 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO GE	CONCEJO DE BOGOTÁ 27-02-2026 10:44:16 Al Contestar Cite Este Nr.:2026IE3800 O 1 Fol:1 Anex:0
	PRESENTAC	ORIGEN: 303 OFICINA 303/VARGAS SILVA MARIA VICTORIA DESTINO: COMISION 2ª PERM. GOBIERNO/GARZON FANDIÑO DAVID A ASUNTO: PONENCIA PROYECTO DE ACUERDO PARA PRIMER DEBATE AL OBS: ---

PONENCIA PARA PRIMER DEBATE AL PROYECTO DE ACUERDO No. 175 DE 2026

MEMORANDO

PARA: **H.C JULIAN ESPINOSA ORTIZ**
 PRESIDENTE COMISIÓN DE GOBIERNO

DAVID ANTONIO GARZÓN FANDIÑO
 SUBSECRETARIO COMISIÓN SEGUNDA PERMANENTE DE
 GOBIERNO

DE: **H.C MARIA VICTORIA VARGAS SILVA**


**ASUNTO: PONENCIA PROYECTO DE ACUERDO PARA PRIMER DEBATE
 AL PROYECTO DE ACUERDO No. 175 DE 2026.**

De conformidad con lo señalado en el asunto, me permito en mi calidad de Ponente, rendir Ponencia para primer debate al Proyecto de Acuerdo No.175 de 2026. ***“POR MEDIO DEL CUAL SE PROMUEVEN MEDIDAS DE FLEXIBILIZACIÓN DE LA JORNADA LABORAL Y BIENESTAR PARA PERSONAS CUIDADORAS EN EL DISTRITO CAPITAL Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES”***

Cordialmente,



MARÍA VICTORIA VARGAS SILVA
 Concejal de Bogotá D.C.
 Partido Liberal Colombiano

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO GESTIÓN NORMATIVA	CÓDIGO: GNV-FO-003
	PRESENTACIÓN PONENCIAS	VERSIÓN: 01
		FECHA: 14-Nov-2019

PONENCIA PRIMER DEBATE PROYECTO DE ACUERDO No. 175 DE 2026

“POR MEDIO DEL CUAL SE PROMUEVEN MEDIDAS DE FLEXIBILIZACIÓN DE LA JORNADA LABORAL Y BIENESTAR PARA PERSONAS CUIDADORAS EN EL DISTRITO CAPITAL Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES”

Doctor

DAVID ANTONIO GARZÓN FANDIÑO

Subsecretario Comisión Segunda Permanente de Gobierno

Concejo de Bogotá.

Respetado Doctor:

En cumplimiento a los artículos 68, 71 y 72 del Acuerdo 837 de 2022, y en atención a la designación que se nos hizo por parte del Señor Presidente del **PROYECTO DE ACUERDO No. 175 DE 2026 “POR MEDIO DEL CUAL SE PROMUEVEN MEDIDAS DE FLEXIBILIZACIÓN DE LA JORNADA LABORAL Y BIENESTAR PARA PERSONAS CUIDADORAS EN EL DISTRITO CAPITAL Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES”**, me permito rendir ponencia para primer debate al mismo, estando dentro del término reglamentario establecido para tal efecto, en los siguientes términos:


1. OBJETIVOS DEL PROYECTO DE ACUERDO.

El presente proyecto de acuerdo tiene como objetivo establecer medidas de flexibilización laboral de la jornada laboral y bienestar para personas cuidadoras con el propósito de promover un entorno laboral más justo, que garantice el bienestar, la equidad y la dignificación del trabajo de quienes cuidan.

2. ANTECEDENTES

El proyecto de acuerdo No.175 de 2026, presenta antecedentes:

ACUERDOS	AUTOR
-----------------	--------------

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO GESTIÓN NORMATIVA	CÓDIGO: GNV-FO-003
	PRESENTACIÓN PONENCIAS	VERSIÓN: 01
		FECHA: 14-Nov-2019

Acuerdo Distrital 710 de 2018 <i>“Por medio del cual se determinan los lineamientos para el fomento, la generación de empleo y teletrabajo para personas con discapacidad y adultos mayores que requieren cuidado permanente y sus cuidadores y cuidadoras en el distrito capital”</i>	H.C. Gloria Stella Díaz Ortíz H.C. Jairo Cardozo Salazar H.C. Celio Nieves Herrera H.C. Alvaro Jose Argote M. H.C. Manuel José Sarmiento A. H.C. Nelson Castro Rodriguez H.C. Gloria Elsy Díaz Martínez H.C. Roger Carrillo Campo H..C. Nelson Cubides Salazar
Acuerdo Distrital 893 de 2023 <i>“Por medio del cual se institucionaliza el sistema distrital del cuidado de Bogotá D.C.”</i>	H.C. Heidy Sanchez Barreto


3. JUSTIFICACIÓN DEL PROYECTO

El presente proyecto de acuerdo presentado por el Honorable Concejal **RUBÉN DARÍO TORRADO PACHECO**, lo justifica principalmente por las siguientes razones:

Según el autor “los datos que evidencian la realidad que enfrentan las personas cuidadoras, quienes son mayoritariamente mujeres y a quienes históricamente se les ha asignado una carga desproporcionada del trabajo de cuidado no remunerado. Para el año 2024, por ejemplo, las mujeres dedicaron más de 36 millones de horas a estas labores, en contraste con los 9,5 millones de horas dedicadas por los hombres (Bogotá Cómo Vamos, 2024).

Esta situación no sólo profundiza las brechas de desigualdad en el mercado laboral, donde sí se reconoce la remuneración, como se analizará más adelante, sino que también genera barreras estructurales en el acceso a la educación, al empleo y al desarrollo personal y profesional de las mujeres. En este contexto, este apartado tiene como propósito justificar la pertinencia del proyecto para la ciudad, el cual se enfocará en dos componentes generales: primero, la caracterización de la población cuidadora y segundo, el análisis de la oferta institucional existente para esta población.”

Igualmente, se señala que “según cifras de la Defensoría del Pueblo para el año 2024, más de tres millones de personas cuidadoras en Colombia no reciben ningún tipo de remuneración, y de estas, cerca del 80% son mujeres. Esta feminización del cuidado configura una deuda histórica con las mujeres, al restringir sus oportunidades de empleo formal, formación académica, participación política y acceso a tiempo propio. (Defensoría del pueblo, 2024).”

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO GESTIÓN NORMATIVA	CÓDIGO: GNV-FO-003
	PRESENTACIÓN PONENCIAS	VERSIÓN: 01
		FECHA: 14-Nov-2019

Así mismo, El CONPES 4143 de 2025, que adopta la Política Nacional de Cuidado, plantea como objetivo central “avanzar en la transformación de la organización social del cuidado en Colombia, para garantizar el goce efectivo de los derechos de las personas cuidadoras, incluyendo el de cuidar en condiciones dignas, y el derecho a recibir cuidado, asistencia o apoyo”. La política reconoce además el valor del cuidado comunitario, colectivo y étnico, como parte del sostenimiento de la vida y el tejido social.

4. MARCO JURIDICO

El autor del Proyecto de Acuerdo, ilustra ampliamente en la exposición de motivos, sobre el marco jurídico en que se fundamenta esta iniciativa, el cual se transcribe a continuación para una mejor comprensión, así:

Marco legal


En cuanto al marco legal de la presente iniciativa, este resulta fundamental, ya que se sustenta principalmente en lo dispuesto por la reforma laboral de 2025 (Ley 2466 de 2025), la cual introduce medidas para la flexibilización de la jornada laboral destinada a las personas cuidadoras. Asimismo, esta propuesta se apoya en otras disposiciones legales que conforman una sólida base normativa, que respalda tanto la obligación del Estado como de los empleadores de garantizar a las personas cuidadoras condiciones de trabajo dignas, justas y acordes con sus realidades y experiencia.

En primer lugar, el Código Sustantivo del Trabajo (CST), en su artículo 158 regula la jornada ordinaria y en su artículo 161 la jornada máxima legal, incluyendo la posibilidad de implementar jornadas flexibles y turnos especiales. Adicionalmente, la Ley 2101 de 2021 estableció la reducción gradual de la jornada máxima semanal, dicha jornada pasó de 48 a 42 horas semanales, con el fin de mejorar la calidad de vida de los trabajadores, fomentar la productividad y alinear la normativa colombiana con estándares internacionales en materia de derechos laborales.

*“Artículo 161. Duración. La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 3° de la Ley 2101 de 2021 sobre la aplicación gradual, y una jornada máxima de cuarenta y dos (42) horas a la semana. **La jornada máxima semanal podrá ser distribuida, de común acuerdo, entre empleador y trabajador(a), de cinco (5) a seis (6) días a la semana, garantizando siempre el día de descanso y sin afectar el salario.***

El número de horas de trabajo diario podrá distribuirse de manera variable. Si en el horario pactado el trabajador o trabajadora debe laborar en jornada nocturna, tendrá derecho al pago de recargo nocturno.

Se establecen las siguientes excepciones:

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO GESTIÓN NORMATIVA	CÓDIGO: GNV-FO-003
	PRESENTACIÓN PONENCIAS	VERSIÓN: 01
		FECHA: 14-Nov-2019

a) El empleador y el trabajador o la trabajadora podrán acordar que la jornada semanal de cuarenta y dos (42) horas **se realice mediante jornadas diarias flexibles de trabajo, distribuidas en máximo seis días a la semana con un día de descanso obligatorio**, que podrá coincidir con el día domingo.

(...)”

La Ley 2101 de 2021 contempla que las 42 horas semanales se distribuyan de común acuerdo entre el empleador y el trabajador, garantizando siempre un día de descanso. Además de establecer jornadas diarias flexibles, siguiendo estos parámetros: i) la jornada laboral diaria debe tener un mínimo de 4 horas continuas y un máximo de 9 horas diarias; ii) la distribución del tiempo de trabajo puede variar a lo largo de la semana, siempre que no se excedan las 42 horas semanales; iii) no se aplicarán recargos por trabajo suplementario si la distribución de las horas se ajusta a los límites.

En segundo lugar, la Ley 1857 de 2017 “*por medio de la cual se modifica la Ley 1361 de 2009*” refuerza la obligación de los empleadores de adoptar medidas que faciliten la conciliación entre la vida familiar y laboral de sus trabajadores. Adicionalmente, establece la posibilidad de convenir un horario flexible para facilitar el cumplimiento de los deberes familiares, de la siguiente manera:


“Artículo 5A. **Los empleadores podrán adecuar los horarios laborales para facilitar el acercamiento del trabajador con los miembros de su familia, para atender sus deberes de protección y acompañamiento de su cónyuge o compañera(o) permanente, a sus hijos menores, a las personas de la tercera edad de su grupo familiar o a sus familiares dentro del 3er grado de consanguinidad que requiera del mismo; como también a quienes de su familia se encuentren en situación de discapacidad o dependencia.**

El trabajador y el empleador **podrán convenir un horario flexible** sobre el horario y las condiciones de trabajo para facilitar el cumplimiento de los deberes familiares mencionados en este artículo.

(...)

Aunque la norma no menciona como tal a los cuidadores, es un paso para permitirles a los trabajadores tener horarios más flexibles en caso de tener que atender las necesidades de algún miembro de su familia.

Por otro lado, la Ley 1413 de 2010, que “*regula la inclusión de la economía del cuidado en el sistema de cuentas nacionales con el objeto de medir la contribución de la mujer al desarrollo económico y social del país como herramienta fundamental para la definición e*

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO GESTIÓN NORMATIVA	CÓDIGO: GNV-FO-003
	PRESENTACIÓN PONENCIAS	VERSIÓN: 01
		FECHA: 14-Nov-2019

implementación de políticas públicas”. Dicha norma reconoce, visibiliza y valora el trabajo doméstico no remunerado y de cuidado, obligando al Estado a incluirlo en las cuentas nacionales como parte de la riqueza económica.

Así mismo, la Ley 2297 de 2023 por medio de la cual se establecen las medidas efectivas y oportunas en beneficio de la autonomía de las personas con discapacidad y los cuidadores o asistentes personales, esta Ley busca asegurar atención en salud física y mental para los cuidadores, prevenir riesgos físicos y psicosociales derivados de su valor, así como expresan en su artículo primero.

ARTÍCULO 1º. OBJETO. *La presente ley tiene por objeto establecer medidas efectivas para garantizar el acceso al servicio de cuidador o asistencia personal de las personas con discapacidad que así lo requieran, respetando sus preferencias, de acuerdo a un enfoque de derechos humanos, autonomía y capacidad legal de las personas con discapacidad.*


Adicionalmente, disponer medidas de acompañamiento a las familias de personas con discapacidad, incentivar su formación, acceso al empleo, emprendimiento, generación de ingresos y atención en salud, y dictar otras disposiciones.

Finalmente, la norma que impulsó la presente iniciativa fue la Ley 2466 de 2025, “*por medio de la cual se modifican parcialmente normas laborales y se adopta una Reforma Laboral para el trabajo decente y digno en Colombia*”, que en su artículo 46 establece la jornada flexible para trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares del cuidado. Adicionalmente, en su artículo 47 la flexibilidad en el horario laboral para personas cuidadoras de personas con discapacidad.

Es así como con la reforma laboral, se establece el deber legal de permitirles a los y las cuidadoras el derecho a acordar con su empleador la flexibilización de su jornada laboral en virtud de su calidad de cuidador, siempre que se certifique dicha condición, alineándose con los deberes y derechos establecidos en la Constitución Política de Colombia y el bloque de constitucionalidad.

“ARTÍCULO 46. Jornada flexible para trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares del cuidado. *Las partes podrán acordar horarios o jornadas flexibles de trabajo o modalidades de trabajo apoyadas por las tecnologías de la información y las comunicaciones sin desmedro del cumplimiento de sus funciones, enfocadas en armonizar la vida familiar del trabajador o trabajadora que tenga responsabilidades de cuidado sobre personas mayores, hijos e hijas menores de edad, personas con discapacidad, con enfermedades catastróficas, crónicas graves y/o terminales, dentro del segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad o primero y segundo civil, o que la persona dependa exclusivamente del cuidador por no tener más familiares, previa certificación de su calidad de cuidador.*

(...)

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO GESTIÓN NORMATIVA	CÓDIGO: GNV-FO-003
	PRESENTACIÓN PONENCIAS	VERSIÓN: 01
		FECHA: 14-Nov-2019

Parágrafo. El Ministerio de Trabajo adelantará una estrategia de cambio cultural en las empresas para promover que la jornada flexible contemplada en este artículo no recaiga principalmente en las mujeres.

ARTÍCULO 47. Flexibilidad en el horario laboral para personas cuidadoras de personas con discapacidad. Modifíquese el artículo 7° de la Ley 2297 de 2023, el cual quedará así:

*Artículo 7°. Flexibilidad en el horario laboral. Cuando el cuidador de un familiar dentro del primer o segundo grado de consanguinidad y civil, o primero de afinidad también sea trabajador y deba cumplir con un horario laboral, tendrá derecho, previo acuerdo con el empleador y certificación de su condición, a acceder a flexibilidad horaria o la prestación del servicio, ya sea mediante trabajo en casa o remoto, siempre que el tipo de trabajo lo permita, sin afectar el cumplimiento de sus funciones. **Esta medida le permitirá realizar actividades de cuidado o asistencia personal no remunerada. Este acuerdo se podrá realizar siempre y cuando la actividad a desarrollar lo permita.***


Estas disposiciones reflejan el compromiso legal de crear mecanismos que faciliten la conciliación entre el trabajo remunerado y las responsabilidades de cuidado, dando especial relevancia a medidas de flexibilización laboral, lo que evidencia la pertinencia de la presente iniciativa para el Distrito.

Marco Distrital

Por su parte, el Distrito también cuenta con normas orientadas a mejorar la calidad de vida de los cuidadores, aunque aún no cuenta con una norma específica sobre la flexibilización de la jornada laboral.

El Acuerdo Distrital 761 de 2020 “*por medio del cual se adopta el Plan de desarrollo económico, social, ambiental y de obras públicas del Distrito Capital 2020-2024 “Un nuevo contrato social y ambiental para la Bogotá del siglo XXI”*”, como estrategia para darle cumplimiento a su propósito No. 1 de hacer un nuevo contrato social con igualdad de oportunidades para la inclusión social, productiva y política, estableció la implementación del sistema distrital de cuidado.

“Programa 6. Sistema Distrital de Cuidado. es un conjunto de servicios, regulaciones, políticas y acciones técnicas e institucionales, para reconocer, redistribuir y reducir el trabajo de cuidado, entendiéndolo como una función social necesaria para la vida diaria de las personas y el funcionamiento de la sociedad enmarcado en los estándares existentes de derechos humanos en materia de cuidado.

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO GESTIÓN NORMATIVA	CÓDIGO: GNV-FO-003
	PRESENTACIÓN PONENCIAS	VERSIÓN: 01
		FECHA: 14-Nov-2019


El Sistema Distrital de Cuidado concibe el cuidado de, al menos dos tipos: el cuidado indirecto, que hace referencia al trabajo doméstico, incluyendo la preparación de alimentos, la limpieza y mantenimiento del hogar, la limpieza y mantenimiento del vestido, la organización, distribución y supervisión de tareas domésticas, la compra, los pagos o los trámites relacionados con el hogar, y las reparaciones al interior del hogar, entre otras funciones; y, el cuidado directo, que comprende el cuidado de personas en condición de dependencia, incluyendo el cuidado y la formación de los niños (traslado al colegio y ayuda al desarrollo de tareas escolares), el cuidado de ancianos y enfermos y personas con discapacidad, y el cuidado de los animales domésticos.”

Así mismo, el Acuerdo Distrital 927 de 2024 por medio del cual se adopta el plan de Desarrollo Económico, Social, Ambiental y de Obras Públicas del Distrito Capital 2024-2027 “Bogotá Camina Segura” en su artículo 70 establece un registro voluntario de cuidadores y cuidadoras de personas en condición de discapacidad, personas mayores o población vulnerable.

Artículo 70. Registro voluntario de cuidadores y cuidadoras de personas en condición de discapacidad, personas mayores o población vulnerable. *Para caracterizar socioeconómicamente y territorialmente de manera más eficiente a los cuidadores y cuidadoras de personas en condición de discapacidad, personas mayores o población vulnerable y con ello focalizar efectivamente la oferta institucional, la Administración Distrital de Planeación y la Secretaría Distrital de Integración Social, en coordinación con las entidades competentes, crearán un registro voluntario.*

Así mismo, el Acuerdo 893 de 2023 por medio del cual se institucionaliza el sistema distrital de cuidado de Bogotá D.C., establece una atención integral a personas en condición de dependencia, con un enfoque de cuidado a lo largo del curso de vida, estableciendo los servicios del sistema distrital del cuidado, como lo son la formación para el fortalecimiento de capacidades como lo indica en su artículo 9.

Finalmente, el Acuerdo 710 de 2018, por el cual se determinan los lineamientos para el fomento, la generación de empleo y teletrabajo para personas con discapacidad y adultos mayores que requieren cuidado permanente y sus cuidadores y cuidadoras en el distrito capital, se establece una estrategia para la atención integral de cuidadores y cuidadoras, partiendo desde su objetivo así como a lo largo del acuerdo establece que se garantizara a las personas con discapacidad y adultos mayores que requieran cuidado permanente la capacitación y formación para el trabajo, así como la publicidad en la página de la Secretaría de Desarrollo Económico de ofertas laborales vigentes, buscando una alta empleabilidad y generación de ingresos, así como de promoción e inclusión laboral con enfoque diferencial de la participación de este grupo poblacional, puntualmente en su artículo séptimo y octavo permite la adaptación de los manuales de funciones para facilitar la implementación del teletrabajo para dichas personas.

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO GESTIÓN NORMATIVA	CÓDIGO: GNV-FO-003
	PRESENTACIÓN PONENCIAS	VERSIÓN: 01
		FECHA: 14-Nov-2019

ARTÍCULO 7°. - MANUAL DE FUNCIONES. *Las entidades del orden distrital adaptarán los manuales de funciones, cuando a ello haya lugar, con el fin de permitir y facilitar la implementación del teletrabajo como una alternativa de inclusión laboral de conformidad con las disposiciones legales vigentes.*

ARTÍCULO 8°. - SISTEMA DISTRITAL DE TELETRABAJO. *La Administración Distrital implementará el Sistema Distrital de Teletrabajo para cuidadores y cuidadoras de Personas con Discapacidad y adultos mayores que requieren cuidado permanente, con la asesoría de la Secretaría General de la Alcaldía y de la Alta Consejería Distrital para las TIC.*

En suma, el presente proyecto de acuerdo encuentra respaldo en los mandatos constitucionales de dignidad, igualdad real, protección del trabajo y corresponsabilidad frente a las labores de cuidado, así como en la normativa legal nacional que promueve la flexibilización de la jornada laboral y en el marco distrital que ha reconocido la sobrecarga de las personas cuidadoras como una barrera para su bienestar y acceso a derechos.


De acuerdo con la Secretaría de la Mujer, Bogotá es la primera ciudad de América Latina en contar con un Sistema Distrital de Cuidado, diseñado para redistribuir y reducir el trabajo de cuidado no remunerado, que históricamente ha recaído sobre las mujeres. Este modelo de corresponsabilidad involucra al Estado, al sector privado, a la comunidad y por supuesto a los hogares.

Su objetivo es ampliar la oferta de servicios de cuidado, resignificar el trabajo de cuidado mediante estrategias de empoderamiento para cuidadoras y cuidadores e implementar un cambio cultural que fomente la participación activa de los hombres en las labores de cuidado, contribuyendo así a la igualdad de oportunidades y al reconocimiento del cuidado como una función social indispensable.

Ahora bien, el propósito de institucionalizar los artículos 46 y 47 de la Ley 2466 de 2025 es precisamente complementar el Sistema Distrital de Cuidado, de manera que los trabajadores que cuidan personas dentro de los siguientes vínculos familiares: hasta segundo grado de consanguinidad, primero de afinidad o primero y segundo civil, puedan proponer a su empleador un acuerdo de jornada flexible o modalidad de trabajo a desarrollar, incluyendo en su solicitud una propuesta clara sobre la distribución del tiempo de trabajo y descanso.

Esto busca reconocer formalmente la carga excesiva que asumen las personas cuidadoras, facilitar la conciliación entre el trabajo remunerado y las responsabilidades de cuidado, y sobre todo dignificar su labor, atendiendo tanto a los mandatos constitucionales como a los compromisos internacionales de Colombia en materia de derechos humanos y laborales.

5. COMPETENCIA DEL CONCEJO

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO GESTIÓN NORMATIVA	CÓDIGO: GNV-FO-003
	PRESENTACIÓN PONENCIAS	VERSIÓN: 01
		FECHA: 14-Nov-2019

El Concejo de Bogotá, D.C., es competente para presentar el presente proyecto de acuerdo, apoyado en las disposiciones del Decreto Ley 1421 de 1993, Estatuto Orgánico del Distrito Capital, en su artículo 12 numeral 1º: *"Dictar las normas necesarias para garantizar el adecuado cumplimiento de las funciones y la eficiente prestación de servicios a cargo del Distrito"*. Sin embargo, es importante precisar que en temas tributarios es iniciativa de la Administración la presentación de los proyectos de acuerdo.

6. ANÁLISIS Y CONSIDERACIONES DE LEGALIDAD Y CONVENIENCIA

6.1 COMENTARIOS DE LA ADMINISTRACION DISTRITAL AL PROYECTO DE ACUERDO

De acuerdo con los documentos anexados a la ponencia y radicados en la Comisión (pagina Web), no se presentan comentarios por parte de la Administración Distrital al Proyecto de Acuerdo 175 de 2026 objeto de estudio de esta ponencia.


6.2 COMENTARIOS DEL PROYECTO DE ACUERDO

Finalmente, es importante resaltar que el presente proyecto de acuerdo es un avance importante en el establecimiento de medidas de flexibilización laboral de la jornada laboral y bienestar para personas cuidadoras con el propósito de promover un entorno laboral más justo, que garantice el bienestar, la equidad y la dignificación del trabajo.

7 IMPACTO FISCAL

De acuerdo con lo establecido en el artículo 7 de la Ley 819 de 2003, cualquier proyecto de ley, ordenanza o acuerdo que implique un gasto o contemple beneficios tributarios debe explicitar su impacto fiscal y garantizar su compatibilidad con el Marco Fiscal de Mediano Plazo. Para ello, es obligatorio incluir en la exposición de motivos y en las ponencias correspondientes una estimación de los costos fiscales y la fuente de ingresos adicional destinada a su financiación.

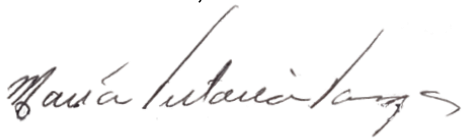
En este sentido, es importante señalar que la presente iniciativa no genera un impacto fiscal que requiera ajustes en el marco fiscal de mediano plazo, dado que no conlleva un aumento en el presupuesto del Distrito ni implica la creación de nuevas fuentes de financiación.

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO GESTIÓN NORMATIVA	CÓDIGO: GNV-FO-003
	PRESENTACIÓN PONENCIAS	VERSIÓN: 01
		FECHA: 14-Nov-2019

8. CONCLUSIÓN DE LA PONENCIA

Teniendo en cuenta el análisis, el Concejo tiene competencia para regular esta materia y lo expresado a lo largo de esta ponencia, rindo **PONENCIA POSITIVA SIN MODIFICACIONES** al Proyecto de Acuerdo No.175 de 2026. ***“POR MEDIO DEL CUAL SE PROMUEVEN MEDIDAS DE FLEXIBILIZACIÓN DE LA JORNADA LABORAL Y BIENESTAR PARA PERSONAS CUIDADORAS EN EL DISTRITO CAPITAL Y SE DICTAN OTRAS DISPOSICIONES”***

Atentamente,



MARÍA VICTORIA VARGAS SILVA
 Concejal de Bogotá D.C.
 Partido Liberal Colombiano