



TEXTO DEFINITIVO APROBADO EN LA SESIÓN DE LA COMISIÓN SEGUNDA
PERMANENTE DE GOBIERNO
REALIZADA EL DÍA LUNES 9 DE MARZO DE 2026

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”**

CONCEJO DE BOGOTÁ D.C.,

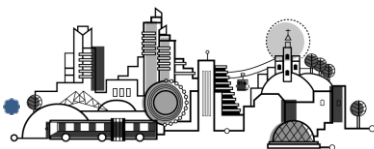
**En uso de sus atribuciones constitucionales y legales, en especial las conferidas
por numeral 1 del artículo 12 del Decreto Ley 1421 de 1993,**

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, tendrán 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.



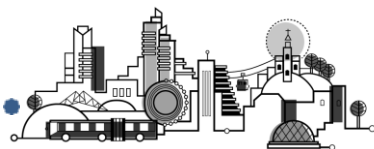
- d. **Teletrabajo:** Es una forma de prestación del servicio laboral, en la cual las funciones se ejecutan de manera remunerada con apoyo de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), permitiendo al trabajador desarrollar sus actividades sin acudir físicamente a un espacio específico. 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 certificación o concepto emitido por la autoridad competente.

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.



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.

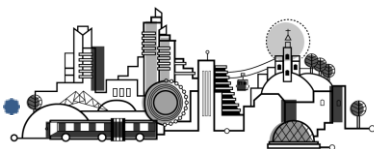
ARTÍCULO 7.- Inclusión laboral. La Administración Distrital, promoverá la participación de las personas cuidadoras en los procesos de selección, con el fin de garantizar la inclusión de hasta el 5% a los empleos del Distrito, de conformidad con las normas del empleo público.

ARTÍCULO 8.- Propaganda y difusión. La Administración Distrital 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 Distrital 050 de 2023 y normas nacionales.

ARTÍCULO 10.- Promoción en el sector privado. La Administración Distrital 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 las entidades competentes, promoverán en las áreas de talento humano de los organismos y entidades del Distrito, la





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

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE.

