

5 VALES DE COMIDA

“Uno no puede pensar bien, amar bien, dormir bien, si no ha cenado bien”

Virginia Woolf

Elementos Clave

Sistema de vales de despensa y vales de comida.

- Los vales de comida y de despensa¹ son billetes² provistos por el empleador al empleado, o algunas veces a sus familias, para despensa y comida en tiendas y restaurantes seleccionados.
- Los vales son un beneficio³ social regulado por la ley nacional, adoptados formalmente por primera vez en los 50's en el Reino Unido con el objetivo central de alimentar a los trabajadores. Los empleadores usualmente contribuyen con el 50 al 100% del valor facial del vale.
- Las leyes especifican un máximo de exención de impuestos y contribuciones del empleado, así como las diferentes tiendas y restaurantes que pueden participar, los tipos de productos que pueden ser adquiridos (por ejemplo, no alcohol o tabaco) y el uso diario (número de vales aceptados, no otorgar cambio, etc.). Las leyes varían de país a país.
- Un sistema exitoso requiere exención de impuestos y una relación armoniosa entre empleadores, empleados, restaurantes/tiendas, gobierno y usuarios de vales.
- Los vales se presentan usualmente en forma de papel con rigurosos elementos contra falsificaciones; las tarjetas electrónicas inteligentes están ganando popularidad.

Pros de los vales

- Los vales de comida son ideales para empresas urbanas, donde la renta de espacios es cara y los comedores están a su capacidad total, así como para compañías con trabajadores que se desplazan o trabajan a distancia.
- Un esquema de vales de comida puede ser un gran equilibrador, otorgando a pequeñas compañías que no pueden mantener un gran comedor la capacidad de brindar beneficios de alimentación a sus empleados.
- Los ahorros incluyen el costo de la construcción del comedor, equipo, personal de cocina, seguros para responsabilidad legal en caso de accidente o envenenamiento por comida.
- Los vales ayudan en la recaudación de impuestos forzando a los establecimientos de comida a guardar todas sus transacciones en libros. El ingreso generado por la recaudación de impuestos debido al incremento de actividad en el sector alimenticio, puede superar la pérdida en impuestos originada por las exenciones fiscales de los vales.
- A diferencia de las transacciones en efectivo, los vales únicamente pueden ser utilizados para ciertos artículos tales como comida.
- Los vales pueden rejuvenecer centros urbanos con la creación de nuevos restaurantes y de trabajos adicionales, así como el tráfico de personas que esto ocasiona.
- Los vales de despensa para uso en tiendas, pueden extender la prestación social a las familias.

¹ Se utilizó el concepto de “Vale de Despensa” como traducción a “Food Voucher” y “Vale de Comida” como traducción a “Meal Voucher”.

² Traducción literal de la palabra “Ticket”.

³ Como “beneficio” también puede entenderse “prestación” (Benedit).

Contras de los vales

- Una variedad de restaurantes debe estar cerca de la compañía para el uso del vale de comida.
- Los empleadores no pueden controlar la calidad de la comida como lo harían con un comedor.
- Los empleadores deben otorgar suficiente tiempo a los empleados para salir del lugar de trabajo para comer. Un receso de 30 minutos usualmente no es suficiente.

Ejemplos de iniciadores en vales

- El programa de vales del Brasil alcanza cerca de 9 millones de trabajadores, que es el 30% de los 30 millones de trabajadores del Brasil en el sector formal. El programa ha impulsado a la economía, reduciendo la mala alimentación mientras se incrementa la productividad.
- Hungría tiene el mayor porcentaje de trabajadores enlistados en un plan de vales comparado con otros países; más del 80%, que son aproximadamente 2.75 millones de trabajadores. Hungría inició un sistema de vales para mejorar la recaudación de impuestos, para mejorar la salud de su fuerza de trabajo y para estar a la par de Europa Occidental.

Etiquetar a los vales como simples billetes para una comida gratis demerita la relación entre los jugadores en un esquema de vales exitoso: empleadores, trabajadores, restaurantes, gobiernos y emisores de vales. Por una parte, el concepto es sencillo. Una compañía incapaz de ofrecer a sus empleados un comedor provee en lugar de esto cupones, cubriendo la mayoría o todo el costo de la comida en un restaurante cercano. Sin embargo, para que tal esquema permanezca económicamente viable los gobiernos deben proveer incentivos fiscales; los restaurantes deben proveer comidas acorde al presupuesto de los trabajadores, en horarios y gustos, así como libres de agentes patógenos alimenticios; los emisores de vales deben coleccionar y reembolsar los vales a prueba de falsificaciones en un plazo; y los trabajadores, por supuesto, deben usar los vales.

5.1 Satisfaciendo una necesidad social.

El sistema de vales de comida tuvo sus orígenes a principios de los 50's en el Reino Unido, irónicamente, ahora un país con uno de los sistemas de vales más débiles debido a los recientes cambios en la legislación fiscal (Véase el estudio del caso del Reino Unido). Dentro del negocio, se cuenta que un hombre llamado John Hack estaba almorzando con algunos amigos cuando se dio cuenta de que la gente pagaba sus alimentos con tiras de papel. Hack preguntó a un mesero acerca de esto. Se le dijo que las compañías cercanas habían hecho un acuerdo con el restaurante para reembolsar los papeles por comidas consumidas por los trabajadores de la compañía. La Gran Bretaña de la posguerra había visto apenas el fin del racionamiento de la comida, y la prioridad nacional para reconstruir la economía incluía asegurarse que los trabajadores (muchos de los cuales eran soldados que estaban de regreso) tuvieran una adecuada comida cada día. Las compañías que no contaban con un comedor estaban en una posición difícil procurando provisiones de alimento para sus empleados.

Hack pensó sobre el proceso: las compañías tenían que imprimir vales, establecer relaciones con restaurantes, contabilizar los vales devueltos y emitir un pago a los restaurantes -una incomodidad para compañías sin experiencia en esta clase de trabajo-. Hack comenzó su propia compañía para lograr un esquema de vales con cargo por servicio. La popularidad de los vales de almuerzo (luncheon vouchers) o LV, como fueron pronto denominados, creció. Para 1954, el gobierno británico otorgó a los LV la total exención ante la National Insurance Contribution, que significa que 1 libra había crecido a 1.33 libras. Además, hasta 15 centavos por vale eran libres de impuesto. Típicamente, los LV's en nuestros días valdrían ya sea 15 centavos o 3 chelines (30 centavos). Otros países europeos siguieron el modelo hacia los 60's.

Los vales de comida fueron introducidos para satisfacer una necesidad social. Esta es la razón por la que los sistemas de vales son siempre establecidos por el Estado e implementados por la ley. Por ley, los vales son emitidos más allá y por encima de la provisión salarial. El sistema de vales de comida no es una solución completa para alimentar a los empleados en todos los países y en todas las regiones, pero sí ofrece numerosas ventajas para las compañías sobre ciertas situaciones. Un esquema de vales de comida puede ser un gran regulador otorgando a pequeñas compañías que no pueden sostener un gran comedor la capacidad de brindar beneficios de alimentación a sus empleados. Los ahorros incluyen el costo de la construcción del comedor, compra de equipo, contratación de personal o servicios de banquete, compra de seguros para responsabilidad legal en caso de accidente o envenenamiento por comida (todo lo cual es deducible de impuestos). El gasto que podría haber sido realizado en un comedor o un área de comida subsidiada, puede ser utilizado en vales. Los vales son ideales también para empresas urbanas, donde la renta de espacios es cara y los comedores están a su capacidad total, y para compañías con trabajadores que se desplazan o a distancia. Para el empleado, los vales pueden ofrecer más opciones para comer y una oportunidad para escapar del

ambiente de trabajo y comer con compañeros de trabajo o hasta amigos de diferentes compañías en un ambiente relajante. La caminata hacia el lugar de comida sirve para quemar el exceso de calorías

5.2 Ingresos por impuestos y apoyos a las economías locales

Los gobiernos se benefician de los vales de comida de muchas maneras. Los vales ayudan a la recaudación de impuestos. Estrictamente regulados y de manera esencial a prueba de falsificaciones, los vales forzan a los restaurantes y a otros establecimientos de comida a registrar todas las transacciones en libros. Los vales no pueden ser usados en la economía informal, y este hecho ha impulsado la aceptación de los vales particularmente en Europa Oriental. Los vales generalmente no son utilizados por vendedores callejeros, quienes son la fuente primaria de la comida contaminada en muchos países. Los restaurantes participantes en el sistema de vales, de hecho, son usualmente revisados por inspectores de salud del gobierno, y esto ayuda a mejorar los estándares de seguridad en la comida nacionalmente. Como veremos en el caso de estudio de Brasil, los vales han llevado a la creación de más de 400,000 negocios de comida. El crecimiento en ingresos de los restaurantes y servicios relacionados en la cadena de provisión –producción de comida local y entrega de comida- condujo recientemente a la recaudación adicional de impuestos, permitiendo a los gobiernos recuperar la “perdida” en impuestos proveniente de la política de exención tributaria.

Un estudio realizado por la firma de consultores Arthur Andersen, comisionada por la French National Meal Voucher Commission, encontró que el Tesoro francés tendría una pérdida inicial de aproximadamente 1.75 euros (US\$ 2.35) por vale o un total de 850 millones de euros (US\$ 1,140 millones) por año, como resultado de las exenciones de impuestos en vales de comida (ICOSI, 2004, p. 61). (Aún manteniendo en la memoria que los comedores son totalmente deducibles). Los vales de comida arrojaron en un año un valor facial de 3 billones de euros (US\$ 4 billones). Esto es sujeto al impuesto al valor agregado (VAT⁴) para restaurantes y servicios de comida para llevar, representando el 82% y el 18% del uso de los vales, respectivamente. Con una tasa de VAT del 19.6% para establecimientos de comida y el 5.5% para aquellos de comida para llevar, el impuesto generado al año es de 510 millones de euros (US\$ 680 millones). De esto, el 33% es deducible de impuestos concernientes al sector alimenticio, disminuyendo el impuesto recuperado a 340 millones de euros (US\$ 340 millones). Sin embargo, impuestos adicionales son recaudados en ganancias generadas por los vales, que Arthur Andersen estimaba que podían ser 80 millones de euros (US\$ 110 millones) (impuesto corporativo), mas 55 millones de euros (US\$ 75 millones) (*taxe professionnelle*), mas 93.5 millones de euros (US\$ 125 millones) (impuesto al ingreso de los empleados del sector alimenticio). En la actualidad, el total es de aproximadamente 570 millones de euros (US\$ 765 millones). Un reporte de 2003 emitido por el Institut de Cooperation Sociale Internationale (ICOSI) para emisores de vales interpretó esta cifra como reflejo de una utilidad para el Tesoro (Treasury) de aproximadamente 500 millones de euros (US\$ 670 millones) cuando se considera la exención de impuestos de 1 billón de euros para comedores (ICOSI, 2004, p.62).

Los vales pueden rejuvenecer centros urbanos con la creación de nuevos restaurantes y de trabajos adicionales, así como el tráfico de personas que esto ocasiona. Los vales han servido para estabilizar los precios de los alimentos –como resultado de la competencia restaurantera creciente y un intento de ofrecer comidas a precios del valor facial de los vales-. Las especificaciones en el esquema de los vales, como en el siguiente conjunto de casos de estudio, demuestra que varía de país a país. Las compañías usualmente pagan entre 50% y 100% del valor facial del vale, aunque esta no es una regla general; los empleados corren con la diferencia del salario pre-gravado. Algunas veces los vales contienen el nombre o un número de identificación del empleado o el empleador. Las leyes nacionales determinan el uso del vale. Los vales de comida son a veces únicamente utilizados para comidas calientes, establecimientos de comida, o pueden usarse para un contenido específico calórico. Algunas ocasiones, las reglas regulan el número de vales que pueden ser usados por día, por semana o por mes, con una fecha de expiración del vale. Los vales son algunas veces válidos únicamente dentro de una zona en particular o ciudad. En todos los países, los vales no pueden ser usados para comprar cigarrillos y no pueden ser utilizados para intercambiarlos por efectivo; mientras que los restaurantes no pueden ofrecer cambio.

Los vales tienen una ventaja sobre el efectivo: que los empleadores pueden estar seguros que estos serán utilizados para un propósito único, esto es, los vales son usados para alimentos. En tanto que el efectivo o bonos pueden ser utilizados para comprar cualquier cosa.

5.3 Tipos de vales

Los vales son usualmente de papel pero algunos países, como China, han cambiado a tarjetas electrónicas, esto es algo sorprendente porque las tarjetas electrónicas son convenientes pero tienen costos que desmotivan su uso en economías emergentes, llamémosle costos de equipamiento y cableado. No obstante, las tarjetas electrónicas son el camino por delante para los esquemas de vales. Una vez que la infraestructura está puesta, las tarjetas electrónicas (también llamadas tarjetas magnéticas o inteligentes) pueden reducir costos mediante la eliminación de la compra de papel y costos de cobranza. Las tarjetas electrónicas

⁴ IVA, en México

también tienen la ventaja de quitar el estigma de asociar la compra de comida o alimentos con vales, que son regularmente atribuidos al segmento de menor ingreso en la población y no sólo a trabajadores.

Los vales de alimentos extienden el beneficio social a las familias. De 34 países, con sistemas de vales regulados por el gobierno, 18 permiten los vales de despensa como un sustituto o agregado al vale de comida. Los vales de despensa son utilizados en tiendas de abarrotes participantes para necesidades básicas de alimentos. A menudo, sólo un empleado o la esposa del empleado están autorizados para utilizar el vale. Algunos vales de despensa personalizados pueden ser utilizados indistintamente. El Vale Canasta en Argentina, es utilizado para comprar alimentos, productos médicos y de higiene, así como material escolar. En México, los Vale Despensas pueden ser utilizados por cualquiera dentro de la familia del empleado. Los vales de despensa operan bien en países tales como Rumania, donde sustanciosas y largas comidas no son la norma cultural, o donde los restaurantes son caros o poco comunes. Existe una variedad de vales que un empleador puede usar como un bono de desempeño. Hay vales para entretenimiento, vales culturales, vales para cenas, vales de hotel, etc; todos contribuyen al descanso y el bienestar del empleado. Estos tipos de vales son una herramienta de motivación y también son inherentemente diferentes de los vales de comida.

5.4 Pros y contras de los vales

La mayoría de los Sindicatos ven a los vales como una útil prestación social pero entienden la actual limitación del sistema y las oportunidades para el abuso. Como es definido por la ley Nacional, se supone que los vales de comida están otorgados sobre el máximo salarial. Aun esto es algunas veces difícil de regular. Después de todo, ¿qué es una base salarial? Un empleador puede reducir salarios paulatinamente y aun seducir a un empleado potencial con comidas “gratis”. En tal escenario, el empleador ahorra en seguro social y en pagos por retiro. Esto es un abuso del sistema, sin embargo, los sindicatos, como otros jugadores dentro del sistema, sirven como vigilantes.

Los vales son actualmente de poco beneficio para trabajadores del sector informal, que constituye una buena parte del empleo de algunas partes de África. Aunque esta desventaja no está inherente en el sistema. Brasil podría extender su esquema de vales al sector informal, es un caso por ver. La base es que el fuerte involucramiento de los sindicatos en el esquema de vales aparece para fortalecer el sistema y garantizar la igualdad, como es aparente en Francia con la aparición de más de una docena de grandes sindicatos. Esto puede estar demostrando que, en la práctica, hay poco abuso y que las cifras en muchos países ilustran que los usuarios están muy felices con el sistemas de vales de comida.

Los vales de comida no son ideales para todas las situaciones. Claramente, una variedad de restaurantes debe estar cerca de la compañía, preferiblemente dentro de una distancia que pueda ser recorrida a pie. Para compañías en lugares remotos y, algunas veces, en suburbios, el esquema de vale de comida no es posible. (No obstante, los vales de despensa pueden servir donde sea que haya tiendas que vendan comida, y no haya restricción de tiempo –los vales de comida pueden ser usados fuera de horarios de trabajo). En ambientes urbanos y densos, los vales de comida no son todavía una solución garantizada. Los empleadores deben considerar la calidad de los restaurantes disponibles para acomodar trabajadores. Los empleadores que operan un comedor tienen un control directo sobre la calidad de los alimentos y el tiempo de servirlos. Los empleadores que ofrecen vales transfieren ese control a las tiendas locales y restaurantes. Para la mayoría, los proveedores de alimentos locales deben demostrar por ellos mismos que pueden cumplir esta tarea, ofreciendo platillos que se ajusten a las necesidades de los trabajadores, así como al valor facial de los vales. Consecuentemente, los estudios demuestran que los vales de comida alcanzan la calidad alimentaria en las tiendas y restaurantes participantes. Para ganar el permiso de aceptar vales, los restaurantes comúnmente deben abrir sus puertas a inspecciones regulares; y vendedores callejeros que comúnmente tienen pobres habilidades para el manejo de alimentos, generalmente no pueden aceptar vales. Aun así, no se puede negar la proliferación de restaurantes de comida rápida y el impacto negativo en la salud que dichos establecimientos pueden ocasionar. Un vale de comida ofrecido en ausencia de comedores decentes puede llegar a ser un boleto subsidiado por el empleador y el gobierno para la obesidad, la hipertensión y diabetes. Los vales de comida ofrecen opciones, pero la opción no es necesariamente algo bueno. Los trabajadores no necesariamente escogerán lo que es mejor para ellos. Las tentaciones abundan. Si no hay restaurantes disponibles cerca del lugar de trabajo, los empleadores pueden considerar vales de despensa, los que permiten a los trabajadores comprar alimentos para hacerse su propio almuerzo.

5.5 Éxitos y nuevas posibilidades

El propósito de un vale es garantizar el poder de compra orientado a la alimentación, la cual es especialmente importante en los países más pobres, tales como India y Venezuela. Los vales han sido ampliamente exitosos en encontrar este objetivo. A diferencia del uso de efectivo, los vales pueden únicamente ser usados para comida. Usar vales para comida no saludable puede ser una consecuencia no intencional. Tal ha sido el caso en Brasil para trabajadores de bajos recursos (Veloso y Santana, 2002). Esta necesidad no es el caso. El sistema de vales ha sido exitoso hasta ahora en satisfacer la necesidad social para combatir el hambre, su intención básica. El sistema de vales ha sido también un apoyo a las economías locales, particularmente en el sector alimenticio. Un tercer beneficio ha sido el efecto de reducción de la economía informal, más aún otro beneficio pudiera ser la reducción del riesgo de obesidad y enfermedades crónicas con “vales de salud” en los países más vulnerables.

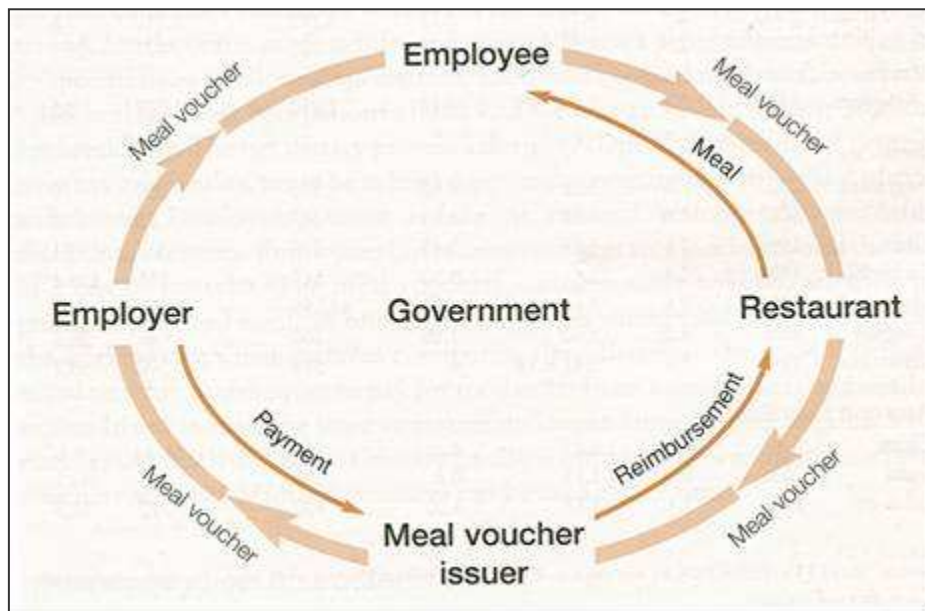
Estados Unidos, que no tiene un sistema formal de vales de comida, ofrece un ejemplo didáctico. Su cultura es tan fundamentalmente diferente a la de Europa y Sudamérica que la creación de un sistema de vales podría ser desastrosa si no es adecuadamente regulada. La mayoría de los trabajadores en la mayoría de las ciudades necesitaría conducir hasta un restaurante, aumentando contaminación y problemas viales. Y en la mayoría de las ciudades los establecimientos de comida rápida ofrece un sinnúmero de alternativas no saludables. Expertos en salud en los Estados Unidos están cerca del acuerdo total en que salir a cenar regularmente lleva a ganar peso y contribuye a la salud precaria. Los vales de comida en los Estados Unidos necesitarían ser vales de salud, un concepto emocionante para muchas naciones. Tal sistema puede asegurar una comida adecuada, restringiendo los tipos de alimentos que pueden ser comprados. Esto, en consecuencia, animaría a los restaurantes a ofrecer alternativas más saludables con el propósito de atraer el negocio del vale. Este escenario es muy plausible. El exitoso programa americano WIC (Women, Infants, Children) con su alto estándar de nutrición, ha conducido a la creación de alimentos fortificados y bajos en azúcar, creados por fabricantes de comida para abrir espacio al lucrativo mercado WIC. Por ejemplo, el productor del popular cereal Cheerios disminuyó su contenido de azúcar, así podría ser comprado con cupones WIC. Canadá tiene un sistema de restaurantes saludables llamados ¡Eat Smart! (Come inteligente) (ver “reflector en Canadá” en capítulo 4). Mientras Canadá no tiene un sistema formal de vales de comida, el país está bien posicionado en establecer vales de salud que podrían ser usados para calificar los restaurantes ¡Eat Smart!.

El campo de batalla de las políticas alimentarias es un campo minado con lo cotidiano, azúcar, carne, puerco, pescado, agricultura, refrigerios e industrias de comida rápida, colocando su propia agenda. Ninguno de estos alimentos es intrínsecamente insano. En exceso, ellos pueden ser no saludables. En los Estados Unidos en 2004, una compañía de comida rápida promocionó el pollo frito como dietético por su alta proteína y bajo contenido en carbohidratos. Otros restaurantes ofrecen ensaladas saludables con aderezo que contiene más grasa saturada que una hamburguesa con queso. Los consumidores obtienen mensajes tergiversados. Europa también tiene un creciente número de establecimientos de comida “menos que saludables” en centros urbanos, empatado con un deseo del trabajador o “presión” de comer rápido y regresar a trabajar. La combinación puede llegar a una salud precaria. Quienes hacen las políticas y los empleadores deben comprometerse a mantener la integridad de un sistema saludable de vales de comida. Los vales de comida nunca fueron diseñados para combatir la obesidad. La obesidad es un problema moderno. El objetivo original de los vales de comida, en 1950, fue el asegurarse que los trabajadores tuvieran una comida adecuada. La mala nutrición permanece y emana en partes de Europa Oriental (Rumania y Eslovaquia), Sudamérica (Brasil) y Asia (China, India), donde los vales existen. Donde sea, con la creciente presencia de la obesidad y las enfermedades crónicas, el objetivo puede conectar a los vales de comida saludable con el sistema de vales de comida y tomar un nuevo rumbo agregando beneficio.

Un punto final debe ser considerado sobre el tiempo y la puntualidad. Esto se refiere al tiempo disponible de los trabajadores para comer, y la cantidad de tiempo que toma para llegar al lugar del servicio de comida. Los vales claramente ofrecen la oportunidad para un poco de ejercicio y aire fresco —es decir, la caminata al restaurante. Es fácil de asumir que en la mayoría de las circunstancias, caminar de y hacia un restaurante local tomará al menos 15 minutos, con el tiempo adicional requerido para el servicio y el pago. Un receso de media hora para la comida podría no proveer de suficiente tiempo a los trabajadores para tomar una apropiada y relajante comida. Las empresas que ofrecen vales de comida para sus empleados necesitan tomar en consideración la proximidad de los comedores y el tiempo del receso para comer. Este receso necesitaría ser al menos de 45 minutos. De otra forma, los empleadores podrían encontrar a sus empleados regresando al trabajo apresurados, o bien, con un sandwich o alguna comida rápida para comer en el escritorio o lugar de trabajo, un resultado no deseable de cualquier manera. Si no es posible incrementar el tiempo del receso de comida, y si los costos de establecer una cafetería interna son demasiados, entonces las empresas deben considerar la construcción de una cocineta o sala de almuerzos, o permitir a un proveedor de alimentos con un pequeño vehículo entrar a las instalaciones. Los vales todavía podrían ser usados en lugar de efectivo para comprar los alimentos provenientes del proveedor.

Las siguientes páginas contienen casos de estudio de algunos de esos países. La figura 5.1 da una representación esquemática del esquema de vales, y la tabla 5.1 resume las características clave de los vales de comida en los países que los usan. Esta información viene de Accor Services, un importante proveedor de vales de comida. Varias otras fuentes, tales como los Indicadores Clave del Mercado de trabajo (Key Indicators of the Labour Market) (ILO), Eurostat y el Programa de Desarrollo de las Naciones Unidas (United Nations Development Programme) (UNDP) confirman la información de salarios. La tabla 5.1 muestra que la exención de impuestos, en general, promueve el uso de vales. Con la falta de exenciones, el uso de vales es mínimo, como se ve en Irlanda, los Países Bajos y el Reino Unido. Sin embargo, aun con exenciones el uso de los vales varía ampliamente de país a país, sin importar el ingreso mínimo y promedio contra la exención de los vales mínima o promedio. Esto implica que otros factores deben también regir el uso del vale. Nótese que las cifras están expresadas en esta tabla en lugar de dólares americanos, debido a que gran parte de la información proviene de fuentes europeas.

FIGURA 5.1 El esquema de vales⁵



Employee:	Empleado
Employer:	Empleador
Government:	Gobierno
Restaurant:	Restaurante
Meal vouche issuer:	Emisor de vales de comida
Meal voucher:	Vale de comida
Payment:	Pago
Reimbursement:	Reembolso
Meal:	Comida

Fuente: Adaptado de Accor Services.

⁵ Se muestra traducción de las palabras contenidas en esta tabla.

Tabla 5.1 Vales de comida del mundo

	Última actualización a la ley	Fuerza de trabajo alistada (%)	Exención máxima diaria para el empleador (€)	Valor promedio del vale (€)	Salario promedio mensual (€)	Salario mínimo mensual (€)	Exención / salario mínimo (%)
Europa							
Austria	1994	10.00	4.40	1.96	1,811	1200	7.90
Bélgica	2003	25.00	4.91	5.00	2,032	1290	7.50
República Checa	2002	28.30	1.52	1.57	430	150	21.90
Finlandia	2003	2.90	3.20	7.00	1,900	no ley	n.a.
Francia	2001	10.50	4.60	6.50	1,850	1090.5	8.80
Alemania	2002	1.80	3.10	4.04	2,270	1155	5.80
Grecia	1995	0.60	2.70	2.50	1,000	528	11.00
Hungría	2004	80.00	1.22	1.10	433	204	12.30
Irlanda	1965	0.70	0.19	1.53	1,800	1072	0.42
Italia	1998	10.10	5.29	4.94	1,735	1077	10.60
Luxemburgo	2001	16.70	5.60	8.25	2,032	1290	9.40
Países Bajos	2001	0.20	0.00	5.68	1,808	1050	n/a
Polonia	1998	0.40	2.30	1.60	530	210	23.70
Portugal	2003	2.20	6.09	3.41	645	356	38.80
Rumania	2002	17.30	1.60	1.60	125	70	43.40
Eslovaquia	2002	5.20	1.74	1.43	316	144	26.20
España	1999	1.40	7.81	4.34	1,813	450	37.50
Suecia	1991	4.10	0.00	6.60	2,000	no hay ley	n.a.
Suiza	2000	0.90	4.74	5.73	3,185	1910	7.60
Turquía	2002	2.90	3.86	1.70	800	377	25.40
Reino Unido	1999	0.30	0.22	4.18	2,950	1022	0.50
América							
Argentina	2003	7.60	3.01	6.60	500	200	20.00
Brasil	2002	10.60	3.60	1.43	247	72	108.00
Chile	1997	1.60	5.28	2.40	305	137	81.00
Colombia	1998	0.40	10.00	3.90	517	155	139.40
México	2002	9.60	3.64	2.87	443	110.588	100.00
Uruguay	1996	4.00	1.60	1.60	160	40	20.00
Venezuela	1998	7.10	3.41-6.82	6.00	586	200	55.20
Asia y Cercano Oriente							
China	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.	n.a.
India	2001	0.20	1.15	0.60	230	75	33.10
Libano	1999	1.10	3.82	4.00	400	220	37.50

Notas: (1) Al 5 de diciembre de 2004, un euro es igual a US\$1.34 (2) refleja 35 horas de trabajo a la semana (3) =exención promedio
n.a. = datos no disponibles

Fuente: Accor Services; tipos de cambio en esta y otras tablas en este capítulo son calculados en euros a principios de 2005 (un euro es igual a cerca de us\$ 1.28)

5.6 Brasil

Tabla 5.2 Sistema de vales de comida en Brazil

Última actualización a la ley	Fuerza de trabajo alistada (%)	Exención máxima diaria para el empleador (€)	Valor promedio del vale (€)	Salario promedio mensual (€)	Salario mínimo mensual (€)	Exención / salario mínimo (%)
2002	10.60	3.60	1.43	247	72	108.00

Contribución – puntos clave

Tanto el empleado como el empleador participan en este programa. La contribución del empleado no puede exceder el 20 por ciento del valor facial del vale. Para las compañías y organizaciones con presupuestos limitados, los vales de comida son

distribuidos primero a los empleados con menores salarios. Los vales de comida están totalmente exentos de impuestos para los empleadores y empleados en la mayoría de las circunstancias. Tanto grandes como pequeñas compañías ofrecen vales.

Utilización – puntos clave

El programa de vales en Brasil alcanza cerca de 9 millones de trabajadores, alrededor de 30 por ciento de los 30 millones de trabajadores en el sector informal de Brasil. (El 10.6 por ciento en la tabla 5.2 refleja el sector informal faltante). El programa de Brasil es único por su especificación de calorías y contenido. Cada comida pagada con vales debe ser de al menos 1,400 Kcal. para la mayoría de las ocupaciones (1,200 Kcal. para trabajo no vigoroso; 3,000 Kcal. para el desayuno). Las calorías proteínicas netas de la dieta (NdpCal), una medida de cantidad y calidad de las proteínas, debe ser de al menos 6%, comparable con un plato de arroz y frijoles. Los empleadores no pueden reducir o suspender la dotación de vales por razones disciplinarias. Los empleados pueden recibir los vales seis meses después del término de su contrato laboral. Los vales de comida denominados *Voucher Refeição* son utilizados para comprar comida preparada en restaurantes y otros establecimientos de comida durante la jornada laboral, lo que incluye el desplazamiento. Brasil también tiene vales de despensa llamados *Voucher Alimentação* para pagar abarrotes en los supermercados y tiendas similares. En todos los casos, el dueño de la tienda o restaurante no puede dar cambio en el uso del vale. Cada día, aproximadamente 5 millones de vales de despensa y 4 millones de vales de comida son utilizados. Múltiples vales pueden ser usados en una sola vez.

Características físicas de los vales

La mayoría de los vales en Brasil, particularmente aquellos emitidos por pequeñas compañías en regiones remotas, están en forma de papel. Sin embargo, cerca de 2 millones de tarjetas magnéticas están ahora en uso. Los vales en papel cuentan con un número de serie, el nombre de la compañía y, algunas veces, el nombre del empleado. Los vales sustentan si son para comidas o para despensa, porque los dos tipos de vale no pueden ser usados intercambiándolos. Una denominación común para un vale de comida es de 8.5 reales (US\$ 3), aunque algunos vales están por debajo de los 4 reales, que no pueden comprar mucho.

Programa de vales

El programa de vales de Brasil es parte del gran Programa de Comida para el Trabajador, conocido como el *Programa de Alimentação do Trabalhador* (PAT). Cerca del 90% del PAT trata de los vales; el 10% restante comprende áreas de alimentación dentro de la empresa. El PAT fue establecido en 1976 con el objetivo básico de proveer comida a los trabajadores de bajos salarios –aquellos que alcanzan hasta 5 veces el salario mínimo. Esta población ha sido la más vulnerable a las deficiencias crónicas nutricionales. Más de 46 millones de personas han vivido en el margen de la pobreza en el 2001, de acuerdo con el Instituto Brasileño de Geografía y Estadística (IBGE), proveedor nacional de datos sobre población. El IBGE es una organización gubernamental, el PAT representa un conciliador de un esfuerzo alrededor de la nación para mejorar la nutrición, incrementar la productividad y permanecer competitivos en la economía mundial. El gobierno brasileño se comprometió con los negocios en absorber la mayor parte del costo de alimento; y los trabajadores se comprometieron, a su vez, a participar con un porcentaje de su salario, y todas las partes otorgarían algo. Aunque hay todavía algunas asperezas, el PAT es ampliamente considerado un éxito en la alimentación de muchos trabajadores y en el crecimiento positivo de la economía.

En 1977, el PAT alcanzó 760,000 trabajadores a través de 1,300 compañías. Hoy, más de 115,000 compañías en todos los sectores de la economía proveen vales a sus trabajadores. Esto representa un incremento promedio de 3,600 compañías por año. Un creciente número de pequeñas y medianas empresas (SME's, por sus siglas en inglés) se están uniendo al PAT. Más del 60% de los trabajadores que participa en el PAT gana menos de 5 veces el salario mínimo, el ingreso presupuestado del gobierno (estaba por arriba del 50% a mediados de los 90's). Sin embargo, yendo más a fondo, este número revela que los trabajadores más pobres perciben menos de 2 veces el salario mínimo. Comprenden sólo el 16% de los beneficiarios del PAT. Un cuarto de los beneficiarios del PAT gana más de 7 veces del salario mínimo.

Más de 200,000 restaurantes y establecimientos de comida rápida aceptan vales, de acuerdo con la Asociación Brasileña de la Industria Alimenticia (ABIA). El número de restaurantes en Brasil ha crecido de 320,000 en los 80's a 756,000 para 1997 – difícilmente el número de restaurantes en los Estados Unidos- y el ABIA atribuye el crecimiento parcialmente a los vales. Para que un establecimiento de comida para llevar califique para participar en el programa de vales de comida, debe ofrecer comidas de rápida preparación y respetar el estándar de higiene establecido por el Departamento Brasileño de Salud. La mayoría de los vendedores callejeros no pueden legalmente aceptar vales. Los establecimientos calificados incluyen restaurantes, loncherías y panaderías. Muchos trabajadores agrícolas usan vales para comprar canastas básicas, que contienen una variedad de alimentos que pueden ser compartidos. El ABIA mencionó que el sector de alimentos registró US\$ 58.8 billones en facturas en 2003, superior

a los US\$ 49.7 billones en 1994. El PAT genera cientos de miles de trabajos anualmente en el sector de alimentos y el PAT constituye cerca del 1% del producto interno bruto (GDP, por sus siglas en inglés).

Antes de 1996, Brasil mostró características típicas de las naciones desarrolladas: una pobre nutrición de los trabajadores y su subsecuente apatía, y una pobre destreza física y mental, llevando a una baja productividad, altas tasas de accidentes, ausentismo y rotación del trabajador. Esto está bien documentado en un escrito de la Universidad de Sao Paulo titulado el *Programa de Alimentação do Trabalhador: 25 anos de contribuições ao desenvolvimento do Brasil*, por el profesor Jose Alfonso Mazzon, quien ha escrito ampliamente sobre este tema. El profesor Mazzon encontró que el número de accidentes relacionados con el trabajo se elevó de 1.3 millones en 1971 a 1.9 millones en 1977, un 46% de incremento. Para 1996, el número había decrecido de 395,000 cuando la población económicamente activa se había duplicado desde 1975. Cada gran ciudad vio mejoras. Por ejemplo, en Pernambuco, los accidentes de trabajo con incapacidad por trabajador al año disminuyeron de 1.8 en 1975 a 0.7 en 1980. El promedio de número de días de incapacidad con un certificado médico por trabajador al año disminuyó de 4.6 a 2.9 días. Así mismo, de 1991 a 1998, la productividad nacional se incrementó en un 2.5% por año, comparable con Estados Unidos. Los sectores industriales (acero y petróleo) y el sector servicio (telecomunicaciones) han tenido los incrementos de productividad más grandes, la mayoría de los cuales han participado en el PAT (Mazzon, 2001).

Durante su discurso inaugural en octubre de 2002, el presidente Luis Ignacio Lula da Silva anunció que erradicar el hambre en Brasil sería la más importante prioridad de su administración. Él, subsecuentemente, creó el Ministerio Especial para la Seguridad Alimenticia y Combate del Hambre (MESA), el cual inició el programa de Cero Hambre (*Fome Zero*). Enfocados en este programa, delegados de trabajo y gobierno se reunieron en abril de 2004 con el fin de discutir un incremento en el alcance del PAT para incluir un adicional de 15 millones de trabajadores, incluyendo servicio doméstico y personas que trabajan en la economía informal. Los participantes en las juntas incluyen representantes de MESA, el Consejo Nacional de Seguridad Alimentaria y Nutricional (CONSEA), el Ministerio del Trabajo, el Sindicato Interno de Estadísticas y Estudios Socioeconómicos (DIEESE), sindicatos y federaciones, así como compañías que proveen comidas y vales de comida. MESA planea emitir un reporte en 2005. Sin embargo, según se informa, está teniendo dificultades para llevar a cabo este plan y el progreso el lento.

Posibles desventajas del programa de vales

El extenso programa en Brasil de vales de despensa y comida parece que ha perdido una población clave de trabajadores que se beneficiarían en mayor medida, esto es, los trabajadores más pobres. La mayor parte de la fuerza laboral en el sector informal o pequeñas compañías se excluye del PAT por una variedad de razones burocráticas. Esta situación sólo lleva a desviar la distribución del ingreso. Los muy pobres están menos organizados y tienen una voz política débil, comparada con la clase media brasileña. Algunos individuos pobres están recibiendo 50 reales (US\$ 18) por mes vía tarjeta electrónica, parte del programa *Fome Zero*.

Algunos vales de comida tienen un valor facial de 4 reales (aproximadamente US\$ 1.40), lo que no puede comprar mucho. La falsificación no es conocida, pero los vales pueden fácilmente ser canjeados por muchos tipos de productos no alimenticios. Para el beneficiario (el restaurante o el proveedor de alimentos) a menudo no le interesa de dónde viene el vale. Las leyes son necesarias para prevenir el abuso de los sistemas de vales. Investigadores de la salud encontraron que estar cubierto por el programa alimenticio estaba asociado con un aumento no saludable de peso (Veloso y Santana, 2002). Los autores de este reporte sugieren que el alcance de este programa, el cual está limitado a las recomendaciones de la dieta en cuanto al contenido calórico de los alimentos, debería ser revisado para promover la salud de los trabajadores participantes en el programa.

Costos para el gobierno

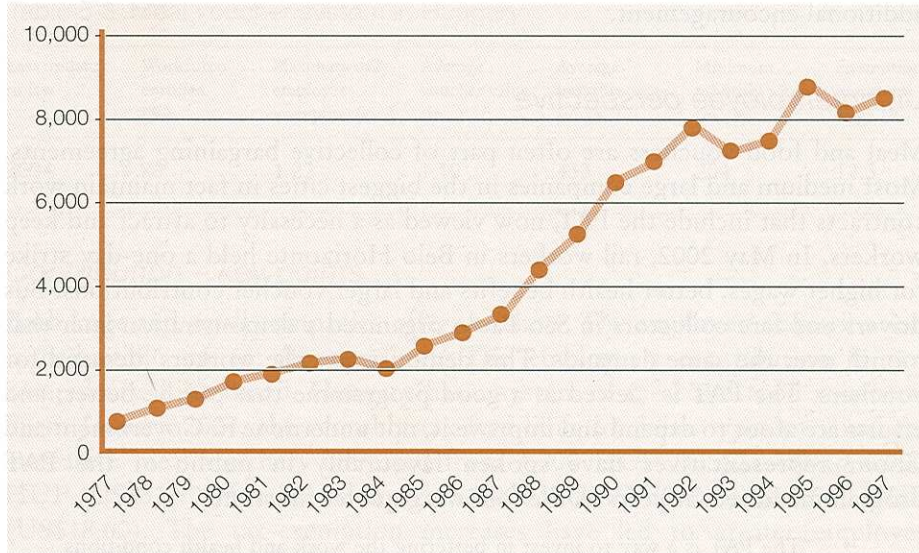
El costo del beneficio fiscal del PAT ha fluctuado recientemente: 96 millones de reales a la alza (US\$ 34 millones) en 1998, 90 millones de reales (US\$ 32 millones) en 1999, 155 millones de reales (US\$ 55,000 millones) en 2000, 103 millones de reales (US\$ 36 millones) en 2001. No obstante, el monto es consistentemente menor al 1 por ciento del total de deducciones tributarias del país, aún en 2000, de acuerdo al Departamento Federal de Impuestos. El costo fiscal es alrededor de 10 reales (US\$ 3.60) por trabajador al año. La recaudación fiscal generada por el PAT es 16 veces más que la renuncia fiscal del programa, según la *Fundação Instituto de Pesquisas Econômica (FIPE)* de la Universidad de Sao Paulo.

Consejos prácticos para la implementación

El PAT fue regulado por la ley en 1976, documento 6321. Una característica del PAT es que empezó desde escudriñar en un país masivo con extensa pobreza e infraestructura modesta. El Ministerio del Trabajo y los secretarios del trabajo se comprometieron con programa, aun durante los descensos económicos. Aunque el PAT es regulado, está totalmente dirigido por el sector privado, haciéndolo prácticamente exento de cualquier costo operacional para las arcas nacionales El sistema podría dividirse sin el

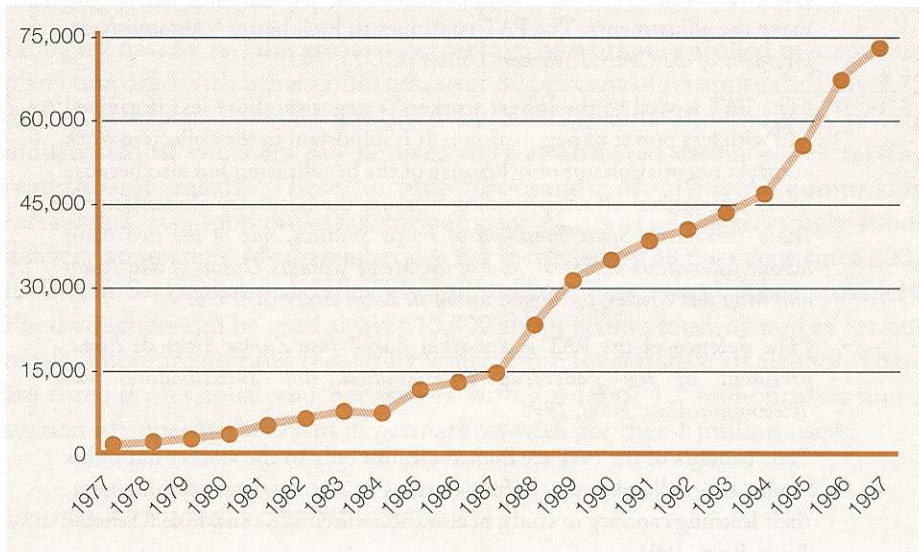
compromiso de los tres principales jugadores: Los incentivos fiscales del gobierno a pesar de ser pequeños permanecen siendo suficiente motivación para alentar al sector privado. Las compañías, que operan dentro de una nación moderadamente pobre, resisten la tentación tan común en países en desarrollo (y ahora desarrolladas) de minimizar la base. Los trabajadores, muchos de los cuales tienen bajo salario, utilizan parte de su ingreso en comidas. El monto del vale está exento de los altos impuestos sociales brasileños, lo que es un motivante adicional.

Figure 5.2 Total number of workers (in thousands) benefiting from the PAT, 1977–97



Source: University of São Paulo, Fundação Instituto de Administração, José Afonso Mazzon.

Figure 5.3 Total number of participating companies, 1977–97



Source: University of São Paulo, Fundação Instituto de Administração, José Afonso Mazzon.

Perspectiva Sindicato/Empleado

Los vales de comida y despensa muchas veces forman parte de las negociaciones del contrato colectivo. La mayoría de las medianas y grandes compañías en las más grandes ciudades, de hecho, mantienen contratos de trabajo que incluyen el PAT, ahora vistos como una necesidad para atraer y mantener empleados. En mayo de 2002, trabajadores tranviarios en Belo Horizonte sostuvieron una huelga de un día para obtener mayores salarios, mejores prestaciones de Salud y mayores contribuciones en vales. Los conductores de autobús y recolectores de boletos en Sao Paulo, organizaron una demostración sobre las mismas demandas un mes después. Esto demuestra la demanda de los trabajadores por vales. El PAT es visto como un buen programa que puede ser mejorado. Los esfuerzos son dirigidos para expandirlo y mejorarlo y no socavarlo. El Gobierno y los representantes del Trabajo han hablado favorablemente en público sobre el Programa PAT en años recientes como lo muestran las siguientes citas:

- “El PAT es una forma para invertir en el mejoramiento del trabajo y las condiciones de salud de los trabajadores brasileños.” Rinaldo Marinho, Coordinador general de acciones de Seguridad y Alimentación de los trabajadores del Ministerio del Trabajo, Diciembre del 2003.
- “El PAT trabaja con muy poca intervención del Estado... el Estado simplemente da los incentivos a las empresas. Las compañías y sus trabajadores hacen los ajustes. El PAT continúa luciendo mejor.” Antonio Neto, Presidente del Sindicato Central de Trabajadores (CUT), 2003.
- “El PAT es vital para los trabajadores de las categorías mas bajas, aquellos menos organizados y con menos poder de negociación...es importante en las negociaciones del contrato colectivo del trabajo no solo debido al beneficio por si mismo sino también por su efecto educacional, brindando a los trabajadores la alimentación necesaria.” Paulo Pereira da Silva, Presidente de *Força Sindical*, una de las principales federaciones de trabajo en Brasil y del Sindicato de trabajadores Metalúrgicos de Sao Paulo y Moji das Cruzes, el mas grande Sindicato en Latinoamerica, 1996.
- “La defensa del PAT es una responsabilidad del trabajador.” José Zunga Alves de Lima, Presidente de la *Federação Interstadual dos trabalhadores em telecomunicação*, Fittel, 1996.
- “Los beneficios del PAT son inmediatos, no solo para el trabajador sino también para su familia. La alimentación es fundamental para el desarrollo de los trabajadores, su capacidad de aprendizaje en el estudio, salud y para su vida en totalidad.” Senador Paulo Pain, 1995.

Estas citas fueron traducidas del portugués original.

5.7 Hungría

Tabla 5.3 Sistema de vales de comida en Hungría

Ultima actualización a la ley	Fuerza de trabajo alistada (%)	Exención máxima diaria para el empleador (€)	Valor promedio del vale (€)	Salario promedio mensual (€)	Salario mínimo mensual (€)	Exención / salario mínimo (%)
2004	80.00	1.22	1.10	433	204	12.30

Contribución - puntos clave

Tanto las grandes como pequeñas compañías ofrecen vales. La contribución del empleador es deducible hasta un límite de impuestos. La contribución de los empleados no es obligatoria. Como Brasil, Hungría tiene un sistema de vales de comida y de despensa. Desde enero de 2004, el límite de la exención mensual de impuestos para ambos tipos de vales se incrementó: los vales de comida ascendieron de 4,000 HUF (US\$ 21.25) a 6,000 HUF (US \$31.90); los vales de despensa de 2000 HUF (US\$ 10.60) a 3,500 HUF (US\$ 18.6) los incrementos en la exención de impuestos ha conducido a una mayor participación y contribución del empleador. El valor del vale libre de impuestos puede cubrir 50 % de la comida durante la semana laboral. Es legal para el empleador dar a un empleado hasta un periodo de un año en vales de manera retroactiva.

Utilización - Puntos clave

Hungría tiene hasta ahora el más grande porcentaje de trabajadores enlistados en un plan de vales comparado con otros países, más del 80 % de sus alrededor de 2.75 millones de trabajadores. Los vales de comida pueden ser usados sólo en lugares afiliados que sirvan comida "lista para comer". Estos incluyen miles de afiliados que comprenden restaurantes, lugares de comida rápida, algunos comedores en empresas y, ahora en auge, empresas que entregan comida .

El uso de los vales de comida se ha incrementado en un 393% desde 2001 para Accor Services y significativamente para Sodexo Pass, dos proveedores de vales. Los vales de despensa pueden ser utilizados en más de 10,000 tiendas de comida así como merenderos. No hay reglas que regulen el uso de vales para la compra de alcohol. Hay tres emisores de vales profesionales con un total de 1.2 millones de usuarios y un sistema de supermercados e hipermercados con otro millón de usuarios.

Características físicas de los vales

Los vales en Hungría están impresos en papel. Los vales de comida son típicamente emitidos en denominaciones de 100-,200-,500-,y 1000 HUF. No necesitan portar información acerca del empleador y el empleado pero algunas compañías solicitan esto como una característica adicional de seguridad, un servicio gratuito a cargo del emisor. Los vales contienen un código de barras de veinte dígitos o caracteres de reconocimiento óptico (OCR).

Programa de vales

Hungría emergió de los principios del Comunismo más pronto que otros países del bloque del Este. Empezó liberando su economía a finales de los 60s, introduciendo el tan conocido "Comunismo Goulash." El país sostuvo sus primeras elecciones multipartidistas en 1990 e inicio una economía de libre mercado. Hungría se unió a la Organización del Tratado del Atlántico Norte (NATO), en 1999 y a la Unión Europea en mayo de 1994. La población en 2003 era de 10 millones. Hungría es una Nación pobre comparada con Europa Occidental (con cerca de la mitad del ingreso per capita) pero ha demostrado un fuerte crecimiento económico en años recientes. Su tasa de inflación bajó de 14% en 1998 a 4.7% en 2003, por ejemplo. Solamente 8.6% de la población vive al margen de la pobreza (en oposición al 12.7% de los Estados Unidos). En 2002, su tasa de crecimiento real fue del 3.3.% y su producto interno bruto fue de US\$ 134 billones. Las principales industrias incluyen agricultura, Minería, Metalurgia, Materiales de Construcción, Alimentos procesados, Textiles, Químicos (especialmente farmacéuticos) y vehículos de motor.

Entre las preocupaciones más grandes de Salud del país están las enfermedades cardiovasculares, obesidad y cáncer, que están ampliamente relacionadas con la dieta. Estas preocupaciones de Salud y muchas otras (tabaquismo, alcoholismo) están siendo tratadas a nivel nacional a través del Programa Nacional Johan Bela 2003 para la Década de la Salud. La tasa de muertes prematuras a partir de enfermedades cardiovasculares es tres veces la de Europa Occidental y mayor que el promedio en Europa Central y Oriental (Hungary MoH,2003,p.15). La mitad de todas las defunciones son causadas por enfermedades cardiovasculares y un cuarto a causa del cáncer (Hungary MoH,2003,p.15,89). Dos terceras partes de los hombres y la mitad de las mujeres padecen de sobrepeso u obesidad (Hungary MoH,2003,p,50). El culpable de esto parece se una dieta alta en calorías, grasa animal, colesterol y sal, y muy poca fibra, frutas, vegetales y granos enteros. La proporción de grasa animal de un total de grasa en la dieta (una medida de grasa saturada consumida) es una de las más altas en el mundo, arriba del 75 % (WHO,2003 a).

Como parte del Programa Nacional Johan Bela, Hungría ha empezado el Programa Nacional de Seguridad Alimentaria, el que incluye iniciativas locales en Seguridad alimentaria y nutrición en el lugar de trabajo. Los objetivos de este programa incluyen reducir la proporción de la energía proveniente de las grasas de un 38 % a un 33%; reducir la grasa saturada de un 16 % a un 12 %; incrementar el consumo de vegetales de 300 a 450 gramos al día, y duplicar el numero de personas que comen vegetales mas de tres veces al día. Los esfuerzos se han concentrado ampliamente en la educación- campañas masivas en medios sobre la adecuada nutrición. El consenso entre expertos húngaros en Salud es que una mejor nutrición necesita ser llevada hacia el grueso de la población, acompañado de un mejor etiquetado de los alimentos. Para el 2005, esto aún no ha pasado.

Un legado positivo del comunismo es una preocupación por el bienestar de los trabajadores. Así, no debe sorprender que más del 90 % de las compañías ofrezcan algún tipo de comida subsidiada, ya sea a través de un comedor o de un sistema de vales. Durante los inicios del régimen comunista, sin embargo, muchas de las políticas alimentarias apuntaron a la autosuficiencia y a productos alimenticios baratos. Los subsidios a la comida constituían una gran porcentaje del presupuesto nacional de Hungría y esto llevó a una mayor presencia de alimentos preparados con grasas y azúcar, incluyendo aderezos y algunos vegetales (FAO, 1998). Entonces se conocía menos acerca de la relación entre la dieta y las enfermedades crónicas por que no se preocuparon por un cambio en el sistema.

La economía de libre mercado de los 90's trajo un alza en la industria privada, incluyendo la inversión extranjera. Habían terminado las grandes fábricas con comedores propiedad del Gobierno. El sistema de vales de despensa libres de impuestos de Hungría empezó en 1993. Los primeros emisores fueron los supermercados y otras tiendas de comida que hoy constituyen alrededor del 40% de la participación de un mercado de vales. Accor Services y Sodexo Pass operaban en Hungría a mediados de los 90s, seguidos muy recientemente por Cheque Dejeuner. Los vales de comida fueron introducidos en 1996 y han crecido en

popularidad, particularmente con el alza en exenciones fiscales. La proporción entre vales de despensa y de comida en 2002, 2003 y el inicio de 2004 era 90:10, 80:20 y 75 :25 respectivamente el factor limitante parece ser la falta de buena calidad y precios razonables de los restauranteros, aunque esto es un lento adelanto.

Posibles desventajas del programa de vales

El actual esquema de vales podría exacerbar el mayor problema de Salud de Hungría: la obesidad y enfermedades cardiovasculares. Los vales pueden ser usados para comprar cualquier tipo de alimento y son aceptados en restaurantes de comida rápida. Debido a que los alimentos en un establecimiento de comida rápida son más baratos que la comida en un restaurante y dado que el precio es más cercano al valor facial del vale de comida, hay una fuerte tentación para utilizar el vale para esos alimentos poco saludables. El concepto de comida del trabajador tuvo lugar en una época de escasez de comida. Sin embargo el hambre no es más una gran preocupación en Hungría, ahora que la población que vive en el margen de la pobreza ha decrecido a sólo 8.6%

Costos para el gobierno

El límite de exención de impuestos de los vales no ha cambiado por muchos años. Así en enero del 2003 la exención de impuestos mensual se incrementó de 1400 HUF (US\$7.40) a 2000 HUF (US\$10.60) para vales de despensa y de 2200 HUF (US\$11.70) a 4000 HUF (US\$21.25) para vales de comida. En enero de 2004 las exenciones se dispararon nuevamente hasta 3500 HUF (US\$18.60) para vales de despensa y 6000 HUF (US\$ 31.90) para vales de comida. Este monto está exento de impuestos tanto para empleadores como para empleados. Las exenciones de impuestos cuadruplicaron el número de empresas que participaban en el programa de vales de comida. Ninguna cifra se encontró que diera estimados del costo neto para el erario público. Sin embargo si la situación es similar a la de Brasil y Francia, entonces las exenciones de impuestos sustanciales en vales pueden ser un apoyo a la economía, llevando a una mayor recaudación tributaria, un incremento en el número de restaurantes y un sector alimenticio más fuerte. Solo recientemente se han establecido más restaurantes para atender a los usuarios de vales.

Consejos prácticos para la implementación

El gobierno húngaro ha reiterado su compromiso de ponerse a la par con otros miembros de la Unión Europea en términos de reformas de mercado y salud. Con respecto a la salud, el programa nacional Johan Bela es un fuerte comienzo. El gobierno está conciente de como la dieta está relacionada con las enfermedades crónicas y como los empleados saludables son vitales para la economía. Hungría importó el sistema de vales de comida y despensa para una rápida transición de una economía centralizada con fábricas propiedad del gobierno (o casi propiedad del gobierno) con comedores para empleados a una economía de libre mercado con más pequeñas compañías privadas y menos comedores. Las leyes tributarias reflejan como el gobierno ve los vales como un sustituto lógico de los comedores: Las exenciones al impuesto para vales y comedores son casi idénticos. Los antiguos países comunistas de Europa central y oriental, con una historia compartida de subsidios a la comida y derechos de los trabajadores, se pueden beneficiar del sistema de vales de manera similar. Como se mencionó anteriormente, sin embargo, los vigilantes deben asegurar que los trabajadores tengan acceso a comidas saludables, no simplemente alimentos rápidos y grasosos que al final podrían demeritar la fuerza de trabajo y la economía

Perspectiva Sindicato/Empleado

La Asociación Húngara de Emisores de Vales (EUFE) está integrada por miembros de Sodexo Pass, Cheque Dejeuner y Accor Services, quienes trabajan de cerca con sindicatos, asociaciones profesionales y organizaciones de empleadores. Los sindicatos han apoyado los vales desde su introducción en Hungría. Recientemente, los sindicatos húngaros han presionado por una reducción de horas en sus demandas. La jornada de trabajo es regulada por el Código de Trabajo y usualmente no es un elemento dentro de los acuerdos colectivos de trabajo sectoriales o a nivel empresa. Los sindicatos de empresa proponen dos reducciones semanales de una hora que harán que la semana sea finalmente de 38 horas. Con respecto a este esfuerzo, la Asociación Nacional de Sindicatos Empresariales Húngaros (*Magyar Szakszervezetek Országos Szövetsége – MSZOSZ*) propone un cambio en el código de trabajo para incrementar el receso de 20 minutos para comida, ahora definido.

5.8 Rumania

Tabla 5.4 Sistema de vales de comida en Rumania

Ultima actualización a la ley	Fuerza de trabajo alistada (%)	Exención máxima diaria para el empleador (€)	Valor promedio del vale (€)	Salario promedio mensual (€)	Salario mínimo mensual (€)	Exención / salario mínimo (%)
2002	17.30	1.60	1.60	125	70	43.40

Contribución – puntos clave

Rumania es el único entre los sistemas de vales en el que la contribución del empleado no es posible. La responsabilidad de la contribución cae directamente sobre el empleador. La exención máxima de impuestos en un vale es 61,000 lei (US\$ 2). Cualquier monto sobre esto es tratado como un ingreso del empleado y es gravable. Cada seis meses, el valor facial máximo del vale es calculado basado en un índice oficial de precios de alimentos. El mercado de vales de Rumania tiene una cuota, un número máximo de 1.6 millones de usuarios al día. Los servidores públicos y trabajadores de las compañías que tienen deudas con el Estado no son sujetos a recibir vales, aunque hay un movimiento entre los sindicatos para cambiar esto. Tanto grandes como pequeñas empresas ofrecen vales.

Utilización – puntos Clave

Rumania provee a los trabajadores con vales de despensa únicamente, y no ofrece vales de comida como en otros países. Sin embargo, los vales de despensa pueden ser utilizados en cualquier restaurante o tienda de despensa afiliada. Existen cerca de 24,000 tiendas participantes, cerca del 90 por ciento de los detallistas de comida. Los empleados pueden recibir un vale por día trabajado, pero ellos pueden usar sólo dos vales de comida al día. Hay 1.5 millones de usuarios, cerca de la cuota. Los restaurantes y tiendas no tienen permitido regresar cambio. Los vales no pueden ser utilizados para comprar tabaco o alcohol.

Características Físicas de los Vales

Los vales de despensa, llamados “Tickets de Mesa”, están impresos en papel y deben portar el nombre y dirección del emisor; el periodo de validez (hasta el final del año en curso); un número de serie secuencial; una advertencia de que los vales no pueden ser usados para alcohol o cigarrillos; así como un área en blanco donde los empleados escriben sus nombres y el nombre y dirección del sitio de comida o tienda una vez que el vale es utilizado y la fecha.

Programa de vales

Rumania emergió de su economía planificada y descentralizada a un libre mercado recientemente. Después de la toma de posesión de Nicolae Ceausescu de 1989, la pobreza se duplicó durante los años 90s. Hoy, Rumania está dentro de los países más pobres de Europa del Este con más de 25 % de sus 22 millones de personas viviendo al margen de la pobreza (Naciones Unidas , 2003,pag 11). Más del 15 % vive en extrema pobreza con un ingreso de menos de US\$ 1 al día (WHO ROE,1999 pag 6). La disseminada pobreza y la corrupción impiden la inversión extranjera. Un acuerdo de tregua del Fondo Monetario Internacional (IMF) ha llevado a pequeñas ganancias en privatización, reducción del déficit y un freno en la inflación. Las industrias principales son la agricultura (40% de la población activa), textiles y calzado, maquinaria, auto ensamble, minería, materiales de construcción, metalurgia, madera, procesamiento de comida, químicos y refinería. El producto interno bruto de Rumania era de 48 billones de euros en 2002 y 50 billones de euros en 2003 y su tasa de crecimiento fue de 4.9 %

(Basado en datos de Eurostat, 50 euros aproximadamente son US\$66). Rumania podría entrar a la Unión Europea hacia el 2007. Con respecto a la Salud Rumania tuvo el más bajo índice de muertes debidas a enfermedades cardiovasculares en Europa en 1970, pero a hora tiene una de las más altas: 35% de las muertes están por debajo de los 65 años y el 67% por arriba de los 65. La esperanza de vida en Rumania es de 70 años (WHO ROE 1999 pag 11).

Rumania tiene una fuerza de trabajo de cerca de 11 millones, con 8.63 millones empleados actualmente y 4.6 millones recibiendo salarios mensuales, de acuerdo al Banco Central de Rumania. La cuota de 1.6 millones de vales- (un numero ampliamente incrementado recientemente y ahora revisado trimestralmente) es estrictamente regulada. En un trimestre financiero, en 2003, 200,000 nuevos vales fueron permitidos en la cuota diaria y 100 mil más a principios de 2004, los que fueron distribuidos entre los ocho emisores de vales del país. En el pasado, la demanda excedió algunas veces el abastecimiento pero aún en la actualidad este sistema de distribución estrictamente controlado puede favorecer a los jugadores con más antigüedad en el mercado. El valor facial promedio es de 60,500 lei (US\$2), reflejando la exención máxima de impuestos de 61,000 lei. Las Compañías pueden deducir el costo de los vales como un gasto, comparado con el costo de los comedores, que son considerados beneficios y deben ser incluidos en la Contabilidad de la Compañía y son gravadas como salario.

Rumania no tiene una cultura del receso para comida, así que es natural que el sistema de vales favorezca la comida preparada sobre la comida del restaurante. La tradición es comer una gran desayuno, un rápido y pequeño almuerzo una gran comida y más tarde un alimento ligero por la noche. La mayoría de los trabajadores empacan un “lunch” preparado en casa con materiales comprados con vales de despensa en las tiendas. Los restaurantes son también caros comparados con el salario promedio y los empleados tienden a no usarlos para la comida. Un número relativamente pequeño de ellos, principalmente restaurantes de comida rápida locales e internacionales acepta vales.

En su reporte sobre los vales de comida Europeos realizado para las emisoras de vales, ICOSI (*Institut de Cooperation Sociale e Internationale*), concluyeron que la ventaja social de los vales de despensa en Rumania excedió a otros países bajo estudio. ICOSI llegó lejos en afirmar que los vales contribuyen a la solvencia de la economía. Más del 30% del volumen de ventas

del sector alimenticio proviene del uso de vales. (Este número refleja el estimado del m12% de transacciones en tiendas generales y 30 % del negocio de detallistas que venden sólo comida). Los vales representan alrededor del 20% del salario mensual promedio y 40 % del salario mínimo. Con cerca del 45 % de la población viviendo al margen de la pobreza el representativo de comida es del 50 al 80 % del presupuesto promedio en el hogar, los vales ayudan a asegurar que los trabajadores y sus familias tengan suficiente para comer. En tanto que el empleador recibe y firma el vale, cualquier miembro de la familia puede usarlo. El hecho de que los vales no pueden ser utilizados para comprar alcohol o cigarrillos garantiza que esta prestación social sea usada para alimentos y no para financiar hábitos adictivos. En el mismo reporte ICOSI escribió que las Compañías rumanas ven los vales como una herramienta de Política Social, un medio nada costoso para reclutar trabajadores y reducir ausentismo, el cual es alto en Rumania (ICOSI, 2004, pag34).

Parece ser que el sistema de cuota jugó un papel en el éxito de los vales en Rumania. La cuota fue muy pequeña en un principio y los vales rápidamente llegaron a ser un bien escaso que las compañías peleaban por obtener.

Posibles desventajas del programa de vales

De acuerdo con ICOSI, el sistema de vales está por demás regulado. La política de cuota restringe el abastecimiento, mientras la solvencia de impuestos y las limitaciones del Sector Público restringen la demanda. (Servidores Públicos no pueden integrarse al esquema a menos que haya retribución económica por el empleo, así que sólo algunos Hospitales Públicos pueden distribuir vales). Hay una falta de permanencia en tanto que las compañías regularmente se integran al esquema pero son retiradas de acuerdo al monto de impuestos que deben. El Gobierno explica este acercamiento como un requerimiento del Fondo Monetario Internacional (IMF). El valor facial del vale normalmente no es suficiente para cubrir una comida en un restaurante. Un mayor nivel de tolerancia podría ser un impulso para la economía de los restaurantes, como se vio en otros países. Aquellos vales usados para restaurantes, a pesar de ser pocos, tienden a ser para los negocios de comida rápida. No está claro si comer cada día en dichos establecimientos en Rumania algún día contribuirá a la alza de enfermedades crónicas. Hasta ahora, el precio de las comidas en restaurantes de comida rápida multinacionales ha sido mucho más alto que el valor del vale. Así que ir a dichos restaurantes continúa no siendo común y es considerado como una ocasión especial por muchos rumanos.

Costos para el gobierno

No se encontró ningún dato sobre el costo del programa de vales al gobierno. Así, no se conoce claramente qué grado de recaudación adicional del gobierno sobre los ingresos del sector alimentario proviene de los vales. Esto beneficia en la reducción de la economía informal, del que ICOSI estimó que sería 20-30% del producto interno bruto. Los vales permiten a algunas compañías transformar salarios pagados ilegalmente en efectivo en una suma perfectamente declarada de forma legal y aproximadamente al mismo costo.

Consejos prácticos para la Implementación

Rumania mantiene un programa de vales que continua creciendo con cada nuevo aumento en la exención fiscal; la demanda entre empleadores, empleados y sindicatos es fuerte. Rumania demuestra que el sistema de vales puede prosperar en un país pobre, entre estrictas regulaciones, y que puede operar muy bien si las regulaciones son liberadas. Naciones similares alguna vez atadas a la Unión Soviética, tales como Croacia y Latvia, se pueden beneficiar del sistema de vales si Rumania pudo.

Perspectiva sindicato/empleado

Los vales han llegado a ser un elemento importante de negociación para los sindicatos. Potencialmente, más de 4.5 millones de rumanos pueden recibir vales. Los sindicatos están solicitando al gobierno que libere el sistema, flexibilice las cuotas y expanda los privilegios a los servidores públicos, tales como trabajadores tranviarios – un tema espinoso en 2004. Los sindicatos también esperaban traer pequeñas y medianas empresas dentro del esquema. Desde la perspectiva de un empleador, los vales ayudan en la contratación y retención del empleado y son frecuentemente solicitados.

5.9 Francia

Tabla 5.5 Sistema de vales de comida en Francia

Ultima actualización a la ley	Fuerza de trabajo alistada (%)	Exención máxima diaria para el empleador (€)	Valor promedio del vale (€)	Salario promedio mensual (€)	Salario mínimo mensual (€)	Exención / salario mínimo (%)
2001	10.50	4.60	6.50	1,850	1090.5	8.80

Contribución – puntos clave

Tanto pequeñas como grandes empresas ofrecen vales. Empleadores y empleados contribuyen de forma cercana y equitativa con el valor del vale, con el empleador contribuyendo por ley con un mínimo del 50% y un máximo del 60%, y el empleado aportando la diferencia. Bajo estas condiciones, la contribución del empleador está exenta del seguro social y otros impuestos de hasta 4.60 (US\$ 6). Cualquier suma por arriba de este límite es considerada como un ingreso del empleado y es sujeto de impuesto para ambos. La exención se actualiza periódicamente. El 4.6% de exención viene desde 2001.

Utilización – puntos clave

La ley francesa permite la exención en el vale de comida, el que puede ser utilizado para comprar comidas listas para servirse en lugares afiliados. Una Comisión especial observa el programa dentro del Ministerio de Finanzas francés. Únicamente puede utilizarse un vale por día de trabajo. (Dos vales algunas veces son permitidos). Los vales no pueden ser utilizados los domingos y días festivos. La ley estipula que el vale deberá únicamente ser usado para alimentos. Los afiliados no pueden devolver cambio. Los vales no utilizados pueden ser reembolsados en diferentes situaciones.

Características físicas de los vales

Los vales de comida se presentan solamente en forma de papel. Los vales, por ley, portan el nombre del emisor, dirección, el periodo de vigencia, un número de serie secuencial y el nombre y dirección del afiliado una vez que el vale es utilizado.

Programa de vales

Francia, con más de 60 millones de habitantes y un producto interno bruto de US\$ 1,600 billones, es una fuerza económica líder en la Unión Europea. Francia, además, tiene uno de los más antiguos y más maduros sistemas de vales de comida, el cual fue modelado basándose en el sistema británico, aunque lo ha excedido en alcances y volumen. El vale de almuerzo francés (Luncheon voucher) nació en 1962 y se convirtió en oficial (por ley) en 1967. No debe sorprender que Francia sea el hogar de las tres compañías internacionales de vales más grandes – Cheque Dejeuner, Accor Services y Sodexo Pass - además de una compañía más pequeña llamada Natexis Intertitres. Francia tiene una fuerza laboral de 27 millones de trabajadores de los cuales 2.8 millones reciben vales de comida. Este número creció en 1992, cuando el Ministerio de Finanzas extendió los privilegios del vale a sus propios servidores públicos. Hoy, más y más servidores públicos reciben vales. Una encuesta conducida por el EDHEC Business School en Lille, reveló que le 83% de los trabajadores franceses considera a los vales de comida como un beneficio social. El beneficio no es insustancial. Los empleados esencialmente pagan sólo el 50% de su comida. Para el empleador, un vale cuesta aproximadamente 715 f (US\$ 940) por empleado al año: un promedio de 6.50 f x 50% x 220 vales anuales.

Los vales se acoplan a una variedad de hábitos alimenticios y demandas. El tiempo para almorzar es usualmente de 45 a 60 minutos. Tradicionalmente el francés se ha tomado más en sitios que ofrecen asiento para comer. Sólo el 7% de los empleados franceses come un lunch empacado, en contraste a los rumanos en nuestro previo estudio del caso. Cerca del 28% come en comedores dentro de la empresa, 30% come en casa, y más del 35% deja su lugar de trabajo, de acuerdo al estudio Coach Omnium (Eurostat, 2001). Aquellos que salen a comer, el 82% come en restaurantes que ofrecen asiento, 18% compra comida preparada en una tienda de comida rápida. El vale de comida con un valor facial promedio de 6.50 f (US\$ 8.50) anima a los trabajadores a buscar comida apropiada. Cuando ellos salen se oponen a la comida rápida. Como resultado, el monto gastado en almuerzo por trabajadores se ha incrementado en 28% (ICOSI, 2002, p. 72). Muchos restaurantes franceses sirven comida sana, y 92% de los practicantes médicos generales de Francia dicen que la comida tomada fuera del lugar de trabajo crea una positiva contribución al bienestar del empleado. (ICOSI, 2004, p. 30). Así que existe algún acuerdo en que el uso del vale pueda llevar a una mejor salud debido a una infraestructura sana de alimentación. Pero no todo el alimento francés es particularmente sano, como es mencionado en el estudio de caso Peugeot Citroen PSA en el capítulo 4.

Los vales de comida fueron introducidos en Francia para satisfacer necesidades sociales. Los empleadores querían contribuir a los almuerzos de sus empleados y en los 60's había sólo dos formas: el comedor, que sólo era viable para empresas grandes (debido al costo e infraestructura) y que era reservado para gente con jerarquía en la oficina, una solución socialmente injusta, o con efectivo, que dejaba la incertidumbre de que el empleado usara el dinero para comer. Una vez que el gobierno francés adoptó el sistema de vales, los estudios muestran que al dedicar fondos a los vales se obtienen impactos sociales y económicos.

Posibles desventajas del programa de vales

Aparentemente no hay desventajas

Costo para el gobierno

Como se refirió anteriormente, un estudio de la firma Arthur Andersen encontró que el Tesoro Francés (Órgano Gubernamental en Francia), inicialmente perdería alrededor de 1.75 euros (US\$2.35) por vale -un total de 850 millones de euros (US\$ 1,140) millones por año- como resultado de las exenciones en impuestos sobre vales de comida. La recaudación de impuestos sobre comida y servicios alimenticios, sin embargo, está alrededor de los 570 millones de euros (US\$ 765 millones). Es mucho más difícil contabilizar los efectos inducidos, especialmente el impacto en la salud y productividad.

Consejos prácticos para la implementación

Francia cuenta con un sistema maduro de vales, con un compromiso fuerte por parte del gobierno, empleadores y empleados, unidos a un sector restaurantero y alimenticio extensos. Todas las piezas (cultural, social, económico) están en su lugar.

Perspectiva sindicato/empleador

Más del 80% de los trabajadores franceses valora el vale de comida. Francia ha establecido la Comisión Nacional del Vale de Comidas (*Commission Nationale des Titres Restaurant*). Los puestos en esta comisión son tomados sólo después de un consenso entre las diferentes partes. El objetivo de la comisión es defender el desarrollo del sistema de vales de comida. Los miembros del sindicato incluyen: *Confédération Française Démocratique du Travail (CFDT) – FORCE OUVRIERE*, *Confédération Française de L'Encadrement*, *Confédération Française des Travailleurs Chrétiens (CFTC)*, *Confédération Générale des Cadres (CFE-CGC)*, *Confédération Générale du Travail (CGT)*, *Confédération des Professionnels indépendants de l'hôtellerie (CPIH)*, *Groupement National de la Restauration (GNR)*, *Mouvement des Entreprises de France (MEDEF)*, *Président Adjoint Confédération Nationale de la Boulangerie Française cals (CNBF)*, *Président Confédération Française de la Boucherie Charcuterie, Traiteurs (CFBCT)*, *Président Confédération Nationale des Charcutiers – Traiteurs et Traiteurs (CNCT)*, *Président Union des Métiers de l'industrie hôtelière de France et D'Outre – Mer (UMIH)*, *Secrétaire Générale Confédération Générale de L'alimentation de Détail (CGAD)*, *Syndicat National des Hôteliers Restaurateurs Cafés et Traiteurs (SYNHORCAT)*, y *Union des Métiers et des Industries Hôtelières (UMIH)*.

5.10 Reino Unido

Tabla 5.6 Sistema de vales de comida en Reino Unido

Última actualización a la ley	Fuerza de trabajo alistada (%)	Exención máxima diaria para el empleador (€)	Valor promedio del vale (€)	Salario promedio mensual (€)	Salario mínimo mensual (€)	Exención / salario mínimo (%)
1999	0.30	0.22	4.18	2,950	1022	0.50

Contribución – puntos clave

Las contribuciones están exentas de impuestos sólo hasta 15 centavos (US\$0.25) Pasando esta cantidad, las contribuciones son consideradas ingresos del empleo, materia gravable tanto para el empleado como el empleador. Tanto pequeñas como grandes compañías ofrecen vales.

Utilización- puntos clave

Los vales no son transferibles y pueden ser utilizados únicamente para comida. El personal con menos ingresos tiene preferencia sobre los empleados mejor pagados en la distribución de los vales, si la disponibilidad es limitada. No se da cambio por los vales.

Características físicas de los vales

Los vales en el Reino Unido son de papel, aunque recientemente algunas compañías han solicitado tarjetas inteligentes. El vale muestra un valor facial, típicamente de 1 libra (US\$1.90)-3.80, una fecha de expiración y dos juegos de números de serie. Accor Services es el único emisor de vales operando en el Reino Unido

Programa de vales

Los vales de comida regulados por el gobierno -llamados vales de lunch (luncheon vouchers, LV) en el Reino Unido- fueron inventados a principios de los 50's para sustituir la provisión de comedor. La exención de impuesto establecida en 1988, 15 centavos que fue una vez suficiente para pagar una comida adecuada, nunca se ha incrementado; como resultado, hay pocos participantes en el esquema de vales británico. (Ajustado por la inflación 15 centavos en 1988 equivale a 3 libras, aproximadamente US\$5.7 hoy). La mayoría de las 2,300 compañías participantes son pequeñas y no tiene recursos para personal de restaurante. Muchas grandes compañías que participan tienen cafetería en las oficinas corporativas pero no en las sucursales. Aproximadamente 72,000 trabajadores reciben vales de lunch diariamente, a un costo anual de 17 millones de libras (US\$ 33 millones). El Reino Unido tiene una fuerza de trabajo de 29.6 millones similar al de Francia e Italia, donde mas de 2 millones de trabajadores reciben vales.

El Sistema tributario británico parece beneficiar los comedores empresariales. El subsidio al impuesto promedio es de al menos 1.14 libras (US\$2.20) por persona diariamente para comedores de empresas privadas y 1 .37 libras (US\$2.65) por persona anualmente para comedores del sector público (Deloitte & Touche,1997), comparado con los 0.15 libras (US\$0.25) para usuarios de tickets.

Estas alzas interesan a la equidad de los negocios, donde las firmas más grandes con comedores reciben un trato fiscal preferencial. El más reciente boom para el esquema de vales vino en 1999, cuando el gobierno británico bajo la exención *al National Insurance Contributions (NIC)*, la cual alguna vez estuvo al 100% del valor facial del vale y ahora bajó a 15 centavos. Significa que el impuesto es de tan sólo 36 libras al año (US\$69.50) Este cambio fue pensado por muchos para ser resultado del Gran Yarmouth, o (Asda), escándalo en 1997 cuando llamo la atención del Gobierno que una casa de retiro pagaba a sus empleados 60 libras (US\$116) a la semana, más 70 libras (US\$135) más en vales del supermercado Asda para evitar al NIC. El Gobierno esperaba ocultar dicho abuso del sistema tributario. Hoy, el esquema de vales británico camina paso a paso conducido no sólo por la pura economía sino por los beneficios intangibles tales como el mejoramiento en las condiciones morales y de contratación. La mas grande caída en participación vino en 1999. En su auge, el esquema de vales alcanzó más del 3% de la fuerza laboral con una falta de exención realista de impuestos alineada con la inflación. Esta tasa lentamente cayó alrededor del 1% para principios de los 90's, cuando había un cuarto de millón de usuarios. En 20001, después del asunto del NIC, la participación se fue a la baja hasta cerca de un tercio de esta cifra.

La gran preocupación en el Reino Unido es el alza en la "comida en el escritorio". Una encuesta de Abbey Nationale encontró en 2004 que el 70% de los trabajadores británicos regularmente come en sus escritorios (Lyons & Moller,2002). El tiempo utilizado en la comida se ha acortado a 27 minutos en promedio. (Eures lunchtime report,2004). El Sindicato de Servicio Público y Comercial del Reino Unido encontró que más de la mitad de los trabajadores británicos toma 30 minutos o menos para la comida (Flynn,2003). El Sindicato le pide al Gobierno que sea garantizado mayor tiempo en los recesos de comida. Algunos en este sindicato ven a los vales como un medio para facilitar esto. Los vales representan una clara señal de los trabajadores o del gerente a los empleados de que ellos pueden y deben tomar un receso de comida.

Los vales motivan a los empleados a pasar más tiempo en la hora de comida fuera del lugar de trabajo, lo que puede aliviar el estrés y promover le ejercicio. Una caminata de 10 minutos al establecimiento consume 50 calorías, mientras que comer en el escritorio gasta 10 calorías, aunque la calidad del alimento es importante. En Francia, encontramos que la mayoría de los practicantes médicos recomiendan salir a comer porque las opciones de comida sana están disponibles. En los Estados Unidos, la mayoría de los doctores recomiendan no salir a comer a causa del alto contenido en grasa, sal, azúcar, grandes cantidades de calorías que contienen los alimentos. El Reino Unido está en transición. Sus tasas de sobrepeso y obesidad son las tasas más altas de Europa Occidental. Si las opciones para los vales no comprometen más que a una cantidad de establecimientos de comida no saludable, entonces el uso del vale podría no llevar a mejorar la salud ni a los beneficios económicos: pocos días de enfermedad, gran productividad, pocos accidentes, etc.

Una opción para evitar este escenario –debería el Reino Unido radicalmente ajustar las exenciones del vale–, hay que crear un sistema de vales de salud en el cual solo comida sana puede ser comprada con el vale. Este concepto está ahora en discusión. El vale de salud no es una simple solución. La dedicación es necesaria para determinar y regular qué es etiquetado como "saludable".

Posibles desventajas del programa de vales

La exención tributaria de los vales de almuerzo para el Reino Unido no prevé ningún incentivo para compañías que los ofrece a sus empleados.

Costos para el gobierno

El actual costo para el gobierno es insignificante porque el uso del vale no es común. Accor Services estima que el costo del impuesto es de 30 millones de libras (US\$ 58 millones), una característica que no necesariamente incrementa el uso del vale y sus posibles efectos positivos en el sector alimenticio. Actualmente, ningún impacto en la economía puede ser medido.

Consejos prácticos para la implementación

Una falta de incentivos fiscales ha llevado a una pobre participación del vale. Año tras año, los precios de los alimentos suben y la exención de impuestos permanece igual (el nivel de 1958), más y más compañías agregan vales a su lista de beneficios a los empleados. Entonces, en 1999 cuando el NIC fue burlado, otros dos tercios de las compañías abandonaron el sistema. Los números son irrefutables. Si un país es serio acerca de su sistema de vales, entonces debe haber un conveniente incentivo fiscal - usualmente, un nivel comparable con los incentivos ofrecidos a cafeterías- o los demás negocios simplemente no participarán en el esquema.

Perspectiva sindicato/ empleado

Existe poca actividad de sindicatos y empleados porque el uso de vales parece ser un concepto olvidado en el Reino Unido. Algunos pueden ver un estigma social ligado a los vales porque un concepto similar, el vale para leche, es distribuido por el Gobierno a los pobres para comprar los principales alimentos. Otros pueden ver el vale de lunch como anticuado, algo que los padres usaban en la era de la posguerra. El Sindicato del Servicio Público y Comercial es un sindicato que podría incluir los vales en las negociaciones del contrato colectivo para ayudar a asegurar más largos y regulares recesos de comida. No pudo encontrarse ejemplos de vales que formen parte en las negociaciones de contratos colectivos de trabajo. El tema puede pronto tomar importancia en tanto que muchas cafeterías (particularmente en el sector público) han cerrado por razones financieras, y se ha dejado a los trabajadores sin ningún sustituto.

5.11 Suecia

Tabla 5.7 Sistema de vales de comida en Suecia

Última actualización a la ley	Fuerza de trabajo alistada (%)	Exención máxima diaria para el empleador (€)	Valor promedio del vale (€)	Salario promedio mensual (€)	Salario mínimo mensual (€)	Exención / salario mínimo (%)
1991	4.10	0.00	6.60	2,000	no hay ley	n.a.

Contribución – puntos clave

Las exenciones para los vales de comida en Suecia fueron eliminadas en 1991. Los vales de comida son gravados totalmente como un ingreso del trabajador. Los empleadores usualmente pagan la mitad del valor facial. Tanto las grandes como las pequeñas compañías ofrecen vales.

Utilización – puntos clave

Un ilimitado número de vales puede ser usado al día en establecimientos de comida afiliados, día o noche. Alrededor del 95% de los restaurantes aceptan los vales de comida, llamados *rikskuponer* en Suecia. Para integrarse a la red de vales, los restaurantes deben servir comida caliente y tener un área para comer en el sitio, aunque los vales pueden ser usados para comprar comida para llevar, en tanto que estos dos requerimientos sean cumplidos. Los vales no pueden ser usados para pagar tabaco o alcohol. Se permite dar cambio sobre vales de comida hasta por 10 coronas suecas (US\$ 1.50).

Características físicas de los vales

Los vales son impresos en papel, con valores faciales en coronas suecas de las siguientes denominaciones: 2, 5, 10, 20, 40, 50 y 60. No existen características físicas requeridas por ley.

Programa de vales.

Suecia presenta un interesante caso de supervivencia del sistema de vales, a pesar de los incentivos en exenciones fiscales. La razón por la cual se mantiene con vida puede deberse a la larga historia de beneficios sociales para los trabajadores en Suecia y su relativamente robusta economía. El producto interno bruto de Suecia en 2002 fue de US\$ 230.7 billones, substancial para un país de 8.8 millones. La fuerza de trabajo sueca alcanza 4.4 millones con aproximadamente 4 por ciento de desempleo.

En 1991, Suecia retiró las ventajas fiscales de los vales de comida. Anteriormente, el uso del vale estaba creciendo, de un volumen de ventas de 1 billón de coronas (US\$ 147 millones) en 1984 a 6 billones de coronas (US\$ 884 millones) en 1990. Con el retiro de los incentivos fiscales, las ventas bajaron rápidamente a 2 billones de coronas (US\$ 294 millones) y se ha mantenido estable desde entonces. Hay aproximadamente 175,000 usuarios. En Francia, en contraste, los vales han crecido en un 87% desde 1991. Curiosamente, parece haber un número de compañías que ofrecerán vales a los empleados sin importar los incentivos financieros.

El receso de comida sueco va de 30 a 45 minutos, más largo que otros países escandinavos. La cena es la más importante comida del día. Los suecos sacrifican la hora de la comida si esto significa que ellos pueden salir más temprano del trabajo, aunque valoran la calidad de los recesos de comida para los niños de escuela. De acuerdo con el Centro Francés de Comercio Exterior, 65 por ciento de los suecos comen regularmente fuera de casa, lo que representa 6 por ciento del total del presupuesto del hogar y el 23 por ciento del presupuesto total para comida. Este es el tercer índice más alto de comida fuera de casa de Europa. Así, los trabajadores suecos valoran la comida fuera del lugar de trabajo. La mayoría de los restaurantes preparan un especial del día (*daggens rät*) con ensalada y café por aproximadamente US\$ 7.5 -9, el valor facial promedio de un vale de comida. Parece haber todos los elementos de un exitoso programa de vales, a excepción de los incentivos fiscales.

Posibles desventajas del programa de vales

Sin incentivos fiscales el sistema de vales no es popular y, consecuentemente, no provee estímulos a la economía.

Costos para el gobierno

Ninguno.

Consejos prácticos para la Implementación

Como vimos en el caso de estudio del Reino Unido, una falta de incentivos fiscales frena el sistema de vales. Un sistema robusto requiere incentivos por parte del Gobierno. Suecia, uno de los países más preocupados por el ámbito social en el mundo, puede reunir sólo 4 por ciento del uso de los vales sin incentivos fiscales, y otros países no lo harán mucho mejor.

Perspectiva sindicato/empleador

Suecia tiene una alta tasa de membresías a sindicatos: cerca del 85% de obreros y 75% de trabajadores administrativos. Aunque los vales no son una importante preocupación para los sindicatos empresariales suecos, el tema del estrés en el lugar del trabajo sí es.

Los estudios mostraron una conexión entre el estrés y el incremento en la tendencia del ausentismo en Suecia, hoy día el más alto en Europa. Los vales de comida, y la promesa de un extenso receso para comer traspasa los muros de las compañías, tal vez alcanzando pronto las mesas de discusión.

5.12 India

Tabla 5.8 Sistema de vales de comida en India

Última actualización a la ley	Fuerza de trabajo alistada (%)	Exención máxima diaria para el empleador (€)	Valor promedio del vale (€)	Salario promedio mensual (€)	Salario mínimo mensual (€)	Exención / salario mínimo (%)
2001	0.20	1.15	0.60	230	75	33.10

Contribución – puntos clave

La contribución de los empleados está permitida pero no es obligatoria. Es totalmente deducible y exenta de impuestos, así como de contribuciones al seguro social hasta las 50 rupias (US\$ 1.10 al día). Los vales de comida son intransferibles y no pueden ser cambiadas por dinero. Los vales son usados en miles de establecimientos afiliados en más de 150 ciudades. Los vales emitidos entre enero y septiembre expiran al final de diciembre; los emitidos después de septiembre expiran al final del siguiente año calendario.

Características físicas de los vales

Los vales son impresos en papel y contienen los elementos básicos: valor facial, periodo de validez, nombre del emisor y número de serie. Los vales de comida vienen en una chequera con diferentes denominaciones de vales, desde 5 hasta 50 rupias, de acuerdo con los requerimientos del empleador.

Programa de vales

El sistema de vales de la India empezó informalmente a finales del los 80's, orgánicamente similar al sistema británico en los 50's. La administración en la fábrica TELCO en Bombay, la cual es propiedad del grupo TATA, decidió proveer de tickets a sus empleados para comprar alimentos en la docena o más de establecimientos de comida situados muy cerca de la fábrica. Algunos de esos establecimientos hallados en las aceras no eran muy limpios, y la comida no era muy nutritiva. Así, TELCO creó cupones que podrían ser usados en mejores restaurantes. El concepto se extendió. En 1995, el gobierno indio otorgó una exención de impuestos de 35 rupias (US\$ 0.75) sobre los cupones para comidas durante las horas de trabajo. En 2001, el gobierno aprobó una ley para regular el uso de vales e incrementar la exención a su actual nivel, 50 rupias (US\$ 1.10). Hoy, alrededor de 180,000 trabajadores reciben vales. El sistema sirve ampliamente a la creciente media clase del país, con establecimientos de comida que en su mayoría son de precio medio.

Proveer de un comedor es un requerimiento estatutario para empleadores con más de 250 empleados en las mismas instalaciones. Esto es parte del Acta de las Empresas de la India de 1948. Las compañías pueden cumplir esta regla ofreciendo vales.

Posibles desventajas del programa de vales

Este es un nuevo sistema que sirve bien para la clase media, pero no ha alcanzado muy bien a las clases más pobres. El potencial para hacerlo es aparente.

Costo para el gobierno

Hasta ahora, mínimo.

Consejos prácticos para la implementación

Los vales ofrecen muchas ventajas a las economías emergentes tales como la India. Los nuevos negocios pueden meter capital en el sistema de vales para ahorrar dinero en los comedores o en la construcción de salones para comer, mientras aun se ofrece a los empleados alimentos subsidiados. (El índice de crecimiento de la India es de 8%, un indicador de que las nuevas pequeñas compañías están prosperando). Los restaurantes afiliados deben mantener un adecuado nivel de higiene para participar en el esquema de vales, reduciendo el riesgo de enfermedades producidas por los alimentos, lo que puede ser un problema en el clima caliente de la India. Los vales tiene el potencial de beneficiar a las clases más pobres porque la paga –en forma de vales y no de efectivo- no puede ser usada para alcohol, tabaco, juegos o otras potencialmente dañinas actividades. Los vales ayudan a asegurar una comida adecuada para esos trabajadores y dejar más dinero en sus bolsillos para las necesidades de sus familias. Aún la asignación de 5 rupias (alrededor de US\$ 0.11) es suficiente para comprar una comida sencilla en muchas partes de la India. A diferencia de Brasil, sin embargo, los vales no alcanzan al segmento más pobre de la población.

India tiene una masiva y diversa economía informal de comida de la calle, como se discutió en el caso de estudio de los alimentos de la calle de Calcuta en el capítulo 7. En años recientes, de hecho, los vendedores de comida de la calle habían llevado a algunos restaurantes a la quiebra porque ellos eran capaces de ofrecer comida más barata para el gran número de trabajadores migrantes que se vertían en las ciudades en busca de trabajo. La comida de la calle puede ser nutritiva, pero el riesgo de enfermedades causadas por los alimentos es alto. Los vales pueden ayudar a remediar esta situación. El gobierno puede regular las comidas y permitir a los vendedores callejeros aceptar vales con la condición de que ellos pasen por una capacitación en manejo e higiene de los alimentos. Los empleadores con un presupuesto modesto pueden ofrecer vales de 5 a 10 rupias, los cuales pueden cubrir el costo de una comida en la calle. El gobierno se beneficia controlando al nada regulado sector de la comida callejera, además de la seguridad en los alimentos y la mejora en la recaudación de impuestos que esto trae; los vendedores, por su parte, se benefician de su estatus legal para vender comida y un constante flujo de clientes; los empleadores se benefician con una fuerza de trabajo alimentada; y los empleados se benefician con una comida que de otra forma pudiesen no haberla tenido.

Perspectiva sindicato/empleado

Ninguna perspectiva de sindicato pudo ser obtenida. Los sindicatos comerciales en la India ven los vales como un beneficio social positivo, pero otras prioridades (como la paga y la seguridad) ocupan su tiempo.

5.13 Líbano

Tabla 5.9 Sistema de vales de comida en Líbano

Última actualización a la ley	Fuerza de trabajo alistada (%)	Exención máxima diaria para el empleador (€)	Valor promedio del vale (€)	Salario promedio mensual (€)	Salario mínimo mensual (€)	Exención / salario mínimo (%)
1999	1.10	3.82	4.00	400	220	37.50

Contribución – puntos clave

La contribución de los empleados está permitida pero no es obligatoria. Es totalmente deducible y exenta de impuestos, así como de contribuciones el seguro social hasta por 5,000 LBP (US\$ 3.50). Esto se traduce en un ahorro en impuestos de hasta 335,000 LBP (US\$ 220) por empleado anualmente. Recientemente, pequeñas compañías se han sumado a las más grandes en ofrecer vales.

Utilización – puntos clave

Los vales de comida son usados en establecimientos de comida afiliados, un vale por día. Esto incluye aproximadamente 1,000 restaurantes, cafés, loncherías, mini mercados, panaderías e importantes supermercados.

Características físicas de los vales

Los vales son impresos en papel y contienen: valor facial, nombre del empleado, nombre del empleador y detalles del periodo de validez.

Programa de vales

Líbano ha logrado un progreso considerable hacia la reconstrucción de sus instituciones políticas y económicas desde 1991. La guerra civil de 1975-91 dañó seriamente la infraestructura, reduciendo la producción nacional a la mitad y terminando con su posición como eje bancario en el Medio Oriente. Un sistema bancario financieramente sólido y una multitud de resistentes fábricas de pequeña y mediana escala habían ayudado a la recuperación de la economía. La economía se recuperó a mediados de los 90's, disminuida a finales de la década, y desde entonces recuperada nuevamente. En 1999, el gobierno libanés introdujo una ley para alentar a las compañías a dar beneficios adicionales a sus empleados. Uno de esos beneficios es el vale de comida para empleados alistados en el fondo de seguridad social. Las contribuciones de hasta 5,000 LBP (US\$ 3.30) por trabajador por día de trabajo no son consideradas salario adicional en las declaraciones al programa de seguridad social (tasa de 2.15 por ciento) están exentos del impuesto al ingreso.

Las grandes instituciones –principalmente bancos y compañías de seguros- ofrecen a sus empleados vales de comida, pero las compañías más pequeñas se han integrado también al sistema recientemente. Curiosamente, los negocios libaneses demuestran compatibilidad entre los comedores y los vales. El banco Societé Générale ha tenido un comedor por años pero es ahora uno de los más grandes usuarios de vales. El sistema de vales de otra forma es estándar. Líbano es mencionado aquí principalmente por dos razones: éste demuestra el uso de los vales para ayudar a una economía devastada por la guerra civil y es uno de los dos ejemplos (junto con Turquía) de un sistema de vales en una cultura predominantemente musulmana.

Posibles desventajas del programa de vales

Como en la India, este es un nuevo sistema que sirve para la clase media pero no ha alcanzado suficientemente a las clases más pobres.

Consejos prácticos para la implementación

Los países que se recuperan de una guerra aprenden del ejemplo del Líbano. Como resultado de "Horizonte 2000", el programa de recuperación de 20 millones de dólares del gobierno, se logró un crecimiento en el producto interno bruto de 8 por ciento en 1994, 7 por ciento en 1995, y 4% en 1996 y 1997; éste bajó a 1.2 por ciento en 1998, -1.6 por ciento en 1999, -0,6 por ciento en 2000 y se ha recuperado levemente a 0.8 por ciento en 2001 y 2.0 por ciento en 2002 (World Fact Book, 2004b). Durante los 90's, la inflación anual bajó a casi 0 por ciento de más de 100 por ciento. La ley de 1999 que permitió el uso de vales representa el más reciente esfuerzo para elevar la calidad de vida en Líbano. Además, la cultura musulmana tiene una larga tradición de ayuda a los menos afortunados. Los beneficios sociales como los vales de comida apoyan fuertemente esta tradición y puede resonar en otros países musulmanes. De hecho, es sorprendente que Turquía sea el único entre los otros países musulmanes con un sistema formal de vales.

Perspectiva sindicato/empleado

Líbano es uno de los pocos países en el Medio Oriente con un relativamente bien desarrollado movimiento laboral. Los sindicatos han asegurado algunas ganancias tangibles, tales como prestaciones, negociaciones del contrato colectivo de trabajo y mejores condiciones laborales. Durante la guerra civil, las divisiones en muchos de los sindicatos debilitaron sus funciones normales y muchos de sus miembros se unieron a las fracciones guerrilleras. Muchos otros emigraron. Factores económicos tales como la actual recesión y una alta tasa de desempleo del 30 por ciento, habían llevado a decrecer aún más el poder de los sindicatos. El salario mínimo, por ejemplo, no se ha incrementado desde 1996. El sindicato no comenzará negociaciones por los vales de despensa por otro año o dos, en tanto otras peticiones sean de mayor prioridad.

5.14 China

Contribución – puntos clave

Ninguna ley nacional regula las tarjetas de despensa y comida. La administración de impuestos china trata a las contribuciones como parte del ingreso gravable al igual que cualquier concesión en forma de efectivo o de caja de lunch. Los empleadores reciben una exención de impuestos del 30%.

Utilización – puntos clave

Las tarjetas electrónicas de comida pueden ser usadas en restaurantes afiliados, tiendas de comida rápida, cafés y panaderías. Las tarjetas de comida son recargadas cada mes con el monto que los empleadores deciden distribuir.

Características físicas de los vales

Este es un sistema que no usa papel. Las tarjetas electrónicas recargables contienen el nombre del empleado, no así las tarjetas desechables.

Programa de vales

Accor Services estableció las tarjetas electrónicas de comida en China en el año 2000, junto con una *fitness card* (tarjeta para la condición física). Esto representa un nuevo sistema para un país que experimenta un enorme cambio social y económico. Así, será interesante ver cómo se desarrolla este sistema. Accor y otras empresas se encuentran abogando por una clara exención al impuesto al ingreso y las cargas sociales tanto para empleadores como para empleados. El sistema de vales es relativamente demasiado pequeño para reportar en detalle aquí, aunque dos factores sobresalen: la disposición de China para adoptar un sistema de tarjetas de comida demuestra que la viabilidad del uso del vale se dispersa hacia otras culturas asiáticas. (Los vales son preponderantemente un concepto común en Europa y Sudamérica y México, los cuales han sido culturalmente influenciados por Europa). La adopción de los vales de comida en China también ilustra el cambio en los beneficios de los trabajadores en años recientes. Bajo el viejo gobierno comunista, los trabajadores un acceso mayor a alimentos subsidiados o gratuitos durante las horas de trabajo. Con el aumento del capitalismo en este país comunista, sin embargo, muchos trabajadores han visto desaparecer algunos de sus beneficios. La necesidad de comer no ha cambiado, desde luego, y algunos negocios están encontrando esto una buena práctica para proveer a los trabajadores de comida.

Posibles desventajas del programa de vales

El sistema aún no está maduro. Actualmente el sistema sufre de una falta de incentivos gubernamentales y, por consiguiente, de incentivos de negocio.

Costos para el gobierno

Ninguno.

Consejos prácticos para la implementación

Un sistema de tarjetas de comida maduro en China puede ayudar al país al control de las enfermedades originadas por la comida y la economía informal.

Perspectiva sindicato/empleador

Como se vio en Europa y América en años pasados, el capitalismo no controlado puede llevar a una explotación de los trabajadores. Si el gobierno apoya el programa de tarjetas de comida a través de incentivos fiscales, entonces los negocios pueden proporcionar más fácilmente una prestación de comida a los trabajadores. Los trabajadores y sindicatos tendrían entonces una herramienta más en la negociación de sus contratos colectivos de trabajo. Las grandes compañías en China cuentan con grandes presupuestos para beneficios sociales y los sindicatos están considerando ahora negociar por los vales – un nuevo concepto en China.

5.15 Resumen de los vales de comida

El sistema de vales tiene pocas desventajas. Las empresas que no pueden, por una variedad de razones (finanzas, espacio, número de empleados remotos, etc.) operar un comedor pueden ofrecer a sus empleados vales de despensa o comida. Los vales son ideales para pequeñas, medianas y grandes compañías. La economía de escala no aplica. Sólo dos requerimientos básicos necesitan ser cumplidos: que haya restaurantes cercanos y que haya suficiente tiempo para comer. Como vimos en los anteriores casos de estudio, los países con mayor participación entre los “jugadores” tienen los sistemas de vales más fuertes. Los jugadores son el gobierno (estableciendo las reglas, otorgando incentivos fiscales), restaurantes (brindando alimentos a un precio razonable), empleadores (con disposición de ofrecer un subsidio a la comida) y proveedores de vales (brindando un servicio eficiente). Un resumen de los elementos clave en los casos de estudio de este capítulo se muestra a continuación.

Brasil

Un fuerte apoyo del gobierno ha llevado a una proliferación de su uso y ha impulsado la economía también. El programa abarca alrededor de 9 millones de trabajadores. El plan de vales tiene un singular requerimiento de calorías y proteínas para cada comida. Lo positivo: reduce el hambre entre los trabajadores de bajos ingresos. Lo negativo: aun no efectivo con la gran economía informal de Brasil.

Hungría

El compromiso de los sindicatos ha ayudado a hacer exitoso el plan de vales. Más del 80 por ciento de la fuerza de trabajo los usa, incluyendo servidores públicos, el más grande porcentaje hasta ahora en cualquier país. Lo positivo: usado por el gobierno para ponerse a la par con Europa Occidental en términos de una eficiente recaudación de impuestos, salud y productividad. Lo negativo: a menudo son usados para comprar alimentos menos saludables.

Rumania

Rumania tiene también una fuerte participación sindical. El país es único en su requerimiento de que las contribuciones deben ser 100 por ciento del empleador. Rumania no tiene una cultura del receso para comer y los restaurantes son costosos, por lo que los vales son para adquirir artículos alimenticios en tiendas, no comida en restaurantes. Lo positivo: se adapta a la cultura de ser un vale de despensa o abarrotes en lugar de un vale de comida (en restaurantes). Lo negativo: altamente regulado con cuotas.

Francia

Francia es el hogar del más establecido sistema de vales, con un amplio uso y apoyo de sindicatos. Las reglas establecidas en Francia fueron copiadas por muchos países: uso exclusivo en días hábiles, no dar cambio, un vale al día por trabajador y un mínimo de 50% de contribución del empleador. Lo positivo: buena relación entre los jugadores. Lo negativo: nada, aparentemente.

Reino Unido

Los vales tuvieron su origen en Inglaterra, pero el sistema de vales apenas sobrevive ahí debido a la falta de incentivos fiscales. Menos del 0.5 por ciento de los trabajadores los usa, la más baja tasa entre los países con legislación sobre vales. Hay algunas discusiones para crear “vales de salud”, que serían utilizados sólo para alimentos saludables. Lo positivo: el sistema todavía sobrevive. Lo negativo: la falta de incentivos fiscales perjudica seriamente el sistema.

Suecia

Los incentivos fiscales fueron eliminados en Suecia, pero el sistema continúa con un respetable 4.1 por ciento de utilización entre los trabajadores. Cerca del 95% de los restaurantes aceptan vales, una de las tasas más altas. Lo positivo: el sentido sueco del bienestar social ha mantenido con vida el sistema. Lo negativo: la falta de incentivos fiscales mantiene baja la utilización.

India, Líbano, China

El concepto del vale, nacido en Europa y adoptado a lo largo de Sudamérica, está echando raíces en países de oriente. La utilización es baja pero está creciendo. En Líbano e India el sistema sirve ampliamente a la creciente clase media, pero no hay razón por la cual las compañías que emplean trabajadores con ingresos más bajos no puedan usar vales. Los vales son muy nuevos en China y están en una especie de fase experimental, cuidadosamente vigilada tanto por el gobierno como por los proveedores de vales.