 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO GESTIÓN NORMATIVA	CÓDIGO: GNV-FO-003
	PRESENTACIÓN PONENCIAS	VERSIÓN: 02
		FECHA: 14-Nov-2019

PONENCIA 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”

1. ANTECEDENTES DEL PROYECTO DE ACUERDO 175 DE 2026

La iniciativa en estudio no ha sido presentada con anterioridad a consideración del cabildo.

2. OBJETO DEL PROYECTO DE ACUERDO

De conformidad con lo plasmado en el proyecto de acuerdo No 175 de 2026, este tiene como objeto (...) *“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”*¹.

3. FUNDAMENTO JURÍDICO


Constitución Política de Colombia

ARTÍCULO 1. Colombia es un Estado social de derecho, organizado en forma de República unitaria, descentralizada, con autonomía de sus entidades territoriales, democrática, participativa y pluralista, fundada en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del interés general.

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.

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,

¹ Proyecto de Acuerdo No 175 de 2026. I. Objetivo del Proyecto

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO GESTIÓN NORMATIVA	CÓDIGO: GNV-FO-003
	PRESENTACIÓN PONENCIAS	VERSIÓN: 02
		FECHA: 14-Nov-2019

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.

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.

CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO

ARTICULO 158. JORNADA ORDINARIA. La jornada ordinaria de trabajo es la que convengan a las partes, o a falta de convenio, la máxima legal.


ARTICULO 161. DURACIÓN. <Artículo modificado por el artículo 11 de la Ley 2466 de 2025. El nuevo texto es el siguiente:> La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas al día, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 3o 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. (...)

Ley 2101 de 2021 - Por medio de la cual se reduce la jornada laboral semanal de manera gradual, sin disminuir el salario de los trabajadores y se dictan otras disposiciones.

Ley 1857 de 2017 - Por medio de la cual se modifica la Ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones.

Ley 2466 de 2025 - Por medio de la cual se modifica parcialmente normas laborales y se adopta una Reforma Laboral para el trabajo decente y digno en Colombia.

Acuerdo 761 de 2020 “Por medio del cual se adopta Plan de desarrollo económico, social, ambiental y de obras públicas del Distrito Capital 2020-24 “UN NUEVO CONTRATO SOCIAL Y AMBIENTAL PARA LA BOGOTÁ DEL SIGLO XXI”

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO GESTIÓN NORMATIVA	CÓDIGO: GNV-FO-003
	PRESENTACIÓN PONENCIAS	VERSIÓN: 02
		FECHA: 14-Nov-2019

Acuerdo 710 de 2018 “Por el cual se determinan los lineamientos para el fomento, la generación de empleo y el 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 y se dictan otras disposiciones”

4. PERTINENCIA Y VIABILIDAD DEL PROYECTO DE ACUERDO No 175 DE 2026

Los trabajos del cuidado, remunerados y no remunerados, son componentes críticos de la economía global proveyendo una variedad de servicios esenciales que ayudan a familias, individuos y comunidades. El trabajo del cuidado remunerado es el cuidado que se da, por una compensación monetaria, a personas dependientes de cuidados en una institución, en el hogar o en la propia casa del cuidador. En contraste, los cuidadores no remunerados no reciben una compensación monetaria por su trabajo.

El trabajo del cuidado y de mantenimiento del hogar son actividades interrelacionadas pero distintas dentro del ámbito del trabajo doméstico, los cuidados abarcan la educación de la primera infancia y la asistencia en actividades de la vida diaria a personas mayores y personas con discapacidad².


Con el fin de contextualizar el estado de la población cuidadora en el país y en Bogotá se presenta una serie de información recabada por el proyecto *Genero y Economía*³ de la Pontificia Universidad Javeriana fundamentado en la investigación económica del mercado laboral, el análisis del gasto público, así como las políticas fiscales y las políticas de cuidado.

De conformidad con la definición del DANE, el cuidado se refiere a la asistencia física, emocional o social que afecta tanto a quienes lo reciben como a quienes lo brindan; la demanda de cuidado surge cuando una persona necesita apoyo debido a su edad, discapacidad o condición de salud.

Según la Gran Encuesta Integrada de Hogares GEIH 2020-2024, los niños niñas y adolescentes en el país son la población que requiere mayor atención:

² Cuidando a los cuidadores: El panorama del trabajo de cuidados remunerados en América Latina y el Caribe. Banco Interamericano de Desarrollo División de Protección Social y Salud septiembre 2023.

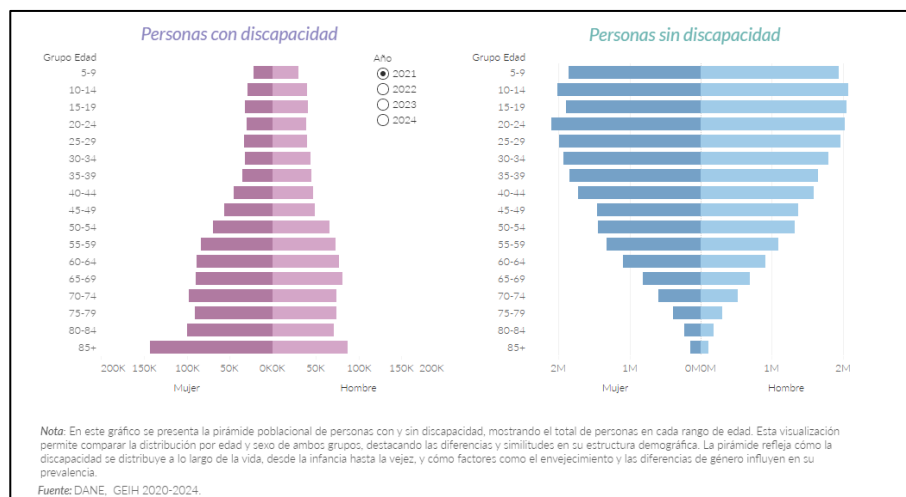
³ <https://generoyeconomia.org/la-oferta-potencial-de-cuidado-en-colombia/>

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO GESTIÓN NORMATIVA	CÓDIGO: GNV-FO-003
	PRESENTACIÓN PONENCIAS	VERSIÓN: 02
		FECHA: 14-Nov-2019




Fuente: <https://generoyeconomia.org/el-sector-cuidado-en-colombia-una-mirada-integral/>

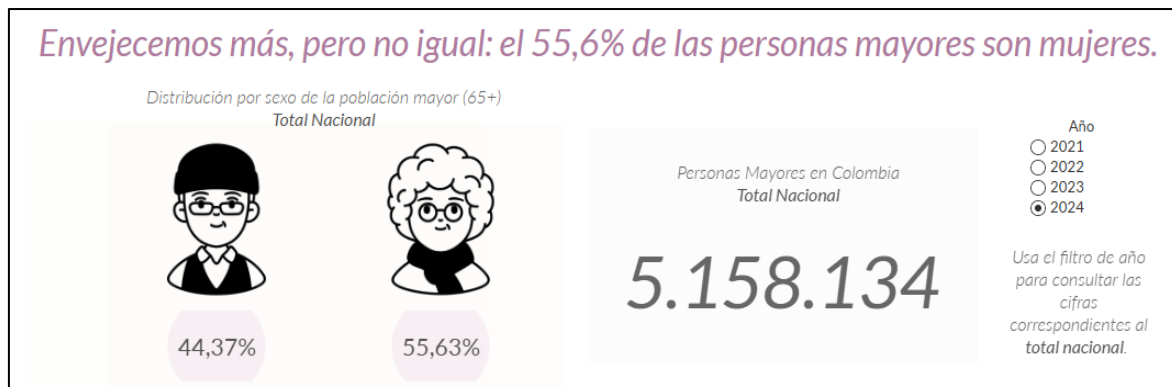
Respecto a la población con discapacidad, esta es más común a partir de los 40 años y aumenta significativamente después de los 60, donde las mujeres representan aproximadamente el 51% de esta población superando a los hombres en casi todas las edades, excepto entre los 20 y 34 años. Los Departamentos con mayores porcentajes de población con discapacidad son Antioquía, Bogotá y Valle del Cauca, factor que puede verse relacionado con factores como la facilidad de acceso a servicios de atención médica que permiten un mayor diagnóstico y registro de casos. Se destaca el hecho que las personas con discapacidad también cuidan, el 32.1% de las personas con discapacidad dedica mayor parte de su tiempo a los oficios del hogar frente al 28.4% de las personas sin discapacidad.



Fuente: <https://generoyeconomia.org/el-sector-cuidado-en-colombia-una-mirada-integral/>

Por otra parte, la población adulta mayor es uno de los grupos poblacionales con mayores requerimientos de cuidado ya que pueden requerir apoyo físico, emocional o social para efectuar sus actividades cotidianas.

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO GESTIÓN NORMATIVA	CÓDIGO: GNV-FO-003
	PRESENTACIÓN PONENCIAS	VERSIÓN: 02
		FECHA: 14-Nov-2019



Fuente: <https://generoyeconomia.org/el-sector-cuidado-en-colombia-una-mirada-integral/>

Para 2024 aproximadamente el 20% de los adultos mayores, vive con discapacidad, pero esta cifra supera el 50% después de los 90 años, siendo las mujeres las más afectadas.


En cuanto a la oferta potencial de cuidado en Colombia, la Universidad Javeriana evidenció que en las 23 principales ciudades del país existen más de 300.000 personas con experiencia en cuidado, quienes se encuentran en las siguientes situaciones:

1. Están trabajando en cuidados y requieren trabajar más horas.
2. Han trabajado en cuidado y están buscando trabajo.
3. Han trabajado en cuidado y podrían empezar a trabajar.

Para el caso específico de Bogotá en 2022 se encontraban disponibles 100.539 trabajadores a tiempo completo equivalente, si todas las personas hicieran parte de un programa público de cuidado la tasa de desempleo anual de la ciudad hubiese pasado de 11.5% a 9.2%.




Fuente: <https://generoyeconomia.org/el-sector-cuidado-en-colombia-una-mirada-integral/>

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO GESTIÓN NORMATIVA	CÓDIGO: GNV-FO-003
	PRESENTACIÓN PONENCIAS	VERSIÓN: 02
		FECHA: 14-Nov-2019

Adicionalmente a este contexto nacional es pertinente hacer referencia a los principales resultados del estudio de *Cuidadoras de personas mayores sobrecargadas y mal pagas* evidencia de una encuesta del Banco Interamericano de Desarrollo en América Latina y el Caribe⁴:

- *El cuidado se asocia con altos niveles de estrés y depresión, particularmente entre los cuidadores no remunerados: el 31% de los cuidadores no remunerados y el 19% de los cuidadores remunerados informan que experimentan síntomas de depresión.*
- *El cuidado no remunerado afecta negativamente el empleo y el desarrollo profesional: el 48% de los cuidadores no remunerados informan que tuvieron que dejar de trabajar debido a sus responsabilidades de cuidado. Este resultado tiene implicaciones importantes para la igualdad de género, dado que, entre los encuestados, el 88% de los cuidadores no remunerados y el 92% de los cuidadores remunerados eran mujeres.*
- *El 39% de los cuidadores remunerados informan haber experimentado abuso verbal, mientras que el 15% reconoce haber sufrido abuso físico. · Uno de cada cuatro cuidadores remunerados no recibe ningún tipo de formación, y solo tres de cada diez han completado un curso extenso; ocho de cada diez cuidadores no remunerados no cuentan con ninguna formación.*
- *A pesar de enfrentar una carga de trabajo pesada, el 70% de los cuidadores remunerados gana el salario mínimo o menos: los ingresos por debajo del salario mínimo son más comunes entre los cuidadores a domicilio que entre los cuidadores que trabajan en instituciones (32% frente al 20%, respectivamente)*
- *La informalidad y la falta de protección social están muy extendidas, particularmente entre los cuidadores a domicilio: los cuidadores remunerados que trabajan en los hogares de los receptores de cuidados tienen la mitad de probabilidades de disponer de un contrato escrito (28%, en comparación con el 59% de los cuidadores que trabajan en instituciones) o de contribuir a la seguridad social (23% frente al 42%).*

⁴ <https://publications.iadb.org/es/cuidando-los-cuidadores-el-panorama-del-trabajo-de-cuidados-remunerados-en-america-latina-y-el>

 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO GESTIÓN NORMATIVA	CÓDIGO: GNV-FO-003
	PRESENTACIÓN PONENCIAS	VERSIÓN: 02
		FECHA: 14-Nov-2019

- *Entre los cuidadores no remunerados, las mujeres tienen más probabilidades de experimentar estrés que los hombres o los cuidadores con otras identidades de género.*
- *Entre los cuidadores remunerados, las mujeres tienen menos formación, experimentan más estrés y ganan menos que los hombres.*
- *Los cuidadores remunerados que se identifican como afrodescendientes informan experimentar más abuso verbal y físico en comparación con las personas que se identifican como pertenecientes a otras etnias.*
- *La formación está asociada con ingresos significativamente más altos, niveles más bajos de estrés y síntomas de depresión*

Este contexto nacional y global, evidencia la pertinencia de esta iniciativa y es evidente la necesidad de crear políticas que dignifiquen a los trabajadores con responsabilidades de cuidado (personas con discapacidad, niños o adultos mayores) como lo es el derecho a solicitar la flexibilización de su jornada laboral, incluyendo trabajo remoto o ajustes de horario, donde el parentesco familiar deje de ser una limitante ya que esta población se ve expuesta a obstáculos no solo a nivel económico, sino social y emocional.


5. IMPACTO FISCAL

De acuerdo con lo manifestado por el autor:

(...) 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.

Sin embargo, debe considerarse lo establecido en la Sentencia C-911 de 2007 de la Corte Constitucional, que alude en lo referente al impacto fiscal de las normas el cual no puede


 CONCEJO DE BOGOTÁ, D.C.	PROCESO GESTIÓN NORMATIVA	CÓDIGO: GNV-FO-003
	PRESENTACIÓN PONENCIAS	VERSIÓN: 02
		FECHA: 14-Nov-2019

convertirse en impedimento para que las corporaciones públicas ejerzan su función legislativa y normativa en los siguientes términos:

“Precisamente, los obstáculos casi insuperables que se generarían para la actividad legislativa del Congreso de la República conducirían a concederle una forma de poder de veto al Ministro de Hacienda sobre las iniciativas de ley en el Parlamento. Es decir, el mencionado artículo debe interpretarse en el sentido de que su fin es obtener que las leyes que se dicten tengan en cuenta las realidades macroeconómicas, pero sin crear barreras insalvables en el ejercicio de la función legislativa ni crear un poder de veto legislativo en cabeza del Ministro de Hacienda”.

6. CONCLUSIONES

Con base en lo esbozado en este documento, me permito rendir **PONENCIA POSITIVA** 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”*.


MARIA CLARA NAME RAMIREZ
 Honorable Concejala
 Partido Alianza Verde