

Bogotá D.C.;. 09 de Marzo de 2023

Señor

JAIME LUIS LACOUTURE PEÑALOZA


Secretario General





Cámara de Representantes

REF: Radicación proyecto de ley.

En nuestra condición de miembros del Congreso de la República y en uso del derecho consagrado en la Constitución Política de Colombia y en la ley 5ta de 1992, nos permitimos poner a consideración de la Honorable Cámara de Representantes el siguiente proyecto de ley: ***“Por medio del cual se crea el Beneficio de Alimentación al Trabajador y se dictan otras disposiciones”*** con el fin de iniciar con el trámite correspondiente y cumplir con las exigencias dictadas por la Constitución y la ley.

Atentamente,

 <p>MARÍA FERNANDA CARRASCAL ROJAS Representante a la Cámara por Bogotá</p>	<p>JUAN CARLOS LOZADA VARGAS Representante a la Cámara por Bogotá</p>
---	--

 <p>ERICK ADRIÁN VELASCO BURBANO Representante a la Cámara por el Departamento de Nariño Pacto Histórico - Polo Democrático Alternativo.</p>	 <p>LEIDER ALEXANDRA VÁSQUEZ OCHOA Representante a la Cámara por Cundinamarca</p>
 <p>JORGE ELIÉCER TAMAYO MARULANDA Representante a la Cámara</p>	 <p>ALVARO LEONEL RUEDA CABALLERO Representante a la Cámara Departamento de Santander Partido Liberal Colombiano</p>



PROYECTO DE LEY N° _____ de 2023 CÁMARA

“Por medio del cual se crea el Beneficio de Alimentación al Trabajador y se dictan otras disposiciones”

El Congreso de Colombia,

DECRETA:

CAPÍTULO I.

BENEFICIO DE ALIMENTACIÓN AL TRABAJADOR

Artículo 1°. Objeto. La presente ley tiene por objeto la creación del Beneficio de Alimentación al Trabajador que busca asegurar el acceso a los trabajadores y a sus familias a una alimentación adecuada como un beneficio social y con el objetivo de mejorar las condiciones nutricionales, fortalecer la salud, prevenir enfermedades, aumentar la productividad y reducir el ausentismo laboral.

Artículo 2°. Alimentación laboral. La alimentación laboral es un derecho de los trabajadores y sus familias, como un beneficio social en donde concurre la responsabilidad del Estado, empleadores, trabajadores y sus familias para fortalecer la salud, prevenir enfermedades, aumentar la productividad y reducir el ausentismo laboral.

Artículo 3°. Elementos del Beneficio de Alimentación al Trabajador. El Beneficio de Alimentación al Trabajador, sin perjuicio los demás beneficios que entreguen los empleadores a trabajadores y sus familias, se compone de los siguientes elementos:

1. Beneficio de alimentación al trabajador.
2. Auxilio alimentario para la niñez temprana.
3. Las demás disposiciones que la ley obligue.

Artículo 4°. Beneficio de alimentación al trabajador. El beneficio de alimentación al trabajador es una prestación social obligatoria en cabeza del empleador que se otorga para garantizar una alimentación suficiente y adecuada en favor de los trabajadores beneficiarios y sus familias, para cumplir con los objetivos trazados por esta ley.

Serán beneficiarios todos los trabajadores que devenguen mensualmente hasta dos (2) salarios mínimos mensuales legales vigentes; sin perjuicio de que los empleadores puedan extender los beneficios del programa a los trabajadores que devenguen un monto superior. Para los trabajadores que por las jornadas laborales que ejecuten en su contrato de trabajo devenguen menos de un S.M.M.L.V, la prestación se pagará en la proporción al tiempo efectivamente laborado en el mes.

Artículo 5°. Modalidades para otorgar el beneficio de alimentación. Los empleadores podrán otorgar este beneficio para los trabajadores mediante cualquiera de las siguientes modalidades:

- a) Instalación de comedores o casinos, operados por las entidades de trabajo;
- b) Uso de restaurantes administrados por terceros en el lugar de trabajo o en sus inmediaciones;
- c) Entrega mensual de un bono de alimentación a través de vales, cupones o tarjetas de alimentación electrónicas emitidas por emisores especializados en este tipo de servicio profesional.

Parágrafo 1. En los literales a) y b) los empleadores en ningún caso podrán obligar a trabajadores a usar estos servicios y, en relación con su implementación, los empleadores podrán optar por la entrega de vales, cupones o tarjetas de alimentación electrónicas emitidas por emisores especializados en este tipo de servicio profesional.

Parágrafo 2. El beneficio de alimentación a los trabajadores no podrá entregarse en dinero en efectivo ni por otros mecanismos distintos a las modalidades establecidas en esta ley, debido a que no podrá considerarse un instrumento de pago.

Parágrafo 3. El Gobierno nacional a efectos de mejorar la aplicación de esta ley, reglamentará en los seis (6) meses siguientes a la promulgación de la presente ley.

Artículo 6°. Del pago del beneficio de alimentación. La modalidad definida en el literal c) del artículo 5, se otorgará como una prestación social mensual de ayuda alimentaria que equivaldrá como mínimo a tres (3) UVT. Será potestativo acordar un mayor valor entre trabajadores y empleadores, que en ningún caso podrá superar siete (7) UVT.

No constituye salario en especie para ningún efecto legal, no hace parte de la base para liquidar aportes parafiscales y será tratado como un gasto laboral, serán deducibles en los términos y condiciones que se establecen en la ley.

Parágrafo 1. Los empleadores que contraten trabajadores en municipios de quinta y sexta categoría según lo dispuesto por la Ley 136 de 1994, podrán utilizar bonos en formato de papel para cumplir con la obligación del pago del beneficio de alimentación.

Parágrafo 2. Estos bonos deberán indicar explícitamente que no podrán ser negociados total o parcialmente por dinero en efectivo, y especificar expresamente que su destinación es para alimentación, quedando prohibida la adquisición de licores y cigarrillos.

Artículo 7°. Beneficios convenidos con anterioridad. El empleador que antes de la promulgación de la presente ley haya pactado con sus trabajadores, a través de acuerdos privados, pacto o convención colectiva, el reconocimiento de beneficios extralegales de alimentación a los trabajadores que devenguen hasta 2 S.M.L.V mensuales, podrá

computar dichos pagos al cumplimiento de la entrega del presente beneficio social referido en el artículo 5, siempre y cuando los otorguen en la forma definida por la presente ley.

En caso de que el valor entregado sea inferior al dispuesto en el artículo 6 de la presente ley, el empleador deberá agregar la suma adicional respetando las disposiciones de esta ley. En caso de que el valor pagado sea superior a lo allí dispuesto, el valor excedente se seguirá pagando de acuerdo con lo estipulado en el acuerdo, pacto o convención, con los efectos definidos en la legislación laboral. Los valores que pretendan acreditar el pago del beneficio de alimentación no podrán ser en dinero en efectivo.

Artículo 8°. Obligaciones del trabajador. Los trabajadores deberán de hacer uso debido de los cupones, vales o tarjetas para lograr su alimentación y la de su familia en condiciones saludables y balanceadas.

Parágrafo. El Gobierno Nacional fomentará entornos laborales saludables, desarrollará jornadas educativas para los trabajadores en donde promuevan hábitos saludables y balanceados de alimentación, con el ánimo de prevenir enfermedades y promover la salud y el bienestar de trabajadores y sus familias.

CAPÍTULO II.

EMPRESAS ADMINISTRADORAS

Artículo 9°. Registro nacional de empresas administradoras de beneficios sociales. Créese el Registro Nacional de empresas Administradoras de Beneficios Sociales y Beneficios para Empleados.

El Ministerio de Trabajo creará un registro único en el que incluye las empresas públicas y privadas que tengan la potencialidad de implementar programas sociales y/o de beneficios para empleados para tener un diálogo permanente y crear buenas prácticas a la hora de la administración de programas de beneficios para empleados.

Artículo 10°. De las empresas administradoras de beneficios sociales. Las empresas especializadas en la administración y gestión del beneficio social establecido en el literal c) del artículo 5, serán aquellas que cuenten con la capacidad técnica, operativa y financiera suficiente para emitir, administrar y reembolsar bonos de alimentación a través de vales, cupones o tarjetas de alimentación electrónicas.

Para tales efectos, deberán cumplir los siguientes requisitos:

1. Estar constituida como persona jurídica.
2. Tener como objeto social la emisión, administración y gestión de beneficios sociales y/o beneficios para empleados.

3. Disponer de una adecuada estructura organizativa y tecnológica, amplia red de establecimientos afiliados y capacidad financiera, que le permita satisfacer los requerimientos de los empleadores y trabajadores.
4. Asegurar mediante contratos firmados con los establecimientos afiliados, la destinación específica que se debe dar a los cupones, bonos, tickets y tarjetas electrónicas de alimentación para garantizar el correcto uso del beneficio.
5. Mantener una red de establecimientos afiliados, mediante la firma de contratos en los que se establezcan las condiciones de uso, aceptación y reembolso de los cupones, bonos, vales y tarjetas electrónicas de alimentación con comedores, restaurantes, supermercados o establecimientos de consumo de alimentos dentro del territorio nacional, a efecto de que en dichos comercios puedan ser usados los cupones, bonos, tickets o tarjetas electrónicas de alimentación, debiendo publicar una lista de los comercios afiliados que conforman su red.
6. Celebrar contratos directos con los empleadores contratantes de los cupones, bonos, vales o tarjetas electrónicas de alimentación en los que se establezca la obligación del uso específico de los cupones, bonos, vales y tarjetas electrónicas de alimentación para la compra de alimentos o comidas preparadas únicamente.
7. Estar inscrita en el Ministerio del Trabajo en el “Registro Nacional de Empresas Administradoras de Beneficios Sociales y/o Beneficios para Empleados”, cumpliendo los requisitos y obligaciones que este tipo de empresas debe demostrar para que puedan ejercer su labor como empresas especializadas en la administración y gestión de beneficios sociales y/o beneficios para empleados.

Parágrafo. El Ministerio de Trabajo tendrá la función de vigilancia y control de las empresas inscritas en el Registro Nacional de Empresas Administradoras de Beneficios Sociales y/o Beneficios para Empleados con el propósito de garantizar el correcto funcionamiento, el cumplimiento y la entrega adecuada del beneficio.

Artículo 11°. Obligaciones de las empresas administradoras de beneficios sociales. Las empresas especializadas en la administración y gestión del beneficio social establecido en el literal c) del artículo 5 están obligadas a:

1. Contar y mantener un sistema propio de administración de beneficios que asegure la operación, resguardo y seguridad de la información del beneficio y de los empleados que lo reciben.
2. Garantizar el reembolso de los establecimientos afiliados receptores de los cupones, bonos, vales y tarjetas electrónicas de alimentación.
3. Entregar al órgano rector competente, las listas de los establecimientos afiliados con el fin de controlar la adecuación de los mismos al objetivo de la presente ley.

4. Mantener un banco de datos de los beneficios otorgados, que deberá contener la traza de los cupones, bonos, vales o tarjetas electrónicas que fueron asignados, así como los datos de las operaciones realizadas con los mismos.

5. Emitir a los empleadores contratantes de los cupones, bonos, tickets o tarjetas electrónicas, una factura por el servicio de administración del beneficio que contendrá aparte de los requisitos formales de las facturas que exige la legislación colombiana: la cantidad de tickets emitidos, la comisión cobrada sobre la cantidad de tickets, cupones, bonos o tarjetas emitidas, la carga tributaria correspondiente a este tipo de servicios y los otros cargos que con ocasión del servicio deban ser cobrados a los empleadores contratantes.

6. Establecer en los contratos con los establecimientos afiliados y con las empresas contratantes del servicio de administración del beneficio social de alimentación, la obligación de que estos, instruyan a sus trabajadores en el correcto uso de los cupones, bonos, vales y tarjetas electrónicas de alimentación.

7. Desarrollar campañas anuales para difundir el correcto uso de los cupones, bonos, vales y tarjetas electrónicas de alimentación y de esta forma garantizar la adecuada difusión de la información y el correcto cumplimiento de la presente Ley.

Parágrafo 1°. En desarrollo de la obligación número 6 de este artículo, las empresas administradoras de beneficios sociales promoverán la vinculación en la red de establecimientos afiliados a las unidades de economía popular y de pequeñas y medianas empresas.

Parágrafo 2°. El incumplimiento por parte de las empresas administradoras de beneficios sociales de lo dispuesto en el presente artículo será sancionado por la autoridad competente.

Artículo 12°. Competencia en las empresas administradoras de beneficios sociales. El Gobierno Nacional deberá promover la competencia en el mercado de las empresas administradoras de beneficios sociales para garantizar un mercado competitivo, abierto y eficaz.

CAPÍTULO III.

OTRAS DISPOSICIONES

Artículo 13°. Auxilio suplementario para la primera infancia. Durante los primeros dieciocho (18) meses de maternidad o paternidad, los trabajadores que reciban el beneficio de alimentación podrán recibir un único pago adicional por el valor de dos (2) días de trabajo liquidados sobre la base de un salario mínimo mensual legal vigente cumpliendo lo establecido en esta ley.

El valor de este auxilio adicional será el mismo sin importar el número de hijos que tengan entre 0 y 18 meses de vida.

Artículo 14°. Lucha contra el hambre. El Gobierno nacional promoverá programas enfocados en reducir la desnutrición infantil y en disminuir la inseguridad alimentaria en las personas de menores ingresos.


Uno de los mecanismos que se podrá usar dentro de estos programas será el uso de las modalidades establecidas en esta ley como un instrumento de asistencia social.





Artículo 15°. Donación a los Bancos de Alimentos. Los alimentos producidos por comedores, casinos o restaurantes de los que trata la presente ley, que no hayan sido consumidos y que estén aptos y en buenas condiciones para el consumo humano podrán donarse a Bancos de Alimentos, sociedades sin ánimo de lucro y demás entidades que se dediquen a atender población vulnerable.

Artículo 16°. Evaluación de impacto. Dos años después de la entrada en vigencia de la presente ley, el Ministerio de Trabajo deberá realizar una evaluación de impacto en la que determine los efectos de la ley sobre: el nivel de empleo, la formalidad laboral, los niveles de inseguridad alimentaria y la productividad de los trabajadores.

Artículo 17°. Vigencia y derogatorias. La presente ley entrará en vigencia a partir de su aprobación y deroga las demás disposiciones que le sean contrarias.

De los honorables congresistas,

 <p>MARÍA FERNANDA CARRASCAL ROJAS Representante a la Cámara por Bogotá</p>	<p>JUAN CARLOS LOZADA VARGAS Representante a la Cámara por Bogotá</p>
---	--

 <p>ERICK ADRIÁN VELASCO BURBANO Representante a la Cámara por el Departamento de Nariño Pacto Histórico - Polo Democrático Alternativo.</p>	 <p>LEIDER ALEXANDRA VÁSQUEZ OCHOA Representante a la Cámara por Cundinamarca</p>
 <p>JORGE ELIÉCER TAMAYO MARULANDA Representante a la Cámara</p>	 <p>ALVARO LEONEL RUEDA CABALLERO Representante a la Cámara Departamento de Santander Partido Liberal Colombiano</p>

PROYECTO DE LEY N° _____ de 2023 CÁMARA

“Por medio del cual se crea el Beneficio de Alimentación al Trabajador y se dictan otras disposiciones”.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La presente exposición de motivos está compuesta por nueve (9) apartes:

1. Objeto del proyecto de ley
2. Problema a resolver
3. Cómo se resuelve el problema
4. Antecedentes
5. Justificación del proyecto
6. Derecho comparado
7. Consideraciones finales
8. Conflicto de intereses
9. Referencias

1. Objeto del proyecto de ley

La presente ley tiene por objeto la creación del Beneficio de Alimentación al Trabajador que busca asegurar el acceso a los trabajadores y a sus familias a una alimentación adecuada como un beneficio social y con el objetivo de mejorar las condiciones nutricionales, fortalecer la salud, prevenir enfermedades, aumentar la productividad y reducir el ausentismo laboral.

2. Problema a resolver

Alto número de personas trabajadoras que se encuentran en inseguridad alimentaria en el país, ya sea por causas estructurales del mercado laboral o por el aumento de la inflación que reduce la capacidad adquisitiva.

La mala alimentación o malnutrición impacta a las personas siendo uno de los principales factores que genera enfermedades cardiovasculares (como el infarto de miocardio y los accidentes cerebrovasculares, a menudo asociados a la hipertensión arterial), algunos cánceres, y la diabetes (OPS, n.d.)

Al año fallecen en el mundo 17,9 millones de personas en el mundo por enfermedades cardiovasculares, seguidas de 9 millones de cáncer y 1,6 millones de diabetes. Solo en América se producen 5,5 millones de muertes por enfermedades no transmisibles cada año (OPS, n.d.)

3. Cómo se resuelve el problema

Creando el Beneficio de Alimentación al Trabajador, consistente en una prestación social obligatoria en cabeza del empleador que se otorga para garantizar una alimentación suficiente y adecuada en favor de los trabajadores beneficiarios y sus familias. Buscando que el trabajador pueda tener un impacto positivo en su desempeño laboral, entre otras razones de salud pública.

Aunque puede pensarse que la población trabajadora no tiene estas dificultades para acceder a una buena alimentación, debe tenerse en consideración que cerca del 80% de estas personas recibe como remuneración hasta 2 salarios mínimos. Así, según el DANE, en Colombia con corte a diciembre de 2022 hay 21 millones de personas ocupadas, de las cuales 18 millones personas ganan 2 SMLMV y 14 millones de trabajadores sustentan una familia compuesta por más de dos personas.

4. Beneficios en Colombia para trabajadores

En materia de derechos de los trabajadores, la legislación colombiana contempla un subsidio y una prestación social que son importantes para el desarrollo de la labor, como lo son la dotación y el auxilio de transporte.

La dotación consiste en otorgar a cada empleado calzado y prendas de vestir apropiadas para el buen desempeño de las labores contratadas y la legislación colombiana la define como una prestación social que debe entregar el empleador a los trabajadores que devenguen hasta dos salarios mínimos mensuales legales, según el Código Sustantivo del Trabajo (CST), del artículo 230 al 235. La entrega del vestuario de trabajo se realiza tres veces al año y la normativa dispone como fechas máximas para este procedimiento el 30 de abril, 31 de agosto y 20 de diciembre.

Sobre el origen de la dotación como derecho es importante precisar que fue creada en beneficio de los trabajadores de menores ingresos -los que devengan hasta dos salarios mínimos legales vigentes- y cuyo fin es permitirles el uso de vestido de labor y calzado, disminuyendo los gastos en que estos incurren para adquirir el vestuario para laborar.

Otra característica para resaltar acerca de la dotación es su esencia de prestación social. Debido a su naturaleza, por regla general, no puede ser compensada en dinero, salvo si, una vez terminada la relación laboral se demuestra que durante la vigencia del contrato el empleador incumplió con la dotación correspondiente, caso en el cual puede ser pagada en dinero, pues es ilógico obligar al trabajador, una vez finalizada la relación laboral, a recibir un vestido de labor que no requiere.

Por otro lado, el auxilio de transporte fue creado por la ley 15 de 1959, y reglamentado por el Decreto 1258 de 1959. La ley que lo creó pretendía intervenir el transporte urbano y de carreteras. Se pensó como un auxilio a cargo de los empleadores en los municipios donde las condiciones del transporte así lo requieran a juicio del Gobierno, el pago del transporte desde el sector de sus residencias hasta el sitio de su trabajo.

Hoy en día, el auxilio de transporte tiene el objetivo de compensar el costo de movilización de los empleados desde su casa al lugar de trabajo y se paga a los trabajadores que devengan hasta dos salarios mínimos. No hace parte del salario, puesto que no constituye ingresos para el empleado, el auxilio tiene por objeto facilitar al empleado llegar al sitio de labor, pero no constituye una remuneración por su trabajo.

Este auxilio, al igual que el salario, se paga en efectivo de manera mensual y se indexa anualmente, de acuerdo con la negociación de la mesa tripartita entre trabajadores, empleadores y el Gobierno nacional.

En Colombia se garantiza para los trabajadores la dotación y el transporte, entendidos como requisitos indispensables para cierto sector de la población y con el fin de que lleve a cabo sus labores sin incurrir en gastos adicionales, no obstante, se desconoce el más importante de los requisitos para el desempeño de las personas en general, como lo es la alimentación,

la cual es concebida como un derecho laboral. La buena alimentación garantiza el normal desarrollo de los niños, niñas y la sana convivencia y el bienestar de los adultos.

En Colombia se desaprovecha la oportunidad de impactar positivamente el desempeño laboral de las personas en las empresas y los índices de desnutrición nacional a través del otorgamiento de alimentación adecuada a los trabajadores y por consiguiente, a sus familias, teniendo en cuenta que, si bien existe normatividad aislada en cuanto a salarios en especie, no hay una norma que recoja las reglas para el otorgamiento de este beneficio, entendido como la fuente primigenia de bienestar, reglas que sí existen en el caso de la dotación y el transporte.

No todas las opciones para entregar alimentación a los empleados impactan positivamente los ingresos de dicho empleado. El otorgamiento de alimentación en Colombia se realiza voluntariamente por los empleadores a través de una figura denominada salario en especie, contemplada en el Código Sustantivo del Trabajo, es un pago que se hace a través de bienes o servicios al empleado; sin embargo, este pago constituye una remuneración del servicio que está prestando, lo cual implica que se tiene en cuenta para todas las cargas tributarias que las partes de la relación laboral deben asumir.

Por otro lado, se expidieron los Decretos 462 y 473 de 2022, que modifican el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (Decreto 1072 de 2015) en el sentido de crear un subsidio de alimentación para empleados públicos de entidades territoriales y para empleados públicos de la Rama Ejecutiva, Corporaciones Autónomas Regionales y de Desarrollo Sostenible que devenguen asignaciones básicas mensuales no superiores a dos millones treinta y nueve mil novecientos cincuenta y seis pesos (\$2.039.956). El subsidio es de setenta y dos mil setecientos cuarenta y nueve pesos (\$72.749) mensuales o proporcional al tiempo servido para el año 2022. Aunque esta regulación es aplicable sólo al sector público, da cuenta de la importancia que debe representar la alimentación no solo para el sector público, sino también para el sector privado.

Esta regulación específica se otorga en efectivo, lo que imposibilita generar trazabilidad concreta de los impactos que esta disposición tiene en materia de bienestar para trabajadores, además de que se desdibuja la destinación específica del mismo.

5. justificación del proyecto

5.1. Situación nutricional del país

En Colombia, según cifras del Programa Mundial de Alimentos (2023), 15.5 millones de personas se encuentran en inseguridad alimentaria, de ellos 2.1 millones están en una situación severa y 13.4 millones en una situación moderada. Además, alrededor del 51% de la población colombiana está en una situación de seguridad alimentaria marginal, es decir ante un cambio coyuntural como el aumento de precios de los alimentos o los desastres naturales podrían perder los medios para consumir alimentos a diario. Por otro lado, de acuerdo con las cifras del DANE, la variación anual del Índice de Precios al Consumidor – IPC, a enero de 2023 (13,25%) fue 6,31 puntos porcentuales mayor que la reportada en el mismo periodo del año anterior. El gasto que más ha variado en este último año son los alimentos y bebidas no alcohólicas (26,18%), esto ha afectado ampliamente a los hogares colombianos, de los cuales el 26,2% puede consumir menos de 3 comidas al día.

Sin embargo, la inseguridad alimentaria también es causada por factores estructurales que afectan diferenciadamente a cada hogar, en el caso de Colombia la pobreza monetaria, el desempleo y la informalidad:

- *Pobreza monetaria:* en 2021, el total nacional la pobreza monetaria fue de 39,3% y la pobreza monetaria extrema fue 12,2%, de acuerdo con los datos del DANE (2021).
- *Desempleo:* de acuerdo con los datos del DANE (2023) para el mes de enero de 2023 la tasa nacional de desempleo fue de 13,7%. La tasa global de participación se ubicó en 54,7%, aumentando 1,3 puntos porcentuales respecto al mismo mes de 2022 (53,4%).
- *Informalidad:* en el total nacional, la proporción de población ocupada informalmente presentó una reducción frente al mismo mes de 2021, pasando de 59,2% a 57,8%. Aportan a la mayor reducción las ciudades y áreas metropolitanas principales, de las cuales Bogotá y Manizales presentan la menor tasa de ocupación

informal. Por otro lado, las ciudades de Valledupar y Riohacha presentan las mayores tasas, con un 69,6% y 68,1% respectivamente (DANE, 2022).

Aunque puede pensarse que la población trabajadora no tiene estas dificultades, debe tenerse en consideración que cerca del 80% de estas personas recibe como remuneración hasta 2 salarios mínimos. Así, según el DANE, en Colombia con corte a diciembre de 2022 hay 21 millones de personas ocupadas, de las cuales 18 millones personas ganan 2 SMLMV y 14 millones de trabajadores sustentan una familia compuesta por más de dos personas.

En cuanto a la división de gasto de los hogares colombianos, para enero de 2023 el DANE estima que los alimentos y las bebidas no alcohólicas representan el 27,42% del gasto total mensual de los hogares, siendo el segundo rubro en el cual más invirtieron los colombianos. Mientras que el 28,34% lo destinaron para transporte y el 18,14% en restaurantes y hoteles (DANE, 2023).

Lo anterior sumado a la inflación alimentaria por la que atravesamos actualmente, en donde la variación anual de los alimentos para el año 2022 fue 26,18%, es decir, el rubro en donde más impacto hubo en las alzas de los precios fue en los alimentos. Incluso, algunos alimentos como los tubérculos tuvieron una inflación del 106,83%, cebolla 101,51% y yuca 63,17% (DANE, 2023); todos alimentos básicos de consumo de los hogares colombianos.

Esto evidencia que el alto costo de vida no permite recientemente cubrir los gastos con los ingresos del hogar, por lo que las familias tienen que recurrir a endeudarse para sobrevivir, y esto se evidencia porque según los datos del WFP (2023), cerca del 14% de los hogares pobres en Colombia se endeudan para comprar comida.

La información de la composición del gasto de las familias colombianas muestra la importancia que tiene la alimentación en la vida de los hogares y de la población en general. Y es que la mala alimentación o malnutrición impacta a las personas siendo uno de los principales factores que genera enfermedades cardiovasculares (como el infarto de miocardio y los accidentes cerebrovasculares, a menudo asociados a la hipertensión arterial), algunos cánceres, y la diabetes (OMS, 2021)

Al año fallecen en el mundo 17,9 millones de personas en el mundo por enfermedades cardiovasculares, seguidas de 9 millones de cáncer y 1,6 millones de diabetes. Solo en América se producen 5,5 millones de muertes por enfermedades no transmisibles cada año (OPS, n.d.)

La inseguridad alimentaria tiene impactos diferenciados para distintos tipos de poblaciones, afectando especialmente a las mujeres, es así como la brecha de género respecto a inseguridad alimentaria ha ido en aumento desde el año 2020. En el mundo a 2021, el 31,9% de las mujeres padecían inseguridad alimentaria moderada o grave, en comparación con el 27,6% de los hombres (FAO,2022).

Esta brecha se profundiza en el caso de las madres cabeza de familia, ya que el 35% de los hogares con jefatura femenina en Colombia experimentan inseguridad alimentaria respecto al 26% de los hogares con jefatura masculina según WFP (2023). Esto sería ocasionado por las barreras que experimentan más a menudo las mujeres para insertarse al mercado laboral y por recibir remuneraciones inferiores a las de los hombres.

5.2. La nutrición de los trabajadores colombianos

Con base en lo anteriormente dicho es posible ilustrar el panorama de inseguridad alimentaria que está afectando al país. Esta problemática va más allá de los trabajadores, sin embargo, genera afectaciones especialmente preocupantes para aquellos que reciben hasta 2 salarios mínimos por ser quienes tienen mayor dificultad para cubrir sus costos de vida con sus ingresos, por lo que son la población donde se puede generar beneficios para mitigar esta problemática.

De hecho, diversos estudios, entre ellos el realizado por Christopher Wanjek para la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y Food at Work (2005), han demostrado el gran impacto de la alimentación durante la jornada laboral para el bienestar de los empleados y en el desempeño laboral de las empresas. Según la OIT, dado que el lugar de trabajo reúne una gran cantidad de individuos durante más de un tercio de su jornada, debería ser un lugar en donde esté al alcance de las personas una nutrición balanceada y la promoción de iniciativas de educación nutricional, como vector de cambio.

Dado que los trabajadores a veces no tienen tiempo o lugar para comer ni dinero suficiente para comprar alimentos, un gran número de trabajadores no consumen suficientes calorías o alimentos nutritivos para rendir de manera óptima en el trabajo. Se trata de una cuestión de salud pública, de rendimiento para la economía del país y de justicia social, ya que los trabajadores no siempre se benefician en igualdad de trato en el acceso a la alimentación en el lugar de trabajo.

Así pues, vale la pena revisar la demanda calórica de las personas trabajadoras. Los nutricionistas han determinado el gasto energético de hombres y mujeres en diversas actividades:

- Un trabajo de oficina sedentario requiere 1,8 kcal por minuto; estar sentado exige 1,39 kcal por minuto; la práctica de la agricultura, la minería, la silvicultura o la construcción pueden demandar de 5 a 10 kcal por minuto de trabajo.
- Los países de ingresos más bajos dependen más habitualmente del trabajo manual, y los trabajadores de estas naciones suelen consumir calorías inadecuadas para afrontar tales tareas basadas en un uso intensivo de la mano de obra, lo que da lugar a pérdidas de peso, fatiga, baja productividad y accidentes.
- Las deficiencias de proteínas pueden provocar falencias en el desarrollo cognitivo o deficiencias en el crecimiento en el caso de niños y niñas y pérdidas de masa muscular entre adultos. Tales deficiencias son poco frecuentes en los países desarrollados, pero siguen siendo fuente de gran preocupación en las regiones en desarrollo.
- Los micronutrientes, vitaminas y minerales esenciales para un crecimiento y un metabolismo adecuados, constituyen igualmente un motivo de inquietud. Más de 1.000 millones de personas están enfermas o en condición de discapacidad como consecuencia de la deficiencia de micronutrientes, y otros muchos millones se encuentran en situación de riesgo. (OMS, 2021).
- Sólo la anemia por deficiencia de hierro afecta a cientos de millones de trabajadores. Esta condición, y otras formas más leves de deficiencia nutricional, reducen la capacidad física para trabajar y la productividad laboral en tareas repetitivas.

La nutrición de trabajadores es una necesidad para mejorar paralelamente la salud y la seguridad, teniendo como beneficios impulsar el estado de ánimo y el desempeño laboral, reducir el número de accidentes y días de baja por enfermedad, ahorro de costos de asistencia sanitaria a largo plazo y elevar el PIB y los ingresos fiscales nacionales.

De acuerdo con un estudio realizado por Christopher Wanjek para la OIT (2005), la nutrición deficiente trae consigo mala salud, correlativamente provoca una menor capacidad de aprendizaje, mano de obra descalificada, menor desempeño, pérdida de competitividad, altos costos empresariales, disminución del crecimiento económico, salarios inferiores y, nuevamente, nutrición deficiente y mala salud.

Este estudio demostró que la mala alimentación en el trabajo causa pérdidas de hasta 20% en el desempeño laboral, ya sea debido a problemas como la desnutrición que afecta a unos 1.000 millones de personas en el mundo en desarrollo, o al exceso de peso que sufre una cantidad similar de personas en países industrializados.

En Colombia hay una ausencia de una política de alimentación enfocada a personas trabajadoras que permita prevenir los problemas asociados a una alimentación inadecuada, y además mitigar los problemas que se extienden a sus familias por no contar con recursos con destinación específica a alimentos.

Las disposiciones contenidas en este proyecto de ley tienen por objeto establecer el marco legal necesario para la implementación del Beneficio de Alimentación al Trabajador para las personas trabajadoras que tienen ingresos de hasta 2 salarios mínimos, con el fin de mejorar su calidad de vida y la de sus familias, promover el bienestar alimenticio, prevenir las enfermedades y deficiencias en salud, derivadas de la falta de acceso a alimentos y lograr mejores desempeños económicos a través de contar con un instrumento de destinación específica para la alimentación.

5. 3. La alimentación como un derecho

El bienestar de cada trabajador debe ser una preocupación de los gobiernos y de las empresas. De hecho, las primeras medidas concretas y vinculantes relativas a la calidad de vida de los trabajadores fueron emitidas gracias a la OIT a partir de la década de 1920,

con la promulgación de normas internacionales sobre los tiempos mínimos de descanso de los trabajadores durante la jornada de trabajo.

Posteriormente, se han establecido nuevas normas y esquemas más ambiciosos para la mejora del bienestar laboral. Poco a poco, se reconoció la importancia de la alimentación y así los gobiernos empezaron a promover programas de alimentación para los trabajadores con una visión centrada en la mejora de la salud, del bienestar y de la productividad laboral.

A lo largo de los años y bajo el impulso de la OIT, el acceso a la alimentación en el lugar de trabajo ha sido reconocido progresivamente como un elemento central del bienestar laboral, definido en 1953 como “los servicios, instalaciones y comodidades que contribuyen a mejorar las condiciones de los trabajadores”. Precisamente, la OIT a través de la recomendación No. 102 de 1956 instó a los gobiernos a establecer ciertas normas sobre los servicios sociales relativas a la alimentación laboral, incluyendo el acceso a alimentos de calidad, en condiciones higiénicas y a un precio asequible en el espacio de trabajo, al igual que ocurre con las horas de trabajo y los tiempos de descanso, considerados en la mayoría de los países como derechos propios de las personas trabajadoras. La buena alimentación durante la jornada laboral es un círculo virtuoso que implica a todos los actores, desde las autoridades, hasta las empresas y, desde luego, a los propios trabajadores.

Desde luego, fueron creadas organizaciones internacionales dedicadas a promover ante los Estados los temas del acceso a la alimentación, a la salud y las buenas condiciones de trabajo tales como la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (FAO), la Organización Internacional del Trabajo (OIT) o la Organización Mundial de la Salud (OMS).

Estas organizaciones, a través de varios estudios, han demostrado una correlación muy fuerte entre una alimentación deficiente o inadecuada del trabajador (poder adquisitivo insuficiente para alimentarse de manera suficiente, hábitos de saltar la comida o de tomarla en la mesa de trabajo, el “snacking”) y las enfermedades causadas por trastornos de la alimentación (obesidad, sobrepeso o malnutrición), así como los problemas recurrentes en muchas empresas como lo son los altos niveles de ausentismo y los accidentes laborales.

Tales carencias tienen como consecuencia una disminución del desempeño y del bienestar laboral que luego afectan el desarrollo humano y económico de las empresas y, en una escala mayor, de los Estados.

Más recientemente, la OMS y la FAO señalaron que los programas de alimentación existentes cuyos beneficiarios son las personas trabajadoras y que están establecidos en la legislación de cada país, para ser eficientes, tienen que embarcar a todos los empleadores e incentivarlos a facilitar el acceso a alimentos. Recomiendan, asimismo, que el objetivo de estas leyes sea hacer la trazabilidad de estos beneficios para que se destine a la adecuada alimentación del trabajador.

En el país, la Ley 9 de 1979 fue la primera aproximación real del Estado colombiano a la protección de la salud del trabajador, en especial su artículo 81 que señala que *“la salud de los trabajadores es una condición indispensable para el desarrollo socioeconómico del país; su preservación y conservación son actividades de interés social y sanitario en la que participarán el gobierno y los particulares”*. Posteriormente, a través de la Ley 100 de 1993 y del Decreto Ley 1295 de 1994 se creó el Sistema General de Riesgos Profesionales, el cual estableció un modelo de aseguramiento privado de los riesgos ocupacionales y cuyo principal objetivo fue la creación y promoción de una cultura de prevención en accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

6. Legislación comparada.

Colombia es uno de los pocos países en Latinoamérica que no cuenta con un beneficio de alimentación a las personas trabajadoras. En varios países de la región se cuenta con normativa específica que dicta medidas para beneficiar a cada trabajador y a sus familias con beneficios que van desde comedores, casinos o bonos de alimentación.

Vale la pena resaltar algunos de los países que mejor experiencia han tenido con la implementación de estos beneficios:

Tabla 1. Derecho comparado.

País	Tipo de Legislación	Modalidad	Impacto
Brasil	Ley 6.321 de 14 I de abril de 1976 Programa de Alimentación al Trabajador	Bonos de alimentación, comedores o casinos para trabajadores optativos a contraprestación de beneficios tributarios para las empresas que los otorgan.	El PAT ha beneficiado a más de 19 millones de trabajadores y sus familias. Hoy hay vinculadas más de 220 mil empresas.
Perú	Ley 28051 de 2003 Ley prestaciones alimentarias en beneficio de los trabajadores privados	Busca mejorar ingresos de trabajadores, mediante la adquisición de alimentos. Las modalidades de la prestación incluyen los comedores, casinos o bonos de alimentación. Estas prestaciones no podrán exceder el 20% del monto de la remuneración ordinaria percibida por el trabajador. Este beneficio no constituye una parte del salario.	Se ha establecido como lineamiento la adopción de medidas y condiciones de salud y seguridad en el trabajo dentro de la Política Nacional Multisectorial de salud 2030.
México	Ley del 17 de enero de 2011 Ley de Ayuda Alimentaria para los Trabajadores	Esta ley establece que los patrones podrán decidir, de forma voluntaria o acordada, otorgar a sus trabajadores ayuda alimentaria en alguna de las siguientes modalidades, pero no en efectivo: <ul style="list-style-type: none"> • Comidas proporcionadas a los trabajadores en comedores, restaurantes o establecimientos de consumo de alimentos. 	Ha beneficiado a más de 9 millones de trabajadores.

País	Tipo de Legislación	Modalidad	Impacto
		<ul style="list-style-type: none"> • Despensas, ya sea mediante canastillas de alimentos o por medio de vales. <p>Los incentivos principales son que su implementación es deducible para efectos del impuesto sobre la renta de la empresa, el tope es de hasta 7 salarios mínimos y no forman parte del salario diario integrado que sirve de base para el cálculo de las prestaciones de seguridad social de los trabajadores.</p>	

Fuente: Elaboración propia, basada en la legislación de cada país.

De lo anterior se deriva que el caso más antiguo, más documentado y más exitoso en la región es el Programa de Alimentación al Trabajador de Brasil, por lo que vale la pena exponerlo con mayor detalle:

- **El Programa de Alimentación para los Trabajadores (PAT) en Brasil como un ejemplo exitoso**

En 1970 el bienestar de los empleados y sus familias no era una preocupación importante para las empresas brasileñas. No obstante, las encuestas realizadas en todo el país mostraban que una parte importante de la población brasileña se encontraba en condiciones de malnutrición y desnutrición. Las consecuencias de estas malas condiciones de trabajo eran un nivel dramáticamente alto de accidentes en el lugar de trabajo, baja productividad y crecientes desigualdades sociales entre los trabajadores de diferentes estratos de la sociedad.

Estas observaciones, combinadas con los crecientes desafíos económicos causados por la primera crisis del petróleo a inicios de la década de los setentas, llevaron al gobierno a crear el Programa Nacional de Alimentación y Nutrición (PNAN) en 1972 con el objetivo de

complementar la alimentación de los trabajadores de bajos ingresos. En 1976, este programa se amplió y se convirtió en el Programa de Alimentación del Trabajador / "Programa de Alimentação do Trabalhador" (PAT), cuya ambición era extender masivamente el alcance del programa inicial para tocar a la población más amplia posible de trabajadores.

La filosofía del PAT, que sigue siendo la misma hoy en día, es abordar la productividad y el bienestar de los trabajadores como una cuestión de responsabilidad social. En esta perspectiva la inversión y el compromiso para mejorar el acceso de los trabajadores a una alimentación de calidad durante su jornada laboral debían ser compartidos a partir de ese momento entre todos los actores implicados, es decir, el gobierno, las empresas y los propios trabajadores. Basado en una visión holística similar del bienestar de los trabajadores como factor de crecimiento económico, ya aplicada en muchos países europeos en aquella época, este programa pretendía la construcción de un círculo virtuoso de la alimentación. De hecho, la lucha contra la malnutrición y la desnutrición no era sólo un factor de mejora del bienestar de los trabajadores brasileños, sino que las implicaciones visibles son mucho más importantes, abarcando la mejora de la salud, el aumento de la productividad y la motivación, la disminución de los accidentes laborales y el menor ausentismo.

Después de 40 años de existencia, se mantiene intacta la filosofía del inicio del PAT. Sin embargo, se ha reforzado el modelo, convirtiéndolo no sólo en el mayor programa de alimentación para los trabajadores del mundo, sino también en un verdadero instrumento de desarrollo económico y social para Brasil. Por ejemplo, en 1976, el PAT contaba con 760.000 beneficiarios y 1.300 empresas, beneficiando principalmente a los trabajadores de menores ingresos. Hoy atiende a más de 20 millones de trabajadores, demostrando haber multiplicado por casi 30 el número de usuarios iniciales, llegando a todas las regiones de Brasil.

Tabla 2. Impacto acumulado PAT.

Impacto acumulado de 40 años de PAT (precios de 2015)

Variable	Valor estimado
Número de comidas servidas	79.000 millones
Valor total de las comidas servidas	1.260 millones de R\$
Impacto en el PIB	2.400 millones de R\$
Cotizaciones sociales	164.000 millones de R\$

Fuente: (Barros , y otros, 2016)

Tabla 3. Impacto acumulado PAT.

Principales partes interesadas afectadas	Qué se ve afectado	Impacto observado
Beneficiarios y empresas	Ingresos de los trabajadores	El valor medio mensual de la prestación alimentaria representa alrededor del 13,4% de los ingresos medios de los trabajadores
	Número de accidentes de trabajo	Cada punto porcentual de aumento de la penetración del PAT se asocia a un descenso de 0,77 accidentes laborales por cada 100 trabajadores formales
	Desempeño laboral	Cada punto porcentual de aumento de la penetración del PAT se asocia a un incremento del desempeño laboral de 78 céntimos de dólar, en términos de dólares por hora trabajada
Sector alimentario	Creación de empleo e ingresos	1 puesto de trabajo creado por cada 30 beneficiarios del PAT En 2012, los vales de alimentación representaron: <ul style="list-style-type: none"> • 15% de los ingresos anuales de los restaurantes. • 6,6% de los ingresos anuales de los supermercados
Estado	Ingresos del Estado	El modelo permite un retorno medio de 15,71 R\$ por cada 1 R\$ de incentivo fiscal, sólo a partir de los negocios directos generados por el programa, sin considerar los efectos secundarios en toda la cadena

Fuente: (Barros , y otros, 2016)

6.1. Modalidades disponibles para la garantía de la alimentación laboral:

Los distintos programas de alimentación laboral que se han implementado en el mundo generalmente usan las siguientes modalidades:

Transferencias monetarias: la provisión de transferencias monetarias ha sido ampliamente usada para la entrega de beneficios sociales, esta modalidad puede ser condicionada o no y entrega a las familias el dinero para que puedan escoger los alimentos que quieren consumir.

Aunque este tipo de intervención le permite a las familias acceder a alimentos y escoger el tipo de alimentos que desean consumir, esta no permite la trazabilidad, ni asegura que la transferencia entregada sea usada para la compra de alimentos, por ende, a la mejoría del estado nutricional por parte de los beneficiarios. Además, las transferencias monetarias en un contexto de aumento sostenido de precios no son útiles para proteger la capacidad adquisitiva de los beneficiarios.

Comida en especie: esta categoría de intervención agrupa la entrega de alimentos que pueden o no estar listos para su consumo inmediato, por ejemplo, la provisión de alimentos a través de restaurantes y casinos está incluida en esta categoría.

Muchos de los países han adoptado esta estrategia, no obstante, esta genera un costo adicional para los empleadores que tendrían que asumir el gasto en infraestructura de la adecuación de los espacios.

Bonos de alimentación: los bonos de alimentación son un beneficio entregado a los trabajadores por un valor estimado al que gastarían para adquirir sus alimentos.

En la actualidad los bonos de alimentación son la estrategia más usada para la asistencia alimentaria (Alderman, Gentilini y Yemtsov, 2018), debido a su costo efectividad, ya que logísticamente generan menos costos en su implementación, los bonos tienen un impacto positivo en aumentar la diversidad de los alimentos consumidos en los hogares como fue concluido por Hidrobo, Hoddinott, Peterman,

Margolies, y Moreira (2014). Además, reducen las posibilidades que la asistencia sea usada en otro tipo de bienes porque permiten la trazabilidad del gasto o la limitación en bienes que no sean alimentos, mientras preserva la capacidad de cada uno de los hogares de escoger los alimentos de su preferencia, protegen la capacidad adquisitiva de los hogares que aún en un contexto de alta inflación podrán acceder a alimentos y les permiten a los hogares reservar dinero para otros rubros y ahorrar (Savy et al. 2020).

El hecho de que los alimentos o los servicios de catering específicos sean accesibles dentro de una red dedicada, brinda oportunidades económicas a los comerciantes y restaurantes locales, principalmente a los más pequeños. Esto hace posible que las autoridades combinen una política social (aumentar el poder adquisitivo dedicado a la satisfacción de una necesidad esencial) con una estrategia económica específica para apoyar la economía local e incluso fomentar la formalidad de los comercios. Estas características únicas explican que los programas de bonos de alimentación se hayan expandido en todo el mundo durante los últimos 60 años, en más de 40 países en el mundo y continúen vigentes y en creciente evolución.

Adicionalmente, la adopción de los bonos de alimentación detona un círculo de beneficios para todos los actores que intervienen en la problemática de alimentación laboral:

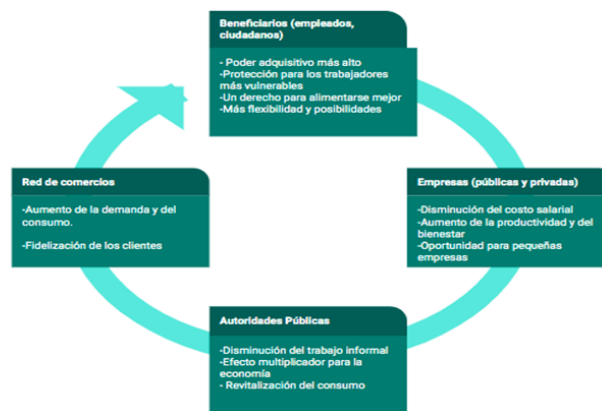


Imagen tomada de: Elaboración propia a partir de OIT (2012)

Estos beneficios demuestran por qué los bonos pueden ser posiblemente la mejor opción para establecer un beneficio al trabajador que mejore sustancialmente la calidad de vida de los trabajadores, incremente su bienestar en el espacio de trabajo y su rendimiento. Suma con el establecimiento de dinámicas colaborativas entre diversos actores tales como empleadores, empleados, negocios locales, emisores de cupones, gobiernos nacionales y locales y beneficiarios/usuarios.

7. Consideraciones finales

7.1. Beneficios que trae el proyecto de ley

Por todo lo anteriormente mencionado, es necesario determinar una regulación que garantice el derecho a la alimentación laboral, que iguale las condiciones de beneficios entre empleados del sector público y privado, pero, sobre todo, que enfoque la corresponsabilidad que comparte el Estado, el sector privado y las personas trabajadoras en lograr la nutrición adecuada en nuestro país.

Por esta razón, el objetivo de este proyecto es cada persona trabajadora tenga acceso a una sana alimentación que pueda influir positivamente en su calidad de vida, aumente su desempeño laboral, reduzca sus enfermedades y el ausentismo laboral, al igual que toda su familia, por medio de instrumentos que benefician a todos los trabajadores que devenguen hasta 2 salarios mínimos, al además de un auxilio alimentario para la niñez temprana.

De esta manera, el Beneficio de alimentación al trabajador (BAT) se dispone como una prestación social obligatoria de la cual serán beneficiarios todos los trabajadores que devenguen mensualmente hasta dos (2) salarios mínimos mensuales legales vigentes y que podrá otorgarse por medio de tres modalidades: (i) instalación de comedores o casinos, operados por las entidades de trabajo; b) Uso de restaurantes administrados por terceros en el lugar de trabajo o en sus inmediaciones; o la tercera, c) Entrega mensual de un bono de alimentación a través de vales, cupones o tarjetas de alimentación electrónicas emitidas por emisores especializados en este tipo de servicio profesional.

En caso que los empleadores elijan la tercera modalidad, es decir los bonos de alimentación, deberán reconocerlos por un valor de tres (3) UVT que equivalen a \$127.236 y su monto máximo de siete (7) UVT que corresponde a \$296.884 para el 2023, considerando la distribución de gastos de los trabajadores que destinan en promedio cerca del 30% de sus salarios en alimentos, los costos de los empleadores y generando un balance que les permita a las familias de los trabajadores consumir mejores alimentos y proteger su capacidad adquisitiva de los aumentos constantes de precios.

Es importante aclarar que este pago no constituye salario en especie para ningún efecto legal, no hace parte de la base para liquidar aportes parafiscales y será tratado como un gasto laboral, serán deducibles en los términos y condiciones que se establecen en la ley.

Además, se regula a las empresas administradoras de beneficios sociales con el fin de que cumplan con requerimientos específicos que garanticen la buena dedicación de estos beneficios y, además, con responsabilidades claras para lograr los objetivos de la ley. Igualmente, en aras de mantener una inspección y vigilancia oportuna para estas empresas y con el fin de promover un mercado competitivo de este sector que promueva la creación de compañías que puedan administrar estos beneficios, se le entrega la competencia directa al Ministerio del Trabajo sobre dichas empresas.

También, no menos importante a lo anterior, se impone como obligación para las empresas administradoras de beneficios sociales que promuevan la vinculación en la red de establecimientos afiliados a las unidades de economía popular y de pequeñas y medianas empresas, de manera que se logre incrementar y fomentar la formalización empresarial en todo el país.

Por último, en cuanto al auxilio para la niñez temprana, se contempla un beneficio económico que consistirá en un único pago adicional por el valor de dos (2) días de trabajo liquidados sobre la base de un salario mínimo mensual legal vigente para las personas trabajadoras que se encuentren en el periodo comprendido dentro de los primeros dieciocho (18) meses de maternidad o paternidad.

8. Conflictos de interés

Dando alcance a lo establecido en el artículo 3 de la Ley 2003 de 2019, “*Por la cual se modifica parcialmente la Ley 5 de 1992*”, se hacen las siguientes consideraciones a fin de describir la circunstancias o eventos que podrían generar conflicto de interés en la discusión y votación de la presente iniciativa legislativa, de conformidad con el artículo 286 de la Ley 5 de 1992, modificado por el artículo 1 de la Ley 2003 de 2019, que reza:

“Artículo 286. Régimen de conflicto de interés de los congresistas. Todos los congresistas deberán declarar los conflictos de intereses que pudieran surgir en el ejercicio de sus funciones.

Se entiende como conflicto de interés una situación donde la discusión o votación de un proyecto de ley o acto legislativo o artículo, pueda resultar en un beneficio particular, actual y directo a favor del congresista.

. Beneficio particular: aquel que otorga un privilegio o genera ganancias o crea indemnizaciones económicas o elimina obligaciones a favor del congresista de las que no gozan el resto de los ciudadanos. Modifique normas que afecten investigaciones penales, disciplinarias, fiscales o administrativas a las que se encuentre formalmente vinculado.

B. Beneficio actual: aquel que efectivamente se configura en las circunstancias presentes y existentes al momento en el que el congresista participa de la decisión.

C. Beneficio directo: aquel que se produzca de forma específica respecto del congresista, de su cónyuge, compañero o compañera permanente, o parientes dentro del segundo grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil.(...)”

Sobre este asunto la Sala Plena Contenciosa Administrativa del Honorable Consejo de Estado en su sentencia 02830 del 16 de julio de 2019, M.P. Carlos Enrique Moreno Rubio, señaló que:


“No cualquier interés configura la causal de desinvestidura en comento, pues se sabe que sólo lo será aquél del que se pueda predicar que es directo, esto es, que per se el alegado beneficio, provecho o utilidad encuentre su fuente en el asunto que fue conocido por el legislador; particular, que el mismo sea específico o personal, bien para el congresista o quienes se encuentren relacionados con él;





y actual o inmediato, que concurra para el momento en que ocurrió la participación o votación del congresista, lo que excluye sucesos contingentes, futuros o imprevisibles. También se tiene noticia que el interés puede ser de cualquier naturaleza, esto es, económico o moral, sin distinción alguna”.

Se estima que la discusión y aprobación del presente Proyecto de Ley no configura un beneficio particular, actual o directo a favor de un congresista, de su cónyuge, compañero o compañera permanente o pariente dentro del segundo grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, ya que se trata de un proyecto de ley de carácter general. Sin embargo, salvo mejor criterio podría considerarse que existen conflictos de interés cuando el congresista, dentro de los grados que determina la ley, o alguno de sus financiadores, está presente en la comercialización de alimentos, o es titular de establecimientos como restaurantes o comedores.

Es menester señalar que la descripción de los posibles conflictos de interés que se puedan presentar frente al trámite o votación del presente Proyecto de Ley, conforme a lo dispuesto en el artículo 291 de la Ley 5 de 1992 modificado por la Ley 2003 de 2019, no exime al Congresista de identificar causales adicionales en las que pueda estar incurso.

De los honorables congresistas,

 <p>MARÍA FERNANDA CARRASCAL ROJAS Representante a la Cámara por Bogotá</p>	<p>JUAN CARLOS LOZADA VARGAS Representante a la Cámara por Bogotá</p>
---	--

 <p>ERICK ADRIÁN VELASCO BURBANO Representante a la Cámara por el Departamento de Nariño Pacto Histórico - Polo Democrático Alternativo.</p>	 <p>LEIDER ALEXANDRA VÁSQUEZ OCHOA Representante a la Cámara por Cundinamarca</p>
 <p>JORGE ELIÉCER TAMAYO MARULANDA Representante a la Cámara</p>	 <p>ALVARO LEONEL RUEDA CABALLERO Representante a la Cámara Departamento de Santander Partido Liberal Colombiano</p>

9. Referencias

- Alderman, H., Gentilini, U. y Yemtsov, R. (2018). *The 1.5 Billion People Question: Food, Vouchers, or Cash Transfers?* *Food Security*, 10(5), 1293–1295. <https://doi.org/10.1007/s12571-018-0838-8>
- Barros, O., Zilveti, F., Carvalho, H., Marques, J., Isabella, G., Guilhoto, J., Mazzon, J. (2016). *40 años do PAT- Programa de Alimentação do Trabalhador: conquistas e desafios da política nutricional com foco em desenvolvimento econômico e social*. São Paulo: Blucher.
- Consejo de Estado (2019). Sentencia 02830, Sala Contenciosa Administrativa. M.P.: Carlos Enrique Moreno Rubio. Bogotá.
- DANE. (2021). *Comunicado de prensa: pobreza monetaria*. Bogotá D.C.: DANE.
- DANE. (2022). *Boletín técnico. Ocupación informal trimestre octubre- diciembre 2022*. Bogotá D.C.
- DANE. (2022). *Comunicado de prensa. Encuestas Nacional de Calidad de Vida Gastos del hogar*. Obtenido de https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/condiciones_vida/calidad_vida/2021/Comunicado_moduloGastos_2021.pdf
- DANE. (2022). *Encuesta pulso social resultados ronda 29*. Bogotá D.C.: DANE.
- DANE. (2023). *Boletín técnico. Principales indicadores del mercado laboral*. Bogotá D.C.
- DANE. (2023). *Visor de Datos IPC*. Obtenido de https://sitios.dane.gov.co/ipc/visorIPC/#!/division_gastos
- FAO, FIDA, OMS, PMA y UNICEF (2022) *El estado de la seguridad alimentaria y la nutrición en el mundo 2022. Adaptación de las políticas alimentarias y agrícolas para hacer las dietas saludables más asequibles*. Roma, FAO.
- Organización Internacional del Trabajo (2012) *SOLVE: Integrando la promoción de la salud a las políticas de SST en el lugar de trabajo*. Obtenido de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/instructionalmaterial/wcms_203378.pdf
- Organización Panamericana de la Salud (n.d.) *Enfermedades no transmisibles*. Obtenido de: <https://www.paho.org/es/temas/enfermedades-no-transmisibles>
- Organización Mundial de la Salud (2021) *Malnutrición*. Obtenido de: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/malnutrition#:~:text=En%20todas%20sus%20formas%2C%20la,transmisibles%20relacionadas%20con%20la%20alimentaci%C3%B3n.>
- Programa Mundial de Alimentos. (2023). *Evaluación de seguridad alimentaria para población Colombiana*. Bogotá D.C.
- Wanjek, C. (2005). *Food at work. Workplace solutions for malnutrition, obesity and chronic diseases*. Organización Internacional del Trabajo.