



# GACETA DEL CONGRESO

## SENADO Y CÁMARA

(Artículo 36, Ley 5ª de 1992)

IMPRENTA NACIONAL DE COLOMBIA  
www.imprenta.gov.co

ISSN 0123 - 9066

AÑO XXXII - N° 1132

Bogotá, D. C., jueves, 24 de agosto de 2023

EDICIÓN DE 25 PÁGINAS

DIRECTORES:

GREGORIO ELJACH PACHECO  
SECRETARIO GENERAL DEL SENADO  
www.secretariassenado.gov.co

JAIME LUIS LACOUTURE PEÑALOZA  
SECRETARIO GENERAL DE LA CÁMARA  
www.camara.gov.co

RAMA LEGISLATIVA DEL PODER PÚBLICO

# CÁMARA DE REPRESENTANTES

## PROYECTOS DE LEY

### PROYECTO DE LEY NÚMERO 130 DE 2023 CÁMARA

*por medio de la cual se modifica parcialmente la Ley 1505 de 2012 en lo que respecta a los estímulos para voluntarios – Ley de Voluntarios.*

Bogotá, D. C., 11 de agosto de 2023

Señor

Jaime Luis Lacouture Peñaloza

Secretario General

Cámara de Representantes

Ciudad

Asunto: **Radicación- Proyecto de ley, por medio de la cual se modifica parcialmente la Ley 1505 de 2012 en lo que respecta a los estímulos para voluntarios. - Ley de Voluntarios.**

Respetado Secretario:

De manera atenta y en virtud de lo dispuesto por los artículos 139 y 140 de la Ley 5ª de 1992, presentamos ante el Congreso de la República el proyecto de ley **por medio de la cual se modifica parcialmente la Ley 1505 de 2012 en lo que respecta a los estímulos para voluntarios - Ley de Voluntarios**, iniciativa legislativa que cumple con los requisitos legales de acuerdo con el orden de redacción previstos en el artículo 145 de la precitada ley.

En consecuencia, solicito al señor Secretario se sirva darle el trámite legislativo previsto en el artículo 144 de la Ley 5ª de 1992.

Cordialmente,

Jaime Usategui Pastrana  
Representante a la Cámara por la circunscripción de Bogotá D.C.  
Centro Democrático

Mónica Castillo

Heriberto Cadavid

Juan Manuel Cortés

### PROYECTO DE LEY NÚMERO 130 DE 2023 CÁMARA

*por medio de la cual se modifica parcialmente la Ley 1505 de 2012 en lo que respecta a los estímulos para voluntarios - Ley de Voluntarios.*

El Congreso de Colombia

**DECRETA:**

**Artículo 1º. Objeto.** La presente ley tiene por objeto modificar parcialmente la Ley 1505 del 5º de enero de 2012, por medio de la cual se crea el Subsistema Nacional de Voluntarios de Primera Respuesta y se otorgan estímulos a los voluntarios de la Defensa Civil, de los Cuerpos de Bomberos de Colombia y de la Cruz Roja Colombiana y se dictan otras disposiciones en materia de voluntariado en primera respuesta. Con el fin de promover, reconocer y estimular la labor de los voluntarios que hacen parte del Subsistema Nacional de Voluntarios de Primera Respuesta.

**Artículo 2º.** Adiciónese un párrafo al artículo 6º de la Ley 1505 de 2012, el cual quedará así:

**Artículo 6º. Educación.** Las instituciones de educación superior formal y las instituciones de educación para el trabajo y el desarrollo humano, tendrán en cuenta la calidad de voluntario activo de la Defensa Civil Colombiana, el Cuerpo de Bomberos y la Cruz Roja Colombiana para otorgar beneficios en las matrículas y créditos, de acuerdo con lo establecido en sus reglamentos internos.

**Parágrafo. Al estímulo descrito en el presente artículo podrá acceder el núcleo familiar de quien ostenta la calidad de voluntario activo de las entidades**

**que integren el Subsistema Nacional de Voluntarios en Primera Respuesta.**

**Artículo 3°.** Modifíquese el artículo 8° de la Ley 1505 de 2012, el cual quedará así:

**Artículo 8°. Servicios Públicos e Impuestos.** A iniciativa del alcalde, los Concejos Municipales y Distritales, podrán establecer las tarifas especiales **del servicio de transporte público y/o** exonerar del pago de servicios públicos domiciliarios, de gravámenes e impuestos distritales y municipales, a los inmuebles destinados como sedes y/o campos de entrenamiento de las entidades que hacen parte del Subsistema Nacional de Voluntarios en Primera Respuesta.

**Artículo 4°.** Modifíquese el artículo 10 de la Ley 1505 de 2012, el cual quedará así:

**Artículo 10. Permanencia.** Los estímulos establecidos en los artículos 6° y 7° de la presente ley se aplicarán a los voluntarios activos de las entidades que integren el Subsistema Nacional de Voluntarios en Primera Respuesta, que acrediten su permanencia continua desde su ingreso a la respectiva entidad por un mínimo de **dos (2)** años, una vez se adquiera algún beneficio deberá permanecer como voluntario por un término igual.

**Artículo 5°. Vigencia.** La presente ley rige a partir de su expedición y deroga todas las normas que le sean contrarias.

Jaime Usategui Pastrana  
Representante a la Cámara por la circunscripción de Bogotá D.C.  
Centro Democrático

Mirella Castillo

Hernán Coronado

**EXPOSICIÓN DE MOTIVOS**

**PROYECTO DE LEY NÚMERO 130 DE 2023  
CÁMARA**

Dando cumplimiento al artículo 145 de la Ley 5ª de 1992, la exposición de motivos se estructura así:

1. Introducción.
2. Historia de la Defensa Civil Colombiana.
3. Historia del Cuerpo de Bomberos.
4. Historia de la Cruz Roja Colombiana.
5. Necesidad de fortalecer los estímulos que aplican a los voluntarios.
6. Marco normativo.
7. Impacto fiscal.
8. Declaración de impedimentos de la Ley 2003 de 2019 que modifica el artículo 291 de la Ley 5ª de 1992.
9. Referencias.

En consecuencia, se desarrollan los argumentos que motivan este proyecto de ley ordinaria a continuación.

**1. Introducción.**

La presente iniciativa legislativa tiene como objetivo fortalecer los estímulos, de los cuales gozan los voluntarios activos de las entidades que integren el Subsistema Nacional de Voluntarios en Primera Respuesta, reconocidos mediante la Ley 1505 de 2012, para que con ello, cada vez sean más los voluntarios activos que presten su ayuda a los Colombianos que se

encuentran afectados por los accidentes o emergencias a las que estamos expuestos.

Este proyecto de ley nace de la necesidad de aumentar el personal voluntario de la Defensa Civil, el Cuerpo de Bomberos y la Cruz Roja Colombiana, mediante estímulos realizables en el mediano plazo, dadas las emergencias que en el país se han presentado en los últimos años.

Son estos hombres y mujeres, voluntarios activos, los que dedican y entregan parte de su vida a ayudar al Estado colombiano a afrontar las diferentes vicisitudes que se presentan en el país, por lo cual es menester entonces promover, reconocer y estimular su labor.

**2. Historia de la Defensa Civil Colombiana.**

En 1948 se creó el Socorro Nacional como auxiliar del Ejército y adscrito a la Cruz Roja, asignándosele la función de asistencia pública para atender a la población víctima de calamidades; en 1965 se adoptó como norma permanente el Decreto Legislativo número 3398 por el cual se organizó la Defensa Nacional, disposición que definió la Defensa Civil como *“La parte de la Defensa Nacional que comprende el conjunto de medidas, disposiciones y órdenes no agresivas, que tiendan a evitar, anular o disminuir los efectos que la acción del enemiga o de la naturaleza puedan provocar sobre la vida, la moral y los bienes del conglomerado social”*.

Mediante el Decreto número 606 del 6 de abril de 1967, se creó en nuestro país la Dirección Nacional de la Defensa Civil bajo dependencia y orientación de la Presidencia de la República; conformada por dos niveles: el oficial, constituido por los empleados públicos adscritos a la actual Dirección General y sus dependencias, y el privado constituido por los voluntarios que se organizan en Juntas de Defensa Civil.

En 1971 mediante el Decreto número 2341 del 3 de diciembre, se organizó como establecimiento público con personería jurídica, autonomía administrativa y patrimonio independiente, adscrito al Ministerio de Defensa Nacional.

Desde entonces ha estado comprometida en la prevención y atención de múltiples amenazas y emergencias por inundaciones, avalanchas, derrumbes, deslizamientos, incendios estructurales y forestales, accidentes terrestres, aéreos y fluviales, epidemias y ataques de abejas africanizadas, así como de los desastres producidos por el incendio del Edificio de Avianca en 1973, el incendio en el Complejo Petroquímico de Puente Aranda en 1982, el terremoto de Popayán en 1983, la erupción del Volcán Nevado del Ruiz que sepultó a Armera en 1985, la avalancha del río Combeima en el Tolima y el deslizamiento de Villa Tina en Medellín en 1987 y la ola invernal de 1988.

A partir de la promulgación del Decreto Ley 919 del 1° de mayo de 1989 derogado por la Ley 1523 de 2012, como organismo operativo del Sistema Nacional para la Prevención y Atención de Desastres (SNPAD), lideró la atención de los desastres causados por la ola terrorista de 1989, la epidemia del cólera en 1991, el terremoto y avalancha del río Páez en 1994, los sismos de 1995 en Casanare, Boyacá y Risaralda, accidentes aéreos en 1993, 1995 y 1998, la emergencia en Argelia (Valle), la evacuación del casco urbano de San Cayetano (Cundinamarca), la catástrofe ocasionada por el terremoto del Eje Cafetero en 1999 y los eventos adversos presentados por los fuertes cambios climáticos en el país, específicamente la ola invernal del 2011-2012 y el Fenómeno del Niño en el 2015-2016. En los últimos años se registra la participación de la entidad en la avalancha

presentada en el año 2015 en Salgar (Antioquia) y en el año 2017 en Mocoa (Putumayo).

La Entidad ha participado en las campañas de apoyo a países hermanos, con ocasión del terremoto de Managua en 1972, terremotos en Chile y México en 1985, terremotos en El Salvador en 1986 y 2001, lluvias torrenciales y avalanchas en Venezuela a finales de 1999, terremoto en el Perú en el 2001 y en el 2005 participó en la fase de recuperación psicológica de las víctimas de los huracanes Katrina y Rita que afectaron a los Estados Unidos.

A partir del planeamiento estratégico en el marco del Plan Nacional de Desarrollo 2006-2010, la Defensa Civil Colombiana además de atender las emergencias y desastres amplió su alcance a la gestión ambiental dentro del proceso de Prevención de Emergencias y a la Acción Humanitaria de Emergencia, en el proceso de atención posterior a las emergencias presentadas<sup>1</sup>.

### 3. Historia del Cuerpo de Bomberos.

En 1889 se creó el primer Cuerpo de Bomberos de la ciudad de carácter voluntario, tras haberse presentado un incendio por 10 días en la zona comercial ubicada en la calle 13 con carrera 7, constituyéndose como una sección de la Policía Nacional.

El 14 de mayo de 1895 se promulgó el decreto por medio del cual, el Cuerpo de Bomberos debía estar reglamentado, organizado y con presupuesto. Es así como los bomberos pasan de ser voluntarios a oficiales, en cabeza del señor Alejandro Lince, aun siendo parte de la División Central de la Policía Nacional y dando paso a la creación oficial de la entidad. En ese entonces, el primer cuartel de Bomberos de Bogotá se ubicó en la calle 10 número 18-75.

En 1917 la sección fue suprimida de la Policía por falta de incendios que atender. Pero finalmente, en 1918, dos emergencias en el Teatro Colón y en el Teatro Municipal evidenciaron la importancia de contar con un cuerpo de bomberos robusto.

En 1931 llegaron las primeras cinco máquinas bomba marca Mack y un automóvil de comando Hopsmobile.

En 1940, mediante el Decreto número 103, se reglamentó el funcionamiento de teatros en la ciudad, en el que se le delegó al Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá la inspección de máquinas de proyección y la expedición de los certificados para su operación. Este decreto fue la primera reglamentación sobre revisiones técnicas.

El 9º de abril de 1948, con el Bogotazo, se constituyó un punto de cambio para los bomberos de Bogotá, ya que trabajaron en la extinción de los incendios que se presentaron en la ciudad, hasta que el vandalismo acabó con las máquinas extintoras. Después del caos, se proclamó el Decreto Legislativo 1403, por medio del cual se organizaba un cuerpo de bomberos con soldados reservistas, dirigido por un oficial del Ejército y un grupo de apoyo de la Policía Militar.

En 1949 llegaron 10 nuevas máquinas contra incendios, cuatro automóviles Buick, uniformes, equipo de radio y dotación. Este año, mediante el Decreto número 525, Bomberos pasó a hacer parte de la Secretaría de Gobierno y, con esto, se realizó la adquisición de nuevas máquinas contra incendios y la construcción de tres estaciones: Central, Norte y Sur.

El año 1951 trajo consigo el incendio que destruyó Almacén Ley, en el que 70 bomberos, tanto de las

estaciones Sur y Norte, atendieron la emergencia que se extendió a los locales que se encontraban alrededor.

En 1959 los bomberos enfrentaron las aguas del río Tunjuelito y rescataron en botes a los damnificados que habían quedado atrapados, ya que el agua subió 1,20 metros de nivel habitual.

En 1960 se fundó el Grupo de Rescate y Salvamento Acuático, el primer equipo especializado que tuvo el Cuerpo Oficial de Bomberos de Bogotá, haciendo su primera aparición con el rescate de un niño que cayó a las aguas de la represa el Sisga, en la cual hicieron la búsqueda a 40 metros de profundidad.

En el año 1963, el Cuerpo de Bomberos de Bogotá pasó a ser una dependencia de la Alcaldía Mayor de Bogotá.

En 1965 se estrenó el Curso Bomberitos.

En 1967 llegaron a la ciudad 14 nuevas máquinas de bomberos de origen canadiense, entre ellas, la primera máquina escalera de 100 pies y la máquina escalera hidráulica de 65 pies.

El 7º de febrero de 2003, luego del atentado terrorista en el Club El Nogal, alrededor de 150 bomberos asistieron la emergencia en la búsqueda y recuperación de personas. Este hecho dio pie para la creación del Grupo de Investigación de Incendios.

El 28 de abril de 2004, en coordinación con la Cruz Roja y la Defensa Civil, el Cuerpo Oficial de Bomberos logró el rescate de 19 niños y 3 adultos, durante el accidente de una ruta escolar del colegio Agustiniانو Norte. Ésta, se considera la tragedia más dolorosa que ha tenido que atender la entidad.

En 2005 se inauguró la Estación de Bomberos Centro Histórico.

El 30 de noviembre de 2006 se firmó el Acuerdo 257, por medio del cual se estableció el Cuerpo de Bomberos de Bogotá como una Unidad Administrativa Especial, sin personería jurídica, con autonomía administrativa y presupuestal y que cumple funciones administrativas para desarrollar o ejecutar programas de prevención y atención de emergencias e incendios en la ciudad.

En el año 2007 se formalizaron y estructuraron técnicamente los grupos especializados: Grupo de Materiales peligrosos (MATPEL), Grupo de Búsqueda y Rescate urbano (USAR), Grupo de Incendios Forestales, Grupo Canino y Grupo de Intervención Rápida. En este mismo año, el Grupo Especializado para la Gestión Integral de Riesgo Contra Incendios Forestales, apoyó a municipios y ciudades cercanas, como Villa de Leyva (en cuatro ocasiones), Tolima (tres veces), Zipaquirá, Chía, Bojacá, Cajicá, Facatativá, entre otros, en emergencias que se presentaban en su jurisdicción.

En 2008 se estructuró el Equipo Técnico de Rescate, para llevar a cabo operaciones especializadas de segundo y tercer nivel. Una de las modalidades de rescate que incorporó el grupo y que no había existido en la historia de la entidad fue EIR (Equipo de Intervención Rápida), cuyo propósito es rescatar a los bomberos que resulten comprometidos en las operaciones.

El 24 de mayo de 2008, el Grupo USAR apoyó las actividades de búsqueda y rescate por el terremoto ocurrido en Puente Quetame, en los departamentos del Meta y Cundinamarca.

En enero de 2009 llegaría una gran prueba para el equipo USAR, pues luego del terremoto de Haití, por primera vez, un grupo de operativos viajó a otro país para apoyar en el rescate de personas. Durante 18 días trabajaron en cerca de veinte escenarios en los que, se presumía, había personas atrapadas, y con el apoyo de

<sup>1</sup> Defensa Civil Colombiana. "Historia de la Entidad". <https://www.defensacivil.gov.co/nuestra-institucion-1/historia-entidad>.

grupos de otras partes del mundo participaron en el rescate de dos sobrevivientes.

El 12 de octubre de 2013, luego del colapso del edificio Space en Medellín, Antioquia, el Grupo USAR se trasladó a dicha ciudad, para apoyar en las labores de búsqueda y rescate.

El 16 de abril de 2016 se activó y movilizó el Grupo USAR para apoyar las actividades de búsqueda y rescate de personas, por el terremoto en Ecuador. Allí, se rescató con vida a un hombre de 65 años de entre los escombros.

El 27 de abril 2017, luego del colapso del edificio Blaz de Lezo en Cartagena, Bolívar, el Grupo USAR se trasladó a dicha ciudad para apoyar en las labores de búsqueda y rescate.

En marzo de 2017 el Gobierno de Chile solicitó el apoyo al Gobierno de Colombia, a través de los canales formales de cooperación, para la activación y movilización del Grupo Especializado para la Gestión Integral de Riesgo Contra Incendios Forestales, para la atención de la emergencia por incendios forestales que estaba afectando a dicho país.

En mayo de 2017 se expidieron las resoluciones sobre la creación de: Grupo de Búsqueda y Rescate de Animales en Emergencia (BRAE), Equipo Técnico de Rescate (ETR), Grupo Especializado en Búsqueda y Rescate Urbano (USAR), Equipo de Búsqueda, Salvamento y Rescate Acuático y Subacuático (UARBO) y Grupo Especializado en Materiales Peligrosos (MATPEL).

En junio de 2017 se presentó el hundimiento de una embarcación turística con 170 personas en el municipio de Guatapé, Antioquia. El grupo UARBO se desplazó hasta dicho municipio para apoyar las labores de búsqueda y rescate de personas.

En septiembre de 2017 se activó y movilizó el Grupo USAR para apoyar las actividades de búsqueda y rescate de personas por el terremoto ocurrido en México.

El 9º de marzo de 2018 el Grupo USAR recibió la Clasificación Externa (INSARAG), como componente operativo del Equipo COL. 1; destacándose por ser el primero en Colombia en recibirlo y el segundo grupo de bomberos de Latinoamérica, después de Chile.

En 2019, se expidió la resolución sobre la creación del Grupo Especializado en Operación del Sistema de Aeronaves Remotamente Tripuladas (SART).

En el año 2021, se creó el Grupo de Operadores de Vehículos de Emergencia (GOVE), con el fin de organizar y fortalecer el conocimiento de los bomberos para la operación efectiva del parque automotor con que cuenta la entidad<sup>2</sup>.

#### 4. Historia de la Cruz Roja Colombiana.

La Cruz Roja Colombiana se fundó el 30 de julio de 1915 en el Teatro Colón de Bogotá, La idea de fundar la institución humanitaria fue impulsada por los doctores Adriano Perdomo e Hipólito Machado bajo el postulado: Todos somos hermanos.

En el año de 1859, Dunant, impulsó la creación de este Movimiento humanitario luego observar las secuelas de la batalla de Solferino en Italia, cuyas experiencias y recuerdos fueron plasmadas en el libro que lleva por nombre Un Recuerdo de Solferino, manuscrito que promovió la creación de un cuerpo de voluntarios para socorrer a los heridos de guerra sin distinción del bando que fueran; misión altruista que ha perdurado en el tiempo y que la Cruz Roja se ha encargado de proclamar a través de sus siete principios fundamentales.

<sup>2</sup> Cuerpo de Bomberos. “Nuestra Historia”. <https://www.bomberosbogota.gov.co/content/nuestra-historia>

El gran reto de la Cruz Roja Colombiana bajo su postulado de Lo Humanitario es lo Prioritario, es el de afianzarse cada día más como una Institución incluyente y sostenible, que trabaja en red, reconocida en el país y en el Movimiento Internacional, por su contribución a una cultura de la paz y de la reconciliación, al fomento de la resiliencia en los más vulnerables y al respeto a los derechos humanos y el derecho internacional humanitario.

Entre el 2017 y el 2021 hemos logrado beneficiar a más de 19 millones de personas con nuestras acciones misionales a lo largo de todo el territorio nacional, de la mano de las poblaciones más vulnerables que afrontan difíciles situaciones humanitarias, hemos estado al lado de la población migrante, víctimas del conflicto armado y otras situaciones de violencia, personas afectadas por las emergencias, desastres, epidemias y pandemias.

El 30 de julio de 1915 se fundó la Institución que a lo largo de su existencia le ha brindado la mano a miles de personas en Colombia y en el exterior, durante este siglo la Cruz Roja Colombiana ha sido parte de los eventos más importantes de Colombia y la resignificación y resiliencia de las comunidades más alejadas.

Así mismo, se han fortalecido los programas humanitarios, para que, en una adecuada integración programática, poder brindar a las comunidades atenciones de desarrollo social y humanitario oportunas y de calidad, como la esencia de nuestra organización. Se han consolidado los lazos de cooperación con aliados estratégicos del Movimiento Internacional de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja, con los Socios del Movimiento Internacional de la Cruz Roja y de la Media Luna Roja, con el Gobierno nacional, las organizaciones internacionales, las agencias de cooperación, y el sector privado, académico y comunitario; relacionamiento que se ve evidenciado en mayor financiamiento humanitario para hacer más y mejor en función de las personas que lo necesitan, ser una Institución sostenible y relevante, posicionando nuestro emblema y misión humanitaria en todo el país.

Hoy podemos decir que la Cruz Roja Colombiana es una Institución vigente, moderna, eficiente, fuerte y sostenible, que se adapta a las circunstancias y retos humanitarios más críticos para convertirlos en oportunidades de desarrollo para las comunidades vulnerables y así poder cumplir de mejor manera nuestra misión humanitaria de proteger la dignidad de las personas y aliviar el sufrimiento humano en cualquier circunstancia y sin discriminación alguna<sup>3</sup>.

#### 5. Necesidad de fortalecer los estímulos que aplican a los voluntarios.

En Colombia cerca de 20.000 personas se dedican a extinguir incendios. Solo en los 831 cuerpos de bomberos que existen en el país laboran 19.000 hombres y mujeres, aproximadamente, según indicó Charles Wilmer Benavides Castillo, Director Nacional de Bomberos de Colombia.

A esta cifra hay que sumarle las personas que se desempeñan en esta misma labor en la Defensa Civil y la Cruz Roja, quienes arriesgan su vida por conservar la de los demás y la naturaleza. La arriesgan porque un buen porcentaje no cuenta con las herramientas o

<sup>3</sup> Cruz Roja Colombiana. “La Cruz Roja conmemora 107 años haciendo historia”. <https://www.cruzroja-colombiana.org/la-cruz-roja-colombiana-conmemora-107-anos-haciendo-historia/#:~:text=%C2%B7%20La%20Cruz%20Roja%20Colombiana%20se,el%20postulado%3A%20Todos%20somos%20hermanos>.

indumentaria suficientes y adecuadas para cumplir su labor a cabalidad<sup>4</sup>.

Colombia cuenta con 831 cuerpos de bomberos, de los cuales 761 son voluntarios, 44 son aeronáuticos (aeropuertos) y 26 son oficiales (vinculados a las alcaldías directamente).

A la falta de maquinaria y equipos, se suma la deficiencia en las estaciones. Por ejemplo, un buen porcentaje de los cuerpos de bomberos del país no cuentan con lugares aptos, que cumplan con las condiciones necesarias para funcionar.

La mayoría de municipios del país son de sexta categoría y no cuentan con presupuestos muy grandes, por lo que los bomberos son ubicados en oficinas de coliseos o de los centros de salud, o en algunos espacios de los salones comunales, es decir, en sitios que no cumplen con las condiciones para ser una estación<sup>5</sup>.

Una de las profesiones con las que la gran mayoría de los niños sueñan es la de ser parte del cuerpo bomberos, eso dado que, entre sus funciones se cuentan la protección a las comunidades, asesoran a los ciudadanos sobre la seguridad y la prevención de emergencias.

A partir de ser una actividad de mucha vitalidad en Colombia, la Comisión Nacional del Servicio Civil informó que 23 Cuerpos Oficiales de Bomberos en todo el país requieren de un total de 871 nuevos servidores<sup>6</sup>.

Colombia atraviesa hoy por un panorama no muy claro, con una serie de propuestas y cambios, que son un llamado urgente a que la Cruz Roja Colombiana mire los nuevos escenarios para el cumplimiento de su misión. No podemos desconocer que somos una Institución mundialmente reconocida, y que muchas veces la voz de nuestros referentes se convierte en una fuente de información. Aseguró Gabriel Camero.

Esto nos lleva entonces a que reforcemos el liderazgo de nuestros voluntarios, el cual debe verse reflejado tanto dentro de la Cruz Roja como en su comunidad de influencia, en las comunidades que nos necesitan. Los voluntarios, además de ser personas académica y técnicamente más fortalecidas, deben inspirar positivamente a la sociedad en lo que corresponde a las acciones humanitarias<sup>7</sup>.

En los últimos meses, el país ha sido escenario de numerosos eventos naturales que han aumentado la preocupación hacia un desastre de proporciones más grandes y, por lo tanto, perjudiciales.

Situaciones como la frecuencia en los temblores terrestres y marítimos o la actividad del volcán Nevado del Ruiz traen a la memoria episodios oscuros como la tragedia en el municipio de Armero en los ochenta o el

fuerte terremoto en la ciudad de Armenia en los años noventa.

“En las emergencias ocasionadas por desastres naturales, cada segundo cuenta para salvar vidas. Por lo que es de vital importancia que todos los organismos involucrados en la gestión de desastres y los cuerpos de seguridad y atención, como Cruz Roja, Defensa Civil, Bomberos, Policía o Ejército, estén constantemente intercomunicados en tiempo real para coordinarse de manera eficiente y así, responder con rapidez a la emergencia”, afirmó Rosenber Castellanos, experto en ciudades seguras de Motorola Solutions<sup>8</sup>.

Según datos de la Unidad Nacional para la Gestión del Riesgo de Desastres (UNGRD), en los últimos 100 años en Colombia se han registrado más de 11.800 eventos asociados con movimientos en masa. Y como consecuencia de estos, aproximadamente 7.590 personas han perdido la vida y 239.740 familias se han visto afectadas.

El Servicio Geológico Colombiano, entidad nacional encargada de evaluar y monitorear las amenazas de origen geológico, dentro de las que están incluidas los movimientos en masa, en el año 2015 elaboró el Mapa Nacional de Amenaza por Movimientos en Masa. Este estudio permitió categorizar diferentes niveles de amenaza por movimientos en masa en el país, definiendo que el 50% del territorio nacional está categorizado en amenaza baja, el 22% en amenaza media, el 20% amenaza alta y el 4 % en amenaza muy alta.

Y cuando los datos obtenidos del Mapa de amenaza relativa por Movimientos en Masa se cruzan con el Censo Nacional de Población (año 2018) se identifica que más del 80% de la población colombiana se encuentra en zona de amenaza media, alta y muy alta por movimientos en masa.



## 6. Marco Normativo.

El presente proyecto de ley se sustenta en las siguientes normas del Ordenamiento Jurídico Colombiano.

En primer lugar, el artículo 150 de la Constitución Política de Colombia establece:

“Corresponde al Congreso hacer las leyes. Por medio de ellas ejerce las siguientes funciones:(...)”

15. Decretar honores a los ciudadanos que hayan prestado servicios a la patria” (Const. 1991, artículo 150).

A través de las diferentes catástrofes naturales y antrópicas que han ocurrido en Colombia, se ha podido observar que existen unos grupos de personas que siempre están ahí atendiendo y coordinando como primera respuesta, sin recibir contraprestación alguna, como

<sup>8</sup> Portafolio. “¿Colombia está realmente preparada para un nuevo desastre natural?” <https://www.google.com/amp/s/www.portafolio.co/amp/economia/gobierno/colombia-esta-lista-para-un-nuevo-desastre-natural-586543/>.

<sup>4</sup> Revista Semana. “En Colombia cerca de 20.000 personas se dedican a extinguir incendios” <https://www.google.com/amp/s/www.semana.com/amp/en-colombia-cerca-de-20000-personasse-dedican-a-extinguir-incendios/50553/>.

<sup>5</sup> Ídem.

<sup>6</sup> Infobae. “Colombia busca bomberos: hay más de 800 vacantes en 23 cuerpos oficiales del país”. <https://www.google.com/amp/s/www.infobae.com/colombia/2023/06/08/colombia-busca-bomberos-hay-mas-de-800-vacantes-en-23-cuerpos-oficiales-del-pais/%3foutputType=amp-type>.

<sup>7</sup> Revista Semana. “Nuevo primer Vicepresidente de la Cruz Roja Colombiana fortalecerá el voluntariado en el país.” <https://www.google.com/amp/s/www.semana.com/amp/salud/articulo/nuevo-primero-vicepresidente-de-la-cruz-roja-colombiana-fortalecera-el-voluntariado-en-el-pais-agui-los-detalles/202301/>.

lo han sido la Defensa Civil Colombiana, la Cruz Roja Colombiana y los Cuerpos de Bomberos de Colombia.

Estas instituciones honran lo consignado en el artículo 1º de la Constitución Colombiana, en el sentido de que en el Estado social de derecho se fundamenta en la solidaridad social. Asimismo, se encuentra en el **artículo 95. Numeral 2**, como deberes de los ciudadanos: 2. Obrar conforme al principio de solidaridad social, respondiendo con acciones humanitarias ante situaciones que pongan en peligro la vida o la salud de las personas; también se enmarca en los derechos a la vida (11), a la seguridad social (48), a la atención en salud (49), a la vivienda digna (51) y a la educación (67).

La Ley 1505 de 2012, *por medio de la cual se crea el Subsistema Nacional de Voluntarios de Primera Respuesta y se otorgan estímulos o los voluntarios de la Defensa Civil, de los Cuerpos de Bomberos de Colombia y de la Cruz Roja Colombiana y se dictan otras disposiciones en materia de voluntariado en primera respuesta*, estableció, entre otras cosas, estímulos para los miembros de la Defensa Civil, el Cuerpo de Bomberos y la Cruz Roja Colombiana.

Descendiendo al plano legal, encontramos la Ley 1523 de 2012, *por la cual se adopta la política nacional de gestión del riesgo de desastres y se establece el Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres y se dictan otras disposiciones*.

**7. Impacto fiscal.**

El artículo 7º de la Ley 819 de 2003 establece que “*el impacto fiscal de cualquier proyecto de ley, ordenanza o acuerdo, que ordene gasto o que otorgue beneficios tributarios, deberá hacerse explícito y deberá ser compatible con el Marco Fiscal de Mediano Plazo*” (Ley 819 de 2003, artículo 7º).

Con el fin de dar cumplimiento al artículo citado con anterioridad, se deja constancia que la presente iniciativa legislativa no plantea un gasto adicional o una reducción de ingresos, por lo que no se hace necesario el concepto previo del Ministerio de Hacienda y Crédito Público.

**8. Declaración de impedimentos de la Ley 2003 de 2019 que modifica el artículo 291 de la Ley 5ª de 1992.**

El presente proyecto de ley es de carácter general, sin embargo, en cumplimiento de la Ley 2003 de 2019, se hace la salvedad de que corresponde a la esfera privada de cada uno de los Congresistas el examen del contenido del presente proyecto de ley, y de otros elementos que puedan derivarse o entenderse como generadores de conflicto de interés. Por lo anterior, lo aquí advertido no exonera a cada uno de los Congresistas de examinar minuciosamente posibles conflictos de interés para conocer y votar este proyecto, y en caso de existir algún conflicto, su responsabilidad de manifestarlo al Congreso de la República, durante el trámite del mismo.

**9. Referencias.**

- Constitución Política de Colombia de 1991(Colombia). 2ª Ed. Editorial Legis.
- La Ley 1505 del 5º de enero de 2012. *Por medio de la cual se crea el Subsistema Nacional de Voluntarios de Primera Respuesta y se otorgan estímulos a los voluntarios de la Defensa Civil, de los Cuerpos de Bomberos de Colombia y de la Cruz Roja Colombiana y se dictan otras disposiciones en materia de voluntariado en primera respuesta.*
- Ley 1523 del 24 de abril de 2012. *Por la cual se adopta la política nacional de gestión del riesgo de desastres y se establece el Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres y se dictan otras disposiciones.*

- Defensa Civil Colombiana. “Historia de la Entidad”. <https://www.defensacivil.gov.co/nuestra-institucion-1/historia-entidad>.

- Cruz Roja Colombiana. “La Cruz Roja conmemora 107 años haciendo historia”. <https://www.cruzrojacolombiana.org/la-cruz-roja-colombiana-conmemora-107-anos-haciendo-historia/#:~:text=%C2%B7%20La%20Cruz%20Roja%20Colombiana%20se,el%20postulado%3A%20Todos%20somos%20hermanos>.

- Revista Semana. “En Colombia cerca de 20.000 personas se dedican a extinguir incendios” <https://www.google.com/amp/s/www.semana.com/amp/en-colombia-cerca-de-20000-personas-se-dedican-a-extinguir-incendios/50553/>.

- Infobae. “Colombia busca bomberos: hay más de 800 vacantes en 23 cuerpos oficiales del país”. <https://www.google.com/amp/s/www.infobae.com/colombia/2023/06/08/colombia-buscabomberos-hay-mas-de-800-vacantes-en-23-cuerpos-oficiales-del-pais/%3foutputType=amp-type>.

- Revista Semana. “Nuevo primer vicepresidente de la Cruz Roja Colombiana fortalecerá el voluntariado en el país”. <https://www.google.com/amp/s/www.semana.com/amp/salud/articulo/nuevo-primer-vicepresidente-de-la-cruz-roja-colombiana-fortalecera-el-voluntariado-en-el-pais-aqui-los-detalles/202301/>.

- Portafolio. “¿Colombia está realmente preparada para un nuevo desastre natural?” <https://www.google.com/amp/s/www.portafolio.co/amp/economia/gobierno/colombia-esta-listapara-un-nuevo-desastre-natural-586543>.

Por las razones anteriormente expuestas y en aras de seguir incentivando la labor de los voluntarios activos de Primera Respuesta, se pone en consideración del Honorable Congreso de la República el presente proyecto de ley.

Jaime Uscátegui Pastrana  
Representante a la Cámara por la circunscripción de Bogotá D.C.  
Centro Democrático

Mónica Castillo

Hernán Cabaud  
MERCADO CAPITAL

REPÚBLICA DE COLOMBIA  
CAMARA DE REPRESENTANTES  
BOGOTÁ D.C.

El día 15 de Agosto del año 2023  
Se ha dado preconstancia en este escrito  
... x ... voto Legítimo ...  
130 ... Con su correo ...  
... suscrito Por: H.R. Jaime Uscátegui Pastrana

SECRETARIO GENERAL

**PROYECTO DE LEY NÚMERO 132 DE 2023  
CÁMARA**

v

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

Bogotá, D. C., 15 de agosto de 2023

Señor

JAIME LUIS LACOUTURE PEÑALOZA

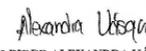
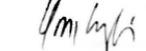
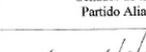
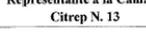
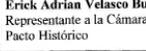
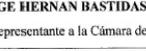
Secretario General

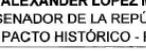
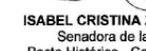
Cámara de Representantes

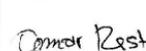
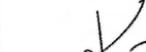
**REFERENCIA: Radicación proyecto de ley.**

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 5ª 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,

 <b>MARÍA FERNANDA CARRASCAL ROJAS</b> Representante a la Cámara por Bogotá	 <b>ALFREDO MONDRAGÓN GARZÓN</b> Representante a la Cámara por el Valle
 <b>LEIDER ALEXANDRA VÁSQUEZ OCHOA</b> Representante a la Cámara por Cundinamarca PACTO HISTÓRICO	 <b>CLARA LÓPEZ OBREGÓN</b> Senadora - PACTO HISTÓRICO
 <b>FABIAN DIAZ PLATA</b> Senador de la República Partido Alianza Verde	 <b>JUAN CARLOS VARGAS SOLER</b> Representante a la Cámara Citrep N. 13
 <b>Erick Adrian Velasco Burbano</b> Representante a la Cámara por Nariño Pacto Histórico	 <b>JORGE HERNAN BASTIDAS ROSERO</b> Representante a la Cámara del Cauca
 <b>HÉCTOR DAVID CHAPARRO</b> Representante a la Cámara por Boyacá Partido Liberal Colombiano	 <b>JUAN DIEGO MUÑOZ CABRERA</b> Representante a la Cámara por el Meta Partido Alianza Verde
 <b>LUIS ALBERTO ALBÁN</b> Representante a la Cámara Valle del Cauca Partido Comunes - Pacto Histórico	 <b>ALIRIO URIBE MUÑOZ</b> Representante a la Cámara Pacto Histórico

 <b>DAVID ALEJANDRO TORO RAMIREZ</b> Representante a la Cámara Pacto Histórico	 <b>ALEXANDER LÓPEZ MAYA</b> SENADOR DE LA REPÚBLICA PACTO HISTÓRICO - POLO
 <b>ISABEL CRISTINA ZULETA LÓPEZ</b> Senadora de la República Pacto Histórico - Colombia Humana	 <b>James Mosquera T.</b> Representante a la Cámara CITREP 6 Chocó - Ant.
 <b>SUSANA GÓMEZ CASTAÑO</b> Representante a la Cámara Departamento de Antioquia.	 <b>Aida Avella Esquivel.</b> Senadora de la República. Pacto Histórico - Unión Patriótica

 <b>Omar de Jesús Restrepo Correa</b> Senador de la República Partido Comunes- Pacto Histórico	 <b>GERMÁN GÓMEZ</b> Representante a la Cámara Partido Comunes
 <b>Karen Astrith Marriqué Olate</b> Representante a la Cámara CITREP 2 Arauca	 <b>KAREN LÓPEZ</b> <b>KAREN JULIANA LÓPEZ SALAZAR</b> Representante a la Cámara (CITREP 16 - Urabá)

**PROYECTO DE LEY NÚMERO 132 DE 2023  
CÁMARA**

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

El Congreso de la República

**DECRETA:**

**CAPÍTULO I**

**Beneficio de alimentación al trabajador**

**Artículo 1º. 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 2º. 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 3º. Elementos del Beneficio de Alimentación al Trabajador.** El Beneficio de Alimentación al Trabajador, sin perjuicio de 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 4º. 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 smmlv, la prestación se pagará en la proporción al tiempo efectivamente laborado en el mes.

**Artículo 5º. 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 1º.** 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 2º.** 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 3º.** El Gobierno nacional, a efectos de mejorar la aplicación de esta ley, la reglamentará en los seis (6) meses siguientes a su promulgación.

**Artículo 6º. Del pago del beneficio de alimentación.** La modalidad definida en el literal c) del artículo 5º, 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.

El beneficio de alimentación 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, el cual será deducible en los términos y condiciones que se establecen en la ley.

**Parágrafo 1º.** 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 2º.** 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 7º. 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, laudo arbitral o convención colectiva, el reconocimiento de beneficios extralegales de alimentación a los trabajadores que devenguen hasta 2 smlv mensuales, podrá computar dichos pagos al cumplimiento de la entrega del beneficio social referido en el artículo 5º, 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 6º 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, laudo arbitral 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 8º. 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 9º. 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 incluya 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 en 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 5º, 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 trabajadores.
3. Crear una red a la que se afiliarán establecimientos de comercio en los cuales puedan ser usados los cupones, bonos, vales o tarjetas electrónicas de alimentación, debiendo publicar una lista de los comercios afiliados que conforman su red.
4. Suscribir contratos, con los establecimientos de comercio afiliados, en los que se establezcan las condiciones de uso, aceptación y reembolso de los cupones, bonos, vales y tarjetas electrónicas de alimentación.
5. 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.
6. Asegurar mediante contratos firmados con los establecimientos afiliados, la destinación específica que se debe dar a los cupones, bonos, vales o tarjetas electrónicas de alimentación para garantizar el correcto uso del beneficio.

7. 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 o tarjetas electrónicas de alimentación para la compra de alimentos o comidas preparadas.

8. 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 5º 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 trabajadores que lo reciben.

2. Garantizar el reembolso, por parte de los establecimientos afiliados receptores, de los cupones, bonos, vales o 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, vales 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 cupones, bonos, vales o tarjetas electrónicas emitidas, la comisión cobrada sobre la cantidad cupones, bonos, vales o tarjetas electrónicas 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 instruir a sus trabajadores en el correcto uso de los cupones, bonos, vales o tarjetas electrónicas de alimentación.

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

8. Promover la vinculación en la red de establecimientos afiliados a las unidades de economía popular y de pequeñas y medianas empresas.

**Parágrafo.** 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 13º.** El Gobierno nacional promoverá acciones enfocadas en fomentar la laboralización de personas que tengan contratos por prestación de servicios y cumplan con los criterios realidad de un contrato laboral, en cuyo caso, se equiparán los beneficios de esta ley.

**Artículo 14. 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 15. 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.

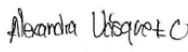
Uno de los mecanismos que se podrá implementar dentro de estos programas será el uso de las establecidas en esta ley como un instrumento de asistencia social.

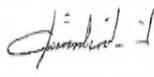
**Artículo 16. Donación a los Bancos de Alimentos.** Los alimentos producidos por comedores, casinos o restaurantes de los que trata la presente ley, que no hayan sido consumidos y que estén aptos y en buenas condiciones para el consumo humano podrán donarse a Bancos de Alimentos, sociedades sin ánimo de lucro y demás entidades que se dediquen a atender población vulnerable.

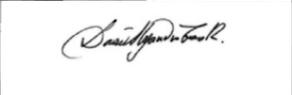
**Artículo 17. Evaluación de impacto.** Dos años después de la entrada en vigencia de la presente ley, el Ministerio de Trabajo deberá realizar una evaluación de impacto en la que determine los efectos de la ley sobre: el nivel de empleo, la formalidad laboral, los niveles de inseguridad alimentaria y la productividad de los trabajadores.

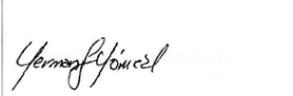
**Artículo 18. Vigencia y derogatorias.** La presente ley entrará en vigencia a partir de su aprobación y deroga las demás disposiciones que le sean contrarias.

De las y los honorables Congressistas,

 <b>MARÍA FERNANDA CARRASCAL ROJAS</b> Representante a la Cámara por Bogotá	 <b>ALFREDO MONDRAGÓN GARZÓN</b> Representante a la Cámara por el Valle
 <b>LEIDER ALEXANDRA VÁSQUEZ OCHOA</b> Representante a la Cámara por Cundinamarca PACTO HISTÓRICO	 <b>CLARA LÓPEZ OBREGÓN</b> Senadora - PACTO HISTÓRICO

 <b>FABIAN DIAZ PLATA</b> Senador de la República Partido Alianza Verde	 <b>JUAN CARLOS VARGAS SOLER</b> Representante a la Cámara Citrep N. 13
 <b>Erick Adrian Velasco Burbano</b> Representante a la Cámara por Nariño Pacto Histórico	 <b>JORGE HERNAN BASTIDAS ROSERO</b> Representante a la Cámara del Cauca
 <b>HÉCTOR DAVID CHAPARRO</b> Representante a la Cámara por Boyacá Partido Liberal Colombiano	 <b>JUAN DIEGO MUÑOZ CABRERA</b> Representante a la Cámara por el Meta Partido Alianza Verde

 <b>LUIS ALBERTO ALBÁN</b> Representante a la Cámara Valle del Cauca Partido Comunes - Pacto Histórico	 <b>ALIRIO URIBE MUÑOZ</b> Representante a la Cámara Pacto Histórico
 <b>DAVID ALEJANDRO TORO RAMIREZ</b> Representante a la Cámara Pacto Histórico	 <b>ALEXANDER LÓPEZ MAYA</b> SENADOR DE LA REPÚBLICA PACTO HISTÓRICO - POLO
 <b>ISABEL CRISTINA ZULETA LÓPEZ</b> Senadora de la República Pacto Histórico - Colombia Humana	 James Mosquera T. Representante a la Cámara CITREP 6 Choacó -Ant.

 <b>SUSANA GÓMEZ CASTAÑO</b> Representante a la Cámara Departamento de Antioquia.	 Aída Avella Esquivel. Senadora de la República. Pacto Histórico - Unión Patriótica
 <b>Omar de Jesús Restrepo Correa</b> Senador de la República Partido Comunes- Pacto Histórico	 <b>GERMÁN GÓMEZ</b> Representante a la Cámara Partido Comunes
 <b>Karen Astrith Manrique Olate</b> Representante a la Cámara CITREP 2 Arauca	 <b>KAREN LÓPEZ</b> <b>KAREN JULIANA LÓPEZ SALAZAR</b> Representante a la Cámara (CITREP 16 - Urbabá

**PROYECTO DE LEY NÚMERO 132 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. Marco normativo.
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.**

En Colombia, 28 de cada 100 hogares tuvieron que disminuir la cantidad y calidad de los alimentos que consumieron en el último año, debido a falta de dinero y otros recursos (DANE, 2023). De estas un alto número de personas son trabajadores que enfrentan inseguridad alimentaria, ya sea por causas estructurales del mercado laboral o por el aumento de la inflación que reduce la capacidad adquisitiva.

La 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 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.**

El presente proyecto de ley crea el beneficio de alimentación al trabajador para lograr el acceso de cada trabajador y sus familias a una alimentación adecuada. Para lo cual reconoce el derecho a la alimentación laboral en Colombia como ese beneficio social que debería tener toda persona trabajadora para fortalecer su salud, prevenir enfermedades, aumentar su desempeño laboral y reducir el ausentismo en los puestos de trabajo.

Aunque puede pensarse que la población trabajadora no tiene dificultades para acceder a una buena alimentación, debe tenerse en consideración que cerca del 82% de estas personas recibe como remuneración de 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 ganan 2 smlmv y 14 millones de trabajadores sustentan una familia compuesta por más de dos personas, de las cuales más del 26,8% padecen inseguridad alimentaria.

**4. ANTECEDENTES.**

En materia de derechos de los trabajadores, la legislación colombiana contempla un subsidio y dos prestaciones sociales que son importantes para el desarrollo de la labor, como son la dotación, el subsidio monetario 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 número 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, con base en el cual se pudiera compensar el pago del transporte de los trabajadores 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 un ingreso para el empleado, de esta forma el auxilio tiene por objeto facilitar al empleado llegar al sitio de labor, sin que constituya 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.

Por su parte, el subsidio monetario se dispone como una prestación social que las cajas de compensación otorgan a los trabajadores que estén afiliados, devenguen hasta cuatro (4) smmlv y tengan a su cargo familiares en primer grado de consanguinidad y hermanos siempre y cuando dependan económicamente y convivan con ellos. Esta prestación se reconoce en dinero y especie por un valor que es asignado a cada trabajador dependiendo del municipio en el que estén ubicados y las condiciones que cada caja de compensación disponga para la solicitud.

Por tanto, este subsidio no se reconoce a todos los trabajadores porque las condiciones para su asignación limitan la población que puede efectivamente aplicar, al ser entregado en dinero la trazabilidad sobre el gasto no es posible y no está enfocado en mejorar el acceso a alimentos adecuados.

En Colombia se dispone de estos tres beneficios para los trabajadores la dotación, el subsidio monetario y el transporte, indispensables para cierto sector de la población, ya que coadyuvan a que las personas puedan llevar a cabo sus labores sin incurrir en gastos adicionales, no obstante, el ordenamiento jurídico aún no establece una de las más importantes condiciones para el desempeño de las personas en general, como es la alimentación, la cual garantiza el normal desarrollo de los niños, niñas y la sana convivencia y el bienestar de los adultos.

Así, en el país 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 en sus ingresos. 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, en el sector público, periódicamente se expiden decretos que establecen un subsidio de alimentación y actualizan su valor, así el artículo 10 del Decreto número 896 de 2023, aplicable a los gobernadores, alcaldes y empleados públicos de las entidades territoriales, indica:

*“El subsidio de alimentación de los empleados públicos de las entidades a que se refiere el presente decreto, que devenguen asignaciones básicas mensuales no superiores a dos millones trescientos treinta y ocho mil ciento noventa y siete pesos (\$2.338.197) m/cte., será de ochenta y tres mil trescientos ochenta y cinco pesos (\$83.385) moneda corriente, mensuales o proporcional al tiempo servido, pagaderos por la respectiva entidad, sujeto a la disponibilidad presupuestal...”*

A su vez el artículo 11 del Decreto número 905 de 2023, aplicable a empleados públicos de la Rama Ejecutiva, Corporaciones Autónomas Regionales y de Desarrollo Sostenible, preceptúa:

*“El subsidio de alimentación de los empleados públicos de las entidades a que se refiere el presente título, que devenguen asignaciones básicas mensuales no superiores a dos millones trescientos treinta y ocho mil ciento noventa y ocho pesos (\$2.338.198) moneda corriente, será de ochenta y tres mil trescientos ochenta y cinco pesos (\$83.385) moneda corriente mensuales o proporcional al tiempo servido, pagaderos por la respectiva entidad...”*

Aunque esta regulación es aplicable sólo al sector público, da cuenta de la importancia que tiene 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 tiene en materia de bienestar para trabajadores, además de que se desdibuja la destinación específica del mismo.

## 5. JUSTIFICACIÓN DEL PROYECTO.

### 5.1. Beneficio de alimentación laboral como política pública.

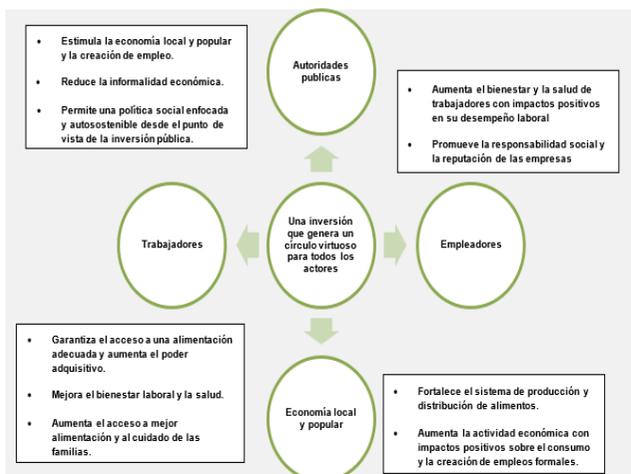
La alimentación laboral es una necesidad mundial, ya que la inseguridad alimentaria afecta a los trabajadores y sus familias con frecuencia en muchas zonas del mundo. Esto significa que no es un problema exclusivo de Colombia y, por lo mismo, la solución de política pública planteada mediante este proyecto de ley ha evaluado y seleccionado las mejores condiciones, modalidades y elementos de las alternativas planteadas en otros países. Esta extrapolación de política ha sido adaptada a las condiciones laborales de Colombia para responder a las realidades sociales que vivimos y no generar traumatismos en el mercado laboral, sino, por el contrario, fomentar el bienestar de los trabajadores y de sus familias para

incidir positivamente en su alimentación y, por ende, en sus mejores condiciones personales, en su desempeño laboral y en una mejora de la productividad nacional.

Adicionalmente, en términos del bienestar laboral, en la Recomendación número 102 de 1956 de la OIT se especifica que se deben establecer 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 beneficia a todos los actores, desde las autoridades, hasta las empresas y, desde luego, a los propios trabajadores.

En resumen, como se ve en el gráfico siguiente, una política pública de alimentación laboral tiene un círculo virtuoso en su visión costo efectiva y costo eficiente para incidir en mejoras a la alimentación, la economía popular, el desempeño laboral y el crecimiento económico de un país. Además, fomenta la formalidad y los puestos de trabajo por el incremento en la demanda de bienes alimenticios:

**Gráfica 1. Impactos de una política de alimentación laboral**



Fuente: Elaboración propia.

**a. Inseguridad alimentaria de los trabajadores y sus familias.**

El estado de la seguridad alimentaria y la nutrición en el mundo viene deteriorándose, la FAO (2022) estima que entre 702 a 828 millones de personas padecen hambre en el mundo, de las cuales 267,7 millones experimentan inseguridad alimentaria moderada o grave; es decir, estas personas ven reducido su acceso en calidad y/o cantidad a alimentos, en el caso más grave se han quedado sin alimentos y pasan días sin comer.

Estos tipos de inseguridad alimentaria aumentan el riesgo de distintas formas de malnutrición, deficiencias en macro y micronutrientes, prevalencia de enfermedades no transmisibles relacionadas con la dieta. Organizaciones internacionales como la FAO, FIDA, el Programa Mundial de Alimentos (2022) han llamado la atención sobre esta preocupante situación, pues en América Latina y el Caribe se registra la mayor tasa de inseguridad alimentaria moderada o grave en comparación con el resto del mundo y la dieta saludable más costosa, la cual se estima, en promedio, en 3,89 USD diarios por persona.

En Colombia 15,5 millones de personas se encuentran en situación de inseguridad alimentaria moderada y grave. Además, alrededor del 51% de la población colombiana

está en una situación de seguridad alimentaria marginal, es decir, ante el aumento de precios de los alimentos o los desastres naturales podrían perder los medios para consumir alimentos a diario o tendrían que endeudarse para adquirirlos (Programa Mundial de Alimentos, 2023).

A lo anterior se debe sumar el alto valor de la inflación para el 2022 y en los primeros meses del 2023, en donde vemos que los alimentos y bebidas no alcohólicas tienen la mayor variación promedio del IPC en Colombia, situándose en el 27,02% al cierre del año 2022 y en el 1,76% en enero de 2023 (DANE, 2023). Esto significa que el mayor incremento inflacionario lo sienten las familias en la compra de sus alimentos y evidentemente conlleva el cambio en las dietas y en el limitado acceso a alimentación de calidad, generando como consecuencia malnutrición o problemas asociados a la desnutrición. El poder adquisitivo, entonces, tiene un alto impacto en la elasticidad de la demanda del consumo de bienes alimenticios y en las dietas que se eligen por las familias, de manera que se genera mayor riesgo de caer en inseguridad alimentaria moderada por el costo de los alimentos; es decir, las personas tienden a cambiar su dieta o reducir alimentos cuando los costos incrementan.

Lo anterior genera que el Estado deba hacer un gasto superior en materia de salud nutricional y promoción de hábitos saludables, que solo para el año 2016 sumaban 127 mil millones de pesos (Fedesarrollo, 2017), sin contar el costo de tratamientos por enfermedades asociadas a riesgos nutricionales como la anemia, diabetes, sobrepeso, obesidad, riesgos cardiovasculares, entre otros. Por ejemplo, las EPS del régimen contributivo invierten más de \$600.000 millones de pesos en la atención de personas que padecen diabetes (ACEMI, 2022) y las enfermedades cardiovasculares generan costos por \$6,4 billones al año, de los cuales, \$3,84 billones son asumidos por el sistema de salud (Fondo Colombiano de Enfermedades de Alto Costo, 2018).

Esto incide en la probabilidad de accidentes de trabajo: según cifras de la OIT (n. d.) aproximadamente 317 millones de personas son víctimas de accidentes de trabajo en todo el mundo. Sumado a las enfermedades que puede causar la malnutrición, también disminuye el rendimiento laboral, es así como se calcula que una nutrición adecuada puede mejorar los niveles de productividad en 20%. Esto tiene un impacto directo en la economía nacional, la cual pierde de 2 a 3% del PIB anualmente debido a las deficiencias en los micronutrientes (OIT, 2005).

Por último, en Colombia la ANDI en su Encuesta de Ausentismo Laboral e Incapacidades encontró que para el 2018 (usando este año de referencia por ser prepandemia), tomando como muestra 139 empresas que representan el 16% del PIB y que tiene 341.843 empleados, hubo 1,59 casos de ausentismo laboral por cada trabajador, en donde la causa principal de ausencia es la enfermedad general, además que sus costos ascienden en promedio a \$535 millones y los de restricciones médicas y reubicaciones laborales a \$177 millones (ANDI, 2019).

**5.2. Población objetivo del beneficio de alimentación laboral.**

El país atraviesa un alto índice inflacionario como se ha mencionado previamente. Las personas más afectadas naturalmente son las de menores ingresos y especialmente en una sociedad en donde los salarios son bajos en comparación la región, en donde un colombiano tiene un salario mínimo equivalente a 244 dólares, mientras que en Ecuador asciende a 425 dólares, en Chile a 411, Panamá 365 y México 256 (Statista, 2023).

En relación con las personas ocupadas, en Colombia hubo casi 22 millones de personas en promedio ocupadas durante el 2022 (GEIH, 2023), de las cuales el 82% tuvo un salario de hasta 2 salarios mínimos y el 77,14% (14.299.208 de personas) trabaja en una Mipyme. Si bien representa la mayoría de la población trabajadora, también es una muestra de que la inseguridad alimentaria no afecta únicamente a las personas desempleadas o desocupadas en nuestro país.

**Tabla 1. Distribución de trabajadores por tamaño de la empresa**

Tamaño de la empresa	Número trabajadores	Porcentaje
Trabaja solo	7.461.187	40,25%
Empresa de 2 a 3 personas	2.878.446	15,53%
Empresa de 4 a 5 personas	1.288.010	6,95%
Empresa de 6 a 10 personas	952.565	5,14%
Empresa de 11 a 19 personas	663.401	3,58%
Empresa de 20 a 30 personas	558.823	3,01%
Empresa de 31 a 50 personas	496.782	2,68%
Empresa de 51 a 100 personas	622.494	3,36%
Empresa de 101 a 200 personas	631.118	3,40%
Empresa de 201 o más personas	2.985.391	16,10%
<b>Total</b>	<b>18.538.217</b>	

**Fuente:** Elaboración propia GEIH (2023).

En cuanto a la distribución del ingreso entre hombres y mujeres, de las 18 millones de personas que reciben salarios iguales o menores a 2 salarios mínimos, el 60% corresponde a hombres y el restante a mujeres:

**Tabla 2. Distribución de ingresos**

Ingresos (rango)	Hombres	Mujeres	Total
≤ 2 SM	10.822.665	7.227.769	18.050.434
> 2 SM	2.198.558	1.743.592	3.942.150
<b>Total</b>	<b>13.021.223</b>	<b>8.971.361</b>	<b>21.992.584</b>

**Fuente:** Elaboración propia con datos GEIH (2023).

Enfocando más el análisis en las mujeres que, aun cuando son minoría en el mercado laboral, son quienes se encuentran en mayores dificultades si son madres cabeza de familia de bajos ingresos por la situación de desprotección en la que están.

En nuestro país, según el DANE (2022), hay 23.312.832 mujeres y se calcula que un 53%, es decir, 12.300.000 son cabeza de familia. En el marco laboral, la situación no es fácil para las mujeres, pues tienen un mayor desempleo que el de los hombres (14,1 y 9,0 respectivamente) y un ingreso inferior de 6,3% en comparación con estos (DANE, 2023), y esta realidad tienen que enfrentarla, en mayor proporción, el 43,1% de los hogares colombianos en donde una mujer es la jefe del hogar (DANE, 2022 a.).

Ahora bien, en cuanto a los ingresos laborales, en promedio una persona en Colombia tiene un ingreso entre 1,22 millones si es hombre y 1,15 millones si es mujer:

**Imagen. 1. Ingresos de los trabajadores**

	Ingreso laboral promedio (a)			Número de personas (cifras en miles y %) (b)			
	Hombres (millones COP)	Mujeres (millones COP)	Brecha (%) (H-M)	Hombres (miles)	Mujeres (miles)	Total (miles)	Porcentaje de mujeres (%)
Ingreso laboral mensual promedio	1,22	1,15	6,3	12.503	7.905	20.408	38,7%
Ingreso laboral promedio por hora	0,62	0,65	-5,8				

**Notas:**

(a) El ingreso laboral mensual promedio e ingreso laboral promedio por hora se presentan en miles de pesos corrientes. Por efecto del redondeo en miles, los totales pueden diferir ligeramente.

(b) Para la estimación se tienen en cuenta las posiciones ocupacionales: obrero/a o empleado/a de empresa particular, obrero/a o empleado/a del gobierno, empleado/a doméstico/a, trabajador/a por cuenta propia, patron/a o empleador/a, jornalero/a o peón/a y otro. Por tanto, no se incluyen las posiciones de trabajador/a familiar sin remuneración y trabajador/a sin remuneración en empresas o negocios de otros hogares, por construcción no reciben ingresos laborales.

**Fuente:** DANE, 2023a.

Las mujeres que se encuentran ocupadas y que son cabeza de familia son casi 4 millones, su ingreso se distribuye de tal manera que el 79,36% percibe ingresos de hasta 2 salarios mínimos (GEIH, 2023), lo que equivale a 3.130.215 mujeres cabeza de familia que podrían beneficiarse del beneficio de alimentación y que contribuirían a apoyar estrategias contra la desnutrición y la malnutrición en la que están las personas que dependen económicamente de estas mujeres por su jefatura de hogar.

**Tabla 3. Ingresos por rango para mujeres**

Ingresos (rango)	Cantidad	Porcentaje
0-1 SM	2.367.252	60.02
1-2 SM	762.963	19.34
2-3 SM	358.900	9.10
3-4 SM	155.335	3.94
4-5 SM	91.263	2.31
5-10 SM	72.307	1.83
10-25 SM	31.730	0.80
>25 SM	104.583	2.65
<b>Total</b>	<b>3.944.333</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Elaboración propia con datos GEIH (2023).

Lo anterior, entonces, debe leerse en clave de derechos, teniendo en cuenta que las mujeres con menores ingresos además son quienes mayores dificultades tienen para acceder a una dieta completa, siendo que la prevalencia de inseguridad alimentaria es más alta en hogares cuya jefatura de hogar sea ejercida por una mujer (31 de cada 100) (DANE, 2023) y enfrentan problemas asociados a la anemia y demás enfermedades por malnutrición. Adicionalmente, si se tiene en cuenta que el 67% de los hogares se conforma por más de 2 personas y hasta 4 personas (DANE, 2022), las mujeres cabeza de familia tienen que responder por la nutrición de las personas que componen sus hogares.

Sumado a lo anterior, debe pensarse que existe una brecha de género cada vez mayor en relación con la inseguridad alimentaria, en donde a nivel global se anuncia que el 31,9% de las mujeres padecen inseguridad alimentaria, a diferencia de los hombres que son el 27,6%, lo que puede generar a mediano plazo que haya mayor cantidad de mujeres con anemia, recién nacidos con bajo peso y niñas y niños malnutridos (FAO, 2022).

En conclusión, las personas beneficiarias de la alimentación laboral serían la mayoría de trabajadores que hoy en día son quienes tienen que soportar la carga inflacionaria del país y este beneficio podría apoyarles en reducir el impacto económico, además de impactar positivamente en reducir la brecha nutricional en relación con las mujeres y mejorar su salud personal.

### 5.2.1. Impacto positivo en trabajadores y sus familias.

La magnitud de la problemática de hambre en el país impacta a los trabajadores y sus hogares, afectando su salud, bienestar y rendimiento en sus tareas diarias.

De acuerdo con la FAO (2022) el balance de energía que debería tener una dieta saludable sería de 2.330 kcal/día. El trabajo de oficina requiere 1.8 kcal por minuto, mientras que para desarrollar trabajos manuales o de construcción se pueden necesitar entre 5 a 10 kcal por minuto trabajado, los países de ingresos bajos tienden a depender más del trabajo manual que requiere de un mayor gasto calórico y como resultado necesita de una alimentación con mayor consumo de calorías (OIT, 2005).

Las afectaciones que se generan cuando este balance energético no se satisface o se supera incluyen: la incidencia de enfermedades no transmisibles, insuficiencia de macro y micronutrientes, deficiencia de hierro y alta accidentalidad. Lo anterior conlleva dificultades de salud y también afecta la capacidad de asistir al trabajo.

Se consideran como enfermedades no transmisibles a las condiciones cardiovasculares, los distintos tipos de cáncer, las enfermedades respiratorias crónicas y la diabetes, estas ocasionan la muerte de 41 millones de personas en el mundo al año (OMS, 2022). Estas condiciones pueden estar relacionadas con una dieta poco balanceada, por ejemplo, se cuentan 1,8 millones de muertes anuales en el mundo debido al exceso de consumo de sodio.

Según el Fondo de Enfermedades de Alto Costo (2018), Colombia es el tercer país que más invierte en el tratamiento de enfermedades cardíacas en la región, debido a que las enfermedades cardiovasculares cuestan aproximadamente \$6,4 billones al año, de los cuales, \$3,84 billones son asumidos por el sistema de salud. Esto sin cuantificar los gastos adicionales que se generan en el tratamiento prolongado de otras enfermedades no transmisibles.

Las insuficiencias de macro y micronutrientes, y en especial la deficiencia de hierro son las principales causas de anemia la cual, a su vez, es la deficiencia nutricional más prevalente en todo el mundo y afecta especialmente a las mujeres, ya que 614 millones la padecen, adicionalmente en las mujeres en gestación puede provocar bajo peso al nacer del bebé y acortamiento del embarazo. En los adultos la carencia de hierro produce agotamiento, menor rendimiento físico y reduce la capacidad de realización de actividades repetitivas. Al punto de producir pérdidas de hasta 30% de la capacidad laboral (OIT, 2005).

La población económicamente más vulnerable se encuentra más expuesta a alimentos en menor cantidad y calidad, y como resultado a padecer las condiciones que se han mencionado. También es importante anotar que América Latina y el Caribe cuentan con el costo de vida más alto para la adquisición de una dieta saludable por persona y un acceso limitado a servicios de salud.

Un buen balance nutricional en los trabajadores puede aumentar la productividad, la OIT (2005) determinó que una mejora en el 1% del consumo de calorías saludables impacta positivamente en la mejora del rendimiento laboral en 2,27% para cada individuo. Además, disminuye la accidentalidad al reducir la fatiga, ya que los niveles bajos de azúcar que se producen cuando no se consumen todas las comidas acortan el tiempo de concentración y disminuyen la velocidad en la que un trabajador puede procesar información. En Brasil, después del inicio del Programa de Alimentación al Trabajador se ha conseguido

la reducción de los accidentes de trabajo en 2% cada año (OCDE, 2021).

Asimismo, la malnutrición está relacionada con ausencias largas y menor motivación para la realización de los trabajos, varias de las organizaciones que han implementado estrategias de alimentación laboral han manifestado la reducción del ausentismo laboral, llegando a reportar que las ausencias pasaron de 3.7 a 1.9 días por año (OIT, 2005).

Adicionalmente, este tipo de estrategias ha mostrado ser efectiva en la promoción de hábitos saludables como el aumento en el consumo de frutas y verduras que se pueden transmitir al núcleo familiar, mejorando la equidad, especialmente para las mujeres y los niños (Hidrobo et. al., 2014).

Al garantizar la disponibilidad de alimentos en los hogares se protege sobre todo a los niños, previniendo que desarrollen enfermedades que pueden resultar en discapacidad, retraso de crecimiento y dificultades de aprendizaje que impactan desfavorablemente a futuro su rendimiento laboral y como resultado su capacidad para materializar sus proyectos de vida.

El beneficio de alimentación como está planteado en este proyecto de ley también atiende a la situación inflacionaria del país, ya que al proteger la capacidad adquisitiva de las familias para la compra de alimentos no sólo se garantiza que no caerán en inseguridad alimentaria en el corto y mediano plazo, también se busca que se reduzca el porcentaje de personas que tiene que endeudarse para comer y le permite a estas familias tomar mejores decisiones de consumo que tienen el potencial de transformarse en ahorro para inversión en rubros como educación (Savy et. al., 2020).

### 5.2.2. Beneficio a los empleadores: aumenta sus ingresos operacionales.

A primera vista este proyecto de ley podría representar un aumento de los costos laborales, que tendría como consecuencias el incremento de la inflación y afectar la generación de empleo. Sin embargo, una lectura profunda de las disposiciones de este documento, resaltaría los incentivos tributarios, los incrementos en productividad, la reducción del ausentismo y accidentes laborales que podrían gozar los empresarios como parte de la aplicación del BAT.

El costo real de este proyecto de ley es de 1% sobre el margen de utilidad del empleador que, de acuerdo, con la evidencia internacional, repercutirá en mayor desempeño laboral, productividad y en agregado en mayores utilidades empresariales (García, et al, 2020).

Es fundamental comprender que este beneficio al trabajador como una inversión en el bienestar y rendimiento de los empleados. Son las empresas las que pagan el costo indirecto de la mala alimentación de las personas y quienes asumen también los efectos de la prevalencia de patologías crónicas asociadas a la alimentación, de manera que esta medida sea costo efectiva positiva para cada empleador que asuma el compromiso real de apoyar y mejorar las condiciones de alimentación de sus trabajadores. Por esto, los mayores interesados de que sus trabajadores y sus familias tengan mejores condiciones de salud y personales deben ser los empleadores, pues son estas personas quienes generan la fuerza de trabajo para el desarrollo de sus negocios.

Además, debe tenerse en cuenta que la alimentación es un derecho de todo ser humano, por igual, sin distinción de ningún tipo, y por esto, la Oficina de Derechos Humanos de las Naciones Unidas desde el año 2011 implementó los “Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos” en donde se contemplan tres principios básicos

para que las organizaciones contribuyan a mejorar las condiciones sociales de sus entornos: (i) proteger; (ii) respetar y (iii) reparar. Estos tres principios se enfocan en que las organizaciones tengan en cuenta que los impactos de Derechos Humanos se pueden materializar en toda la cadena de valor de las organizaciones y sus grupos de interés, como son las familias de los trabajadores.

Como se mencionó previamente, son múltiples los estudios internacionales que afirman la existencia de una relación directa entre una alimentación saludable, la seguridad laboral y la mejora en la productividad, pues trabajadores bien alimentados y motivados tienen mayor concentración, incrementan su satisfacción laboral, al igual que mejoran su capacidad física y mental para trabajar (OIT, 2021).

Por ejemplo, en Brasil el Programa de Alimentación al Trabajador ha logrado reducir los accidentes en la jornada de trabajo en 2% cada año desde su implementación,

ha reducido el ausentismo laboral y ha incrementado la satisfacción de los trabajadores. (OCDE, 2021).

Ahora bien, en relación con el costo directo para los empleadores del beneficio de alimentación laboral, sin contar los beneficios en el desempeño laboral de cada trabajador, no corresponde realmente a las 3 UVT que se han planteado en el proyecto. Su costo es menor por los beneficios tributarios que existen en las normas vigentes porque son deducibles para el empleador y no constituyen ingreso para el trabajador cuando son pagos por concepto de alimentación al trabajador (artículo 387-1 del Estatuto Tributario).

En un ejercicio matemático se estima el costo directo del beneficio de alimentación al trabajador entre un 3,95% y un 7,44% según el valor del ingreso de la persona (para 2 salarios mínimos o para 1 salario mínimo, respectivamente). En el siguiente ejemplo se ve que el beneficio de alimentación no incrementa los costos de seguridad social ni salariales:

**Imagen 2. Costos directos**

	Valor Mensual con Alimentación	Valor Mensual sin Alimentación	Valor Mensual con Alimentación	Valor Mensual sin Alimentación
<b>Salarios</b>	\$ 1.160.000	\$ 1.160.000	\$ 2.320.000	\$ 2.320.000
<b>Auxilio de transportes</b>	\$ 140.606	\$ 140.606	\$ 140.606	\$ 140.606
<b>Primas legales (provisión)</b>	\$ 108.384	\$ 108.384	\$ 205.051	\$ 205.051
<b>Cesantías anuales</b>	\$ 108.384	\$ 108.384	\$ 205.051	\$ 205.051
<b>Intereses a las cesantías (provisión)</b>	\$ 13.006	\$ 13.006,06	\$ 24.606,06	\$ 24.606,06
<b>Dotación (provisión)</b>	\$ 35.000,00	\$ 35.000,00	\$ 35.000,00	\$ 35.000,00
<b>Pensión</b>	\$ 139.200,00	\$ 139.200,00	\$ 278.400,00	\$ 278.400,00
<b>Salud</b>	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
<b>ARL</b>	\$ 6.055,20	\$ 6.055,20	\$ 12.110,40	\$ 12.110,40
<b>Sena</b>				
<b>Icbf</b>	\$ -	\$ -	\$ -	\$ -
<b>CCF</b>	\$ 46,400	\$ 46,400	\$ 46,400	\$ 46,400
<b>Alimentación</b>	\$ 127.236		\$ 127.236	
<b>Costo total empleado</b>	\$ 1.837.918	\$ 1.710.682	\$ 3.348.107	\$ 3.220.871
<b>Incremento porcentual factor prestacional alimentación</b>	6,92%			3,8%

**Fuente:** Elaboración propia.

Así las cosas, es importante aclarar que el beneficio de alimentación no constituye salario para ningún efecto y se contempla en la norma como una prestación social, es decir, como un pago de beneficios al trabajador para cubrir los riesgos o necesidades que se originan durante la relación de trabajo o con motivo de la misma. De esta manera, el costo únicamente afecta el pago directo mensual que hacen los empleadores a las personas trabajadoras y no se traduce en mayores costos de seguridad social, pagos de parafiscales o demás pagos que tiene por obligación el empleador.

El resumen de lo dicho anteriormente es el siguiente:

**Tabla 4. Resumen beneficios**

Beneficio de alimentación por trabajador salario mínimo	Mensual	Anual	Deducibilidad	Costo real anual
	\$127.236	\$1.526.832	\$535.000	\$991.832

**Fuente:** Elaboración propia.

No obstante, este valor no tiene en consideración el tratamiento tributario por efecto de la deducibilidad del gasto. Entonces, se modelan dos escenarios en los que se considera una empresa que tiene ingresos brutos por 490 millones de pesos al año (una microempresa), y teniendo en cuenta el ejercicio con 5 empleados, costos laborales y adicionales de

la operación como arriendos, junto con la deducibilidad tributaria del beneficio de alimentación que ya está establecido en el artículo 387-1 del Estatuto Tributario.

El primer escenario, con un margen de utilidad del 20%, arroja que el costo directo del beneficio de alimentación tendría un valor anual de 991.832 pesos y no de 1.526.832, lo que equivale a un costo total real de la inversión en los trabajadores que es de 1% del margen de la utilidad neta. Así se ve el ejercicio:

**Imagen 3. Simulación contable primer escenario**

Simulación Estado de Resultados Anual

Microempresa con ingresos de 490 millones de pesos al año

	Sin beneficio de alimentación	Con beneficio de alimentación
Ingresos de actividades ordinarias	\$ 490.000.000	\$ 490.000.000
Ingresos financieros	\$ 0	\$ 0
Otros ingresos	\$ 0	\$ 0
<b>Ingresos brutos</b>	<b>\$ 490.000.000</b>	<b>\$ 490.000.000</b>
Costo Laboral por trabajador mensual	\$ 3.367.506	\$ 3.494.742
Número de Trabajadores MiPYME	5	
Costo Anual	\$ 202.050.360	\$ 209.684.520
Arriendos y Otros Costos anuales	\$ 120.000.000	\$ 120.000.000
<b>Costos y gastos deducibles potenciales</b>	<b>\$ 322.050.360</b>	<b>\$ 329.684.520</b>
<b>% Deducibilidad</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>
<b>Costos y gastos deducibles reales</b>	<b>\$ 322.050.360</b>	<b>\$ 329.684.520</b>
<b>Renta líquida</b>	<b>\$ 167.949.640</b>	<b>\$ 160.315.480</b>
<b>Impuesto sobre renta líquida</b>	<b>\$ 58.782.000</b>	<b>\$ 56.110.000</b>
<b>Menor contribución de impuesto</b>		<b>\$ 2.672.000</b>
<b>Menor contribución de impuesto en %</b>		<b>4,5%</b>
<b>Total Costos \$</b>	<b>380.832.360,00</b>	<b>\$ 385.794.520,00</b>

Fuente: Elaboración propia - simulación ejercicio contable.

En el segundo ejercicio se proyecta un margen de utilidad neta de 12,27%, teniendo en cuenta que esta es “la utilidad media de las microempresas en Colombia, después de asumir todos los costos, gastos e impuestos en los que incurren” (Arévalo, J., Navarro, G. y Quintero, W., 2020) y con la finalidad de comprobar que en escenarios diferentes el valor agregado de la implementación del beneficio de alimentación al trabajador dentro de las empresas sólo representaría una disminución del 1% del margen de utilidad neta, de esta forma:

**Imagen 4. Simulación contable escenario 2**

	Simulación Estado de Resultados Anual	
	ingresos de 490 millones de pesos al año	
Cálculo de renta persona jurídica	Sin Beneficio de Alimentación	Con Beneficio de Alimentación
Ingresos de actividades ordinarias	\$ 490.000.000	\$ 490.000.000
Ingresos financieros	\$ 0	\$ 0
Otros ingresos	\$ 0	\$ 0
<b>Ingresos brutos</b>	<b>\$ 650.000.000</b>	<b>\$ 650.000.000</b>

Costo Laboral por trabajador mensual	\$ 3.367.506	\$ 3.494.742
Número de Trabajadores MiPYME	5	
Costo Anual	\$ 202.050.360	\$ 209.684.520
Arriendos y Otros Costos anuales	\$ 238.000.000	\$ 238.000.000
Otros impuestos	\$ 93.100.000	\$ 93.100.000
<b>% Deducibilidad</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>
Impuestos no deducibles	\$ 10.000.000	\$ 10.000.000
<b>Costos y gastos deducibles reales</b>	<b>\$ 549.987.890</b>	<b>\$ 558.258.230</b>
<b>Renta líquida</b>	<b>\$ 100.012.110</b>	<b>\$ 91.741.770</b>
<b>Impuesto sobre renta líquida</b>	<b>\$ 35.004.000</b>	<b>\$ 32.110.000</b>
<b>Ahorro absoluto</b>		<b>\$ 2.894.000</b>
<b>Ahorro porcentual</b>		<b>8,3%</b>
Utilidad Neta	65.008.110	59.631.770
Margen	13,267%	12,2%

**Fuente:** Elaboración propia - simulación ejercicio contable.

Como se muestra en la simulación contable, sin tener en cuenta los beneficios en desempeño laboral, reducción del ausentismo y productividad, el costo real de la inversión del beneficio de alimentación laboral es de 1% sobre la utilidad anual de las empresas. Por esto, debe reiterarse que este beneficio es poco probable que pueda romper la generación de empleo o incrementar la informalidad, porque es una inversión costo efectiva positiva para los empleadores.

### 5.2.3 Impacto positivo en la economía nacional.

Además de todo lo anterior, este beneficio que se propone es un mecanismo para que los empleadores inviertan en sus trabajadores y por ese motivo puedan reducir el monto de impuestos a su cargo. Es decir, es una oportunidad para que los empleadores inviertan en sus trabajadores para mejorar su desempeño y productividad, toda vez que se verán beneficiados de la financiación de la mejor condición personal de los trabajadores y sus familias.

Sin embargo, esto no representa un impacto negativo para las arcas públicas debido la mayor deducibilidad de impuestos a cargo de los empleadores; es decir, no tiene un impacto fiscal negativo. Esto considerando que la mejora en la alimentación de los trabajadores, según se documentó en Chile, tiene un efecto positivo de 1% en la productividad acumulada en los siguientes 5 años y, en consecuencia, el PIB podría aumentar en 0,3% en los próximos 5 años (García, Manríquez y Tiboni, 2020), lo que equivale a 30,9 billones de pesos en este periodo de tiempo, lo que corresponde a 6,18 billones de pesos anuales de mayor recaudo por mejora en la productividad, incremento del consumo de bienes alimenticios, fortalecimiento de la demanda (en consecuencia de la oferta) y una reducción de los costos de atención en salud por enfermedades de conexas a la mala alimentación.

Los efectos que pueden recibir los gobiernos en materia de salud incluyen la reducción de los gastos directos por el tratamiento de enfermedades no transmisibles e indirectos por la pérdida de capacidad laboral, la accidentalidad y las muertes prematuras. Solo la deficiencia de micronutrientes puede generar la

reducción de 2 a 3% del PIB como consecuencia del bajo rendimiento laboral que puede provocar en los trabajadores de países de ingresos medios y bajos, según lo ha documentado la OIT (2005).

En particular, otros gobiernos del mundo han obtenido resultados positivos de la implementación de estrategias como la que plantea el proyecto de ley, entre estos se cuenta la creación de nuevos empleos, por ejemplo, en el caso de Bélgica, se ha logrado que entre 8.300 y 9.000 empleos se vinculen de forma directa e indirecta con el bono y, en un caso más contundente como Francia se crearon 164.000 puestos de trabajo desde la reglamentación del programa de alimentación laboral en el territorio. Esto se evidencia en los siguientes ejemplos:

**Tabla 5. Impactos sobre los empleos**

País	Empleos creados o vinculados con programa de bonos de alimentación	Consumo o reinversión en economía local
Bélgica	aprox. 29.000	Entre 380 y 400 millones de euros.
Brasil	670.000	400 millones de euros.
Francia	164.000	Por cada 1 euro de contribución del empleador se reinvierten 2,55 euros a la economía local. En total se han reinvertido 8 billones de pesos en la economía.
Italia	190.000	La contribución se estima que asciende al 0,72% del PIB.

**Fuente:** OECD (2021).

Aun cuando el proyecto de ley contempla la deducción de impuestos, es posible aumentar la tributación con este beneficio, teniendo en cuenta que al proteger la capacidad adquisitiva de los empleados su consumo aumentará, por ejemplo, en Brasil en el año 2015 se consumieron 239 millones de dólares, con los cuales se consiguió una

tributación adicional de 2.189 millones de dólares. Esto ha tenido un impacto en el PIB cuantificado en 456 millones de dólares (OECD, 2021).

Esto sin calcular el impacto que tendría en la reducción de costos para el sistema de salud que, solo con la prevención de enfermedades cardiovasculares que pueden estar relacionadas con la dieta, se ahorraría 6,4 billones de pesos anualmente y sin cuantificar los beneficios agregados en el largo plazo que traería que una nueva generación de niños tengan una nutrición adecuada que les permita gozar de buena salud, les facilite su aprendizaje y les dé la oportunidad de desarrollarse profesionalmente.

**6. POLÍTICA PÚBLICA COMPARADA.**

En desarrollo de la Recomendación 102 de la OIT de 1956, a nivel internacional se han diseñado distintos tipos de leyes en donde se disponen regulaciones para que los empleadores apoyen a las personas trabajadoras en lograr el sustento mínimo de sus familias y en mejorar sus condiciones personales, asimismo, enfocan los esfuerzos de las organizaciones para aumentar el bienestar de sus colaboradores y, especialmente, generar una responsabilidad compartida para mejorar la situación nutricional del país.

De esta manera, esta alternativa de política pública ha sido implementada en varios lugares del mundo y con resultados que son muy positivos en el tiempo que llevan operando:

**Tabla 6. Política pública comparada**

País	Medida de alimentación laboral	Resultados
Bélgica	<p>Existe desde 1965, los empleadores y empleados acuerdan el valor del beneficio que puede ser máximo de 8 EUR por día y se asignan dependiendo el número de días trabajados.</p> <p>Los bonos solo pueden ser usados para la compra de alimentos y se entregan a nombre del empleado. El beneficio debe ser pactado a través de un acuerdo individual o colectivo.</p> <p>Los empleadores cuentan con beneficios como la deducibilidad de EUR 2 por cada bono entregado a un empleado.</p>	<p>119.000 empleadores entregan beneficios a sus empleados.</p> <p>26.000 comercios afiliados.</p> <p>Hay 2.8 millones de trabajadores se benefician con un bono equivalente a 7 euros por día.</p> <p>Cada euro de financiamiento de un bono de alimentación genera 1.8 euros para la economía local, representando un aumento del PIB en 0.24 puntos.</p> <p><b>Aproximadamente 29.000 trabajos directa e indirectamente relacionados con los bonos por establecimientos afiliados a la red de comercios.</b></p>
Brasil	<p>Implementado desde 1976, el Programa de Alimentación al Trabajador (PAT) promueve que las empresas provean comida adecuada a los empleados, priorizando a aquellos que reciban menos de 5 salarios mínimos, pero con la posibilidad de extenderlo a trabajadores que devenguen más salarios.</p> <p>Las organizaciones se unen al programa de forma voluntaria, el 70% de las firmas escoge la entrega de bonos, mientras que el 30% provee alimentación a través de restaurantes o casinos.</p> <p>Las empresas que implementan este programa reciben exenciones en sus impuestos, incluyendo la deducción del 4% del impuesto de sociedades.</p>	<p><b>El PAT permite una rentabilidad media de 15.71 reales brasileños por cada real de incentivo fiscal, lo que ha llevado a que se incremente el recaudo tributario anual en 11.500 millones de reales brasileños por año (equivalente a 2.170 millones de dólares adicionales cada año).</b></p> <p>Actualmente se benefician 22 millones de trabajadores, que corresponde a cerca del 50% de la fuerza de trabajo.</p> <p><b>Desde su puesta en marcha la accidentalidad en la jornada laboral se ha reducido en 2% por año.</b></p> <p><b>El PAT ha tenido un impacto importante en la reducción de condiciones de salud asociadas a la malnutrición reduciendo en 1.8% la hipertensión, 0,5% las condiciones cardiovasculares y en 0.6% la diabetes.</b></p> <p>Hoy 282.605 empleadores forman parte del programa brindándole beneficio de alimentación a sus trabajadores.</p> <p><b>En 2016 se estimaba que había 670.000 trabajos directa o indirectamente relacionados con este programa. Es decir, 1 puesto de trabajo creado por cada 30 trabajadores beneficiados de este beneficio.</b></p>

País	Medida de alimentación laboral	Resultados
Francia	<p>Creado desde 1962, el Gobierno otorga a los empleadores exenciones en las contribuciones sociales y fiscales de acuerdo con sus contribuciones en bonos y comida para sus trabajadores.</p> <p>El monto de los bonos es establecido voluntariamente entre empleadores y empleados.</p>	<p><b>Para el año 2018, se calcula que 4.5 millones de trabajadores de 140.000 compañías se beneficiaron de los bonos de alimentación.</b></p> <p>Hay 220.000 comerciantes afiliados.</p> <p>Por cada euro de contribución de un empleador se reinvierten 2.55 euros en la economía local, <b>resultando positivamente en la creación de 164.000 puestos de trabajo. Lo que ha significado una inyección de 8 billones a la economía local.</b></p>
Italia	<p>Creada en 1975 y actualmente tiene 3.8 millones de beneficiarios con un bono cuya máxima posibilidad de exención tributaria es de 8 euros diarios.</p> <p>150.000 comerciantes afiliados al sistema.</p> <p>80.000 empleadores proporcionan bonos de alimentación a sus empleados, con un valor promedio superior a 6 euros.</p>	<p><b>Más de 190.000 empleos creados gracias a la existencia del sistema de bonos de alimentación.</b></p> <p>La contribución de los bonos de alimentación asciende al 0,72% del PIB.</p>
México	<p>La Ley de Ayuda Alimentaria para los Trabajadores (LAAT) fue reglamentada en 2011. Esta consiste en la aplicación de planes de ayuda alimentaria como bonos de comida y bonos para la compra de alimentos.</p> <p>En el caso de los bonos para la compra de alimentos, su valor mensual no puede ser mayor a 1 salario mínimo.</p> <p>Cuentan con incentivos como la deducibilidad del impuesto sobre la renta de la empresa.</p> <p>Todos los trabajadores pueden recibirlo y no forma parte del salario diario integrado que sirve de base para el cálculo de las prestaciones de seguridad social de los trabajadores.</p>	<p><b>Hay 9 millones de trabajadores reciben bonos de alimentación.</b></p> <p>80.000 compañías lo otorgan a sus empleados.</p> <p>Hay 50.000 establecimientos afiliados a la red de comercios para el aprovechamiento de los bonos.</p>
Perú	<p>Fue puesta en marcha desde 2003 y busca mejorar ingresos de trabajadores, mediante el fortalecimiento de la capacidad adquisitiva de los trabajadores.</p> <p>Las modalidades de la prestación incluyen los comedores, casinos o bonos de alimentación.</p> <p>Estas prestaciones no podrán exceder el 20% del monto de la remuneración ordinaria percibida por el trabajador.</p> <p>Este beneficio no constituye salario.</p>	<p>5 de cada 10 trabajadores que recibe el beneficio de alimentación considera que este le ayuda a enfrentar sus gastos.</p> <p>Los empleadores han percibido una reducción de hasta el 49% de los sobrecostos laborales.</p> <p>Se cuantifica que genera 44% más de rendimiento y un aumento en 27% del compromiso con la empresa.</p> <p>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.</p>
Rumania	<p>Los bonos de alimentación fueron adoptados en 1998 y son la prestación más recibida por los trabajadores en el país.</p> <p>Estos son negociados y pactados con los empleadores a través de acuerdos colectivos, pero con un valor máximo de 6 euros diarios.</p>	<p>Beneficia a 2 millones de trabajadores.</p> <p>Tiene una deducibilidad del 10% sobre el impuesto a la renta para los empleados.</p> <p>Totalmente deducible de impuestos para los empleadores.</p> <p>Cada euro que se otorga en un bono se calcula que entrega 2.6 euros a la economía, y se entregan 500 millones de bonos por año.</p>

Fuente: Elaboración propia con base en OECD (2021).

Por otro lado, en la siguiente tabla se resumen los principales hallazgos de la literatura sobre los beneficios de reconocer el derecho a la alimentación laboral y, especialmente, en el uso de los bonos de alimentación como la modalidad más efectiva para proteger la capacidad adquisitiva de las familias, la trazabilidad real del gasto en alimentación (por lo que no se recomienda en ningún caso el efectivo) y la posibilidad de formalizar negocios para que reciban los bonos de alimentación a nivel local:

**Tabla 7. Beneficios del BAT en literatura**

Estudio	Año	Autores	Objetivo	Método	Conclusiones
Bonos sociales: instrumentos innovadores para la inclusión social y el desarrollo local	2021	OCDE	Se estudia el papel de los bonos sociales como instrumento para la inclusión social y el desarrollo local a través del análisis en profundidad de programas de bonos sociales en 7 países: Bélgica, Brasil, República Checa, Francia, México, Marruecos y Rumanía.	Estudios de caso	El informe demuestra cómo los bonos sociales desempeñan un papel importante en la aplicación eficiente de las políticas públicas destinadas a garantizar el acceso de los trabajadores y los ciudadanos a las necesidades básicas y al bienestar, y a la vez inciden positivamente en el desarrollo de la economía local.
Efectos económicos y sociales de una política de alimentación laboral.	2020	Efectos económicos y sociales de una política de alimentación laboral.	Medir los impactos que tendría la implementación de una política de alimentación laboral en Chile.	Evaluación de impacto.	Este estudio, hecho en colaboración con la FAO, demuestra que apoyar la alimentación laboral a través de una política pública específica tendría como potencial de generar un shock de 30% que elevaría el PIB en 1 punto más cada año. Este crecimiento adicional de 1% cada año, se logra por un impulso del consumo (33%), y en segundo lugar, por la mejor salud de la fuerza de trabajo y la formación de capital (16%), destacando el crecimiento del empleo de las mujeres (18%). Esto, porque ellas son más productivas por adquirir un hábito alimenticio que permite reducir la probabilidad de muerte de 36% a 23%.

Estudio	Año	Autores	Objetivo	Método	Conclusiones
Impact of a food voucher program in alleviating household food insecurity in two cities in Senegal during a food price crisis.	2020	S a v y , Fortin, Kameli, R e n a u l t , C o u d e r c , G a m l i , A m o u z o u , Perenze, y Martin- Prevel.	Evaluar el impacto de la entrega de bonos alimentarios respecto a los indicadores: Puntaje de Diversidad Dietaria en el Hogar (HDDS) - Escala de Acceso a Alimentos del Hogar (HFIAS)-Índice de estrategias de afrontamiento (CSI) - Gasto doméstico en Alimentos.	Evaluación de impacto	Los bonos protejeron la capacidad adquisitiva de las familias en un contexto de aumento de precios. Además, redujeron 1.6% la inseguridad alimentaria medida a través del indicador HFIAS en una de las ciudades.  Como efecto no esperado facilitaron el ahorro en los hogares.
1.5 Billion People Question: Food, Vouchers, or Cash Transfers?	2018	B a n c o M u n d i a l . A l d e r m a n , G e n t i l i n i y Y e m t s o v	Comprender cómo funcionan los programas de Alimentación en países como India, Egipto, Sri Lanka, México, Estados Unidos e Indonesia.	Estudio de caso	5 de los 7 países que fueron caso de estudio han implementado bonos de alimentación, mientras que de 108 programas en la base de datos del Banco Mundial el 20.4% de los programas de asistencia alimentaria usan los bonos como modalidad.
Cash, food, or vouchers? Evidence from a randomized experiment in northern Ecuador.	2014	Hidrobo, Hoddinott, Peterman, Margolies, y Moreira.	Evaluar comparativamente el costo efectividad de las tres modalidades de atención en una población de migrantes colombianos en Ecuador.	Evaluación de impacto	Se evidencia que los bonos tienen un impacto positivo en aumentar la diversidad de los alimentos consumidos en los hogares y reducen el costo logístico del subsidio, en comparación con el efectivo y con la entrega de alimentos.
Consumption Responses to in-Kind Transfers: Evidence from the Introduction of the Food Stamp Program.	2009	Hoynes, y Schanzenbach	Estudiar los cambios en las tendencias de consumo de los beneficiarios del Programa de Cupones para Alimentos.	Estudio de caso	Los bonos para alimentos reducen las posibilidades de que la asistencia sea usada en otros bienes, en comparación con el efectivo.

Estudio	Año	Autores	Objetivo	Método	Conclusiones
Fruits and vegetables at home (FLAM) in France.	2018	Buscail, Margat, Miszkowic, Gendreau, Daval, Lombrail, Hercberg, Latino-Martel, Maurice y Julia.	<p>Evaluar los impactos que tiene la provisión de bonos para el consumo de frutas y verduras a hogares entre 2015 a 2017.</p> <p>Se concentra en comprender el efecto en niños, niñas y adolescentes.</p>	Evaluación de impacto.	<p>Distintos tipos de bonos y Focalizaciones traen resultados en distintos indicadores que componen la inseguridad alimentaria.</p> <p>El estudio muestra un aumento sostenido en la medición de un año en el consumo de frutas y verduras en niños que recibieron la intervención.</p>
On The Choice and Impacts of Innovative International Food Assistance Instruments.	2013	Hidrobo, Hoddinott, Peterman, Margolies, y Moreira.	<p>Revisa los impactos que tienen las distintas modalidades para la provisión de asistencia alimentaria en costo efectividad, volatilidad de los precios, satisfacción de los beneficiarios, impactos en los pequeños productores, respuesta apropiada en tiempos.</p>		<p>Todas las modalidades de asistencia tuvieron un impacto en el mercado de precios. Los beneficiarios prefieren que las modalidades de asistenciales entreguen o les permitan acceder a alimentos que sean cultivados en la zona.</p>
Food at work.	2005	OIT. Christopher Wanjek.	<p>Análisis de las políticas de alimentación laboral a través del mundo y de las soluciones para luchar contra la malnutrición y la obesidad.</p>		<p>Según la recomendación de la OIT, gobiernos, empleadores, trabajadores y sus organizaciones deben aprovechar conjuntamente la oportunidad de utilizar el lugar de trabajo como una plataforma para promover la nutrición, con el fin de recoger los beneficios que tan claramente genera esta opción: salud, seguridad, productividad, y crecimiento económico. Disponer de acceso a una comida digna durante la jornada laboral, con un descanso adecuado, constituye una elección obvia.</p>

**Fuente:** Elaboración propia con base en la literatura referenciada.

Teniendo en cuenta lo anterior, existe consenso en la academia, en las organizaciones multilaterales y en los gobiernos de diferentes países del mundo en que generar un beneficio de alimentación a los trabajadores y sus familias tiene un efecto positivo sobre las personas y la seguridad alimentaria, aumenta la generación de empleo, fortalece la economía nacional e incrementa la capacidad de producción de las empresas.

Extrapolar las soluciones de política pública puede generar discusión, pero la evidencia es tan contundente, que se insiste que esta propuesta del proyecto de ley incorpora las mejores experiencias internacionales para moldear el beneficio de alimentación laboral a las condiciones laborales, de forma que se enfoca en la población de menores ingresos, para contribuir en la mejora de sus condiciones alimentarias por medio de diferentes modalidades de entrega, pero con la única modalidad de entrega directa a través de bonos de alimentación para generar trazabilidad y limitación del gasto únicamente en alimentos. Lo anterior, además, con un enfoque de formalización de los comercios y de promoción de la economía popular en la cadena de producción y abastecimiento.

### 7. MARCO NORMATIVO.

La alimentación fue reconocida en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948 (artículo 25) y consagrada en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966 (artículo 11). En la Constitución colombiana se reconoció como un derecho fundamental de niños, niñas y adolescentes en el artículo 44 y para los adultos se ha desarrollado jurisprudencialmente como el derecho que tiene toda persona a tener acceso físico y económico a los elementos nutritivos específicos para su adecuado desarrollo físico y mental, además de ser un elemento estrechamente vinculado con el derecho de toda persona a tener un nivel de vida adecuado y a estar protegida contra el hambre (Sentencia número T-029 de 2014, Corte Constitucional).

A nivel internacional, el tema también ha sido tratado por medio de otros instrumentos que comprometen las obligaciones del Estado con la lucha del hambre. En específico, el segundo de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), “hambre 0”, plantea terminar con todas las formas de hambre y desnutrición para 2030 y velar por el acceso de todas las personas, en especial los niños, a una alimentación suficiente y nutritiva durante todo el año.

Esta garantía, además, está interrelacionada con el Estado social de derecho, el cual se ve soportado en cuatro principios esenciales que delimitan la función estatal de cara a los ciudadanos, como se reconocen en la Constitución: la igualdad (preámbulo y artículos 1º y 13 superiores), la solidaridad (artículos 1º y 95 superiores), la dignidad humana (artículo 1º superior) y el trabajo (preámbulo y artículos 1º, 25 y 53 superiores).

La Corte Constitucional ha reconocido que las relaciones laborales son desiguales, evidentemente hay un actor dominante, que es el empleador, y otro que es el trabajador, y para lograr la producción equitativa deben desarrollarse políticas de optimización de la gestión y de bienestar laboral (Sentencia número T-1200 de 2001). Además, el mundo ha transitado a una nueva visión de las organizaciones sociales en donde la protección de los trabajadores son una ventaja competitiva para generar mayores ganancias y utilidades apoyándose en sus colaboradores.

Ahora bien, como se enunciaba en precedencia, actualmente en el país la Ley 9ª 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”.

### 8. CONFLICTOS DE INTERÉS.

Dando alcance a lo establecido en el artículo 3º de la Ley 2003 de 2019, por la cual se modifica parcialmente la Ley 5ª de 1992, se hacen las siguientes consideraciones a fin de describir las 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 5ª de 1992, modificado por el artículo 1º 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 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 número 02830 del 16 de julio de 2019, M. P. Carlos Enrique Moreno Rubio, señaló que:

*“No cualquier interés configura la causal de desinvertidura 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 una acción de carácter general.

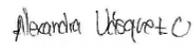
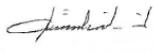
Sin embargo, salvo mejor criterio se podría considerar que los Congresistas podrían incurrir en conflictos de interés si estos o sus familiares cuentan con empresas relacionadas con el trabajo doméstico, así como si recibieron financiación de este tipo de este sector.

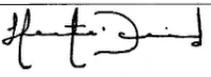
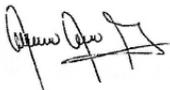
Es menester señalar que la descripción de los posibles conflictos de interés que se puedan presentar frente al

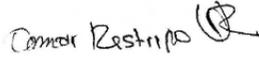
trámite o votación del presente proyecto de ley, conforme a lo dispuesto en el artículo 291 de la Ley 5ª de 1992 modificado por la Ley 2003 de 2019, no exime al Congresista de identificar causales adicionales en las que pueda estar incurso.

De las y los honorables Congresistas,

 <b>MARÍA FERNANDA CARRASCAL ROJAS</b> Representante a la Cámara por Bogotá	 <b>ALFREDO MONDRAGÓN GARZÓN</b> Representante a la Cámara por el Valle
--	--

 <b>LEIDER ALEXANDRA VÁSQUEZ OCHOA</b> Representante a la Cámara por Cundinamarca PACTO HISTÓRICO	 <b>CLARA LÓPEZ OBREGÓN</b> Senadora - PACTO HISTÓRICO
 <b>FABIAN DIAZ PLATA</b> Senador de la República Partido Alianza Verde	 <b>JUAN CARLOS VARGAS SOLER</b> Representante a la Cámara Citrep N. 13
 <b>Erick Adrian Velasco Burbano</b> Representante a la Cámara por Nariño Pacto Histórico	 <b>JORGE HERNAN BASTIDAS ROSERO</b> Representante a la Cámara del Cauca

 <b>HÉCTOR DAVID CHAPARRO</b> Representante a la Cámara por Boyacá Partido Liberal Colombiano	 <b>JUAN DIEGO MEÑOZ CABRERA</b> Representante a la Cámara por el Meta Partido Alianza Verde
 <b>LUIS ALBERTO ALBÁN</b> Representante a la Cámara Valle del Cauca Partido Comunes - Pacto Histórico	 <b>ALIRIO URIBE MUÑOZ</b> Representante a la Cámara Pacto Histórico
 <b>DAVID ALEJANDRO TORO RAMIREZ</b> Representante a la Cámara Pacto Histórico	 <b>ALEXANDER LÓPEZ MAYA</b> SENADOR DE LA REPUBLICA PACTO HISTÓRICO - POLO

 <b>ISABEL CRISTINA ZULETA LÓPEZ</b> Senadora de la República Pacto Histórico - Colombia Humana	 <b>James Mosquera T.</b> Representante a la Cámara CITREP 6 Choacó -Ant.
 <b>SUSANA GÓMEZ CASTAÑO</b> Representante a la Cámara Departamento de Antioquia.	 <b>Aida Avella Esquivel.</b> Senadora de la República. Pacto Histórico - Unión Patriótica
 <b>Omar de Jesús Restrepo Correa</b> Senador de la República Partido Comunes- Pacto Histórico	 <b>GERMÁN GÓMEZ</b> Representante a la Cámara Partido Comunes

 <b>Karen Astrith Manrique Olate</b> Representante a la Cámara CITREP 2 Arauca	<b>KAREN LÓPEZ</b> <b>KAREN JULIANA LÓPEZ SALAZAR</b> Representante a la Cámara (CITREP 16 - Urabá)
--	--

**9. REFERENCIAS.**

ACEMI (2022) ¿Sabe usted cuánto puede costar el tratamiento anual para un paciente con diabetes? Obtenido de: <https://acemi.org.co/sabe-usted-cuanto-puede-costar-el-tratamiento-anual-para-un-paciente-con-diabetes/>.

ANDI, 2019. Tercer informe de seguimiento sobre Ausentismo Laboral e incapacidades médicas. <https://www.andi.com.co/Uploads/Tercer%20informe%20de%20seguimiento%20sobre%20salud%20y%20estabilidad%20en%20el%20empleo%20CESLA%20ANDI.pdf>.

Arévalo, J., Navarro, G. y Quintero, W. Perfiles de rentabilidad financiera de las pequeñas y medianas empresas (pymes) en Colombia: Un análisis discriminante multivariado (AMD) y de conglomerados. Obtenido de: <https://www.revistaespacios.com/a20v41n40/a20v41n40p08.pdf>.

DANE (2023a) Índice de Precios al Consumidor: febrero 2023. Obtenido de: [https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ipc/ipc\\_rueda\\_prensa\\_feb23.pdf](https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ipc/ipc_rueda_prensa_feb23.pdf).

DANE (2023b) Situación de la brecha salarial de género en Colombia. Obtenido de: <https://www.dane.gov.co/index.php/actualidad-dane/5603-la-brecha-salarial-en-colombia-no-cede-las-mujeres-continuan-en-desventaja>.

DANE (2023c) Escala de experiencia de inseguridad alimentaria (FIES) 2022. Obtenido de: <https://www.dane.gov.co/files/operaciones/FIES/bol-FIES-2022.pdf>.

DANE, (2023d) Brecha salarial de género en Colombia. Obtenido de: <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/notas-estadisticas/dic-brecha-salarial-genero-2022-v3.pdf>.

DANE, (2022). En Colombia hay 23.312.832 mujeres. Obtenido de: <https://www.dane.gov.co/index.php/139->

[espanol/noticias/ultimas-noticias/1116-en-colombia-actualmente-hay-23312832-mujeres.](#)

DANE (2022a) *Encuesta Nacional de Calidad de Vida*. Obtenido de: [https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/condiciones\\_vida/calidad\\_vida/2021/Boletin\\_Tecnico\\_ECV\\_2021.pdf](https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/condiciones_vida/calidad_vida/2021/Boletin_Tecnico_ECV_2021.pdf).

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. <https://doi.org/10.4060/cc0639es>.

Fondo Colombiano de Enfermedades de Alto Costo (2018) *¿Cuánto le cuesta a Colombia no invertir en prevención?, ¿La carga económica de las enfermedades crónicas?* Obtenido de: <https://criteria.iadb.org/sites/default/files/2020-07/webinar-cuanto-cuesta-no-invertir-prevencion.pdf>.

García, C., Manríquez, M. y Tiboni, O. (2020) *Efectos económicos y sociales de una política de alimentación laboral*. Obtenido de: <https://foqus Chile.cl/wp-content/uploads/2021/04/Estudio-Alimentacion-Laboral.pdf>.

Ministerio de Salud y Protección Social (2015) *Encuesta Nacional de Situación Nutricional*.

Obtenido de: <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/ED/GCFI/ensin-colombia-2018.pdf>.

Programa Mundial de Alimentos. (2023). *Evaluación de seguridad alimentaria para población colombiana*. Bogotá D. C.

OECD (2021) *Social Vouchers: Innovative Tools for Social Inclusion and Local Development*, OECD Local Economic and Employment Development (LEED) Papers, número 2021/08, OECD Publishing, Paris.

Organización Internacional del Trabajo (n. d.) *Salud y seguridad en el trabajo en América Latina y el Caribe*. Obtenido de: <https://www.ilo.org/americas/temas/salud-y-seguridad-en-trabajo/lang-es/index.htm#:~:text=De%20acuerdo%20con%20>

[estimaciones%20de,a%20accidentes%20o%20a%20enfermedades%20profesionales.](#)

Organización Internacional del Trabajo (2012) *Un enfoque integral para mejorar la alimentación y nutrición en el trabajo: Estudio en empresas chilenas y recomendaciones adaptadas*. Santiago, Organización Internacional del Trabajo.

Organización Mundial de la Salud (2022) *Enfermedades no transmisibles*. Obtenido de: [https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/noncommunicable-diseases#:~:text=Los%20principales%20tipos%20de%20ENT,eI%20asma\)%20y%20la%20diabetes](https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/noncommunicable-diseases#:~:text=Los%20principales%20tipos%20de%20ENT,eI%20asma)%20y%20la%20diabetes).

Organización Internacional de Trabajo (2005) Wanjek, C. *Food at work: Workplace solutions for malnutrition, obesity and chronic diseases*. Ginebra, Oficina de la Organización Internacional del Trabajo.

Organización Panamericana de la Salud (n. d.) *Enfermedades no transmisibles*. Obtenido de: <https://www.paho.org/es/temas/enfermedades-no-transmisibles>.

COMITÉ DE REPRESENTANTES	
SECRETARÍA GENERAL	
El día	15 de Agosto del año 2023
Ha sido presentado en este despacho el	Proyecto de Ley <input checked="" type="checkbox"/> Acto Legislativo
No.	132 Con su correspondiente
Exposición de Motivos, suscrito Por:	H. R. Manu
	Fernanda Carrascal
SECRETARIO GENERAL	