 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO GESTIÓN NORMATIVA	CÓDIGO: GNV-FO-001
	PRESENTACIÓN PROYECTOS DE ACUERDO	VERSIÓN: 02
		FECHA: 14-Nov-2019

MEMORANDO

CONCEJO DE BOGOTÁ 27-01-2026 06:27:05

Al Contestar Cite Este Nr.:2026IE1286 O 1 Fol:1 Anex:0

ORIGEN: 509 OFICINA 509/TORRADO PACHECO RUBEN DARIO

DESTINO: SECRETARIA GENERAL/VIZCAINO SOLANO LUZ ANGELICA

ASUNTO: FLEXIBILIZACIÓN LABORAL CUIDADORAS.DOCX

OBS: PA 175 DE 2025

PARA: LUZ ANGÉLICA VIZCAÍNO SOLANO
Secretario General de Organismo de Control

DE: RUBÉN DARÍO TORRADO PACHECO
Concejal de Bogotá D.C

ASUNTO: Radicación de proyecto de acuerdo


Respetada doctora:

En cumplimiento del artículo 66 del Acuerdo 741 de 2019, modificado por el artículo 12 del Acuerdo 837 de 2022, me permito radicar ante su despacho para conocimiento, consulta y posterior trámite, el proyecto de acuerdo denominado: *“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,



RUBÉN DARÍO TORRADO PACHECO
Concejal de Bogotá D.C

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO GESTIÓN NORMATIVA	CÓDIGO: GNV-FO-001
	PRESENTACIÓN PROYECTOS DE ACUERDO	VERSIÓN: 02
		FECHA: 14-Nov-2019

PROYECTO DE ACUERDO NO. “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”.

I. Objetivo 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.

II. Antecedentes


ACUERDOS	AUTOR
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 Rodríguez 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

iii. Sustento jurídico de la iniciativa

A continuación, se citan y organizan conforme a su jerarquía normativa, las disposiciones legales que guardan relación directa con el objeto del presente proyecto de acuerdo y que constituyen el fundamento jurídico de esta iniciativa.

Bloque de Constitucionalidad

El presente proyecto de acuerdo se sustenta, en primer lugar, en el bloque de constitucionalidad, que de conformidad a lo previsto en los artículos 93 y 94 de la Constitución Política de Colombia, incorpora los tratados y convenios internacionales ratificados por Colombia que reconocen derechos humanos y laborales fundamentales. De manera particular esta iniciativa guarda especial relación con los siguientes tratados:

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO GESTIÓN NORMATIVA	CÓDIGO: GNV-FO-001
	PRESENTACIÓN PROYECTOS DE ACUERDO	VERSIÓN: 02
		FECHA: 14-Nov-2019

En primer lugar, es importante recordar que la Declaración Universal de Derechos Humanos en sus artículos 22 y 23 establece la obligación de los Estados de satisfacer los derechos económicos y sociales de sus habitantes, los cuales son indispensables para su desarrollo, adicionalmente toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones equitativas y sin discriminación alguna.

“Artículo 22. Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad.

Artículo 23. 1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. 2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual. 3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social. 4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.”

En segundo lugar, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, en sus artículos 6 y 7 garantiza el derecho al trabajo, a condiciones laborales equitativas y satisfactorias y a la protección especial para grupos vulnerables.

“Artículo 6.

1. Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho.

(...)


Artículo 7

Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial:

(...)

ii) Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto;

(...)

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO GESTIÓN NORMATIVA	CÓDIGO: GNV-FO-001
	PRESENTACIÓN PROYECTOS DE ACUERDO	VERSIÓN: 02
		FECHA: 14-Nov-2019

c) Igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad;

(...).

Finalmente, la OIT ha suscrito varios convenios, como el Convenio 156 de 1981 que fue creado con el fin de adoptar medidas para garantizar que estos trabajadores no sean objeto de discriminación y puedan conciliar sus responsabilidades laborales y familiares, incluyendo la adecuación de horarios, condiciones de trabajo y servicios de apoyo.

“Artículo 3. 1. Con miras a crear la igualdad efectiva de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras, cada Miembro deberá incluir entre los objetivos de su política nacional el de permitir que las personas con responsabilidades familiares que desempeñen o deseen desempeñar un empleo ejerzan su derecho a hacerlo sin ser objeto de discriminación y, en la medida de lo posible, sin conflicto entre sus responsabilidades familiares y profesionales.

2. A los fines del párrafo 1 anterior, el término discriminación significa la discriminación en materia de empleo y ocupación tal como se define en los artículos 1 y 5 del Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958.”


Por otro lado, el Convenio 189 de 2011 establece que es deber de los Estados garantizar que las trabajadoras y trabajadores domésticos cuenten con condiciones laborales dignas, jornadas justas y protección social para quienes desempeñan labores de cuidado, remuneradas o no.

Marco Constitucional

Por otro lado, este proyecto de acuerdo se fundamenta en los derechos y normas constitucionales asociados a la flexibilización de la jornada laboral a la que tienen derecho todos los trabajadores y trabajadoras que ostenten la calidad de cuidador. Esto con el fin de hacer valer en el Distrito los mandatos legales y también dignificar la labor de los cuidadores, a través de medidas que atiendan a la realidad que viven todos los días y mejorando su calidad de vida.

En este sentido, el preámbulo de la Constitución Política de Colombia establece como propósito fundamental la protección de la vida, el trabajo, la justicia, la igualdad y la paz, dentro de un marco jurídico democrático que garantice un orden social justo. Lo anterior, se relaciona estrechamente con el objetivo del proyecto, pues esta iniciativa pretende brindarles condiciones en equidad a aquellos trabajadores que ejercen además la labor de cuidadores.

“En ejercicio de su poder soberano, representado por sus delegatarios a la Asamblea Nacional Constituyente, invocando la protección de Dios, y con el fin de

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO GESTIÓN NORMATIVA	CÓDIGO: GNV-FO-001
	PRESENTACIÓN PROYECTOS DE ACUERDO	VERSIÓN: 02
		FECHA: 14-Nov-2019

fortalecer la unidad de la Nación y asegurar a sus integrantes la vida, la convivencia, el trabajo, la justicia, la igualdad, el conocimiento, la libertad y la paz, dentro de un marco jurídico, democrático y participativo que garantice un orden político, económico y social justo, y comprometido a impulsar la integración de la comunidad latinoamericana, decreta, sanciona y promulga la siguiente:”

Ahora bien, el artículo 1° de la Constitución Política, determina que Colombia es un estado social de derecho que se funda bajo ciertos principios, como el respeto de la dignidad humana, el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran en prevalencia del interés general. Esto obliga a las autoridades estatales a garantizar las condiciones mínimas que permitan el desarrollo integral de todos los trabajadores del país, incluyendo a quienes ejercen la labor de cuidadores. Lo anterior se alinea perfectamente con lo establecido en el artículo 2 que dentro de los fines esenciales del Estado incluye garantizar la efectividad de los principios y deberes consagrados en la Constitución, entre ellos el trabajo en condiciones dignas y justas.

“ARTÍCULO 2. Son fines esenciales del Estado: servir a la comunidad, promover la prosperidad general y garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución; facilitar la participación de todos en las decisiones que los afectan y en la vida económica, política, administrativa y cultural de la Nación; defender la independencia nacional, mantener la integridad territorial y asegurar la convivencia pacífica y la vigencia de un orden justo.


Las autoridades de la República están instituidas para proteger a todas las personas residentes en Colombia, en su vida, honra, bienes, creencias, y demás derechos y libertades, y para asegurar el cumplimiento de los deberes sociales del Estado y de los particulares.”

El artículo 13, dispone la igualdad ante la ley y la obligación del Estado de promover condiciones para que la igualdad sea real y efectiva, especialmente para los grupos discriminados o marginados

“ARTÍCULO 13. Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica.

El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados.

El Estado protegerá especialmente a aquellas personas que, por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan.”

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO GESTIÓN NORMATIVA	CÓDIGO: GNV-FO-001
	PRESENTACIÓN PROYECTOS DE ACUERDO	VERSIÓN: 02
		FECHA: 14-Nov-2019

En el mismo sentido, el artículo 25 reconoce el trabajo como un derecho y una obligación social que goza de la especial protección del Estado, el cual debe procurar condiciones dignas y justas.

“ARTÍCULO 25. El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.”

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:

*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.*

(...)”

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO GESTIÓN NORMATIVA	CÓDIGO: GNV-FO-001
	PRESENTACIÓN PROYECTOS DE ACUERDO	VERSIÓN: 02
		FECHA: 14-Nov-2019

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 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.

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO GESTIÓN NORMATIVA	CÓDIGO: GNV-FO-001
	PRESENTACIÓN PROYECTOS DE ACUERDO	VERSIÓN: 02
		FECHA: 14-Nov-2019

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.

(...)

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 7º de la Ley 2297 de 2023, el cual quedará así:*

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO GESTIÓN NORMATIVA	CÓDIGO: GNV-FO-001
	PRESENTACIÓN PROYECTOS DE ACUERDO	VERSIÓN: 02
		FECHA: 14-Nov-2019

*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.

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

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO GESTIÓN NORMATIVA	CÓDIGO: GNV-FO-001
	PRESENTACIÓN PROYECTOS DE ACUERDO	VERSIÓN: 02
		FECHA: 14-Nov-2019

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.

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*

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO GESTIÓN NORMATIVA	CÓDIGO: GNV-FO-001
	PRESENTACIÓN PROYECTOS DE ACUERDO	VERSIÓN: 02
		FECHA: 14-Nov-2019

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.

Con base en lo anterior, se presenta el siguiente marco normativo, que sustenta la iniciativa:


Tipo de norma	Número	Pertinencia
Bloque de Constitucionalidad	Declaración Universal de Derechos Humanos (1948), arts. 22 y 23	Reconoce el derecho al trabajo en condiciones dignas equitativas y libres de discriminación. Lo que fundamenta directamente el

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO GESTIÓN NORMATIVA	CÓDIGO: GNV-FO-001
	PRESENTACIÓN PROYECTOS DE ACUERDO	VERSIÓN: 02
		FECHA: 14-Nov-2019


		presente proyecto de acuerdo, pues este pretende poner en condiciones de igualdad a quienes enfrentan la sobrecarga del trabajo de cuidado.
	Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales	Obliga a los Estados a garantizar el acceso al trabajo decente en condiciones favorables para todas las personas, lo cual incluye a las personas cuidadoras.
	Convenio 156 de la OIT (2011)	Ordena diseñar políticas que permitan conciliar trabajo y cuidado sin discriminación, lo que es uno de los fundamentos directos de la flexibilización de la jornada laboral para personas cuidadoras.
	Convenio 189 de la OIT (2011)	Reconoce derechos laborales para trabajadores domésticos y de cuidado, asegurando condiciones justas y protección social.
Constitución Política de Colombia	Preámbulo	Sostiene la protección del trabajo y la dignidad humana, que sustentan la adopción de medidas específicas para mejorar la calidad de vida de las personas cuidadoras.
	Artículo 1	Define a Colombia como Estado social de derecho fundado en la dignidad, trabajo y solidaridad, lo que respalda acciones afirmativas hacia personas cuidadoras.
	Artículo 2	Obliga al Estado a garantizar la efectividad de los derechos, incluyendo el derecho de las

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO GESTIÓN NORMATIVA	CÓDIGO: GNV-FO-001
	PRESENTACIÓN PROYECTOS DE ACUERDO	VERSIÓN: 02
		FECHA: 14-Nov-2019


		personas cuidadoras a un trabajo digno que contemple sus responsabilidades familiares.
	Artículo 13	Obliga al Estado colombiano a promover la igualdad real , especialmente para grupos marginados. En este caso para garantizar la igualdad real a las personas cuidadoras es necesario adoptar medidas específicas como la flexibilización de la jornada laboral, permitir acuerdos voluntarios sobre la distribución del tiempo de trabajo y crear mecanismo que reconozcan y alivien la carga excesiva que enfrentan quienes asumen responsabilidades familiares de cuidado.
	Artículo 25	Reconoce el trabajo como derecho fundamental que debe realizarse en condiciones dignas, ajustadas a realidades específicas como la labor de cuidado.
Leyes	Código Sustantivo del Trabajo, arts. 158 y 161	Regula la jornada laboral, permitiendo la flexibilización de la jornada por acuerdo con el empleador.

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO GESTIÓN NORMATIVA	CÓDIGO: GNV-FO-001
	PRESENTACIÓN PROYECTOS DE ACUERDO	VERSIÓN: 02
		FECHA: 14-Nov-2019

	Ley 2101 de 2021	Reduce la jornada máxima semanal, facilitando más tiempo para el cuidado familiar.
	Ley 1857 de 2017, art. 5A	Permite acordar horarios flexibles para atender deberes familiares, herramienta clave para la conciliación laboral y cuidado.
	Ley 1413 de 2010, arts. 46 y 47	Reconoce el trabajo doméstico y de cuidado como parte de la riqueza económica, promoviendo su valoración e inclusión en estadísticas oficiales.
	Ley 2466 de 2025 arts. 46 y 47	Establece jornada flexible y flexibilidad horaria para personas cuidadoras, facilitando la conciliación de trabajo y responsabilidades familiares como derecho reconocido.

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO GESTIÓN NORMATIVA	CÓDIGO: GNV-FO-001
	PRESENTACIÓN PROYECTOS DE ACUERDO	VERSIÓN: 02
		FECHA: 14-Nov-2019

	<p>Ley 2297 de 2023</p> <p>Por medio de la cual se establecen medidas efectivas y oportunas en beneficio de la autonomía de las personas con discapacidad y los cuidadores o asistentes personales bajo un enfoque de derechos humanos, biopsicosocial, se incentiva su formación, acceso al empleo, emprendimiento, generación de ingresos y atención en salud y se dictan otras disposiciones</p>	<p>Art. 6. El Min Salud deberá establecer de manera clara, los criterios de caracterización de los cuidadores o asistentes personales de personas con discapacidad, atendiendo, todas las disposiciones de la persona a la que cuidan.</p> <p>Art 8. Emprendimiento para cuidadores o asistentes personales no remunerados de personas con discapacidad. Las redes regionales tendrán como potestad proponer la inclusión de planes, programas que incentiven el emprendimiento por parte de las cuidadoras</p> <p>Art 10. Establece un programa de orientación y formación para cuidadores o asistentes personales con discapacidad. Este tiene como objetivo, brindar herramientas que permitan enfrentar desde el punto de vista social, clínico, económico y emocional este rol y brindar un apoyo a la familia.</p> <p>En general la Ley busca asegurar atención en salud física y mental para los cuidadores, prevenir riesgos físicos y psicosociales derivados de su labor.</p>
Normas Distritales	Acuerdo Distrital 761 de 2020	Crea el Sistema Distrital de Cuidado no remunerado, priorizando la igualdad de oportunidades y el bienestar de las personas cuidadoras en Bogotá.
	Acuerdo Distrital 710 de 2018	Determina los lineamientos para el fomento, la generación

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO GESTIÓN NORMATIVA	CÓDIGO: GNV-FO-001
	PRESENTACIÓN PROYECTOS DE ACUERDO	VERSIÓN: 02
		FECHA: 14-Nov-2019

		de empleo y el Teletrabajo para personas con discapacidad y adultos mayores que requieren cuidado permanente, así como para sus cuidadores y cuidadoras, dichos lineamientos establecen que la Administración Distrital incluirá y aplicará el Teletrabajo, así mismo, promocionará un enfoque diferencial para garantizar la inclusión de forma progresiva a los empleos del distrito.
--	--	---


IV. Justificación del proyecto de acuerdo

Luego de exponer la amplia normatividad que respalda la iniciativa, es necesario precisar 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.

1. CARACTERIZACIÓN DE LOS CUIDADORES EN BOGOTÁ

En Bogotá, miles de personas -en su mayoría mujeres- dedican gran parte de su tiempo a realizar tareas de cuidado no remunerado: cuidar hijos e hijas, personas mayores, personas con discapacidad o con enfermedades crónicas, así como labores domésticas cotidianas. Esta labor, aunque indispensable para el sostenimiento de la vida, ha sido históricamente invisibilizada, desvalorizada y atribuida de forma desproporcionada a las mujeres, generando una profunda brecha en el acceso a derechos, autonomía económica y bienestar general. (Sistema Distrital de Cuidado, 2025)

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO GESTIÓN NORMATIVA	CÓDIGO: GNV-FO-001
	PRESENTACIÓN PROYECTOS DE ACUERDO	VERSIÓN: 02
		FECHA: 14-Nov-2019

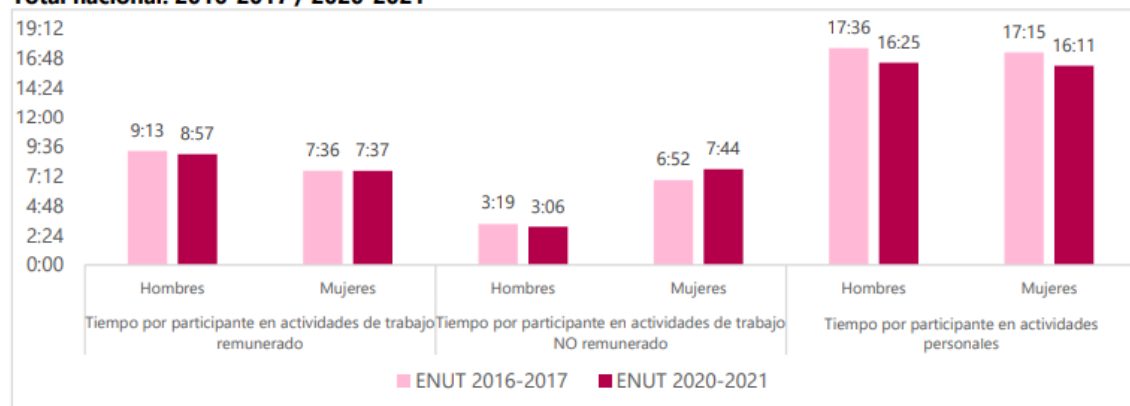
Según cifras de la Defensoría del Pueblo para el año 2024, más de tres millones de personas cuidadoras en Colombia no reciben ningún tipo de remuneración, y de estas, cerca del 80% son mujeres. Esta feminización del cuidado configura una deuda histórica con las mujeres, al restringir sus oportunidades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

Adicionalmente, de acuerdo con estimaciones de ONU Mujeres, en varios países el aporte económico del trabajo de cuidado no remunerado realizado principalmente por las mujeres, si fuera reconocido en términos monetarios, podría representar más del 40 % del Producto Interno Bruto (PIB). Lo cual, pone en evidencia no solo la magnitud de este tipo de trabajo, sino también su sistemática invisibilización dentro de los sistemas económicos y de medición tradicionales.

a. Tiempo dedicado a actividades de cuidado.


La Encuesta Nacional del Uso del Tiempo (ENUT) del DANE (2021) reveló que las mujeres en Colombia dedican en promedio 7 horas y 46 minutos diarios al trabajo no remunerado, mientras que los hombres destinan apenas 3 horas y 6 minutos. En Bogotá, esta tendencia se mantiene y se profundiza en los hogares con jefatura femenina y en contextos de pobreza multidimensional.

Gráfico 3. Tiempo diario promedio (hh:mm) por participante en grandes grupos de actividades
Total nacional. 2016-2017 / 2020-2021



Fuente: Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (ENUT) ENUT 2020-2021

Esta sobrecarga de trabajo no remunerado reduce drásticamente el tiempo disponible para la participación de las personas cuidadoras en el mercado laboral. Además, según ONU Mujeres (2020), el 61% de las mujeres en situación de inactividad laboral en América Latina no trabaja por motivos relacionados con el cuidado, frente a sólo el 13% de los hombres.

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO GESTIÓN NORMATIVA	CÓDIGO: GNV-FO-001
	PRESENTACIÓN PROYECTOS DE ACUERDO	VERSIÓN: 02
		FECHA: 14-Nov-2019

b. Distribución del trabajo de cuidado no remunerado por sexo y territorio en Bogotá.

En línea con el punto anterior, desde el estudio de *Línea Base del Sistema de Cuidado* realizado por la Secretaria Distrital de la Mujer para 2022, la desagregación por sexo revela que mientras 9 de cada 10 mujeres realizan trabajos de cuidado y destinan más horas al día, en el caso de los hombres la participación se reduce a 7 de cada 10.

En este sentido, como se evidencia en el siguiente gráfico, en todas las localidades la participación de las mujeres es significativamente superior a la de los hombres. En el promedio de la ciudad, Bogotá registra una tasa cercana al 30% en mujeres frente un 8% en hombres, con variaciones territoriales que confirman una distribución profundamente desigual del trabajo de cuidado no remunerado, en localidades como Ciudad Bolívar, Bosa, Santa Fe y Sumapaz.

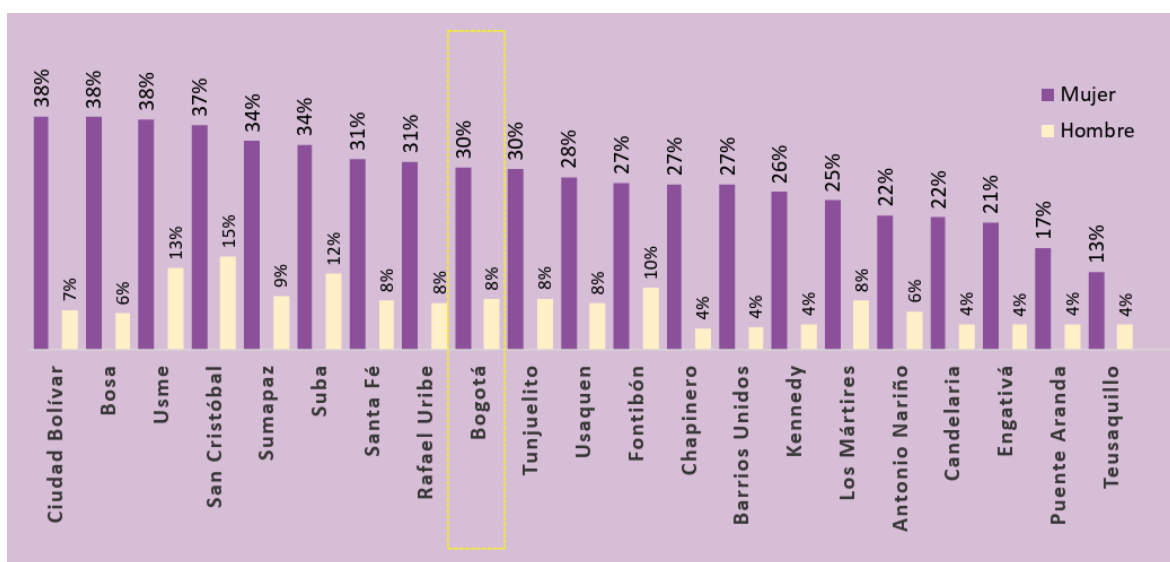



Gráfico tomado: Línea de base de Cuidado 2022- OMEG SDMujer

Esta situación evidencia una realidad aún más crítica si se tiene en cuenta que del total de personas que realizan exclusivamente trabajos domésticos y de cuidado no remunerados por más de 6 horas al día, el 81% son mujeres y solo el 19% corresponde a hombres, lo que confirma la profunda feminización de estas labores. A ello se suma que una proporción significativa de esta población presenta enfermedades crónicas diagnosticadas, con una prevalencia del 32,7% en mujeres y del 22,8% en hombres, destacándose principalmente las enfermedades cardiovasculares, seguidas por afecciones osteomusculares y lesiones.

Igualmente, es especialmente preocupante que, pese a estas condiciones de salud, el 8 % de las mujeres cuidadoras con enfermedades crónicas no cuenta con afiliación al sistema de seguridad social en salud, lo que agrava su situación de vulnerabilidad y

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO GESTIÓN NORMATIVA	CÓDIGO: GNV-FO-001
	PRESENTACIÓN PROYECTOS DE ACUERDO	VERSIÓN: 02
		FECHA: 14-Nov-2019

evidencia la necesidad de intervenciones focalizadas en esta población (Secretaría Distrital de la Mujer, 2022).

c. Distribución etaria y nivel educativo de las personas cuidadoras.


Respecto a la distribución etaria, se observa que la mayor concentración de personas cuidadoras se encuentra en los grupos de edad productiva. En conjunto, las personas adultas representan el 52% del total, con especial énfasis en los rangos de 29 a 38 años (20%), 39 a 48 años (15%) y 49 a 58 años (17%). Por su parte, las personas jóvenes representan el 21%, distribuidas entre los rangos de 18 a 24 años (13%) y 25 a 28 años (8%), mientras que las personas de la tercera edad (59 años o más) concentran el 22% del total. Esta distribución refleja que una proporción significativa del cuidado es asumida por población en edad económicamente activa, lo que demuestra la pertinencia de proponer iniciativas que permitan flexibilizar el horario laboral de las personas cuidadoras para garantizar la dignificación del trabajo y una mejor calidad de vida (Secretaría Distrital de la Mujer, 2022).

En cuanto al nivel educativo, se identifican diferencias relevantes entre las zonas urbana y rural. En el área urbana, el 50% de las personas cuidadoras cuenta con educación secundaria o media, el 28% con educación superior o universitaria y el 20% con nivel de primaria. En contraste, en la zona rural el 49% alcanza el nivel de secundaria o media, el 29% cuenta únicamente con primaria y solo el 19% accede a educación superior. Estas brechas educativas evidencian condiciones de mayor vulnerabilidad para las personas cuidadoras rurales, especialmente en términos de acceso a oportunidades laborales y movilidad social. (OMEG, Secretaría Distrital de la Mujer, 2022).

Por último, en relación con la distribución territorial realizada por la Secretaría, se observa una altísima concentración de personas cuidadoras en el área urbana. Del total identificado 1.332.705 personas cuidadoras residen en zonas urbanas, frente a apenas 9.873 en zonas rurales lo que confirma que, si bien el fenómeno del cuidado es principalmente urbano, en las zonas rurales se presenta en condiciones potencialmente más críticas debido a las limitaciones en acceso a servicios, infraestructura institucional y redes de apoyo.

d. Renuncia Laboral de las Personas Cuidadoras.

Según la información reportada por el Observatorio de Mujeres y Equidad de Género, el 22% de las mujeres ha tenido que renunciar a su trabajo para asumir labores de cuidado. fenómeno que varía según la edad y las condiciones socioeconómicas. En el grupo de 18 a 28 años el 18% de las mujeres ha renunciado para cuidar, siendo el estado civil el principal factor diferencial; las mujeres casadas, en convivencia mayor a dos años o separadas presentan una incidencia mucho mayor (26%) frente a las solteras, con convivencia menor a tres años o viudas (10%). Esto muestra que, incluso en edades tempranas, las responsabilidades familiares y de cuidado tienen un impacto directo en la

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO GESTIÓN NORMATIVA	CÓDIGO: GNV-FO-001
	PRESENTACIÓN PROYECTOS DE ACUERDO	VERSIÓN: 02
		FECHA: 14-Nov-2019

permanencia de las mujeres en el mercado laboral, limitando sus trayectorias educativas y profesionales.

En el grupo de 29 a 59 años, la situación es aún más problemática, en promedio el 28% de las mujeres ha renunciado para hacerse cargo únicamente de las labores de cuidado y el factor determinante es el estrato socioeconómico, con una mayor afectación en los estratos más bajos (31% en estratos 0 a 2, frente a 26% en estrato 3 y 17% en estratos 4 a 6). (OMEG, Secretaria Distrital de la Mujer, 2022).

En conjunto, estos datos demuestran que las labores de cuidado son un factor determinante en la renuncia laboral de muchas mujeres, especialmente en edades productivas y en contextos de mayor vulnerabilidad (como lo evidenciado en los estratos del 0 al 2), lo cual, **justifica la implementación de un acuerdo distrital que garantice medidas de flexibilización laboral y corresponsabilidad en el cuidado, con el propósito de evitar que estas tareas sigan produciendo exclusión económica y precarización. Al mismo tiempo, implica reconocer el valor social del cuidado y el tiempo que las personas cuidadoras dedican para sostener, de manera equilibrada, su vida profesional, familiar y personal.**


2. OFERTA INSTITUCIONAL

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.

En coherencia con esta política nacional, Bogotá ha avanzado con la implementación del Sistema Distrital de Cuidado, establecido en el Acuerdo 761 de 2020, que reconoce el trabajo de cuidado como función social y propone estrategias para su redistribución. Sin embargo, aún no se ha estructurado una iniciativa focalizada en el ámbito distrital sobre una medida clave: la flexibilización de la jornada laboral para personas cuidadoras.

Este proyecto de acuerdo busca precisamente llenar ese vacío normativo a nivel distrital, desarrollando lo establecido por la Ley 2466 de 2025 (Reforma Laboral), que en sus artículos 46 y 47 reconoce el derecho de las personas cuidadoras a acceder a jornadas laborales flexibles, previo acuerdo con el empleador y certificación de su calidad de cuidador(a), sin perjuicio del cumplimiento de sus funciones.

Respecto al nivel distrital, actualmente existe el Sistema Distrital de Cuidado, reglamentado mediante el Acuerdo 415 de 2023 e institucionalizado por el 893 de 2023, este se encuentra integrado por 24 entidades, de las cuales 14 prestan servicios y 10 cuentan con equipamientos ancla, liderado por la Secretaría Distrital de la Mujer quien la encargada de su gobernanza. Dicho sistema busca promover el trabajo conjunto y

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO GESTIÓN NORMATIVA	CÓDIGO: GNV-FO-001
	PRESENTACIÓN PROYECTOS DE ACUERDO	VERSIÓN: 02
		FECHA: 14-Nov-2019

articulado entre políticas, programas, proyectos, normas y servicios, junto con acciones institucionales y técnicas, para responder de manera compartida a las necesidades de cuidado de los hogares bogotanos, con la participación del Estado, el Distrito, el sector privado y la sociedad civil.

En este sentido, a través de las 27 Manzanas del Cuidado que funcionan en diferentes localidades de Bogotá, se ofrece una oferta integral de servicios gratuitos dirigidos a mujeres y a personas que realizan trabajos de cuidado no remunerados, con el objetivo de fortalecer sus capacidades, reducir la carga de trabajo y mejorar su bienestar físico, emocional y económico. Esta oferta se estructura en tres líneas principales: **formación, respiro y generación de ingresos.**

En el primer componente de formación se incluyen cursos y herramientas educativas desde niveles básicos hasta complementarios, así como procesos de evaluación y certificación de competencias laborales en cuidado, con énfasis en la valoración del cuidado como trabajo y en el desarrollo de capacidades personales y comunitarias


En el segundo componente de respiro, se brindan actividades orientadas al bienestar integral, incluyendo servicios vinculados con la salud, la recreación, el arte y la cultura, así como acompañamiento psicosocial y asesoría jurídica para quienes enfrentan situaciones de desigualdad o violencia. Finalmente, en el tercer componente se promueven rutas y programas de generación de ingreso que buscan fortalecer la autonomía económica de las personas cuidadoras mediante apoyo para emprendimiento, formalización y empleabilidad. Además, la oferta se complementa con servicios de cuidado y apoyo para quienes requieren atención directa, así como acciones de transformación cultural dirigidas a hombres, familias y comunidades de las distintas localidades (Sistema Distrital del Cuidado, 2025)

v. Competencia del Concejo de Bogotá

De conformidad con el artículo 313, numeral 1 de la Constitución Política de Colombia y el artículo 12 del Decreto Ley 1421 de 1993, el concejo de Bogotá cuenta con competencia para reglamentar las funciones y la eficiente prestación de los servicios a cargo del municipio, así como dictar las normas necesarias para garantizar el adecuado cumplimiento de las funciones y la eficiente prestación de los servicios a cargo del Distrito. Por lo que el Concejo de Bogotá es competente para discutir y aprobar el presente proyecto de acuerdo

vi. 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

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO GESTIÓN NORMATIVA	CÓDIGO: GNV-FO-001
	PRESENTACIÓN PROYECTOS DE ACUERDO	VERSIÓN: 02
		FECHA: 14-Nov-2019

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.

vii. ARTICULADO

“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”

CONCEJO DE BOGOTÁ D.C.,


En uso de sus atribuciones Constitucionales y Legales y en especial las conferidas por numeral 1 del artículo 12 del Decreto Ley 1421 de 1993,

ACUERDA:

ARTÍCULO 1. Objeto. Establecer medidas de flexibilización laboral para las 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 en Bogotá.

ARTÍCULO 2. Definiciones. Para efectos del presente acuerdo se entiende por:

- a. **Persona Cuidadora:** Toda persona o asistente personal, profesional o no, la cual brinda apoyo en la realización de actividades esenciales de la vida diaria de una persona con discapacidad, adultos mayores, personas con movilidad reducida, niños y niñas menores de edad, entre otras, las cuales esta no podría llevar a cabo de manera autónoma sin dicho acompañamiento.
- b. **Flexibilización de la Jornada Laboral para Personas Cuidadoras:** En virtud de la Ley 2466 de 2024, cuando las personas acreditadas como cuidadoras están obligadas a cumplir con un horario laboral, tendrá derecho, previo acuerdo con el empleador, a acceder a la flexibilidad horaria mediante trabajo en casa o remoto, sin que este afecte el cumplimiento de sus funciones y desde que su trabajo así lo permita.
- c. **Flexibilización de la Jornada Laboral:** Sistema legal que permite a empleadores y empleadoras ajustar las horas de entrada y salida, y la distribución diaria de la jornada, siempre que se cumpla el total de horas semanales y se respeten los límites establecidos por la Ley vigente.

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO GESTIÓN NORMATIVA	CÓDIGO: GNV-FO-001
	PRESENTACIÓN PROYECTOS DE ACUERDO	VERSIÓN: 02
		FECHA: 14-Nov-2019


- d. **Teletrabajo:** Es una forma de prestación del servicio laboral en la cual las funciones se ejecutan de manera remunerada con apoyo de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), permitiendo al trabajador desarrollar sus actividades sin acudir físicamente a un espacio específico. Esta modalidad contempla el Teletrabajo Autónomo, Teletrabajo móvil, Teletrabajo Híbrido, Teletrabajo Transnacional y Teletrabajo temporal o emergente.
- e. **Trabajo Remoto:** Modalidad de ejecución del contrato laboral en la que la totalidad de la relación de trabajo, se desarrolla a distancia, mediante el uso de tecnologías de la información, sin necesidad de interactuar físicamente entre el empleador y el trabajador durante la vigencia del vínculo contractual.
- f. **Trabajo en Casa:** Habilitación temporal para que los trabajadores desempeñen sus funciones fuera de su lugar habitual de trabajo, bajo ciertos requisitos y circunstancias, permitiendo el uso de tecnologías de la información.
- g. **Derecho a la Desconexión Laboral:** Prerrogativa de no ser contactado por fuera de la jornada, en vacaciones o descansos, salvo excepciones legales.

ARTÍCULO 3. Ámbito de Aplicación. Este acuerdo se aplica a todas las entidades y organismos distritales a los que hace referencia el artículo segundo del acuerdo 257 de 2006.

ARTÍCULO 4. Acreditación de la condición de persona cuidadora. Las entidades distritales reconocerán la condición de persona cuidadora mediante: I) certificación o constancia médica de la discapacidad, dependencia o necesidad de apoyos de la persona cuidada; II) documentos que acrediten la representación o custodia de la persona cuidada; III) certificación o concepto emitido por la Secretaría Distrital de la Mujer o de la Secretaría de Integración Social en el marco del Sistema Distrital de Cuidado.

ARTÍCULO 5. Medidas de flexibilización: La administración Distrital, según la naturaleza de las funciones adoptará las siguientes medidas en la búsqueda de la flexibilización laboral de las personas cuidadoras de Bogotá:

1. Horarios flexibles y jornadas escalonadas de ingreso y salida respetando la jornada máxima legal.
2. Teletrabajo en sus modalidades (autónomo, móvil, híbrido, transnacional, temporal/emergente).
3. Trabajo remoto cuando la naturaleza del empleo permita su desarrollo totalmente a distancia.
4. Trabajo en casa de manera temporal ante eventos ocasionales, excepcionales o especiales.
5. Permisos y licencias breves para acompañamiento a citas médicas, terapias y diligencias inherentes al cuidado, con opciones de reprogramación o compensación de tiempo.

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO GESTIÓN NORMATIVA	CÓDIGO: GNV-FO-001
	PRESENTACIÓN PROYECTOS DE ACUERDO	VERSIÓN: 02
		FECHA: 14-Nov-2019

6. Cuando sea posible, priorizar el traslado temporal de sede o la redistribución de cargas, de acuerdo con el análisis técnico de planta de personal realizado por la entidad.
7. Garantía de desconexión laboral y establecimiento de pautas de comunicación fuera de jornada con lineamientos claros sobre las comunicaciones fuera del horario laboral, el respeto de los tiempos de cuidado y descanso, promoviendo el bienestar, la salud mental y el equilibrio entre la vida personal y laboral.
8. La entidad podrá priorizar la programación de vacaciones y realizar ajustes razonables de turnos en períodos críticos de cuidado, previa evaluación y según las necesidades del servicio.

ARTÍCULO 6. Priorización. Las medidas de flexibilización se aplicarán de manera prioritaria a las personas cuidadoras que atienden a:

- a) Niñas y niños menores de doce (12) años;
- b) Personas con discapacidad de carácter permanente;
- c) Personas mayores que se encuentren en situación de dependencia;
- d) Personas con enfermedades de larga duración o enfermedades crónicas que requieran atención permanente.


ARTÍCULO 7. Inclusión laboral. La Administración Distrital, promoverá la participación de las personas cuidadoras en los procesos de selección, con el fin de garantizar la inclusión de hasta el 5% a los empleos del Distrito de conformidad con las normas del empleo público.

ARTÍCULO 8. Propaganda y difusión. La Secretaria Distrital de la Mujer, en coordinación con la Secretaria General a través de los canales de difusión, adelantaran campañas en las entidades, organismos y empresas públicas sobre el rol de las personas cuidadoras y la no discriminación contra estas personas.

ARTÍCULO 9. Actualización de los manuales de funciones. Los organismos y entidades distritales ajustarán sus manuales de funciones y políticas internas para incorporar el teletrabajo, trabajo remoto, trabajo en casa y demás medidas para las personas cuidadoras mencionadas en el presente Acuerdo, de conformidad con el Decreto 050 de 2023 y normas nacionales.


ARTÍCULO 10. Promoción en el sector privado. La Secretaría de Desarrollo Económico, en coordinación con la Secretaría de la Mujer promoverá campañas con gremios y empresas privadas a través de acuerdos voluntarios para ampliar la flexibilización laboral a personas cuidadoras, articulando los servicios del Sistema Distrital de Cuidado, acorde a la competencia distrital.

ARTÍCULO 11. Salud Mental de las Personas Cuidadoras. La administración distrital de manera coordinada con la Secretaría Distrital de Salud y la Secretaría Distrital de la Mujer promoverán en las áreas talento humano de los organismos y entidades del Distrito, la

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO GESTIÓN NORMATIVA	CÓDIGO: GNV-FO-001
	PRESENTACIÓN PROYECTOS DE ACUERDO	VERSIÓN: 02
		FECHA: 14-Nov-2019


prevención y atención de la salud mental de las personas cuidadoras el uso de los canales oficiales de apoyo emocional y orientación en salud mental, en especial la Línea 106 “El poder de ser escuchado” e incorporar, en los programas de bienestar laboral y de seguridad y salud en el trabajo, una ruta prioritaria para trabajadores que acrediten responsabilidades de cuidado, que incluya orientación psicológica en autocuidado, apoyo social y servicios especializados.

ARTÍCULO 12. El presente Acuerdo rige a partir de la fecha de su publicación.

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO GESTIÓN NORMATIVA	CÓDIGO: GNV-FO-001
	PRESENTACIÓN PROYECTOS DE ACUERDO	VERSIÓN: 02
		FECHA: 14-Nov-2019

viii. Bibliografía

- Bogotá Cómo Vamos, (2025, septiembre 02). Informe Calidad de Vida Bogotá 2024. Recuperado de <https://bogotacomovamos.org/informe-de-calidad-de-vida-2024/>
- Defensoría del Pueblo. (2024, noviembre 5). En Colombia más de tres millones de personas cuidadoras no reciben ninguna remuneración. <https://www.defensoria.gov.co/-/en-colombia-m%C3%A1s-de-tres-millones-de-pers onas-cuidadoras-no-reciben-ninguna-remuneraci%C3%B3n>
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE). (2021, noviembre 18). Comunicado de prensa: Encuesta Nacional de Uso del Tiempo (ENUT) 2020–2021 (mayo–agosto 2021 / septiembre 2020–agosto 2021). Recuperado de: https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ENUT/Cp_ENUT_mayo_a gosto_2021_septiembre2020_agosto2021.pdf#:~:text=%20Entre%20septiembre% 20de%202021%20y%20agosto.los%20hombres%203%20horas%20y%206%20mi nutos.
- Departamento Nacional de Planeación (DNP). (2025, febrero 14). Política Nacional de Cuidado (CONPES 4143). Consejo Nacional de Política Económica y Social (CONPES). Recuperado de: <http://consultorsalud.com/politica-nacional-de-cuidado-conpes4143/#:~:text=El %20Documento%20CONPES%204143%20define,modelo%20equitativo%2C%20c orresponsable%20y%20sostenible.>
- Sistema Distrital de Cuidado. (18 de mayo de 2025). Redistribuir el cuidado: una apuesta por la equidad de género en Bogotá. Recuperado de: <https://sistemadecuidado.gov.co/redistribuir-el-cuidado-una-apuesta-por-la-equidad -de-genero-en-bogota/>
- Secretaría Distrital de la Mujer – Observatorio de Mujeres y Equidad de Género (OMEG). (2022). Línea base del Sistema de Cuidado (LBCuidado_OMEG). Recuperado de: https://www.sdmujer.gov.co/sites/default/files/doc-omeg/02.LBCuidado_OMEG.pdf
- Sistema Distrital de Cuidado. (2025). Servicios para mujeres cuidadoras. Recuperado de: <https://sistemadecuidado.gov.co/servicios-para-mujeres-cuidadoras/>

 <p>CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.</p>	PROCESO GESTIÓN NORMATIVA	CÓDIGO: GNV-FO-001
	PRESENTACIÓN PROYECTOS DE ACUERDO	VERSIÓN: 02
		FECHA: 14-Nov-2019