



PROTOCOLO DE PREVENCIÓN Y ATENCIÓN DE **BiOALiMENTAR**

EN CASOS DE DISCRIMINACIÓN, ACOSO
LABORAL Y TODA FORMA DE VIOLENCIA EN
LOS ESPACIOS DE TRABAJO



Tabla de Contenido

INTRODUCCIÓN.....	5
I. OBJETIVO PRINCIPAL.....	7
II. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	7
III. ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	8
IV. MARCO NORMATIVO.....	8
V. GLOSARIO DE TÉRMINOS.....	9
VI. EJE DE PREVENCIÓN.....	11
6.1. IMPLEMENTACIÓN DE LA CULTURA PREVENTIVA.....	11
6.2. PROGRAMA DE RIESGOS PSICOSOCIALES.....	12
6.3. MEDIDAS DE PREVENCIÓN E INFORMACIÓN.....	13
VII. EJE DE ATENCIÓN.....	13
7.1. CRITERIOS GENERALES PARA LA ACTUACIÓN Y GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO.....	13
7.2. FASES DE ACTUACIÓN.....	15
FASE 1 - SOLICITUD DE INTERVENCIÓN.....	15
FASE 2 - VALORACIÓN INICIAL.....	16
FASE 3 . RESOLUCIÓN.....	17
FASE 4 : INTERVENCIÓN EN CASOS DE ACOSO, DISCRIMINACIÓN Y TODO TIPO DE VIOLENCIA EN LOS ESPACIOS DE TRABAJO.....	18
VIII. EJES DE REPARACIÓN Y SANCIÓN.....	21
8.1. GARANTÍAS Y MEDIDAS.....	21
8.2. MEDIDAS DE SANCIÓN.....	21
8.3. MEDIDAS ADICIONALES.....	22



INTRODUCCIÓN

Como parte de su plan estratégico 2021-2025 y su Política de Responsabilidad Social Corporativa y Sostenibilidad (RSC&S), BiOALiMENTAR se compromete en velar por el bienestar integral de sus colaboradores.

Es así como el presente PROTOCOLO, tiene el propósito de prevenir, intervenir y mitigar todo tipo de conducta discriminatoria, hostigamiento y/o violencia en los espacios de trabajo de BiOALiMENTAR.



I. OBJETIVO PRINCIPAL

Establecer lineamientos para la creación de medidas necesarias que prevengan la discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia a la mujer, grupos de atención prioritaria y colaboradores en general en los espacios de trabajo; determinando las acciones que sean necesarias para la identificación e intervención de dichas conductas, facilitando a los colaboradores el procedimiento adecuado para presentar sus denuncias mediante la socialización del presente Protocolo, fomentando condiciones adecuadas de trabajo en BiOALiMENTAR.

II. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Identificar oportunamente los casos de discriminación, acoso laboral y violencia contra; las mujeres, personas con discapacidad, adultos mayores, jóvenes, personas con enfermedades catastróficas y grupos étnicos.

Fomentar una cultura de prevención de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra: las mujeres, personas con discapacidad, adultos mayores, jóvenes, personas con enfermedades catastróficas y grupos étnicos en todos los espacios de trabajo de la compañía.

Poner en manifiesto la declaración de no tolerancia y rechazo de todo comportamiento de acoso, discriminación y violencia hacia la mujer en el entorno laboral.

Promover el uso de los mecanismos de denuncia, garantizando la confidencialidad de los datos obtenidos en las denuncias y seguimiento de los casos

Generar mecanismos de protección frente a represalias en contra de las personas que denuncien, sean presuntas víctimas o testigos.

III. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Protocolo, regirá en todas las áreas de trabajo de BiOALiMENTAR de conformidad con el Código del Trabajo, Reglamento interno de trabajo, reglamento Interno de Higiene y seguridad y Código de ética.

Para efectos de este Protocolo, el concepto de “área de trabajo” no se limitará a las instalaciones físicas y al horario laboral, sino a cualquier lugar y momento asociado a la relación laboral, cuyas actividades se realicen a nombre de la Institución o Empresa.

IV. MARCO NORMATIVO

- Constitución de la República del Ecuador.
- Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- Convención Interamericana sobre Derechos Humanos - Pacto de San José.
- Convención sobre la “Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer – (CEDAW)”.
- Convención Internacional sobre la “Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares”.
- Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.
- Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), “Igualdad de Remuneración en la Mano de Obra”.
- Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), “Discriminación en Material de Empleo y Ocupación”.
- Convenio 156 de la Organización Internacional del Trabajo, “Convenio sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares”.

- Convenio 190 y Recomendación 206 de la Organización Internacional del Trabajo, “Convenio sobre la violencia y el acoso”,
- Código del Trabajo,
- Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres.
- Ley Orgánica de discapacidades, decreto ejecutivo 338
- Ley Orgánica de salud
- Ley de seguridad social
- Decreto Ejecutivo 60, “Plan Plurinacional para Eliminar la Discriminación Racial”.
- Decreto Ejecutivo 620, “Erradicación de la Violencia contra la Niñez, Adolescencia y Mujeres”.
- Acuerdo Ministerial 398, “Prohibido Terminación de Relación Laboral a Personas con VIH-SIDA”.

V. GLOSARIO DE TÉRMINOS



DISCRIMINACIÓN EN EL ESPACIO LABORAL

Cualquier trato desigual, exclusión hacia una o más personas, basados en la identidad de género, orientación sexual, sexo, género, edad, discapacidad, portar VIH/SIDA, etnia, tener o desarrollar una enfermedad catastrófica, idioma, religión, nacionalidad, lugar de nacimiento, ideología, opinión política, condición

migratoria, estado civil, pasado judicial, estereotipos estéticos, por encontrarse en período de gestación, lactancia o cualquier otra característica personal, que tenga por efecto anular, alterar o impedir el pleno ejercicio de los derechos individuales o colectivos, durante la existencia de la relación laboral y en cualquier ámbito del empleo.

Se entenderá también discriminación de una persona cuando se prefiera a una persona sobre otra como por ejemplo la contratación de un hombre en lugar de una mujer por la única razón de su género.

ACOSO LABORAL

Todo comportamiento atentatorio a la dignidad de la persona, ejercido de forma reiterada, y potencialmente lesivo, cometido en el lugar de trabajo o en cualquier momento en contra de una de las partes de la relación laboral o entre trabajadores, que tenga como resultado para la persona afectada su menoscabo, maltrato, humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral.



VIOLENCIA CONTRA LA MUJER EN EL ÁMBITO LABORAL

Se entenderá como violencia contra la mujer en el ámbito laboral, todas aquellas acciones que obstaculicen el acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, exigiendo requisitos sobre estado civil, maternidad, edad, apariencia física, respecto a un posible estado de gestación, una desigualdad injustificada en la remuneración o condicionar la contratación o permanencia en el trabajo a cambio de actos de naturaleza sexual, conforme lo determina Ley Orgánica para Erradicar la Violencia contra las Mujeres. Este tipo de violencia es ejecutada por personas que tienen una relación laboral con la víctima, independientemente de la correlación jerárquica.

GRUPOS DE ATENCIÓN PRIORITARIA

Las personas adultas mayores, niñas, niños y adolescentes, mujeres embarazadas personas con discapacidad, personas privadas de libertad y quienes adolezcan de enfermedades catastróficas o de alta complejidad, las personas en situación de riesgo, las víctimas de violencia doméstica y sexual, maltrato infantil, desastres naturales o antropogénicos.

FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

Son factores de riesgo psicosocial en el ambiente laboral, la organización, la gestión del trabajo y las condiciones ambientales que puedan tener algún efecto nocivo sobre el bienestar, salud física, psicológica y social; así como las funciones y necesidades del personal.

VI. EJE DE PREVENCIÓN

6.1 IMPLEMENTACIÓN DE LA CULTURA PREVENTIVA

Con el fin de asegurar que todos los colaboradores disfruten de un entorno de trabajo en el que la dignidad de la persona sea respetada, se rechaza totalmente la discriminación, el acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer, grupos de atención prioritaria y colaboradores en general en los espacios de trabajo, en todas sus modalidades y formas, independientemente de la fuente de la que provengan

La responsabilidad de BiOALiMENTAR es:

- 1** Fomentar un compromiso para erradicar cualquier tipo de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer, grupos de atención prioritaria y colaboradores en general en los espacios de trabajo.
- 2** Aplicar de forma activa políticas que incluyan planes, programas y proyectos amigables al personal que fomenten el buen clima laboral, una cultura preventiva que contribuya a prevenir tratos

de discriminación, el acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer, grupos de atención prioritaria y colaboradores en general en los espacios de trabajo, además de situaciones que desmotiven la colaboración, cooperación y confianza en las relaciones del personal.

- 3 Brindar talleres de sensibilización en temáticas relacionadas a la prevención de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer, grupos de atención prioritaria y colaboradores en general en los espacios de trabajo, además de derechos laborales.

6.2 PROGRAMA DE RIESGOS PSICOSOCIALES

Según el acuerdo Ministerial MDT-2017-0082; en el Art 9.- DEL PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES.- Todas las empresas deberán implementar el programa de prevención de riesgos psicosociales. Por lo tanto, BiOALiMENTAR con el fin de prevenir y mitigar situaciones laborales que puedan afectar al bienestar, salud física, psíquica o social de los colaboradores cada año realiza una medición y evaluación de los riesgos psicosociales y su respectivo plan de acción.

Como parte de la planificación del programa de Riesgos Psicosociales, deberá incluir las siguientes actividades:

- 1 Incluir talleres en temas de prevención de riesgos psicosociales, impartiendo temáticas como: dirección de grupos, asertividad, habilidades blandas, trabajo en equipo, derechos laborales en grupos prioritarios y de vulnerabilidad social, normativa laboral, técnicas de solución en conflictos laborales, entre otros.
- 2 Realizar periódicamente seminarios y cursos dirigidos específicamente a directivos y mandos intermedios con el objetivo de proporcionarles herramientas para identificar factores de riesgo y canalizar adecuadamente las denuncias sobre esta problemática.

6.3. MEDIDAS DE PREVENCIÓN E INFORMACIÓN

BiOALiMENTAR mantiene las siguientes medidas de prevención e información que permiten a sus colaboradores mitigar conductas de acoso, discriminación y cualquier tipo de violencia en sus áreas de trabajo:

- 1 Socializar el presente protocolo, facilitando a todo el personal una copia digital o en cualquier medio de comunicación interno idóneo para su difusión que evidencie el conocimiento de las conductas sujetas a sanción.
- 2 Informar de manera clara y precisa, a todo el personal, le los mecanismos y canales de denuncia.

Realizar el Cuestionario de Riesgos Psicosociales y ejecutar el Programa con todos los colaboradores que se encuentren en nómina.

Cuando se evidencie alguna alerta en los resultados del Programa de Riesgos Psicosociales y del canal de denuncias, aplicar cuestionarios específicos relacionados a la problemática detectada y realizar acciones enfocadas en mejorar el clima laboral.

VII. EJE DE ATENCIÓN

7.1. CRITERIOS GENERALES PARA LA ACTUACIÓN Y GARANTÍAS DEL PROCEDIMIENTO

Toda acción relacionada a discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer, grupos de atención prioritaria y colaboradores en general en los espacios de trabajo, Trabajo Social debe realizar el procedimiento desde una óptica de:

A. PROTECCIÓN.

Es necesario proceder con la discreción necesaria, con la finalidad de proteger la intimidad y la dignidad de las personas afectadas, además del respeto para todas las personas implicadas.

B. CONFIDENCIALIDAD.

Las personas que intervengan en el procedimiento tienen la obligación de guardar una estricta confidencialidad y reserva.

C. IMPARCIALIDAD.

El procedimiento debe garantizar la imparcialidad y tratamiento justo para las personas afectadas.

D. PROTECCIÓN Y RESTITUCIÓN DE LAS VÍCTIMAS.

Se deberá optar por medidas que protejan la salud del personal afectado. Se deberá buscar los mecanismos para restituir los derechos lesionados de la víctima, así como fomentar su inclusión laboral.

E. PROHIBICIÓN DE REPRESALIAS.

Se prohíbe cualquier tipo de acción negativa en represalia por haber denunciado un caso de discriminación, acoso laboral o toda forma de violencia contra la mujer, grupos de atención prioritaria y colaboradores en general en los espacios de trabajo. De igual manera, se prohíbe cualquier tipo de acción en represalia a la persona denunciada por una supuesta agresión.

F. INTERPRETACIÓN MÁS FAVORABLE.

Se aplicará la interpretación más favorable para la efectiva vigencia y amparo de sus derechos para la protección y garantía de las víctimas y victimarios en vigilancia del Comité de Ética.

G. NO REINCIDENCIA.

Establecer mecanismos y acciones que eviten la reincidencia de cualquier agresor o agresora.



7.2. FASES DE ACTUACIÓN

FASE 1 - SOLICITUD DE INTERVENCIÓN

La denuncia podrá realizarse a través de los siguientes canales:

Buzón de denuncias:

CIP: Buzón de denuncias ubicado al ingreso del comedor.

GRANJA: Buzón de denuncias ubicado al ingreso del comedor.



Denuncias verbales:

El colaborador puede acercarse a Trabajo Social y presentar su denuncia.

Canales digitales:

- A través del correo electrónico: etica@gba.ec
- A través del formulario de denuncia de este código QR.



Estarán legitimados para realizar la denuncia las siguientes personas:

- a. La persona afectada o un compañero de trabajo que evidencie la situación de acoso, discriminación o violencia.
- b. El Departamento o proceso encargado del manejo del Programa de Riesgos Psicosociales, mediante datos obtenidos de los indicadores de Riesgos Psicosociales.

Cuando la información no provenga del propio interesado/a, deberá guardar reserva de identidad e información de las partes. La empresa estará obligada a corroborar el caso, además que el denunciante deberá poner en conocimiento de la presunta víctima, la iniciación del procedimiento.

FASE 2 - VALORACIÓN INICIAL

- a. Tras la recepción de la denuncia, se procederá a solicitar una valoración inicial por parte Trabajo Social.
- b. Tras la recepción de la denuncia, como parte del proceso de la valoración inicial, Trabajo Social tiene un plazo máximo de 10 días laborales para recopilar información útil para el caso, puede incluir análisis de los expedientes personales, testimonios de los implicados, siempre y cuando se proceda bajo confidencialidad;

así como, la valoración de un profesional con conocimientos o capacitada en riesgos psicosociales.

- c. Adicionalmente, la Dirección de gestión de Talento Humano, podrá efectuar acciones complementarias como solicitar informes, entrevistas o comparencias que resulten convenientes.

FASE 3. RESOLUCIÓN

3.1. Solución de Conflictos Laborales

Si del Informe de valoración inicial de Trabajo Social, dedujera que se trata de un conflicto laboral de carácter interpersonal u otras situaciones de riesgo psicosocial, que no se enmarcan en los preceptos de discriminación, acoso laboral o toda forma de violencia contra la mujer, grupos de atención prioritaria y colaboradores en general en los espacios de trabajo; se aplicará una o más de las siguientes opciones:

- a. Fomentar espacios de diálogo entre las partes en conflicto, moderado por Trabajo Social.
- b. Activar el Plan de seguimiento y acción para el cierre de conflictos Biopsicosociales.
- c. Aplicar la sanción, en caso de tratarse de una falta, conforme al Reglamento Interno, previa la aprobación del Ministerio del Trabajo, la cual no superará el 10% de la Remuneración del trabajador, conforme al artículo 44 del Código del Trabajo.

3.2 Solución de casos de discriminación, acoso y todo tipo de violencia en el trabajo en Bioalimentar:

Una vez que se ha confirmado la situación de acoso, discriminación y todo tipo de violencia en el espacio de trabajo se activa la fase 4.

FASE 4: INTERVENCIÓN EN CASOS DE ACOSO, DISCRIMINACIÓN Y TODO TIPO DE VIOLENCIA EN LOS ESPACIOS DE TRABAJO EN BIOALIMENTAR

4.1. PROCESO DE INTERVENCIÓN

Una vez aceptada la valoración inicial y de tener indicios de la existencia de prácticas de discriminación, acoso laboral o toda forma de violencia contra la mujer, grupos de atención prioritaria y colaboradores en general en los espacios de trabajo, BIOALIMENTAR debe:

a. Conformación del Comité Asesor: Será un órgano de carácter permanente en la empresa formado por:

- Un (1) Médico Institucional o Médico Ocupacional;
- Un (1) delegado del Representante Legal o por la Dirección de la empresa (Gerente de Desarrollo Organizacional) que posea la facultad de poder establecer medidas disciplinarias.
- Un (1) Responsable de Prevención de Riesgos Laborales (Director de Gestión de Talento Humano).
- Trabajador Social.

b. Investigación: En caso de ser necesario, el Comité Asesor podrá solicitar información adicional a la recopilada en la valoración inicial, en cualquier medio de prueba admisible en derecho.

La investigación no durará más de 10 días laborables, además la información recolectada deberá ser protegida y custodiada por trabajo social y en supervisión del Comité Asesor.

Todos los colaboradores, así como unidades y departamentos de la institución/empresa deberán colaborar con el responsable de la investigación a lo largo del proceso.

c. Derecho a la defensa: El Comité Asesor, solicitará al trabajador/a acusado/a las pruebas de descargo admisibles en derecho, a fin de garantizar su derecho a la defensa.

d. Informe Final: Finalizada la investigación, el Comité Asesor remitirá el Informe Final con la recomendación pertinente al Comité de Ética de existir la presunción del cometimiento de una falta, este remitirá el expediente a la Dirección de Gestión de talento humano, para que resuelva lo que corresponda en el ámbito del Código del Trabajo o Reglamento Interno aprobado por el Ministerio del Trabajo. Además, podrá declarar inexistente el acto denunciado y el archivo del expediente.

No obstante, se puede aplicar medidas que mejoren la situación existente como cursos de formación en temáticas relacionadas y/o cambios de puestos de trabajo.

En cualquier momento la persona afectada puede comenzar un proceso de denuncia en el Ministerio del Trabajo en la Dirección de Inspectorías de Trabajo, por discriminación, acoso laboral o toda forma de violencia contra la mujer, grupos de atención prioritaria y colaboradores en general en el ámbito laboral.

e. Proceso de Intervención: Una vez que la Dirección de Gestión de Talento Humano, reciba una valoración que encuentre indicios de un eventual caso de discriminación, acoso laboral o toda forma de violencia contra la mujer, grupos de atención prioritaria y colaboradores en general en los espacios de trabajo, se la considerará como una falta disciplinaria.

Si se detecta alguna otra falta distinta a las mencionadas, se propondrá acciones correctivas que pongan fin a la situación producida, y en caso de ser necesario se lo registrará en el expediente disciplinario.

f. Programa de Riesgos Psicosociales: De contar con un programa de riesgos psicosociales se deberá activar los ejes de prevención, atención o protección si fuera necesario.

g. Activar medidas complementarias: Activar medidas complementarias que eviten la revictimización y/o continuidad de la situación de amenaza para la presunta víctima.

Trabajo Social, brindará atención e informará a la presunta víctima, las acciones complementarias que pudieran asistirles en la vía administrativa y judicial.

h. Comunicación de la Resolución: Una vez aplicado todos los pasos indicados, el comité asesor procederá a informar las acciones realizadas, a las personas involucradas.

4.2. RESOLUCIÓN DE ARCHIVO

La Dirección de Gestión de Talento Humano, deberá optar por archivar la solicitud de la intervención en los casos tales como:

- a. La dimisión de la denuncia por parte del denunciante;
- b. La falta de objeto o de indicios suficientes, conforme la valoración inicial.

4.3. SEGUIMIENTO Y CONTROL

La Dirección de Gestión de Talento Humano, deberá realizar un registro y seguimiento de los casos de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer en los espacios de trabajo.

En el caso de una inspección de trabajo, por una denuncia de discriminación, acoso laboral y toda forma de violencia contra la mujer, grupos de atención prioritaria y colaboradores en general en los espacios de trabajo, la empresa deberá presentar los registros del seguimiento y atención de los casos de denuncia.

VIII. EJES DE REPARACIÓN Y SANCIÓN

8.1. GARANTÍAS Y MEDIDAS

Los colaboradores/as que sean víctimas de discriminación, acoso laboral y/o violencia contra la mujer, grupos de atención prioritaria y colaboradores en general en los espacios de trabajo verificados por el Comité de ética y comité asesor, tendrán el apoyo de la institución o empresa para promover el total restablecimiento y pleno ejercicio de sus actividades laborales, o si fuera aconsejado por los especialistas, a una unidad administrativa distinta, bajo el conocimiento, petición y aceptación de la víctima, que no deberá estar relacionada con una baja de responsabilidades.

El colaborador/a tendrá derecho a recibir la ayuda psicológica necesaria a través del Ministerio de Salud Pública o el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social o centros privados hasta conseguir su restablecimiento.

8.2. MEDIDAS DE SANCIÓN

Las sanciones se aplicarán de conformidad a lo establecido en el Reglamento Interno, previo a la aprobación del Ministerio del Trabajo 7, la cual no superará el 10% de la Remuneración del trabajador, conforme al artículo 44 del Código del Trabajo.

Las conductas que se denuncien como acoso laboral serán valoradas por la autoridad del trabajo, según las circunstancias del caso, y la gravedad de las conductas denunciadas. Pueden ser consideradas causal para solicitar visto bueno ante el Inspector de trabajo 8 al tenor de lo dispuesto en el Art. 172 numeral 8 del Código del Trabajo por parte del empleador al trabajador, y Art. 173 numeral 4 del Código del Trabajo, por parte del trabajador/a hacia el empleador.

En el último caso de visto bueno solicitado por el/la trabajador/a

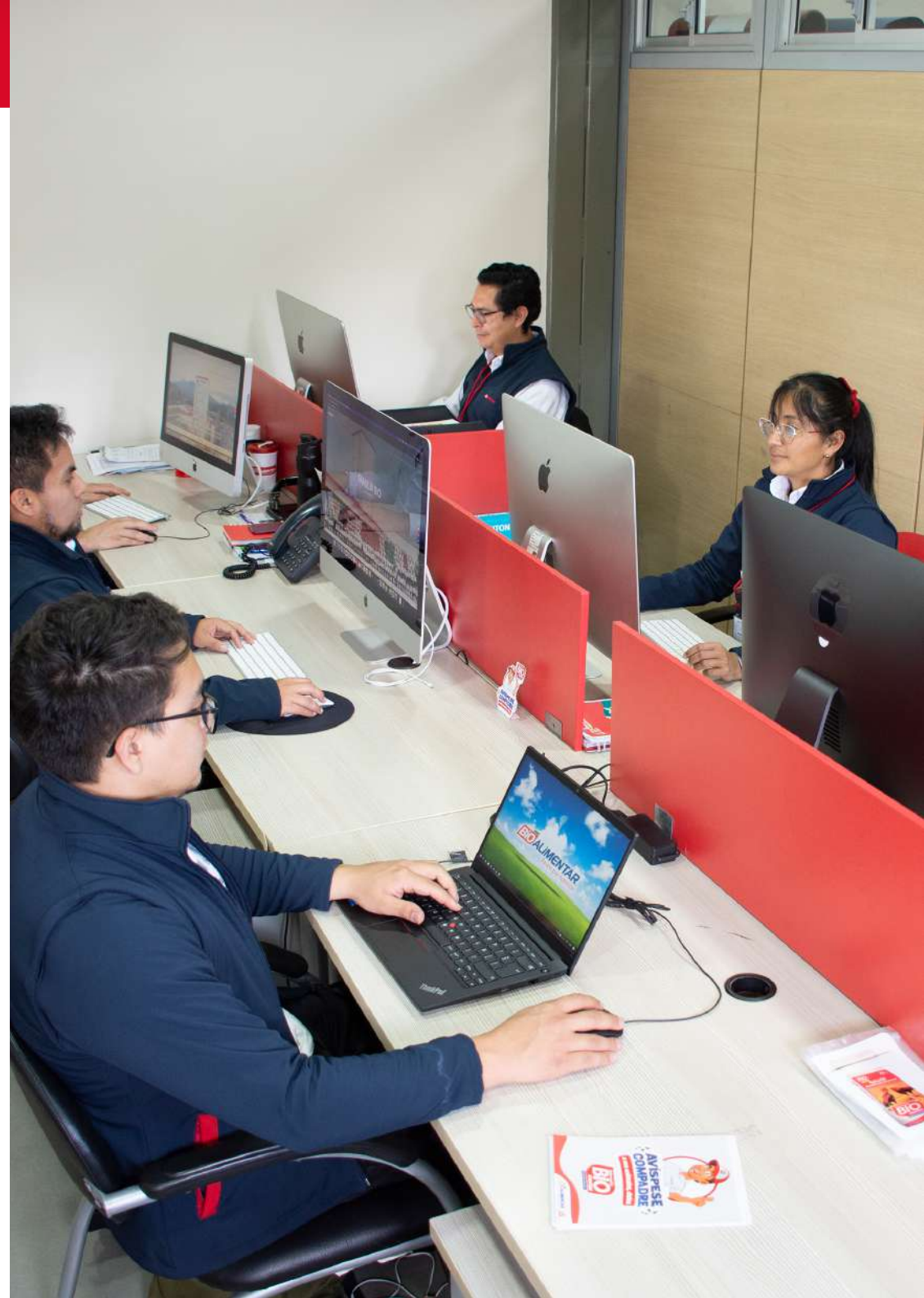
(víctima) y cuando haya sido concedido por el inspector del trabajo del Ministerio de Trabajo, el/la trabajador/a (victimario) obtendrá la liquidación por desahucio.

8.3. MEDIDAS ADICIONALES

Esta vía de resolución puede ser iniciada en cualquier momento por el trabajador/a afectado/a, aunque la decisión de formular la denuncia al Ministerio del Trabajo debería ser la última actuación para adoptar, debiendo haber agotado todos los canales de comunicación con la empresa o instituciones y las vías de actuación interna.

Se deberá llegar a esta instancia en los siguientes casos:

- a.** Cuando las partes hayan rechazado cualquiera de las intervenciones anteriores.
- b.** Cuando por motivo de causa de fuerza mayor no se pudo ejecutar las medidas anteriormente citadas.
- c.** Cuando las medidas de resolución no hayan solucionado el conflicto o hayan sido incumplidas por cualquiera de las partes.
- d.** Cuando por el estado físico o psicológico de la presunta víctima sean de gravedad y no se aconsejen las vías anteriores.





CiP | Campus Industrial Pachanlica

Km 11 vía Ambato - Pelileo,
entrada a Benítez Sector Pachanlica
PBX: 593 (3) 3700250
C.P.: 180403



BDG | Bodega de Distribución Guayaquil

Centro de acopio y distribución
de producto terminado.
Vía Daule km 12 y calle 24
PBX: 593 (3) 3700250 ext. 500



UVATEC | Unidad de Validación Técnico Científico

Panamericana Norte km 7 Samanga bajo
Barrio Eloy Alfaro camino El Rey
PBX: 593 3 2436229
C.P.: 180106



OCQ | Oficina Comercial Quito

Av. Eloy Alfaro y Mariana de Jesús esq.
Edif. Gaia, 4to. piso - Ofic. No. 40
PBX: 593 (3) 3700250 ext. 400
C.P.: 170125



www.bioalimentar.com