

Al contestar cite este número



Radicado No:  
20211100000233351

Bogotá, D.C., 2021-10-27

Señor  
**ORLANDO ANÍBAL GUERRA DE LA ROSA**  
Secretario  
Comisión Séptima Constitucional Permanente  
Cámara de Representantes  
[comision.septima@camara.gov.co](mailto:comision.septima@camara.gov.co)  
Bogotá

**Asunto:** Concepto frente al Proyecto de Ley 224 de 2021 - Cámara “*Por medio del cual se establecen lineamientos para la continuidad del talento humano de los programas de atención integral a la primera infancia en todas sus modalidades, que se financien con recursos públicos de cualquier nivel*”

Respetado Secretario Guerra,

El Instituto Colombiano de Bienestar Familiar -ICBF-, de conformidad con las disposiciones normativas que le confieren la protección integral y la garantía de derechos de las niñas, niños, adolescentes, jóvenes y familias, así como los instrumentos que demarcan su competencia, como la Ley 7 de 1979<sup>1</sup>, el Decreto 987 de 2012<sup>2</sup>, el Decreto 936 de 2013<sup>3</sup> y el Decreto 879 de 2020<sup>4</sup> y complementarios, se permite emitir concepto relacionado con el proyecto de ley del asunto, atendiendo al requerimiento remitido por su despacho.

<sup>1</sup> Por la cual se dictan normas para la protección de la niñez, se establece el Sistema Nacional de Bienestar Familiar, se reorganiza el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar y se dictan otras disposiciones.

<sup>2</sup> Por el cual se modifica la estructura del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar “Cecilia de la Fuente de Lleras” y se determinan las funciones de sus dependencias.

<sup>3</sup> Por el cual se reorganiza el Sistema Nacional de Bienestar Familiar, se reglamenta el inciso primero del artículo 205 de la ley 1098 de 2006 y se dictan otras disposiciones.

<sup>4</sup> Por el cual se modifica la estructura del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar “Cecilia de la Fuente de Lleras”.

**Comunicación oficial revisada y aprobada por el remitente de la misma**

Sea lo primero indicar que el Gobierno Nacional en cabeza del señor Presidente de la Republica, Iván Duque Márquez, ha puesto en el centro de sus prioridades a la Niñez, definiendo una serie de acciones y medidas dirigidas a la prevención y protección a través del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar- ICBF-, es por esto que aquellas iniciativas que puedan redundar en la protección de los derechos de los niños, las niñas y los adolescentes son de importancia para el goce efectivo de sus derechos.

A continuación se presenta el concepto frente a la iniciativa, con base en el siguiente esquema: (i) síntesis del objeto de la iniciativa legislativa y de su articulado; (ii) consideraciones sobre la exposición de motivos; (iii) marco legal y constitucional sobre la vinculación laboral en Colombia y el régimen especial de aporte del ICBF; (iv) observaciones a la exposición de motivos; (v) observaciones sobre el articulado, (vi) análisis de constitucionalidad y, por último, (vi) se presentan las conclusiones.

### **1. Síntesis del objeto y el articulado del proyecto de ley**

La iniciativa legislativa busca establecer los lineamientos para que el talento humano de los programas de atención integral a la primera infancia en todas sus modalidades, que se financien con recursos públicos de cualquier nivel, permanezca y garanticen un servicio con calidad, pertinente e integral que beneficie a las niñas y a los niños de dichas modalidades.

El proyecto de ley en comento está compuesto por seis (6) artículos: (1º) objeto, (2º) instituye el derecho de preferencia para la renovación de contratos de talento humano, (3º) establece la realización de evaluaciones periódicas de desempeño del talento humano, (4º) instaura la excepción a la aplicación del derecho preferente, (5º) consagra la forma de evaluar el desempeño del talento humano y (6º) la vigencia.

### **2. Exposición de motivos del proyecto de ley**

En la exposición de motivos, se señala que el proyecto de ley tiene como objeto instaurar los lineamientos para que el talento humano de los programas de atención integral a la primera infancia en todas sus modalidades que se financien con recursos públicos de cualquier nivel, tengan continuidad en su vinculación. Ello, con el fin de buscar la garantía en la prestación del servicio, el cual debe ser pertinente, de calidad e integral para los niños y las niñas beneficiarios del programa.

Según la fundamentación establecida en el texto del proyecto de ley, la propuesta se justifica en investigaciones en las que se ha demostrado que la primera infancia es una

### **Comunicación oficial revisada y aprobada por el remitente de la misma**

etapa crucial en el desarrollo del ser humano y que, en ella, se determinarán el desarrollo de habilidades sociales, emocionales, cognitivas, sensoperceptivas y motoras como base para toda la vida.

A continuación, la exposición señala la importancia de la educación inicial como un derecho de la primera infancia el cual debe ser basado en una atención integral, buscando siempre potenciar el desarrollo de los niños y las niñas. Es así como las modalidades de esta educación contribuyen al desarrollo de los menores de edad, siendo un pilar fundamental, la participación del talento humano cuya función es gestionar las condiciones materiales para hacer efectivos los derechos de los beneficiarios de dicha formación. La fundamentación del proyecto agrega que el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, presta el servicio de educación inicial, cuidado y nutrición a través de tres modalidades: i) familiar, ii) comunitaria e iii) institucional. En este entendido, las Entidades Administradoras del Servicio – EAS-, son vitales en la iniciativa legislativa por ofrecer los servicios de educación a los niños y niñas en la primera infancia.

Agrega que el ICBF y las entidades del gobierno que tengan a cargo programas de primera infancia, conforme a la normatividad vigente pueden celebrar contratos para brindar el servicio. Así, se celebran contratos con entidades sin ánimo de lucro, ONG, Cajas de Compensación Familiar, Fundaciones, Congregaciones Religiosas, entre otras.

Finalmente, se argumenta en el texto del proyecto argumenta que, debido a la falta de continuidad del talento humano en las diferentes Entidades Administradoras del Servicio – EAS- por falta de garantías que permitan una estabilidad laboral, se puede llegar a ver interrumpido el servicio de educación inicial, siendo perjudicados los niños y las niñas que son beneficiarios de la atención integral a la primera infancia.

### **3. Marco legal y constitucional sobre la vinculación laboral en Colombia y régimen especial de contratación del ICBF**

En el ordenamiento jurídico colombiano, se encuentran diversos tipos de contratación laboral, en los cuales, de acuerdo con la naturaleza jurídica de la entidad contratante, se realizará una determinada clase de vinculación, ya sea circunscrito al sector público o al sector privado.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 123 de la Constitución Política, se le denomina de manera genérica “servidor público” a los trabajadores oficiales y los empleados públicos. Asimismo, la norma superior, en su artículo 125, señala que *“los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera. Se exceptúan los de*

**Comunicación oficial revisada y aprobada por el remitente de la misma**

*elección popular, los de libre nombramiento y remoción, los de trabajadores oficiales y los demás que determine la ley.”*

Así las cosas, encontramos el sector privado, el cual se rige teniendo en cuenta el acuerdo de voluntades entre dos o más personas naturales o jurídicas, distintas al Estado. En Colombia, el Código Sustantivo del Trabajo regula las relaciones de derecho laboral individual del trabajo de carácter particular, tal y como se señala en su artículo 3. Además, se aclara en su artículo 4 que *“Las relaciones de derecho individual del Trabajo entre la Administración Pública y los trabajadores de ferrocarriles, empresas, obras públicas y demás servidores del Estado, no se rigen por este Código, sino por los estatutos especiales que posteriormente se dicten”*.<sup>5</sup>

Con estas claridades generales sobre la vinculación laboral en Colombia y entrando de manera específica a la misionalidad de esta Entidad, es indispensable señalar que el proyecto de Ley atribuye elementos jurídicos de la carrera administrativa y el servicio público a un régimen de contratación privada, impactando el esquema de contratación de la Entidad y, posiblemente, cambiando la naturaleza del vínculo, lo que podría generar (en la práctica y conforme a las decisiones judiciales que se han dictado contra la entidad) la modificación de la estructura del ICBF y el aumento importante de los costos administrativos.

Para el desarrollo de su misionalidad, el ICBF, en atención al régimen especial aplicable en materia de contratación otorgado por el numeral 9 del artículo 21 de la Ley 7ª de 1979<sup>6</sup>, en concordancia con el artículo 127 del Decreto 2388 de 1979<sup>7</sup>, el cual fue compilado en el Decreto Único Reglamentario 1084 de 2015<sup>8</sup>, tiene la facultad de *“Celebrar contratos con personas naturales o jurídicas, públicas o privadas, nacionales o internacionales para el manejo de sus campañas, de los establecimientos destinados a sus programas y en*

<sup>5</sup> Código Sustantivo del Trabajo, artículo 3 y 4.

<sup>6</sup> Ley 7ª de 1979 *“Por la cual se dictan normas para la protección de la niñez, se establece el Sistema Nacional de Bienestar Familiar, se reorganiza el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar y se dictan otras disposiciones”*. Artículo 11. El Estado impulsará la presencia dinámica de la comunidad en toda actividad donde estén de por medio los intereses de los niños. Artículo 21. El Instituto Colombiano de Bienestar Familiar tendrá las siguientes funciones: 9) Celebrar contratos con personas naturales o jurídicas, públicas o privadas, nacionales o internacionales para el manejo de sus campañas, de los establecimientos destinados a sus programas y en general para el desarrollo de su objetivo (...).

<sup>7</sup> *“Por la naturaleza especial del Servicio de Bienestar Familiar, el ICBF podrá celebrar contratos de aporte, entendiéndose por tal, cuando el Instituto se obliga a proveer a una institución de utilidad pública o social de los bienes (edificios, dineros, etc) indispensables para la prestación total o parcial del servicio, actividad que se cumple bajo la exclusiva responsabilidad de la institución, con personal de su dependencia, pero de acuerdo con las normas y el control del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, su vigencia será anual, pero podrá prorrogarse de año en año”*. (Negrilla Fuera de Texto)

<sup>8</sup> Decreto 1084 de 2015, *“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Inclusión Social y Reconciliación”*.

### Comunicación oficial revisada y aprobada por el remitente de la misma

*general para el desarrollo de su objetivo”;* situación que le permite celebrar, entre otros, el contrato de aporte.

Esta tipología contractual limita su ejecución material y presupuestal a la realización de actividades indispensables para la prestación total o parcial del servicio de bienestar familiar, que se cumplen bajo la exclusiva responsabilidad de la Entidad Sin Ánimo de Lucro operadora, con personal de su dependencia y de su entera responsabilidad, pero de acuerdo con las normas y el control del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, lo que implica la destinación específica de los recursos públicos que se hayan apropiado.

Por lo anterior, es necesario acotar que el ICBF somete su ejecución contractual al Estatuto General de Contratación de la Administración Pública, Ley 80 de 1993, siendo responsable de la correcta ejecución de los recursos públicos que administra y que están destinados a la satisfacción de su objeto misional. Por tanto, todos los contratos celebrados por la Entidad están sujetos a la norma previamente citada, así como a los principios rectores de la actividad contractual y a la función administrativa.

En este sentido, mediante el contrato de aporte, el ICBF presta determinados servicios a través de instituciones de utilidad pública o social<sup>9</sup>; siendo los elementos centrales, por un lado, el hecho de que la entidad con la que se contrata no persigue un ánimo de lucro con la realización de dicha actividad y, por el otro, que se trata de instituciones cuya selección depende de su solvencia moral y técnica<sup>10</sup>. Adicionalmente, tratándose de la prestación de un servicio relacionado con la atención de los niños niñas y adolescentes, las entidades involucradas deben hacer parte del Sistema Nacional de Bienestar Familiar, de conformidad con la normatividad citada previamente.

linterpretando las normas precitadas, el Consejo de Estado ha señalado que: *“En efecto, el negocio jurídico de aporte es un contrato estatal especial suscrito entre el ICBF y un contratista, en el que el primero se compromete, como su nombre lo indica, a efectuar aportes o contribuciones en dinero o especie a una persona natural o jurídica, nacional o extranjera, y especialmente a instituciones de utilidad pública o de beneficencia, o de reconocida capacidad técnica o social con el fin de que atienda bajo su exclusiva responsabilidad y con su propio personal humano y técnico, un área específica del sistema de bienestar social, es decir, aquellas dirigidas a la atención a la integración y*

<sup>9</sup> Ibídem.

<sup>10</sup> Decreto 2388 de 1979. Artículo 125. <Artículo compilado en el artículo 2.4.3.2.7 del Decreto Único Reglamentario 1084 de 2015. Debe tenerse en cuenta lo dispuesto por el artículo 3.1.1 del mismo Decreto 1084 de 2015> El ICBF, podrá celebrar los contratos de que trata el artículo 21, numeral 9 de la ley 7 de 1979 con instituciones de utilidad pública o social de reconocida solvencia moral y técnica, dando preferencia a las más antiguas y que hayan sobresalido por sus méritos y dotes administrativos.

#### **Comunicación oficial revisada y aprobada por el remitente de la misma**

*realización armónica de la familia, así como a la protección efectiva de la niñez y adolescencia*<sup>11</sup>.

Con fundamento en esta lectura del marco jurídico vigente, los negocios jurídicos celebrados por el ICBF están fundamentados en la selección de una persona natural o jurídica de reconocida capacidad técnica que, de manera autónoma, mediante sus recursos y su talento humano, presta la atención a los niños, niñas y adolescentes, siendo una nota característica principal, su autonomía en la forma de contratación y en la selección de su personal.

En este punto, se hace preciso aclarar que las disposiciones contempladas en los Manuales Operativos se refieren a las condiciones para la prestación del servicio por parte de las EAS como contratistas, por lo que aquel como empleador posee la libertad y autonomía de contratar al personal que considere idóneo para el desarrollo de su objeto contractual, no siendo compatible con ese tipo de relación que dichos manuales puedan llegar a servir de criterio para la evaluación o vinculación de su talento humano. En este sentido, el ICBF adopta en sus manuales el componente de calidad del talento humano conforme los referentes técnicos de educación inicial construidos en el marco de la Comisión Intersectorial para la Primera Infancia-CIPI que establece en sus estándares los perfiles y la idoneidad del talento humano para la prestación de los servicios de atención a la primera infancia, pero no la forma de contratación o vinculación.

De esta manera, al estar obligadas a satisfacer los requisitos técnicos, jurídicos y financieros exigidos por el ICBF y debido a que su contratación está basada en su solvencia moral y técnica, estas Entidades cuentan con total autonomía para seleccionar y contratar, bajo el vínculo de su preferencia, al talento humano necesario para el cumplimiento de los objetivos encomendados, siempre que se cumpla la canasta y el manual operativo de cada modalidad establecida por el ICBF en sus contratos de aporte.

Sobre esa base, es pertinente señalar que la continuidad laboral o contractual y el derecho preferente de renovación que se propone en la iniciativa, no solo se aleja de la naturaleza del contrato de aporte y del esquema de prestación de servicios antes descritos, sino que vulnera directamente la autonomía de la voluntad de las EAS, desconociéndose que el único interés del ICBF en el asunto, corresponde a la entrega de unos recursos para la ejecución de un programa, bajo responsabilidad del contratista; sin perjuicio de que el Instituto realice la supervisión correspondiente, con miras a garantizar de manera adecuada los derechos de los niños, niñas y adolescentes.

<sup>11</sup> Consejo de Estado, Sala de lo Contencioso Administrativo, Sección Tercera, C.P. Enrique Gil Botero, Sentencia 11 de agosto de 2010, Número interno 2188401.

### **Comunicación oficial revisada y aprobada por el remitente de la misma**



Entonces, siendo claro que la contratación de los operadores y su talento humano es un vínculo privado, resulta inapropiado establecer una estabilidad laboral reforzada fundamentada en las evaluaciones de desempeño realizadas por las EAS, pues esto es algo propio del funcionamiento la carrera administrativa de los servidores públicos. Sobre este particular, la Corte Constitucional ha indicado que *“la regla general es la estabilidad reforzada del cargo de carrera, la cual implica que el retiro solo podrá efectuarse “por calificación no satisfactoria en el desempeño del empleo; por violación del régimen disciplinario y por las demás causales previstas en la Constitución o la ley”. Ello, con miras a garantizar que en ninguno de estos empleos, razones ajenas al servicio puedan determinar el nombramiento, ascenso o remoción de los ciudadanos en puestos públicos”*.

Así, la utilización del concepto *“evaluaciones de desempeño”* corresponde a los servidores públicos de acuerdo con lo establecido por la Resolución 10 del 06 de enero de 2017<sup>12</sup>. Como se ha mencionado previamente, los trabajadores que contratan con las EAS para prestar los servicios de atención a la primera infancia no ostentan la calidad de servidores públicos, funcionarios, trabajadores oficiales, ni mucho menos poseen derechos de carrera administrativa.

La noción de continuidad garantizada con fundamento en las evaluaciones de desempeño es inherente a la carrera administrativa, cuyo principio de ingreso es el mérito y su ámbito de aplicación es el sector público. Por tanto, atendiendo la naturaleza del vínculo y que no existe ningún concurso de méritos que permita inferir legítimamente una estabilidad rigurosa, consideramos inadecuada su aplicación para contratos de naturaleza privada.

En síntesis, conforme a los argumentos expuestos es procedente señalar que las relaciones jurídicas y contractuales que se celebran por parte de las EAS con sus proveedores y subcontratistas, en el marco de contrato de aporte, se regulan en su totalidad por las normas civiles y comerciales propias del derecho privado, como parte de un negocio jurídico independiente y de responsabilidad exclusiva del contratante, pues tiene su fundamento en el principio de la autonomía de la voluntad y, por consiguiente, las relaciones contractuales, resultan vinculantes únicamente entre las partes.

De esta manera, se considera que aplicar figuras propias del servicio público como la evaluación de desempeño o la estabilidad reforzada fundamentada en ellas, confunde las relaciones civiles y laborales privadas con el régimen de carrera administrativa. Sumado a esto, en aplicación del principio de igualdad, la iniciativa debería establecer con detenimiento por qué es necesario generar un nuevo régimen laboral o civil aplicable a

<sup>12</sup> *Por la cual se establece el Sistema Propio de la Evaluación del Desempeño Laboral para las Entidades del Sector Presidencia de la República y se dictan otras disposiciones.*

**Comunicación oficial revisada y aprobada por el remitente de la misma**

este tipo de personas, sin que pueda ser aplicable a todos los demás trabajadores o contratistas del país. Conforme al marco constitucional, estos beneficios deberían extenderse a todas las personas y, por tanto, lo lógico es que Congreso estudiara el proyecto teniendo como norte que se trata de una reforma al Código Sustantivo del Trabajo y/o al régimen jurídico de los contratos de prestación de servicios. La creación de una tipología especial puede resultar discriminatoria por lo que debe ser analizada con toda rigurosidad.

Así las cosas, se puede concluir que la regulación legal del talento humano que presta los servicios de atención a la primera infancia no tiene cabida en lo dispuesto por la Constitución política de 1991 en sus artículos 123 y 125 como “servidores públicos”, así como tampoco por lo establecido en la Ley 909 de 2004<sup>13</sup>.

Igualmente, se debe tener en cuenta que la responsabilidad y autonomía de los operadores que prestan el servicio de atención a la primera infancia en cuanto a la selección y contratación de sus empleados para dar cumplimiento a las obligaciones contractuales contempladas en los contratos de aporte celebrados con el ICBF, se encuentra enmarcado en la garantía constitucional respecto a la libertad económica y de empresa como pilares del modelo económico colombiano establecido en el artículo 333 de la Constitución Política de Colombia.

Dadas las anteriores apreciaciones, se reitera en este punto que es necesario diferenciar la relación contractual del ICBF en el contrato de aporte, con la relación laboral (privada) que sostenga la Entidad Administradora de Servicio con aquellos particulares para el cumplimiento de sus obligaciones, pues en ese contexto el Instituto no tiene injerencia alguna. Sin embargo, tal y como ya se mencionó el ICBF adopta en sus manuales el componente de calidad del talento humano conforme los referentes técnicos de educación inicial construidos en el marco de la Comisión Intersectorial para la Primera Infancia-CIPI.

#### **4. Observaciones a la exposición de motivos**

Dentro de la exposición de motivos de la iniciativa legislativa, se señala de manera expresa que existe una situación de inestabilidad laboral para el talento humano de los operadores para la primera infancia y ésta pudo ser evidenciada con el ICBF y el Sindicato de trabajadores de las instituciones públicas y privadas dedicadas a la Educación y atención de la niñez – SINDRAHOINCOL. No obstante lo anterior, dicha fundamentación fue desvirtuada en su momento mediante comunicación del 15 de junio de 2021, Radicado: 202111000000111231, remitido al H.R. John Arley Murillo, en el que se señaló:

*“El Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, en el marco fiscal y legal existente, ha cumplido los acuerdos firmados con SINTRAHOINCOL el 14 de julio de 2016,*

<sup>13</sup> Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones

#### **Comunicación oficial revisada y aprobada por el remitente de la misma**



*acorde con ello y en procura de preservar el talento humano, el ICBF incluyó en las obligaciones específicas de las EAS asociadas al componente talento humano, lo siguiente:*

**2.6. Obligaciones del Componente Talento Humano. (...) 2.6.2. Asegurar la incorporación de madres, padres comunitarios y/o agentes educativos que se encontraban vinculados en las UDS que han transitado a otros servicios de educación inicial en el marco de la atención integral previo cumplimiento a requisitos establecidos en el Manual Operativo. En caso de requerir el cambio de un agente educativo que ha transitado de otras Modalidades, se avalará en Comité Técnico Operativo, previo cumplimiento del debido proceso por parte del empleador. 2.6.3. Asegurar la incorporación de los agentes educativos que se encontraban vinculados en las UDS que han transitado o transiten a los nuevos esquemas de atención. En caso de requerir el cambio de un agente educativo que ha transitado de otras modalidades, se avalará en Comité Técnico Operativo, previo cumplimiento del debido proceso por parte del empleador. El agente educativo deberá ser reemplazado por uno de igual o superior perfil. (...)**

*Lo anterior, cobra relevancia respecto de disponer con el talento humano adecuado, y para ello, se considera como prioridad dar continuidad a los agentes educativos que vienen trabajando, con el propósito de capitalizar su conocimiento y experiencia en los temas de primera infancia, permitiendo continuar con el mejoramiento de la atención de las niñas y los niños en el territorio nacional.*

*En relación con la estabilidad laboral, consideramos pertinente traer a colación el análisis de constitucionalidad que señaló que la renovación sucesiva del contrato a término fijo permite la materialización del principio, pues siempre que, al momento de la expiración del plazo inicialmente pactado, subsistan la materia de trabajo y las causas que lo originaron y el trabajador haya cumplido efectivamente sus obligaciones, a éste se le deberá garantizar su renovación<sup>14</sup>.*

*Adicionalmente, el análisis de constitucionalidad indicó que el término fijo en los contratos de trabajo obedece al principio de “autonomía de las partes para establecer las condiciones que regirán su relación laboral”<sup>15</sup>, por lo cual la estipulación del término de*

<sup>14</sup> Corte Constitucional. Sentencia C-016 de 1998. Demanda de inconstitucionalidad contra los artículos 45 (parcial), 46 y 61 (parcial) del Código Sustantivo del Trabajo. Actor: Alfonso Mora León. Magistrado Ponente: Dr. Fabio Moron Diaz. febrero cuatro (4) de mil novecientos noventa y ocho (1998).

<sup>15</sup> Corte Constitucional. Sentencia C-016 de 1998. Demanda de inconstitucionalidad contra los artículos 45 (parcial), 46 y 61 (parcial) del Código Sustantivo del Trabajo. Actor: Alfonso Mora León. Magistrado Ponente:

**Comunicación oficial revisada y aprobada por el remitente de la misma**

*los contratos de trabajo en los contratos de aporte podría llegar a contravenir principios constitucionales y legales.”*

De lo expuesto, puede inferirse de manera razonable que los acuerdos citados por el Honorable Representante no han sido incumplidos, teniendo en cuenta la inversión de \$94.597.223.012 que se realizó para el año 2020<sup>16</sup> por parte del Instituto a la hora de capacitar y cualificar el talento humano en todas las modalidades de atención integral a la primera infancia<sup>17</sup>.

## 5. Observaciones al articulado del proyecto de ley.

En el marco de las competencias del ICBF, relacionadas con la prevención y protección integral de la primera infancia, la niñez, la adolescencia, la juventud y el bienestar de las familias en Colombia, se realizan las siguientes consideraciones específicas a los artículos de la iniciativa en comento.

ARTÍCULO	OBSERVACIONES
<b>ARTICULO 1. OBJETO.</b> La presente Ley tiene por objeto establecer los lineamientos para que el talento humano de los programas de atención integral a la primera infancia en todas sus modalidades, que se financien con recursos públicos de cualquier nivel; permanezca y garanticen un servicio con calidad, pertinente e integral que beneficie a las niñas y a los niños de dichas modalidades.	En el marco de las funciones señaladas en el artículo 19 de la Ley 1804 del 2016 <sup>18</sup> , el ICBF elabora el Lineamiento Técnico para la Atención a la Primera Infancia y los Manuales Operativos para la Atención a la Primera Infancia de las Modalidades Familiar, Comunitaria, Institucional y Propia e Intercultural, en los cuales se desarrollan, entre otros aspectos, los componentes: Familia Comunidad y Redes Sociales, Salud y Nutrición, Proceso Pedagógico y Educativo, Talento Humano, Ambientes Educativos y Protectores y Administrativo y de Gestión, que orientan las acciones que se despliegan, de acuerdo con las características sociales, culturales, políticas y económicas del entorno en el cual se prestan los servicios, respondiendo de manera directa al sentido y propósitos de cada modalidad, y a la

Dr. Fabio Moron Diaz. febrero cuatro (4) de mil novecientos noventa y ocho (1998).

<sup>16</sup> Fuente: Subdirección de Gestión Técnica de Atención a la Primera Infancia

<sup>17</sup> Modalidad Institucional, Familiar, Comunitaria y Propia e Intelectual

<sup>18</sup> Por la cual se establece la política de estado para el Desarrollo integral de la primera infancia de cero a siempre.

**Comunicación oficial revisada y aprobada por el remitente de la misma**

	<p>concertación realizada con las comunidades en los casos que se requiera, lo que se constituye como base para la implementación de las estrategias y acciones particulares planteadas para lograr una atención de calidad para que las niñas y niños logren sus realizaciones.</p> <p>En este entendido, se tiene que para el adecuado desarrollo de los servicios de atención a la primera infancia, se requiere un talento humano cualificado que garantice el cumplimiento de las condiciones de calidad de cada uno de los componentes de la atención, con perfiles idóneos para garantizar un servicio de atención a la primera infancia en las diferentes modalidades con calidad, pertinencia e integralidad, dado que es el que materializa el sentido, los propósitos y las acciones definidas para los servicios; así pues, desde el componente talento humano, actualmente ya se orientan acciones concretas que garanticen la aptitud, proporción y cualificación del equipo humano a cargo de la atención la cual se realiza al articular su implementación con la Comisión Intersectorial para la Atención Integral de la Primera Infancia- CIPI.</p>
<p><b>ARTICULO 2.</b> Cuando en los programas de atención integral a la Primera Infancia en todas sus modalidades, que se financien con recursos públicos de cualquier nivel, se presente cambio de la Entidad Administradora del Servicio (EAS), la nueva EAS deberá atender el derecho de preferencia para obtener una renovación de los contratos del Talento Humano, al personal que se encontraba prestando directamente el servicio de atención integral a los niños y niñas beneficiarios de estos, siempre y cuando subsista la necesidad contractual que los originó, se cumplan con las condiciones de</p>	<p>Es importante advertir que el "derecho de preferencia" señalado en el presente artículo, así como las "evaluaciones del desempeño del talento humano", son del resorte exclusivo de los Servidores Públicos, de acuerdo con lo establecido por el artículo 19 de la Ley 909 de 2004. Sin embargo, al tratarse del talento humano de las EAS, el cual es de carácter privado, no podrá reglarse desde el marco jurídico público.</p> <p>Por otro lado, desde la esfera de lo privado, el empleador posee la libertad y autonomía de contratar al personal que</p>

**Comunicación oficial revisada y aprobada por el remitente de la misma**

<p>idoneidad requeridas para el cumplimiento de las obligaciones y hayan tenido calificación satisfactoria en todas las evaluaciones periódicas de desempeño de talento humano.</p>	<p>considere idóneo para el desarrollo de su objeto contractual, y con la redacción del artículo 2 del proyecto de ley está vulnerando dicha autonomía y voluntad contractual típica de los contratos de carácter privado.</p> <p>Finalmente, se advierte en el artículo que el denominado “derecho preferente” se está equiparando a una estabilidad reforzada o un derecho sindical para dar continuidad a una contratación que se ciñe en el ámbito del derecho privado y cuya injerencia no debe recaer en la entidad estatal.</p>
<p><b>ARTICULO 3.</b> Las Entidades Administradoras del Servicio (EAS), o la Entidad que haga sus veces, deberán realizar evaluaciones periódicas de desempeño de su talento humano, dentro de las respectivas etapas inicial, seguimiento y final; dichas evaluaciones estarán dirigidas a constatar o verificar la buena prestación del servicio, que va encaminada a la continuidad de su contratación. Los criterios que se tengan en cuenta para la evaluación del talento humano vinculado en las diversas modalidades de primera infancia a través de las EAS, según su perfil, serán aquellas obligaciones contempladas en el Manual Operativo de la respectiva modalidad.</p> <p>En el evento que estos sean aptos y calificados para la prestación del servicio tendrán derecho preferente a obtener una renovación del contrato.</p> <p><b>PARAGRAFO 1.</b> La violación al derecho preferente de renovación constituirá incumplimiento de las obligaciones contractuales a cargo de las Entidades Administradoras del Servicio (EAS) o entidad a cargo de la cual se encuentre el talento humano de la Atención a la Primera Infancia.</p>	<p>Se insiste que el talento humano vinculado a las EAS para la ejecución y cumplimiento contractual no está constituido por servidores públicos, de acuerdo con lo establecido en los artículos 123 y 125 de la Constitución Política, razón por la cual no se encuentran dentro de la estructura de la función pública del ICBF y por tanto, esta entidad no puede regularla.</p> <p>En igual sentido, es menester aclarar que las obligaciones contempladas en los manuales operativos no tienen relación alguna con la medición del desempeño del talento humano de las EAS, sino que se refieren a las condiciones para la prestación del servicio por parte de éstas como contratista. En este orden de ideas, los Manuales Operativos no sirven como criterio para la evaluación del talento humano.</p> <p>Además de lo señalado, se tiene que los manuales operativos de las modalidades de atención de la primera infancia no contemplan, ni podrían contener criterios de evaluación de desempeño del talento humano, en tanto que como ya se señaló, estos trabajadores no son considerados</p>

**Comunicación oficial revisada y aprobada por el remitente de la misma**

<p><b>PARAGRAFO 2.</b> Para los eventos que se realice cambio de la Entidades Administradoras del Servicio (EAS) o la entidad que haga sus veces, la nueva deberá tener en cuenta el proceso de las evaluaciones de desempeño del Talento Humano que realizó la anterior EAS, obligándose a dar continuidad al talento humano que esté evaluada con resultado satisfactorio conforme a lo indicado en el presente artículo.</p> <p><b>PARAGRAFO 3.</b> En las evaluaciones periódicas de desempeño de las que trata el presente artículo, se deberán aplicar pruebas de autoevaluación que también acompañarán la verificación de la buena prestación del servicio e incidirán en la renovación contractual del talento humano.</p> <p><b>PARAGRAFO 4.</b> El resultado obtenido en las evaluaciones de que trata el presente artículo y el cual servirá como factor determinante de la renovación de los contactos del talento humano no podrá desconocer los derechos de las personas que ostenten fuero de estabilidad laboral reforzada o fuero de vejez o prepensión de conformidad con lo establecido en la normatividad.</p>	<p>como servidores públicos, razón por la cual no se encuentran dentro de la estructura de la función pública del ICBF.</p> <p>Adicionalmente, se precisa que los criterios para la determinación de las evaluaciones de desempeño desde la relación laboral particular, se establecen en los reglamentos internos de trabajo de los empleadores de acuerdo con lo indicado en los artículos 104 y siguientes del Código Sustantivo del Trabajo.</p> <p>Ahora, respecto de la aptitud de una persona, esto deberá revisarse a la luz de lo establecido en la Resolución No 2346 de 2007 del Ministerio de la Protección Social y no por el ICBF, pues se reitera que los trabajadores, es decir, el talento humano de las EAS, no son servidores públicos.</p> <p>Finalmente, el Código Sustantivo del Trabajo no establece obligatoriedad del empleador de evaluar a su trabajador, a diferencia de los servidores públicos. En este sentido y de pretender establecer esta obligatoriedad, lo pertinente sería modificar el mentado decálogo normativo, cuyo trámite legislativo se ciñe a una comisión diferente a la que en la actualidad cursa la iniciativa.</p>
<p><b>ARTICULO 4.</b> Las Entidades Administradoras del Servicio (EAS) o la entidad que haga sus veces, podrán prescindir del derecho preferente de que trata esta ley, siempre y cuando la evaluación de que trata el artículo 3º de la presente ley, realizada de manera objetiva y aplicando el debido proceso, demuestren que la persona ha incumplido con sus</p>	<p>En el presente artículo, se pretende establecer una especie de procedimiento para levantar un fuero de estabilidad reforzada sujeto a un concepto de evaluación de desempeño que, como ya se ha referido, aplica solo en el sector público, lo que presupone una confusión de regímenes laborales y contractuales.</p>

**Comunicación oficial revisada y aprobada por el remitente de la misma**



<p>obligaciones contractuales o no es idóneo para ejercer sus funciones.</p>	<p>Se insiste que la relación de la EAS con su talento humano se enmarca en un principio de autonomía y bajo regulaciones legales privadas.</p> <p>Finalmente, el derecho preferente establecido en este artículo conllevaría a una coadministración de la entidad pública y la Entidad Administradora del Servicio desencadenando además en que el operador no tendrá la posibilidad de seleccionar su propio talento humano.</p>
<p><b>ARTICULO 5. Evaluaciones de desempeño:</b> Para realizar la evaluación de desempeño enunciada en el artículo 3 se clasifican en competencias funcionales y comportamentales, las funcionales representan el 70 de la evaluación, las comportamentales el 20 y la autoevaluación el 10.</p> <p>La evaluación de cada una de las competencias, así como el resultado final de la evaluación de desempeño laboral del talento humano se expresará en una escala cuantitativa de uno (1) a cien (100) puntos que corresponde a las siguientes categorías:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Sobresaliente: entre 80 y 100 puntos</li> <li>b. Satisfactorio: entre 70 y 79 puntos</li> <li>c. Aceptable: 60 y 69 puntos</li> <li>d. No Satisfactorio: entre 1 y 59 puntos</li> </ul> <p><b>PARÁGRAFO 1.</b> Las competencias funcionales y comportamentales serán aquellas obligaciones y deberes contempladas en el Manual Operativo de la respectiva modalidad.</p> <p><b>PARÁGRAFO 2.</b> Todas las entidades deberán adoptar las modificaciones en sus</p>	<p>Dentro del presente artículo, se insiste en lo ya dicho hasta ahora y es que las “evaluaciones del desempeño del talento humano”, son del resorte exclusivo de los empleadores particulares y no del ICBF.</p> <p>Ahora, en el panorama de realizarse las mentadas evaluaciones y al no estar incluido este concepto en la canasta o presupuesto destinado para la atención a la primera infancia, se desconoce quién será el responsable de asumir el costo que representen estas evaluaciones, sumado al desgaste administrativo de realizar tres (3) o más evaluaciones al año teniendo en cuenta que las mismas serían dentro de las respectivas etapas inicial, seguimiento y final, las cuales se considera que deberían contar con una justificación de su pertinencia y su periodicidad.</p> <p>De igual manera, implicaría para la EAS disponer de recursos adicionales para adelantar procesos de formación al talento humano, que permitan responder satisfactoriamente a las evaluaciones propuestas.</p> <p>Aunado a lo anterior, no es claro cómo se tendrán en cuenta en las evaluaciones, las diferentes situaciones de diversidad de roles existentes, tales como: los agentes</p>

**Comunicación oficial revisada y aprobada por el remitente de la misma**



<p>manuales operativos, garantizando que en los procedimientos de evaluación de desempeño se garantizará el debido proceso y tendrá derecho a apelar la decisión ante el superior jerárquico.</p> <p><b>PARÁGRAFO 3.</b> Las Entidades Administradoras del Servicio diseñaran un protocolo documental en el cual deberá contener como mínimo la siguiente información: datos de identificación del evaluador y el talento humano evaluado; periodo evaluado; competencias; objeto de evaluación; pruebas; recursos; términos para la presentación de recursos; notificaciones; escala de valoración y constancia de notificación.</p>	<p>educativos, madres comunitarias, nutricionistas, enfermeras, manipuladoras de alimentos, trabajadores de servicios generales, auxiliares pedagógicos y dinamizadores comunitarios, entre otros.</p>
<p><b>ARTICULO 6. Vigencia.</b> La presente ley rige a partir de la fecha de su promulgación y deroga todas las normas que le sean contrarias.</p>	<p>-</p>

## 6. Análisis de constitucionalidad

Como ya se indicó con anterioridad, mediante radicado 202011000000343831 del 22 de diciembre de 2020, el ICBF remitió su concepto para el Proyecto de Ley 330 de 2020 Senado – 234 de 2019 Cámara, iniciativa que coincide mayormente con la iniciativa en comento en este oficio. En dicha oportunidad, se señaló que el proyecto no podría superar un test de igualdad ante un eventual control de constitucionalidad de la Corte, ateniendo al principio de igualdad, pues hay un trato preferencial injustificado para un grupo reducido de personas, sin que exista una relación de causalidad entre la medida planteada y el fin perseguido. Además de esto, se estaría trasgrediendo, el derecho a la educación de cara al postulado de accesibilidad como parte de la garantía integral del mismo.

Con relación al principio de igualdad, atendiendo al trato diferenciado que propone la norma respecto de los colaboradores vinculados a los programas públicos de atención integral a la primera infancia, teniendo en cuenta que esta garantía de estabilidad laboral reforzada propia de la carrera administrativa resulta aplicable solo a un pequeño grupo, es indispensable señalar que no parece existir una justificación clara del porqué beneficia solo al talento humano de los operadores que prestan servicios de atención a la primera infancia y no a los demás profesionales, contratistas o empleados que prestan servicios

### Comunicación oficial revisada y aprobada por el remitente de la misma

para la atención de niños, niñas y adolescentes en el país, o a todos los sujetos que son cobijados actualmente por el Código Sustantivo del Trabajo.

Al respecto, la Corte Constitucional ha indicado que la herramienta para analizar la posible trasgresión del principio de igualdad como consecuencia de una distinción realizada en una determinada norma es el juicio integrado de igualdad.

*“Este juicio se compone entonces de dos etapas de análisis. En la primera, (i) se establece el criterio de comparación, patrón de igualdad o tertium comparationis, es decir, se precisa si los supuestos de hecho son susceptibles de compararse y si se confrontan sujetos o situaciones de la misma naturaleza. En esta parte, asimismo, (ii) se define si en el plano fáctico y en el plano jurídico existe un trato desigual entre iguales o igual entre desiguales. Una vez establecida (iii) la diferencia de trato entre situaciones o personas que resulten comparables, se procede, como segunda parte de este juicio, a determinar si dicha diferencia está constitucionalmente justificada, esto es, si los supuestos objeto de análisis ameritan un trato diferente a partir de los mandatos consagrados en la Constitución Política. Este examen consiste en valorar los motivos y razones que fueron expresados para sustentar la medida estudiada y para obtener la finalidad pretendida. Para tal efecto y como metodología se analizan tres aspectos: (a) el fin buscado por la medida, (b) el medio empleado y (c) la relación entre el medio y el fin.”<sup>19</sup>*

Aplicando el análisis a la iniciativa legislativa se tiene lo siguiente:

- El supuesto de hecho que se pretende regular, correspondiente a los niños en primera infancia que se encuentran en servicios públicos de atención integral, resulta comparable con los servicios de atención de los menores de edad en general y aquellos que cobijan a las personas en situación de discapacidad, pues se trata de poblaciones de especial protección constitucional cuya atención debe prestarse por el Estado de manera que se garantice la tutela reforzada que la Constitución y los tratados pertinentes prohíjan para ellos.

Teniendo en cuenta lo anterior, al cobijar sólo a los servicios de atención a la primera infancia, puede plantearse que existe un trato desigual entre poblaciones en situaciones comparables y cuya atención debe garantizarse de igual manera debido a su especial vulnerabilidad. Además de un trato desigual para operadores que prestan servicios de atención a niños, niñas y adolescentes diferentes a los de primera infancia.

<sup>19</sup> Corte Constitucional. Sentencia C-104 de 2016

**Comunicación oficial revisada y aprobada por el remitente de la misma**

En lo que tiene que ver con si esta distinción en el trato está justificada constitucionalmente, debe mencionarse que la finalidad perseguida es constitucionalmente imperiosa, pues se busca la protección de la primera infancia. Sin embargo, la medida que se pretende adoptar no resulta del todo conducente, porque no es clara la relación causal entre la protección de los derechos de esta población y la garantía de continuidad del talento humano, incluidos los agentes educativos, máxime cuando la Corte Constitucional ha indicado que la continuidad en el derecho a la educación no está relacionada con que las personas que intervienen estén vinculadas indefinidamente.

De otro lado, con relación al derecho a la educación, su tutela y protección no está basada en la continuidad de los agentes educativos que intervienen. El derecho a la educación ha sido catalogado como fundamental, inherente a la persona, propio de la esencia del hombre y de su dignidad humana, amparado por la Carta Política<sup>20</sup> y por los tratados internacionales de derechos humanos, específicamente el artículo 67 Superior señala que la educación es “un derecho de la persona y un servicio público que tiene una función social”. Partiendo de estos postulados constitucionales, en su sentencia T-137 de 2015 la Corte Constitucional señaló lo siguiente:

*“este derecho permite la proyección social del ser humano, el acceso al conocimiento, a la ciencia y demás bienes y valores culturales así como la realización de otros derechos fundamentales como la dignidad humana, el libre desarrollo de la personalidad, el mínimo vital, la libertad de escoger profesión u oficio y la participación política. Su núcleo esencial está representado por el acceso y permanencia en el sistema educativo. Al tratarse además de un servicio público, su prestación está a cargo tanto de las entidades estatales como de los particulares, quienes conjuntamente deben asegurar el adecuado y efectivo cubrimiento del mismo. Dicho carácter le imprime dos (2) rasgos característicos fundamentales: la continuidad en la prestación y el funcionamiento correcto y eficaz del sistema educativo a través del aumento constante de la cobertura y la calidad”.*

En este sentido, puede observarse que la garantía del derecho a la educación está dada a partir de la posibilidad de acceso y permanencia en el sistema educativo, lo cual no está relacionado con el hecho de que los agentes educativos continúen en su labor de manera ininterrumpida. Bajo esta misma perspectiva, particularmente refiriéndose al derecho a la educación de los niños, niñas y adolescentes, el máximo tribunal constitucional indicó que el Estado tiene la obligación de garantizarles establecimientos apropiados y el acceso digno, integral y de calidad al sistema de educación, así como la permanencia en el

<sup>20</sup> Artículos 1, 44, 67, 70, 305, 334, 356 y 366 de la Carta Política. Artículo 13 del Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales

**Comunicación oficial revisada y aprobada por el remitente de la misma**

mismo sin obstáculos<sup>21</sup>; reafirmandose, el hecho de que la continuidad en la contratación del personal que interviene en el servicio educativo no es un aspecto perteneciente al núcleo fundamental de este derecho.

Adicionalmente, la Corte Constitucional ha adoptado los lineamientos señalados en la Observación General número 13 del Comité de Derechos Económicos Sociales y Culturales del Consejo Económico y Social de la Organización de las Naciones Unidas. Esta Observación establece cuatro (4) características interrelacionadas que debe tener la educación en todas sus formas, a saber:

- **Disponibilidad:** Debe haber instituciones y programas de enseñanza en cantidad suficiente.
- **Accesibilidad:** Las instituciones y los programas de enseñanza han de ser accesibles a todos, sin discriminación.
- **Aceptabilidad:** La forma y el fondo de la educación, comprendidos los programas de estudio y los métodos pedagógicos, han de ser aceptables (por ejemplo, pertinentes, adecuados culturalmente y de buena calidad) para los estudiantes y, cuando proceda, los padres.
- **Adaptabilidad:** La educación ha de tener la flexibilidad necesaria para adaptarse a las necesidades de sociedades y comunidades en transformación y responder a las necesidades de los alumnos en contextos culturales y sociales variados.

Así las cosas, la medida legislativa propuesta busca la continuidad de los agentes educativos que intervienen en la formación de los niños, niñas y adolescentes, pero no resulta claro el motivo por el cual está limitada a los servicios de atención a la primera infancia, si los niños, niñas y adolescentes también pueden ser atendidos en otros servicios. De esta manera, si se busca la garantía del derecho a la educación y se encuentra fehacientemente que la medida propuesta es conducente para tal fin, resulta indispensable que se justifique por qué se brindará un trato diferenciado a los niños, niñas y adolescentes que están amparados por un servicio público, pues esto podría generar una discriminación, contradiciendo el postulado de accesibilidad como parte de la garantía integral del derecho a la educación.

Para finalizar el presente apartado de análisis constitucional, ha de advertirse que si lo que se pretende con la iniciativa de ley es la modificación al Código Sustantivo del Trabajo, el trámite que actualmente se está llevando podría acarrear una posible

<sup>21</sup> Artículos 1, 44, 67, 70, 305, 334, 356 y 366 de la Carta Política. Artículo 13 del Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales

**Comunicación oficial revisada y aprobada por el remitente de la misma**

inexequibilidad de la ley atendiendo a la jurisprudencia de la Corte Constitucional en este aspecto. Así se señaló lo siguiente:

*“Esta Corporación ha reconocido, de una parte, que el desconocimiento de las competencias temáticas de las comisiones congresuales -asignadas por la Ley 3ª de 1992- en el proceso de formación de la ley constituye un vicio de relevancia constitucional que impondría al órgano de control constitucional el deber de retirar del ordenamiento jurídico el texto normativo que surtió un trámite irregular. No obstante, también ha tenido en cuenta que, en virtud del parágrafo 2º del artículo 2º de la ley en comento, que asigna las competencias a estas comisiones según la materia sobre la cual verse el proyecto de ley o de acto legislativo a debatir y aprobar en primer debate, el presidente de la respectiva cámara cuenta con un margen de apreciación en el reparto de los mismos “cuando la materia de la cual trate el proyecto de ley, no esté claramente adscrita a una Comisión”, pues en tales circunstancias, lo faculta para enviarlo a “aquella que, según su criterio, sea competente para conocer de materias afines”.”<sup>22</sup>*

Se concluye, de un lado, lo ya reiterado en concepto anterior y es que el proyecto de ley objeto de estudio, estaría yendo en contra de los principios de igualdad y derecho a la educación, esta última en términos de accesibilidad. Y de otro, y no menos importante que se estaría, en palabras de la Corte, en un posible desconocimiento de las competencias temáticas de las comisiones del órgano legislativo, en tanto que al tratar de modificar o reformar el Código Sustantivo del Trabajo, la actual Comisión a través de la cual se está discutiendo la iniciativa no sería la competente.

## 7. Conclusiones

Con base en lo expuesto, el ICBF concluye que dentro del marco legal aplicable y vigente en Colombia la iniciativa no es viable y que, por el contrario, podría resultar inconstitucional y afectar los recursos que hacen parte de la prestación del servicio público a la primera infancia. Por esto último, se sugiere que se haga una evaluación del impacto fiscal de la iniciativa para que, en caso de considerarla viable, se agreguen expresamente cuáles van a ser las fuentes de su financiación sin afectar los programas que se prestan a los niños y las niñas.

Lo anterior basado en los siguientes puntos:

- La iniciativa legislativa confunde los principios jurídicos y constitucionales aplicables a las diferentes vinculaciones laborales, en tanto atribuye elementos jurídicos de la carrera administrativa y el servicio público a un régimen de contratación privada, pudiendo impactar el esquema de contratación de la Entidad

<sup>22</sup> Sentencia C-011/13

### Comunicación oficial revisada y aprobada por el remitente de la misma

generando, además, un aumento muy importante en los costos del ICBF al asumir el costo que representen unas posibles evaluaciones de desempeño, aunado al desgaste administrativo que esta medida implica.

- El talento humano vinculado a las Entidades Administradoras del Servicio – EAS-EAS para la ejecución y cumplimiento contractual no es considerado como servidores públicos, de acuerdo con lo establecido en los artículos 123 y 125 de la Constitución Política, razón por la cual no se encuentran dentro de la estructura de la función pública del ICBF y, por tanto, dicha entidad no puede regularla.
- Se insiste que las denominadas “evaluaciones del desempeño del talento humano”, así como el denominado “derecho preferente” asemejado a la estabilidad laboral reforzada, son del resorte exclusivo de los servidores públicos y no aplica para aquellos trabajadores que están regidos bajo los lineamientos del Código Sustantivo del Trabajo.
- La creación de una tipología especial dentro del Código Sustantivo del Trabajo puede resultar discriminatoria por lo que debe ser analizada con toda rigurosidad, en tanto que de cara a un posible control de constitucionalidad se estarían trasgrediendo el derecho a la igualdad y el derecho a la educación. Aunado al hecho que la presente iniciativa estaría cursando en la comisión del órgano legislativo incorrecta.

Con el ánimo de apoyar cualquier medida legislativa que ayude a proteger los bienes jurídicos de las niñas, los niños y los adolescentes, quedamos atentos de cualquier aclaración y apoyo que sea requerido.

Cordialmente,



**LILIANA PULIDO VILLAMIL**

Subdirectora General

**Aprobó:** Edgar Bojacá - Jefe de la Oficina Asesora Jurídica

**Revisó:** Ivón Carolina Camargo G – Nicolas Rubio Parra – Contratistas Subdirección General

**Proyectó:** Diana Rodríguez – Oficina Asesora Jurídica

**Insumos:** Dirección de Primera Infancia

**Comunicación oficial revisada y aprobada por el remitente de la misma**