**Rama Legislativa del Poder Público**

**Comisión Séptima Constitucional Permanente**

**Legislatura 2021-2022**

**TEXTO DEFINITIVO APROBADO EN PRIMER DEBATE DEL PROYECTO DE LEY No. 224 DE 2021 CÁMARA “POR MEDIO DE LA 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”**

(Aprobado en las Sesiones semipresenciales del 20 y 26 de octubre de 2021, Comisión VII Constitucional Permanente de la H. Cámara de Representantes, Actas No. 22 y 23)

**EL CONGRESO DE COLOMBIA**

**DECRETA:**

**ARTICULO 1. OBJETO.** 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 y que se financien con recursos públicos de cualquier nivel, permanezca y así se garantice la prestación de un servicio con calidad, pertinente e integral que beneficie a las niñas y a los niños de dichas modalidades.

**ARTICULO 2**. 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 idoneidad requeridas para el cumplimiento de las obligaciones y hayan tenido calificación satisfactoria en todas las evaluaciones periódicas de desempeño de talento humano.

**ARTICULO 3.** 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.

En el evento que estos sean aptos y calificados para la prestación del servicio tendrán derecho preferente a obtener una renovación del contrato.

**PARAGRAFO 1**. 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.

**PARAGRAFO 2.** 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.

**PARAGRAFO 3**. 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.

**PARAGRAFO 4**. 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.

**ARTICULO 4**. 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 obligaciones contractuales o no es idóneo para ejercer sus funciones.

**ARTICULO 5. Evaluaciones de desempeño.** Para efectos de realizar la evaluación de desempeño de que trata el artículo 3 de la presente ley, se clasificará en competencias funcionales y comportamentales. Las competencias funcionales representarán el setenta por ciento (70%) de la evaluación, las comportamentales el veinte por ciento (20%) y la autoevaluación el diez por ciento (10%).

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:

a. Sobresaliente: entre 80 y 100 puntos

b. Satisfactorio: entre 70 y 79 puntos

c. Aceptable: 60 y 69 puntos

d. No Satisfactorio: entre 1 y 59 puntos

**PARÁGRAFO 1.** Las competencias funcionales y comportamentales serán aquellas obligaciones y deberes contempladas en el Manual Operativo de la respectiva modalidad.

**PARÁGRAFO 2.** Todas las entidades deberán adoptar las modificaciones en sus 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.

**PARÁGRAFO 3.** Las Entidades Administradoras del Servicio diseñaran un protocolo documental, 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.

**ARTICULO 6. Vigencia.** La presente ley rige a partir de la fecha de su promulgación y deroga todas las normas que le sean contrarias.

**JHON ARLEY MURILLO BENITEZ JORGE ALBERTO GÓMEZ GALLEGO**

Representante a la Cámara Representante a la Cámara