existencia de un contrato realidad. A propósito, de Indervalle es un establecimiento de carácter público del Orden Departamental, dotado de personería jurídica, autonomía administrativa y patrimonio independiente que hace parte integrante del Sistema Nacional del Deporte.

La jurisdicción de Indervalle se extiende a todos los municipios del departamento. En cuanto a su forma de vinculación, se sostiene que es realizada a través de la modalidad de

prestación de servicios, especialmente en las ocasiones que se requiere apoyo para llevar a cabo algunas gestiones, por ejemplo, la realizada por algunos entrenadores de patinaje.

Es así como, la modalidad de vinculación se establece a través de un contrato laboral, el cual se realiza al personal que desempeña labores en la planta, dentro de las características del manual de funciones, se encuentra que presenta los empleos agrupados y niveles jerárquicos de los de empleos, de ahí que, de acuerdo a esto se les demandará diferentes actividades de acuerdo a ciertos conocimientos según el objeto del proceso de selección, que se adelanta a través del Concurso Abierto de Mérito.

Dentro de los niveles de los empleados de la planta, está la de nivel directivo que corresponde a dirección general, formulación de políticas y la adicción de programas planes y proyectos; también se encuentran el nivel asesor cuya función es asesorar; el nivel profesional el cual demanda en las personas conocimiento propio sobre la función a desempeña; nivel técnico, cuya función se ejecuta mediante labores técnicas; por último el nivel asistencial que comprende el ejercicio de actividades de apoyo y complementarias, estos se caracterizan por actividades manuales o de simple ejecución.

De acuerdo con la información indicada en el Anexo A, las características de los contratos de prestación de servicio que se le realizan a los entrenadores sobre las actividades especiales del contratista, se evidenció que no es una contratación de tipo ocasional o eventual; es decir, no se hace de manera inusual ya que cada entrenador es contratado mediante diferentes contratos durante el mismo año, prolongándose por todo el tiempo que las entidades requieran de la labor de los contratistas, lo cual puede extenderse durante el tiempo requerido mediante la celebración varios contratos de prestación de servicios, con la particularidad que son contratados para realizar exactamente las mismas actividades de tipo misional de la administración, por lo que se puede apreciar que no sólo vulneran los derechos de los trabajadores, sino que además desvirtúa la razón de ser del artículo 32 numeral 3° de la Ley 80 de 1993.

Como fundamento de lo anterior, se trae a colación que la Ley 80 de 1993, por medio de la cual se constituye el Estatuto General de la Contratación de la Administración Pública, no contempla dentro de esta modalidad el elemento de la subordinación y dependencia en la prestación personal del servicio por parte del contratista. Así mismo, no puede obviarse que el Artículo 25 constitucional, establece que el trabajo es un derecho fundamental que goza

en todas sus modalidades de la especial protección del Estado, a lo que se suma que en el Artículo 122 de la Constitución Política de 1991, se señala que no habrá empleo público que no tenga funciones detalladas en la ley o reglamento (Niño, 2014, pág. 86).

Por tanto, de acuerdo con la información descrita de los contratos señalados y los análisis efectuados, se puede determinar que los Institutos Deportivos Departamentales están contratando a los entrenadores deportivos bajo la modalidad de contrato de prestación de servicios, desconociendo las previsiones legales y constitucionales de este modo de contratación dentro de la Administración Pública.

En este caso, se pueden resumir las razones por las cuales se sostiene que existe una vulneración al principio de primacía de la realidad y de los demás derechos laborales de los trabajadores vinculados, estas son, principalmente que no hay independencia o autonomía del contratista con respecto del contratante, es decir los entrenadores deportivos no pueden tener varios contratos o varios compromisos a la vez, porque de sus obligaciones contractuales se logra evidenciar que para desarrollar las actividades encomendadas es menester el uso del 100% de su tiempo disponible, no permitiéndoles la flexibilidad de su tiempo como es propio de los contratistas. También se encuentra que el contratista tiene el mismo objeto contractual cada vez que se le renueva su contrato, además que también posee las mismas obligaciones específicas.

Como se acaba de mostrar, las entidades públicas hacen una incorrecta utilización del contrato de prestación de servicios y esto acarrea graves consecuencias en un futuro para la entidad, debido a que la utilización de esta figura debería brindar al contratista la posibilidad de tener varios contratos con diferentes entidades, con la facultad de distribuir su tiempo en cada una de ellas, lo cual no es posible, teniendo en cuenta las actividades que ha de desarrollar el contratista.

De esta manera, los contratos de prestación de servicios estarían pensados originalmente en que una persona pueda tener varios contratos y así obtener mayores ingresos para cubrir todas sus necesidades, ya que por tener un contrato de prestación de servicios no cuentan con el derecho a que el empleador le pague todas sus prestaciones sociales.

Bajo esta modalidad de contratación al contratista se le realiza una retención del 11% y, al mismo tiempo, debe pagar por su cuenta la totalidad de los aportes en pensión y salud, por lo que, respecto a la primera de estas, el pago es del 16,5 sobre el 40% del valor del

contrato, es decir, el 6,6% sobre el valor del contrato sin descontar la retención. En el pago de salud, esta debe hacerse sobre el 12% del 40%, lo que equivale al 4,8% sobre el total del contrato. Las aparentes desventajas que presenta esta modalidad de prestación de servicios se ven sopesadas con el hecho de que el contratista no cumple horario, pudiendo así administrar su tiempo como desee y, al mismo tiempo, tener tantos contratos simultáneos como sus capacidades o disposición lo permita (León & Triana, 2012). Situación que como ya se ha explicado anteriormente, no sucede con este tipo de contratación.

A pesar de que las entidades han visto en los contratos de prestación de servicio una ventaja económica, el hecho de no respetar la independencia de los contratistas, conlleva a que se presenten la impetración de acciones legales buscando la declaración de contratos realidad, por lo que en estos casos los principios constitucionales establecidos en el artículo 53 de la Carta Política, contemplan una primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas para los sujetos de las relaciones laborales, por lo que ha sido común que las entidades y la administración pública se vean condenadas al pago de prestaciones sociales ya que la realidad de los hechos se encuentran por encima de cualquier denominación u objeto contractual que se haya utilizado al momento de suscribir la relación entre las parte (Sentencia T-426 de 2015).

En este orden de ideas, es necesario que el Estado como garante de los principios constitucionales, no siga permitiendo la incorrecta utilización del contrato de prestación de servicios en las entidades tanto públicas como privadas, pues a lo que conlleva esto es al incremento de nóminas paralelas y al desconociendo de los derechos laborales de los trabajadores. Existen precedentes judiciales donde se condena a entidades del Estado por la violación a los derechos laborales fundados en el principio de primacía de la realidad y que la entidad ha desconocido contratando mediante contrato de prestación de servicios. En este mismo sentido, autores como Niño (2014, pág. 86), también han señalado que esta forma de contratación de prestación de servicios se ha convertido en la manera como muchas entidades buscan desmaterializar una verdadera relación laboral.

5. Conclusión

A manera de conclusión se menciona que la función pública participa en todos los casos del poder del Estado para realización de sus fines, en un carácter jurídico legal, mientras que el servicio público es de carácter material y técnico, manifestándose esencialmente en prestaciones de servicios a particulares, evidenciando que en muchas de sus manifestaciones no se puede utilizar el poder público. Se precisa que en Colombia existen tres (3) formas de vinculación a la administración pública la legal y reglamentaria, las cuales encierran la carrera administrativa y libre nombramiento y remoción: la laboral, contractual, para trabajadores oficiales y los contratos de prestación de servicios.

Las diferentes modalidades existentes de contratación de personal en la administración pública, son aplicables a los entrenadores deportivos departamentales; no obstante, para determinar estas modalidades de forma adecuada, se deben tener en cuenta algunos principios fundamentales establecidos en la Ley 489 de 1998, estos son: buena fe, igualdad, moralidad, celeridad, economía, imparcialidad, eficacia, eficiencia, participación, publicidad, responsabilidad y transparencia.

Por otra parte, se concluyó que el principio de la primacía de la realidad, es un elemento fundamental que le concede protecciones jurídicas al trabajador para establecer una relación laboral, siendo pieza determinante para que el juez pueda determinar la existencia de un contrato de trabajo, de ahí que predominara la realidad laboral actual que esté desempeñando el trabajador, frente a lo formalmente estipulado entre trabajador y empleador.

La contratación realizada para los entrenadores deportivos no es de tipo ocasional o eventual, lo que indica que no se realiza de manera inusual, puesto que cada entrenador es contratado a través de diversos contratos durante el mismo año, lo que luego se prolonga por todo el tiempo que las entidades requieran la labor de los contratistas.

Esto indica que, en la forma de contratación de los entrenadores, existe vulneración de los derechos laborales de los trabajadores por parte del Instituto deportivo del departamento; esto, teniendo en cuenta que se hace una indebida utilización del contrato de prestación de servicios. Lo que conlleva a que ciertos trabajadores emprendan acciones legales, con tal de proteger estos derechos laborales, en la medida que se desfavorecen a los entrenadores, al no

contratarlos de acuerdo a lo que la normatividad colombiana exige; situación que conlleva a que se distorsione la forma de contratación.

Finalmente, la solución a esta situación que se presenta en los contratos de prestación de servicios es que se cumpla con los requerimientos que hace la normativa colombiana, o que a estas personas se les vincule mediante un contrato laboral, y que se les cumpla con todos sus derechos derivados de la relación laboral.

Bibliografía

Libros y artículos

- Arbulú, L. (2008). La Consideración y Aplicación del Principio de Primacía de la Realidad en el Procedimiento de Inspección del Trabajo. *Derecho y Sociedad*, Asociación Civil 24, 230-239, Obtenido de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/viewFile/16972/17273>
- Asamblea Nacional Constituyente. (1991). *Constitución Política de Colombia*. Bogotá D.C.: Secretaría del Senado.
- Benavides, J. (2010). Contrato de prestación de servicios. Difícil delimitación frente al contrato realidad. *Revista Derecho del Estado*. 25, 85-115.
- Cortés, M. (2018). El principio de la primacía de la realidad como garante de los derechos laborales de los trabajadores oficiales vinculados mediante contratos de prestación de servicios. *Verba Iuris* 13 (40), 111-127.
- Goyes, I., & Hidalgo, M. (2012). ¿Los principios del derecho laboral y la seguridad social dinamizan la jurisprudencia constitucional en Colombia? *Entramado*, 168-183.
- Herrera, M. (2016). Concepto 183681. Departamento administrativo de la función pública. Obtenido de <http://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=78042>
- Indervalle. (2018). Normograma. Obtenido de <https://indervalle.gov.co/normograma/>
- León, R., & Triana, J. (2012). Contrato estatal de prestación de servicios y sus efectos como forma de vinculación con el Estado. Obtenido de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/7566/2/LeonSuarezRoberto2012.pdf>
- Martínez, E. (2010). La carrera administrativa en Colombia: 70 años de ficción. *Opinión Jurídica*, Vol. 9, No. 18, pp. 107-126 Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/945/94516586007.pdf>.
- Niño, D. (2014). El contrato administrativo de prestación de servicios, visto desde los escenarios jurisprudenciales de la Corte Constitucional. Una interpretación ficta de la administración pública. Vol. 7. N.º 1 p. 81-143. Obtenido de <https://revistas.usb.edu.co/index.php/criterios/article/viewFile/1873/1619>

República de Colombia, Función Pública. (2016). Concepto 80241. Bogotá D.C.: Mónica Liliana Herrera Medina, Asesora con funciones de la Dirección Jurídica.

Sánchez, L. (2017). ¿El sistema de carrera administrativa en Colombia, un aporte eficiente frente al proceso de modernización del empleo público? Obtenido de <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/17194/3/SanchezSalcedoLauraAndrea2017.pdf>.

Sistema electrónico de la contratación pública- SECOP- obtenido de www.secop.com.

Ley

Congreso de la República. (1993). Ley 80. Obtenido de http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0080_1993.html.

Congreso de la República. (1998). Ley 489. Obtenido de <http://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=186>.

Congreso de la República. (2004). Ley 909. Obtenido de <http://wp.presidencia.gov.co/sitios/normativa/leyes/Documents/Juridica/ley%20909%20de%2023%20de%20septiembre%20de%202004.pdf>

Ministerio del Trabajo. (2011). Código Sustantivo del Trabajo. Obtenido de <https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1539/CodigoSustantivodelTrabajoColombia.pdf>

Jurisprudencia

Corte Constitucional de la República de Colombia. (1998). Sentencia C-665. Bogotá D.C. Obtenido de <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1998/C-665-98.htm>

Corte constitucional, 1998. Sentencia C-540 Obtenido de <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1998>.

Corte Constitucional. (1998). Sentencia C-563. Obtenido de <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1998/c-563-98.htm>.

Corte Constitucional. (1995). Sentencia C-041. Obtenido de <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1995/C-041-95.htm>

Corte Constitucional. (1998). Sentencia C-540. Obtenido de <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1998/C-540-98.htm>

Corte Constitucional. (1997). Sentencia C-154. Obtenido de <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1997/c-154-97.htm>

Corte Constitucional de la República de Colombia. (2010). Sentencia T-694. Bogotá D.C. Obtenido de <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2010/T-694-10.htm>

Corte Constitucional de la República de Colombia. (1992). Sentencia T-475. Bogotá D.C. Obtenido de <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1992/T-475-92.htm>

Corte Constitucional de la República de Colombia. (2016). Sentencia T-723. Bogotá D.C. Obtenido de <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2016/T-723-16.htm>

Corte Constitucional República de Colombia. (1994). Sentencia C-023. Bogotá D.C. Obtenido de <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1994/C-023-94.htm>

Corte Constitucional. (2015). Sentencia T-426. Obtenido de <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2015/T-426-15.htm>

Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. (2011). Radicado 40273. Bogotá D.C.: República de Colombia. Obtenido de [http://normativa.colpensiones.gov.co/colpens/docs/cs_j_scl_40273\(15_02_11\)_2011.htm](http://normativa.colpensiones.gov.co/colpens/docs/cs_j_scl_40273(15_02_11)_2011.htm)

Anexos

Anexo A. Información sobre contratos realizados a entrenadores deportivos

La siguiente información fue extraída de la página www.secop.com:

CONTRATO	DISCIPLINA	OBJETO	PLAZO
53-2016	Patinaje	Prestar los servicios de apoyo a la gestión como entrenador de patinaje	Del 15 de enero al 15 de marzo
758-2016	Patinaje	Prestar los servicios de apoyo a la gestión como entrenador de patinaje	Del 28 de abril al 30 de octubre
513-2017	Patinaje	Prestar los servicios de apoyo a la gestión como entrenador de patinaje	Del 01 de febrero al 30 de junio
1779-2017	Patinaje	Prestar los servicios de apoyo a la gestión como entrenador de patinaje	Del 14 de julio al 30 de septiembre
2270-2017	patinaje	Prestar los servicios de apoyo a la gestión como entrenador de patinaje	Del 13 de octubre al 29 de diciembre
835-2018	Patinaje	Prestar los servicios de apoyo a la gestión como entrenador de patinaje	Del 23 de enero al 31 de agosto
2024-2018	Patinaje	Prestar los servicios de apoyo a la gestión como entrenador de patinaje	Del 17 de septiembre al 28 de diciembre

ACTIVIDADES ESPECIFICAS DEL CONTRATISTA: Además de los deberes señalados en el artículo 5 de la Ley 80 de 1993, Las actividades específicas a desarrollar para la prestación de los servicios de apoyo a la gestión son las siguientes: 1. Entregar mensualmente el Plan de Entrenamiento en físico y por medio electrónico a la Subgerencia de Competición, antes de iniciadas las actividades. 2. Diseñar el macrociclo de entrenamiento conforme a las edades designadas a trabajar 3. Realizar visitas a los municipios para la conformación de los seleccionados Valle. 4. Generar las características particulares de su disciplina para detectar talentos deportivos. 5. Generar las directrices de los contenidos para desarrollar el proceso deportivo por edades cronológicas. 6. Entregar informe de competencia haciendo descripción comparativa con los demás departamentos. 7. Presentar por escrito el pronóstico para cada uno de los eventos en los que participará la selección valle en el ámbito nacional. 8. Presentar por escrito el pronóstico conforme a los objetivos trazados para su deportista en eventos internacionales. 9. Permitir la participación del equipo Biomédico como medio profiláctico. 10. Cumplir con los requerimientos a nivel de software que indique INDERVALLE. 11 acompañar las evaluaciones biomédicas para ser apoyo del proceso. 12. Dictar capacitación y organizar conjuntamente con la Liga (cursos, conferencias, seminarios) participando como conferencista por lo menos dos veces al año, dicha capacitación debe ser dictada en municipios diferentes a Santiago de Cali, coordinando con la Liga, el Ente Municipal o quien haga sus veces y con INDERVALLE, relacionados con su deporte específico que conlleven a la cualificación de los entrenadores en el departamento, con una intensidad mínima de 20 horas, además realizarán reuniones técnicas mensualmente con el resto de los entrenadores y la Subgerencia de Competición. 13. No podrá preparar o dirigir a deportista o delegación de otro departamento diferente al del Valle, sin previo acuerdo con la liga y la subgerencia de competición. 14. Diseñar los planes de trabajo utilizando el formato que le entregará para tal fin la Subgerencia de Competición y utilizar las aplicaciones tecnológicas que INDERVALLE así disponga; a la vez deberá responder por el trabajo de éstos en su respectivo municipio 15. Presentar mensualmente un informe en físico y por medio electrónico de las actividades desarrolladas que contemple los indicadores y parámetros establecidos por la Subgerencia de Competición que permita medir: el cumplimiento del plan de entrenamiento, cumplimiento de los objetivos planteados para el mes y el cumplimiento de la proyección tanto de los deportistas de rendimiento como la reserva deportiva tanto a la Liga y al Ente Departamental con el Visto Bueno del presidente de la Liga. 16. Formular un cronograma de las actividades que desarrollará durante el plazo del contrato, de manera mensualizada. 17. Coordinar sus actividades con la Subgerencia de Competición y la comisión técnica de su modalidad. 18. Informar con anticipación a la Subgerencia de Competición de INDERVALLE, todo desplazamiento plenamente justificado con copia a la respectiva Liga Deportiva. 19. Dirigir con indumentaria deportiva toda práctica de entrenamiento. 20. Asistir a todas las reuniones, seminarios o cursos diseñados o aprobados por la Subgerencia de Competición. 21. Sustentar los planes de trabajo cuando sea convocado para tal fin por la Subgerencia de Competición de INDERVALLE. 22. Deberá presentar los planes de entrenamiento correspondiente en formato entregado por la Subgerencia de Competición, atendiendo las sugerencias que le sean planteadas. 23. Tener a disposición permanente del personal de la Subgerencia de Competición o de la Liga en el sitio de entrenamiento, el plan de trabajo, la unidad de entrenamiento y el listado de asistencia actualizado de los deportistas a su cargo por categorías de edad. 24. Realizará visitas a los municipios para detectar los "talentos deportivos", con el propósito de enriquecer el talento humano en su deporte. 25. Entregar informe de competencia haciendo descripción de cada uno de sus deportistas con su respectivo análisis, adjuntando los resultados. 26. Atender todos los

requerimientos técnicos y administrativos que le haga el supervisor y que estén relacionados con la ejecución del objeto contractual. 27. Mantener absoluta reserva de todos los procesos y documentos relacionados con las actividades asignadas. 28. Deberá entregar informe de los procesos técnicos, de los procesos tácticos, de estrategia, y resultados diarios de competencia, al metodólogo en el momento que lo solicite y de manera oportuna 29. Cumplir los requisitos que establece el sistema de gestión integrado en todas y cada una de sus actuaciones.

CONTRATO	DISCIPLINA	OBJETO	PLAZO
54-2016	Natación	Prestación de servicios y de apoyo a la gestión como entrenadora de natación nado sincronizado	Del 15 de enero al 15 de marzo
703-2016	Natación	Prestación de servicios y de apoyo a la gestión como entrenadora de natación nado sincronizado	Del 26 de abril al 30 de septiembre
421-2017	Natación	Prestación de servicios y de apoyo a la gestión como entrenadora de natación nado sincronizado	Del 1 de febrero al 30 de junio
1641- 2017	Natación	Prestación de servicios y de apoyo a la gestión como entrenadora de natación nado sincronizado	Del 05 de julio al 30 de septiembre
2505- 2017	Natación	Prestación de servicios y de apoyo a la gestión como entrenadora de natación nado sincronizado	Del 20 de octubre al 29 de diciembre
699-2018	Natación	Prestación de servicios y de apoyo a la gestión como entrenadora de natación nado sincronizado	Del 22 de enero al 31 de agosto
1760- 2018	Natación	Prestación de servicios y de apoyo a la gestión como entrenadora de natación nado sincronizado	Del 14 de septiembre al 28 de diciembre

ACTIVIDADES ESPECIFICAS DEL CONTRATISTA: Además de los deberes señalados en el artículo 5 de la Ley 80 de 1993, Las actividades específicas a desarrollar para la prestación de los servicios de apoyo a la gestión son las siguientes: 1) Entregar el Plan de Entrenamiento a la Subgerencia de Competición, después de iniciadas las actividades. 2) Presentar mensualmente un informe de las actividades desarrolladas que contemple los indicadores y parámetros establecidos por la Subgerencia de Competición que permita medir: el cumplimiento del plan de entrenamiento, cumplimiento de los objetivos planteados para el mes y el cumplimiento de la proyección tanto de los deportistas de rendimiento como la reserva deportiva tanto a la Liga y al Ente Departamental con el Visto Bueno del presidente de la Liga. 3) Formular un cronograma de las actividades que desarrollará durante el plazo del contrato, de manera mensualizada. 4) Coordinar sus actividades con la Subgerencia de Competición. 5) Deberá desarrollar actividades que conduzcan a descubrir nuevos talentos deportivos. 6) Informar con anticipación a la Subgerencia de Competición de INDERVALLE, todo desplazamiento plenamente justificado con copia a la respectiva Liga Deportiva. 7) Dirigir con indumentaria deportiva toda práctica de entrenamiento. 8) Los Entrenadores están en la obligación de asistir a las reuniones, seminarios o cursos diseñados o aprobados por la Subgerencia de Competición. 9) Sustentar los planes de trabajo cuando sea convocado para tal fin por la Subgerencia de Competición de INDERVALLE. 10) Deberá presentar los planes de entrenamiento correspondiente en formato entregado por la Subgerencia de Competición en coordinación con la Liga respectiva, atendiendo las sugerencias que le sean planteadas. 11) Tener a disposición permanente del personal de la Subgerencia de Competición o de la Liga en el sitio de entrenamiento, el plan de trabajo, la unidad de entrenamiento y el listado de asistencia actualizado de los deportistas a su cargo por categorías de edad. 12) Diseñar los planes de trabajo utilizando el formato que le entregará para tal fin la Subgerencia de Competición; a la vez deberá responder por el trabajo de éstos en su respectivo municipio. 13) Sustentar ante la Subgerencia de Competición de INDERVALLE y la Comisión Técnica de la Liga, los respectivos planes de entrenamiento, orientado a las diferentes categorías a su cargo. 14) Participar de todos los eventos oficiales programados por la Federación respectiva, que estén aprobados por INDERVALLE y la Liga Vallecaucana de ese deporte, presentando el grupo en condiciones ideales de rendimiento deportivo. 15) Están en la obligación de dictar capacitación y organizar conjuntamente con la Liga (cursos, conferencias, seminarios) participando como conferencista por lo menos una vez al mes, dicha capacitación debe ser dictada en municipios diferentes a Santiago de Cali, coordinando con la Liga, el Ente Municipal o quien haga sus veces y con INDERVALLE, relacionados con su deporte específico que conlleven a la cualificación de los entrenadores en el departamento, con una intensidad mínima de 30 horas, además realizarán reuniones técnicas mensualmente con el resto de los entrenadores y la Subgerencia de Competición. 16) Cumplir plenamente los objetivos específicos trazados en los planes de entrenamiento. 17) Están en la obligación de realizar visitas a los municipios para detectar los "talentos deportivos", con el propósito de enriquecer el talento humano en su deporte. 18) Procurar que los deportistas preseleccionados y seleccionados diligencien oportunamente la documentación, la ficha médica y técnica manteniendo actualizados sus datos. 19) Aportar deportistas a los seleccionados del Valle, y las demás que le sean asignadas y

sugeridas por INDERVALLE. 20) Mantener absoluta reserva de todos los procesos y documentos relacionados con las actividades asignadas. 21). El contratista deberá tener disponibilidad de tiempo, con la finalidad de garantizar la prestación del servicio de conformidad con el cronograma de actividades aportado. 22) Presentar los informes técnicos indicando: los resultados e indicadores con la ficha de cada uno de los deportistas a su cargo preseleccionados y seleccionados de la disciplina respectiva, con las relevancias de un mes a otro. 23) Atender todos los requerimientos técnicos y administrativos que le haga el supervisor y que estén relacionados con la ejecución del objeto contractual. 24) Cumplir los requisitos que establece los sistemas de Gestión (Calidad y Meci) en todas y cada una de sus actuaciones.

CONTRATO	DISCIPLINA	OBJETO	PLAZO
52- 2016	Patinaje	Prestar los servicios de apoyo a la gestión como entrenador de patinaje en la modalidad de artístico	Del 15 enero al 15 de marzo
758- 2016	Patinaje	Prestar los servicios de apoyo a la gestión como entrenador de patinaje en la modalidad de artístico	Del 28 de abril al 30 de septiembre
513- 2017	Patinaje	Prestar los servicios de apoyo a la gestión como entrenador de patinaje en la modalidad de artístico	Del 1 de febrero al 30 de junio
1779- 2017	Patinaje	Prestar los servicios de apoyo a la gestión como entrenador de patinaje en la modalidad de artístico	Del 14 de julio al 30 de septiembre
2270- 2017	Patinaje	Prestar los servicios de apoyo a la gestión como entrenador de patinaje en la modalidad de artístico	Del 13 octubre al 29 de diciembre
835- 2018	Patinaje	Prestar los servicios de apoyo a la gestión como entrenador de patinaje en la modalidad de artístico	Del 23 de enero al 31 de agosto
2024- 2018	Patinaje	Prestar los servicios de apoyo a la gestión como entrenador de patinaje en la modalidad de artístico	Del 17 septiembre al 28 de diciembre

ACTIVIDADES ESPECIFICAS DEL CONTRATISTA: Además de los deberes señalados en el artículo 5 de la Ley 80 de 1993, Las actividades específicas a desarrollar para la prestación de los servicios de apoyo a la gestión son las siguientes) Entregar el Plan de Entrenamiento a la Subgerencia de Competición, después de iniciadas las actividades. 2) Presentar mensualmente un informe de las actividades desarrolladas que contemple los indicadores y parámetros establecidos por la Subgerencia de Competición que permita medir: el cumplimiento del plan de entrenamiento, cumplimiento de los objetivos planteados para el mes y el cumplimiento de la proyección tanto de los deportistas de rendimiento como la reserva deportiva tanto a la Liga y al Ente Departamental con el Visto Bueno del presidente de la Liga. 3) Formular un cronograma de las actividades que desarrollará durante el plazo del contrato, de manera mensualizada. 4). Coordinar sus actividades con la Subgerencia de Competición. 5) Deberá desarrollar actividades que conduzcan a descubrir nuevos talentos deportivos. 6) Informar con anticipación a la Subgerencia de Competición de INDERVALLE, todo desplazamiento plenamente justificado con copia a la respectiva Liga Deportiva. 7) Dirigir con indumentaria deportiva toda práctica de entrenamiento. 8) Los Entrenadores están en la obligación de asistir a las reuniones, seminarios o cursos diseñados o aprobados por la Subgerencia de Competición. 9) Sustentar los planes de trabajo cuando sea convocado para tal fin por la Subgerencia de Competición de INDERVALLE. 10) Deberá presentar los planes de entrenamiento correspondiente en formato entregado por la Subgerencia de Competición en coordinación con la Liga respectiva, atendiendo las sugerencias que le sean planteadas. 11) Tener a disposición permanente del personal de la Subgerencia de Competición o de la Liga en el sitio de entrenamiento, el plan de trabajo, la unidad de entrenamiento y el listado de asistencia actualizado de los deportistas a su cargo por categorías de edad. 12) Diseñar los planes de trabajo utilizando el formato que le entregará para tal fin la Subgerencia de Competición; a la vez deberá responder por el trabajo de éstos en su respectivo municipio. 13) Sustentar ante la Subgerencia de Competición de INDERVALLE y la Comisión Técnica de la Liga, los respectivos planes de entrenamiento, orientado a las diferentes categorías a su cargo. 14) Participar de todos los eventos oficiales programados por la Federación respectiva, que estén aprobados por INDERVALLE y la Liga Vallecaucana de ese deporte, presentando el grupo en condiciones ideales de rendimiento deportivo. 15) Están en la obligación de dictar capacitación y organizar conjuntamente con la Liga (cursos, conferencias, seminarios) participando como conferencista por lo menos una vez al mes, dicha capacitación debe ser dictada en municipios diferentes a Santiago de Cali, coordinando con la Liga, el Ente Municipal o quien haga sus veces y con INDERVALLE, relacionados con su deporte específico que conlleven a la cualificación de los entrenadores en el departamento, con una intensidad mínima de 30 horas, además realizarán reuniones técnicas mensualmente con el resto de los entrenadores y la Subgerencia de Competición. 16) Cumplir plenamente los objetivos específicos trazados en los planes de entrenamiento. 17) Están en la obligación de realizar visitas a los municipios para detectar los "talentos deportivos", con el propósito de enriquecer el talento humano en su deporte. 18) Procurar que los deportistas preseleccionados y seleccionados diligencien oportunamente la documentación, la ficha médica y técnica manteniendo,

actualizando sus datos. 19) Aportar deportistas a los seleccionados del Valle, y las demás que le sean asignadas y sugeridas por INDERVALLE. 20) Mantener absoluta reserva de todos los procesos y documentos relacionados con las actividades asignadas. 21). El contratista deberá tener disponibilidad de tiempo, con la finalidad de garantizar la prestación del servicio de conformidad con el cronograma de actividades aportado. 22) Presentar los informes técnicos indicando: los resultados e indicadores con la ficha de cada uno de los deportistas a su cargo preseleccionados y seleccionados de la disciplina respectiva, con las relevancias de un mes a otro. 23) Atender todos los requerimientos técnicos y administrativos que le haga el supervisor y que estén relacionados con la ejecución del objeto contractual. 24) Cumplir los requisitos que establece los sistemas de Gestión (Calidad y Meci) en todas y cada una de sus actuaciones.