

Bonos sociales: Instrumentos innovadores para la inclusión social y el desarrollo local



Bonos sociales: instrumentos innovadores para la inclusión social y el desarrollo local

En este documento se estudia el papel de los bonos sociales como instrumento para la inclusión social y el desarrollo local. El documento presenta una tipología de los bonos y sus objetivos, de los marcos institucionales y regulatorios vigentes, del uso que hacen de ellos los gobiernos locales y nacionales, y de la economía social (sección 1). Se analizan los retos y las oportunidades que plantea el desarrollo de los bonos en el contexto de la crisis de la COVID-19 y se proponen recomendaciones para aprovechar de forma efectiva los bonos sociales como instrumento para «reconstruir mejor» (sección 2). Por último, se exponen y analizan casos concretos de Bélgica, Brasil, Francia, Marruecos, México, la República Checa y Rumanía (sección 3).

Códigos JEL: D31 I38 D61 E21 E26

Palabras clave: bonos sociales, economía social, orientación del gasto de consumo, desarrollo local, cultura

Acerca de la OCDE

La OCDE es una organización intergubernamental multidisciplinar, formada por 38 países miembros, que involucra en su labor a un número cada vez mayor de países no miembros de todas las regiones del mundo. La principal misión de la organización hoy en día es ayudar a los gobiernos a colaborar en pro de una economía mundial más sólida, más limpia y más justa. A través de su red de 250 comités especializados y grupos de trabajo, la OCDE ofrece un espacio donde los gobiernos pueden intercambiar experiencias en materia de políticas, buscar respuestas a problemas habituales, identificar buenas prácticas y coordinar políticas nacionales e internacionales. Se puede encontrar más información en: www.oecd.org.

Documentos del Programa de la OCDE para el Desarrollo Económico y del Empleo a Nivel Local (LEED)

Los Documentos del Programa de la OCDE para el Desarrollo Económico y del Empleo a Nivel Local (LEED) de la OCDE ofrecen ideas innovadoras y ejemplos prácticos sobre cómo impulsar el desarrollo y la creación de empleo a nivel local. En ellos se abordan una amplia variedad de cuestiones, como el empleo y las competencias profesionales, el emprendimiento, la economía social y la innovación social, la cultura y la creación de capacidad a nivel local, entre otras. La serie hace especial hincapié en las políticas de apoyo a los lugares y las personas más vulnerables, como los trabajadores poco cualificados, los desempleados, los migrantes, los jóvenes y los adultos mayores.

Los documentos de la OCDE no representan la postura oficial de la OCDE ni de sus países miembros. Las opiniones expresadas y los argumentos utilizados en ellos corresponden únicamente a los autores. Los documentos describen los resultados preliminares o las investigaciones en curso por parte de los autores y se publican para estimular el debate sobre diversas cuestiones en las que trabaja la OCDE. Todas las observaciones sobre las publicaciones serán bienvenidas, y pueden enviarse al Centro de Emprendimiento, Pymes, Regiones y Ciudades de la OCDE, 2 rue André-Pascal, 75775 París, Cedex 16, Francia.

La publicación de este documento ha sido autorizada por Lamia Kamal-Chaoui, directora del Centro de Emprendimiento, Pymes, Regiones y Ciudades de la OCDE. Tanto este documento como cualquier dato y mapa que se incluya en él se entenderán sin perjuicio respecto a la condición o la soberanía de un territorio, a la delimitación de fronteras y límites internacionales, ni al nombre de cualquier territorio, ciudad o área. El documento se ha elaborado con el apoyo financiero de la Unión Europea. Su contenido es responsabilidad exclusiva de los autores y no refleja necesariamente los puntos de vista de la Unión Europea.

Por favor, cite esta publicación de la siguiente manera:

OCDE (2023), «Bonos sociales: Instrumentos innovadores para la inclusión social y el desarrollo local», Documentos del Programa de la OCDE para el Desarrollo Económico y del Empleo a Nivel Local (LEED), núm. 2021/08, OECD Publishing, París.

© OCDE 2023

El uso del contenido del presente trabajo, tanto en formato digital como impreso, se rige por los términos y condiciones que se encuentran disponibles en: <http://www.oecd.org/termsandconditions>.

Índice

Agradecimientos	5
Resumen ejecutivo	6
1 ¿Por qué y cómo se utilizan los bonos sociales?	9
¿Qué son los bonos sociales?	9
Beneficios sociales y económicos de los bonos	15
¿Cuáles son los marcos institucionales, regulatorios y fiscales de los bonos sociales?	17
2 Perspectivas para ampliar el uso y aumentar la repercusión de los bonos sociales	22
El uso de los bonos sociales y la pandemia de COVID-19	22
La digitalización puede acelerar la adopción de los bonos	24
3 Perfiles de los bonos sociales en los países seleccionados	25
Perfiles de los países	25
Bibliografía	42

Tablas

Tabla 1.1. Los bonos frente a las transferencias de efectivo sin condiciones	15
Tabla 3.1. Bonos de comida y de compra de alimentos en Bélgica (2020)	25
Tabla 3.2. Bonos ecológicos en Bélgica (2020)	27
Tabla 3.3. Bonos de servicios personales y domésticos en Bélgica (2018)	29
Tabla 3.4. Bonos deportivos y culturales en Bélgica	30
Tabla 3.5. Bonos de comida y de compra de alimentos en Brasil (2015-2016-2021)	32
Tabla 3.6. Funciones de las partes interesadas en el Programa de Alimentación del Trabajador (PAT) – Brasil	33
Tabla 3.7. Bonos de comida y de compra de alimentos en la República Checa (2018)	34
Tabla 3.8. Bonos de comida y de compra de alimentos en Francia (2018)	35
Tabla 3.9. Bonos culturales relacionados con el trabajo en Francia (2018)	36
Tabla 3.10. Bonos de servicios personales y domésticos en Francia (2018)	36
Tabla 3.11. Bonos de comida y de compra de alimentos en México (2018)	38
Tabla 3.12. Bonos para uniformes en México	38
Tabla 3.13. Bonos de comida y de compra de alimentos en Marruecos (2018)	39
Tabla 3.14. Bonos regalo en Marruecos (2018)	39
Tabla 3.15. Bonos de comida y de compra de alimentos en Rumanía (2018)	40
Tabla 3.16. Bonos regalo en Rumanía (2018)	40
Tabla 3.17. Bonos de vacaciones en Rumanía (2018)	41
Tabla 3.18. Bonos culturales en Rumanía (2018)	41

Gráficos

Gráfico 1.1. Principales características de los bonos relacionados con el trabajo	11
Gráfico 1.2. Principales características de los bonos de servicios públicos	13
Gráfico 1.3. Ejemplos de bonos de determinados países	14
Gráfico 2.4. Los bonos en épocas de crisis en algunos países de la OCDE y otros países no miembros	23

Recuadros

Recuadro 1.1. Los orígenes de los bonos sociales	10
Recuadro 1.2. <i>Titre Restaurant</i> – Francia	12
Recuadro 1.3. Servicios personales y domésticos – Francia	16
Recuadro 1.4. Bonos sociales para el cuidado de las personas mayores en Bolonia (Italia)	20
Recuadro 1.5. Group Up – Francia	21
Recuadro 1.6. <i>Employers For Childcare</i> – Reino Unido	21
Recuadro 3.1. Bonos de comida y de compra de alimentos – Bélgica	26
Recuadro 3.2. Consumo ecológico a través de los bonos - Bélgica	28
Recuadro 3.3. Programa de Alimentación del Trabajador (PAT) – Brasil	32

Agradecimientos

Este informe es obra del Centro de Emprendimiento, Pymes, Regiones y Ciudades de la OCDE, encabezado por su directora Lamia Kamal-Chaoui, como parte del Programa de la OCDE para el Desarrollo Económico y del Empleo a Nivel Local (LEED).

El informe fue elaborado por Amal Chevreau, analista de políticas, y por Lorena Figueiredo (consultora externa), bajo la supervisión de Antonella Noya, Jefa de la Unidad de Economía Social e Innovación. Karen Maguire, Jefa de la División de Empleo Local, Habilidades e Innovación Social, y Nadim Ahmad, Director Adjunto del Centro, también formularon observaciones al respecto.

La OCDE expresa su agradecimiento a los ministerios, expertos y diversas partes interesadas que respondieron al cuestionario de la OCDE y que contribuyeron a la recopilación de datos así como a las entrevistas en los siete países analizados en el documento: Bélgica, Brasil, Francia, Marruecos, México, la República Checa y Rumanía.

La OCDE también da las gracias a los delegados del Comité Director del Programa sobre el Desarrollo Económico y del Empleo a Nivel Local de la OCDE.

Los autores muestran su agradecimiento a Natalie Laechelt y James Hermanson, analistas de políticas, por su ayuda en la edición y las infografías, y también a Pilar Philip, por preparar el documento para su publicación.

Resumen ejecutivo

Los bonos sociales han ganado impulso en muchos países, ya sean miembros de la OCDE o no miembros, como instrumento para ofrecer soluciones innovadoras con el fin de cumplir los objetivos sociales, económicos e incluso ambientales. Se utilizan para mejorar la calidad de las condiciones de trabajo de los empleados (por ejemplo, los bonos de comida y de compra de alimentos en Brasil, Bélgica, Francia, México y Marruecos), garantizar la prestación de servicios a grupos concretos (por ejemplo, los bonos de atención infantil en Bélgica, Francia y Rumanía), e impulsar las economías locales promoviendo el consumo con un objetivo social, económico o ambiental (por ejemplo, los bonos ecológicos en Bélgica y los bonos para servicios personales y domésticos en Francia). Algunos bonos prestan apoyo específico a empresas (por ejemplo, los bonos de innovación para pymes en Bélgica).

En los últimos 70 años, los bonos sociales se han desarrollado en más de 40 países, entre ellos 19 Estados miembros de la Unión Europea, y los han utilizado aproximadamente 80 millones de personas en todo el mundo (*Social Vouchers International Association*). Ya sea en papel o en formato digital, los bonos sociales son prestaciones, generalmente reguladas por ley y respaldadas por políticas públicas o marcos jurídicos concretos, que dan acceso a determinados bienes o servicios en redes designadas de proveedores e instituciones. Los bonos pueden utilizarse a nivel nacional o local como alternativa a las prestaciones en efectivo o en especie y suelen estar adaptados a los contextos locales.

Los motivos económicos que justifican los programas de bonos reflejan en gran medida su capacidad para orientar el consumo hacia determinados bienes o servicios, o hacia determinados mercados y productores (oferta), y de este modo incrementar indirectamente el poder adquisitivo de los usuarios de los bonos (demanda). También se utilizan para estimular los mercados y fomentar la transición de la economía informal a la formal.

Los agentes públicos y privados comparten el objetivo común de utilizar los bonos para alcanzar metas económicas y sociales. **La economía social también desempeña una función activa en los bonos sociales.** Por eso los sistemas de bonos vigentes dependen de una relación de cooperación entre las empresas, las organizaciones de la economía social, los gobiernos y los emisores de los bonos.

La mayoría de las evaluaciones de los programas de bonos hacen referencia a sus efectos positivos y a la capacidad para cumplir diversos objetivos sociales y ambientales. Sin embargo, también surgen interrogantes sobre los gastos de administración y sostenibilidad, especialmente en el caso de los bonos de servicios públicos, financiados en su mayor parte por los gobiernos nacionales o locales.

Existen tres tipos de bonos: i) los bonos relacionados con el trabajo; ii) los bonos de servicios públicos; y iii) los bonos de desarrollo local. Los bonos relacionados con el trabajo los conceden los empleadores públicos o privados para ofrecer beneficios a los trabajadores. También se utilizan para impulsar la creación de empleo y la formalización del trabajo. Los bonos de servicios públicos son concedidos por las autoridades (nacionales, regionales o locales) a grupos concretos de beneficiarios (desempleados, personas con discapacidad, etc.) a fin de garantizar o facilitar el acceso a bienes o servicios, a menudo proporcionados por agentes no públicos. Los bonos de desarrollo local se centran principalmente en objetivos económicos como el consumo local, el cambio de hábitos de consumo en

apoyo a la transición ecológica, la mejora de la productividad de las pymes, la innovación social y otros objetivos de desarrollo en función de la ubicación. Los tres tipos de bonos pueden contribuir a múltiples objetivos de políticas, además de a su propósito principal.

Los gobiernos nacionales y locales han recurrido cada vez más a los bonos sociales desde el brote de la COVID-19 con el fin de canalizar el apoyo esencial a los grupos desfavorecidos (entre ellos, las personas sin hogar y los ancianos) y a las empresas y sectores especialmente afectados por la crisis. La crisis ha revelado oportunidades para utilizar los bonos como instrumentos innovadores para estimular la recuperación a través del consumo inmediato (por ejemplo, los bonos de consumo en Bélgica) o para ayudar a las personas y los sectores que más lo necesitan (por ejemplo, los bonos para trabajadores informales en Brasil o los bonos de cultura en Francia).

Una mayor sensibilización sobre el potencial de los bonos sociales ha impulsado un aprovechamiento más eficaz de estos por parte de todos los interesados, en particular en respuesta a las mega tendencias y los retos socioeconómicos, por ejemplo de las siguientes maneras:

- [Aprovechando la capacidad de los bonos para cumplir objetivos más amplios relacionados con las políticas públicas, como la inclusión social, la transición ecológica y la formalización del trabajo](#)

Los programas de bonos pueden servir para reforzar los objetivos más amplios de las políticas públicas más allá del programa individual. Por ejemplo, los bonos de servicios sociales pueden impulsar la formalización de quienes trabajan como cuidadores, como ha ocurrido en Bélgica y Francia. En Brasil, los bonos de comida han estimulado históricamente la creación de restaurantes y comedores en los centros urbanos, cambiando las costumbres de quienes solían volver a sus casas para comer, y contribuyendo así al desarrollo de barrios urbanos más dinámicos. Los bonos pueden ayudar a promover «calles principales» atractivas. Los bonos de vacaciones constituyen otro ejemplo que permite cumplir objetivos de políticas tanto sociales como económicas (por ejemplo, limitando los efectos negativos de la «economía sumergida» del turismo en Rumanía).

- [Aprovechando el potencial de la digitalización para mejorar la adopción de los bonos, reducir los gastos administrativos y facilitar la digitalización de las pymes](#)

La digitalización es fundamental para el desarrollo de los bonos sociales y puede aportar numerosos beneficios. Puede mejorar la eficiencia mediante la reducción de los gastos y los trámites administrativos para todas las partes, dando lugar así a efectos positivos. Además, la digitalización ofrece un gran potencial para reducir los errores y el fraude, ya que facilita la verificación de la identidad del usuario y de las fechas de validez. Los gobiernos pueden aprovechar el impulso para promover una mayor innovación y digitalización de los programas de bonos, lo cual también puede reforzar la digitalización de las pequeñas empresas.

Puede lograrse un mayor impulso mediante las siguientes medidas:

- [Aclarando los marcos institucionales y fiscales utilizados para implementar los bonos sociales, y cómo han de aprovecharse para alcanzar las metas de políticas, incluida la satisfacción de los empleados, en particular en épocas de crisis](#)

Con motivo de la crisis de la COVID-19 se aceleró el uso de los bonos sociales, habida cuenta de su capacidad para afrontar de forma efectiva los retos concretos agravados o creados por la crisis. En algunos países, se han creado nuevos bonos de turismo (por ejemplo, Grecia) con el objetivo de impulsar la economía local. En otros, se ha introducido una mayor flexibilidad para disfrutar de sus beneficios, por ejemplo aceptando su uso los fines de semana (Francia) o ampliando su alcance a nuevos grupos de trabajadores, incluidos los desempleados (Rumanía). No obstante, dado que los fundamentos normativos de los bonos difieren en función de su financiación y finalidad, resulta preciso identificar claramente los programas de bonos y los grupos beneficiarios. Por ejemplo, los bonos sociales pueden repercutir positivamente en la satisfacción de los

trabajadores. En Brasil, los trabajadores que se benefician del Programa de Alimentación del Trabajador muestran una mayor satisfacción con sus condiciones de trabajo, prestaciones laborales y calidad de la rutina laboral. En México, los bonos de compra de alimentos forman parte de los procesos de negociación colectiva. A menudo se utilizan como instrumento para negociar mejores condiciones de trabajo, contribuyendo así a unas relaciones positivas entre empleados y empleadores, o como moneda de cambio entre ellos. Con objeto de aclarar qué bonos pueden utilizarse y cómo podrían funcionar, es fundamental llevar a cabo un análisis de las deficiencias del mercado y definir los objetivos estratégicos de la utilización de los bonos.

- **Fomentando la evaluación del impacto de los bonos sociales**

El uso de los bonos se ha ampliado y diversificado. Inicialmente, los bonos se limitaban a alimentos y comidas, pero hoy en día se utilizan en muchos sectores: servicios de cuidados, productos ecológicos, turismo, etc. Además, se reconoce su capacidad para orientar el gasto y seleccionar a los destinatarios, a la vez que ofrecen libertad de elección. Los bonos permiten cumplir determinados objetivos de políticas, como por ejemplo la salud de los trabajadores, el desarrollo local y la inclusión social, de forma más eficaz que sus equivalentes en efectivo. En todo caso, las autoridades públicas deben realizar esfuerzos para valorar y evaluar sus diferentes efectos. Deben llevarse a cabo evaluaciones independientes y periódicas para garantizar que las condiciones de la asignación de los bonos, los efectos previstos y los planes de financiación se utilicen de forma adecuada y cumplan los objetivos requeridos. Para llevar a cabo estas evaluaciones podrían utilizarse enfoques complementarios, como el diseño de ensayos de control aleatorios para comprobar los impactos o la elaboración de encuestas sobre la satisfacción de los usuarios.

- **Creando conciencia sobre cómo los bonos sociales contribuyen al desarrollo económico local, el bienestar y el impacto social**

Los programas de bonos se utilizan para lograr diferentes objetivos: desde la mejora de la nutrición y el aumento de la productividad de los trabajadores hasta el desarrollo local por medio de la creación o la preservación del empleo en diversos sectores (entre ellos, la cultura, el turismo o establecimientos comerciales en calles específicas). Ofrecen diferentes beneficios sociales y económicos para los trabajadores, el público general y las empresas. Impulsan la actividad de los consumidores y las empresas, estimulando la adquisición de productos y servicios sostenibles. Aumentan el poder adquisitivo y el bienestar de los empleados, como ocurre con los bonos de compra de alimentos. Mejoran la inclusión social, facilitando el acceso a bienes y servicios necesarios. También pueden reducir los niveles de trabajo no declarado y contribuir a la recaudación de impuestos. Es importante crear conciencia sobre las mejores formas de aprovechar su potencial en función del objetivo, así como sobre los diferentes costes potenciales (por ejemplo, exenciones fiscales, gasto público y gestión de los bonos) y beneficios (reducción del uso de los servicios públicos en el futuro, mayor recaudación del impuesto sobre el valor añadido y de otros impuestos relacionados con la formalización del trabajo).

1 ¿Por qué y cómo se utilizan los bonos sociales?

Impulsar el desarrollo económico local y la inclusión social constituye una prioridad para los gobiernos y las empresas, incluidas las empresas sociales y las organizaciones de la economía social. Los bonos son instrumentos probados y eficaces para responder a ambos objetivos. En esta sección se analizan los beneficios económicos y sociales de los bonos. Se explica qué son los bonos sociales, así como su alcance. Se presenta una tipología de los bonos, de sus objetivos y de los marcos institucionales, reglamentarios y fiscales por los que suelen regirse. Además, se hace hincapié en cómo los gobiernos locales utilizan los bonos sociales para cumplir los objetivos en materia de inclusión social y desarrollo local y en las diferentes interacciones entre la economía social y los bonos sociales.

¿Qué son los bonos sociales?

En general, los bonos sociales permiten el acceso a determinados bienes y servicios por parte de las poblaciones objetivo para fines sociales concretos.

Definición de los bonos

El origen de los bonos se remonta al período posterior a la Segunda Guerra Mundial, con la justificación de atender las necesidades sociales de forma más efectiva (por ejemplo, las comidas de los trabajadores) o de introducir la libertad de elección (y, por lo tanto, la competencia) en los servicios públicos (Recuadro 1.1). El primer bono social que se puso en marcha fue el bono de comida en la década de 1950. Sus raíces se sitúan poco después de la Segunda Guerra Mundial, cuando la prestación de al menos una comida caliente al día para fortalecer la mano de obra (y, por extensión, la productividad) se convirtió en una de las principales preocupaciones de los gobiernos. Desde entonces, se han ideado y distribuido diferentes tipos de bonos (apoyo institucional, cultura, empleo, innovación, formación médica, servicios sociales, etc.) como alternativa a las prestaciones en efectivo o en especie. Los bonos se adaptan a los contextos locales para ajustarse mejor a los objetivos públicos. Por ejemplo, la mayoría de las regiones de Francia utilizan bonos para promover la cultura entre los jóvenes o las familias con bajos ingresos y, de forma más general, ponen en práctica al menos una medida de apoyo para los ciudadanos o las empresas a través de los bonos. Actualmente, muchos sistemas de bonos son el resultado de las reformas globales del estado del bienestar que se llevaron a cabo desde la década de 1970 y a través de las décadas de 1990 y 2000, y que dieron lugar al establecimiento de subsidios sociales con instrumentos que podían adaptarse a las circunstancias específicas locales (Gosta Esping-Andersen, 2008^[11]).

Recuadro 1.1. Los orígenes de los bonos sociales

En 1946 se introdujo el programa de bonos de comida en el Reino Unido. El programa permitía a los empleadores ofrecer bonos para el almuerzo en lugar de establecer comedores. Los empleados utilizaban los bonos para acceder a las comidas en los restaurantes locales. Los bonos de comida estaban exentos del impuesto sobre la renta y de las contribuciones a la seguridad social. El éxito de este programa inspiró a otros países, como Bélgica y Francia.

El economista estadounidense Milton Friedman sugirió la idea de poner en práctica los bonos en los servicios públicos, como la educación. La justificación teórica de los programas de bonos propuestos por Friedman era inyectar mecanismos de mercado para mejorar la eficiencia en la prestación de determinados bienes o servicios. Los proveedores (ya sean públicos o privados) reciben un incentivo financiero por la prestación de bienes/servicios y los consumidores tienen derecho a elegir, lo cual genera competencia por mejorar el servicio, reducir los costes y lograr mejores resultados.

Nota: El Reino Unido abolió los bonos de comida en 2013.

Fuente: (Lacheret, 2020^[2])

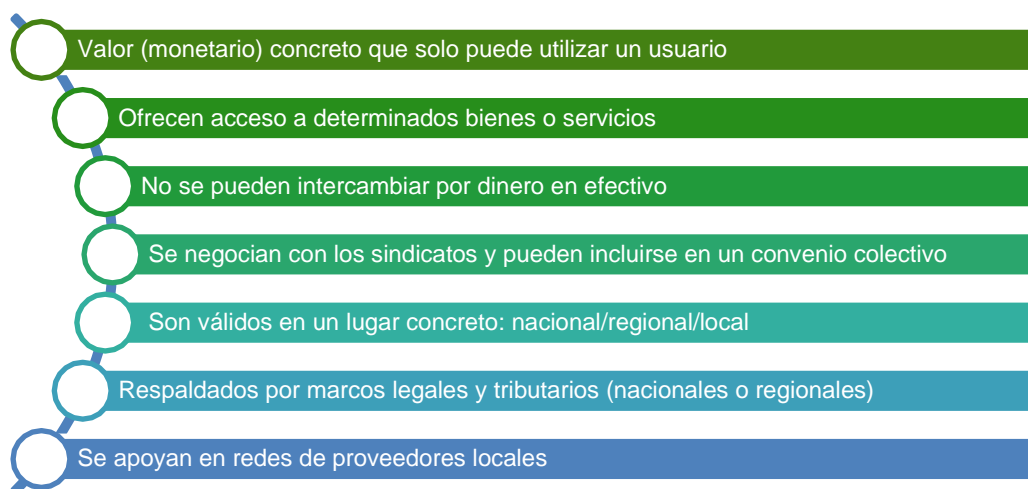
Tipos habituales de bonos sociales

Hay tres tipos habituales de bonos:

- bonos relacionados con el trabajo;
- bonos de servicios públicos;
- bonos de desarrollo local.

Los bonos relacionados con el trabajo, conocidos comúnmente como bonos sociales, son concedidos por los empleadores públicos y privados a sus empleados. Financiados por los empleadores en el marco del diálogo social, su principal finalidad es garantizar que se atienda una necesidad esencial brindando acceso a determinados bienes o servicios, lo cual, a su vez, por medio de las economías de escala y del fomento de la competencia, también puede incrementar el poder adquisitivo de los empleados, además de impulsar la economía (normalmente, a nivel local) promoviendo el consumo en lugar del ahorro (Bailey, 2004^[3]). Por lo general, se negocia y se acuerda una lista de bienes y servicios entre los sindicatos y las organizaciones empresariales. La lista puede incluirse en un convenio colectivo. Con el apoyo de las empresas emisoras, se organiza una red específica de proveedores locales. Los emisores de los bonos utilizan fondos aportados por los empleadores para financiar los costes del sistema de bonos y gestionar el reembolso a los proveedores locales de bienes y servicios.

Gráfico 1.1. Principales características de los bonos relacionados con el trabajo



Fuente: Elaboración propia.

Los bonos de comida y de compra de alimentos son los más habituales de esta categoría en todos los países. Creados originalmente en el Reino Unido (Recuadro 1.1), estos bonos fueron introducidos por las empresas, en su mayor parte Pymes, como una alternativa a los comedores para garantizar que los empleados tuvieran acceso a un almuerzo. Utilizados en la mayoría de los países de la OCDE y en otros países no miembros de Europa, Asia, el Norte de África y Sudamérica, su principal finalidad es facilitar la igualdad de acceso a la comida, independientemente de la ubicación del trabajo. Un ejemplo de bono bien consolidado de este tipo es el *Titre Restaurant* en Francia (Recuadro 1.2). También se han desarrollado otros tipos de bonos en el lugar de trabajo. En México, por ejemplo, los trabajadores reciben bonos para uniformes cuando sus empleadores les exigen vestir uno. Algunas empresas de Brasil, Francia y México, pensando en el bienestar de los empleados, ofrecen bonos que dan acceso a bienes, servicios e instalaciones culturales (museos, cines, teatros, etc.), así como a eventos deportivos o viajes dentro del país.

Recuadro 1.2. *Titre Restaurant* – Francia

¿Qué es un *Titre Restaurant*?

Un *Titre Restaurant*, disponible en formato impreso o digital, es un bono de comida que proporciona el empleador a un precio subvencionado para permitir que los empleados compren comida en restaurantes locales o comercios de alimentación. En 1960, una ley francesa relativa a los comedores en las empresas obligó a los empleadores a ofrecer condiciones satisfactorias de alimentación a sus empleados a través de comedores y cafeterías, lo cual supuso un reto para las pequeñas empresas con menos de 25 empleados, que a menudo carecían de recursos e infraestructuras para abrir un comedor. Esto dio lugar a la introducción del *Titre Restaurant*. Según la ordenanza núm. 67-830 de 1967, los bonos de comida son una prestación social que se otorga a los empleados, con ventajas sociales y tributarias tanto para los empleados como para los empleadores. Las empresas con más de 25 empleados están obligadas a proporcionarles una cafetería/comedor. Si no pueden hacerlo, deben ofrecerles la prestación social mediante los bonos de comida.

¿Cuáles son las principales características del *Titre Restaurant*?

Cada tique está valorado en 7,50 euros, con un límite diario de 19 euros por empleado. Los empleadores suelen subvencionar entre el 50% y el 60% del *Titre Restaurant*. Los empleados intercambian estos bonos en restaurantes o comercios de alimentación locales. Los comerciantes reciben un reembolso de las compañías emisoras de los bonos. Edenred, Group Up y Sodexo son las principales compañías emisoras.

¿Qué repercusión tiene el *Titre Restaurant*?

En 2014 se distribuyeron 763 millones de bonos entre 3.8 millones de empleados, por un valor de 5 800 millones de euros. Durante los últimos 50 años, 140 000 empresas han utilizado los bonos de comida y de compra de alimentos, de las cuales el 78% son empresas pequeñas (con menos de 25 empleados). Además, 180 000 restaurantes y otros proveedores de alimentos aceptan los bonos como forma válida de pago. Para el 80% de los empleados, el *Titre Restaurant* es su prestación social preferida, seguida del seguro médico (*mutuelle*) y del coche de empresa (*voiture de fonction*).

- Según un estudio realizado en 2015 por *Alternatives Économiques*, sin los bonos de comida, los empleados se gastarían entre el 13% y el 16% de su sueldo bruto en el almuerzo.
- Por cada euro pagado por el empleador a través del *Titre Restaurant*, se inyecta un beneficio de 2.37 euros en la economía local.
- En 2014, el *Titre Restaurant* creó 74 000 nuevos puestos de trabajo en la industria de la restauración, contribuyendo en hasta un 10% a la facturación total y en un 13.9% al empleo en el sector.
- Se calcula que los bonos de comida generan un superávit presupuestario de 870 millones de euros en las finanzas nacionales (2 310 millones de ingresos tributarios adicionales y 1 440 millones de desgravaciones debido a la exención fiscal).

Fuente: (CNTR, 2014^[4]); (AEEC, 2015^[5]); (Edenred, 2015^[6])

Los bonos de servicios públicos son concedidos por las autoridades nacionales o locales a grupos que de otra forma no podrían haber accedido, o al menos no en la misma medida, a determinados bienes o servicios (Bailey, 2004^[3]). Se financian con fondos públicos, pero también las organizaciones de la economía social, como instituciones benéficas, fundaciones, etc., pueden ofrecerlos o cofinanciarlos. Por ejemplo, los bonos culturales amplían el consumo y la demanda de bienes culturales entre los grupos desfavorecidos, lo cual, a su vez, genera beneficios de mayor alcance para la sociedad (entre otros, la mejora de la salud mental, el bienestar físico y el medio ambiente). En Francia, por ejemplo, el plan de reparación de bicicletas patrocinado por el gobierno ofrece un bono de 50 euros por familia para fomentar la transición hacia medios de transporte más respetuosos con el medio ambiente. Más de un millón de propietarios de bicicletas han hecho uso de este plan (Local.fr, 2020^[7]). Las autoridades públicas también recurren a los bonos para alentar a los proveedores privados a facilitar o complementar la prestación de servicios a fin de que sean más accesibles. De este modo, pretenden cumplir dos objetivos: i) satisfacer la demanda cuando la capacidad del sector público resulta insuficiente (por ejemplo, los tiques de guardería en Rumanía); o ii) fomentar las alianzas público-privadas para mejorar la eficacia de los servicios públicos (por ejemplo, los bonos de servicios en Bélgica o los bonos de cultura en Francia). Uno de los argumentos que justifica su uso por delante de las prestaciones o transferencias en efectivo es que no dan lugar a monopolios de los servicios públicos y permiten reducir la corrupción y la desviación de fondos (Scarlatto, 2010^[8]).

Gráfico 1.2. Principales características de los bonos de servicios públicos



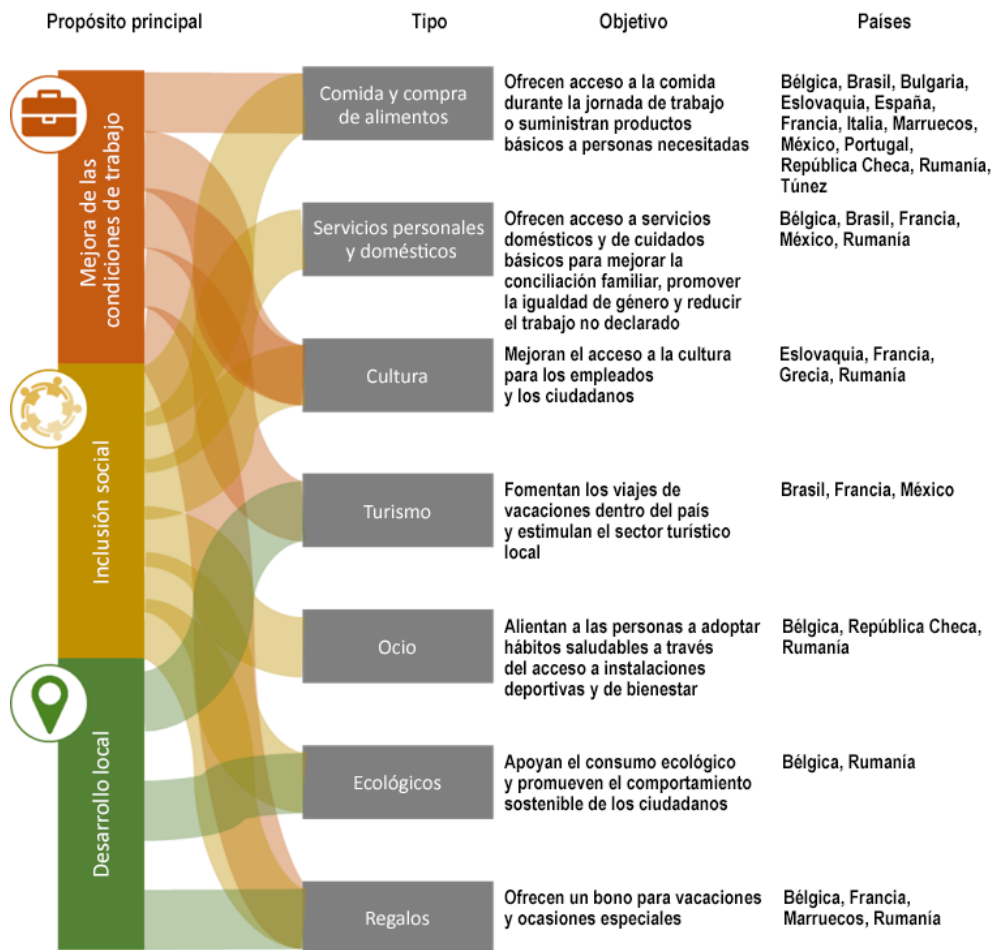
Fuente: Elaboración propia.

Los bonos de desarrollo local van dirigidos a las empresas –por lo general, a las empresas pequeñas– para ayudarlas a mantener los puestos de trabajo, incrementar la productividad, fomentar la formación y los servicios de desarrollo empresarial o innovar. Algunos ejemplos de estos bonos de desarrollo local son los bonos que promueven las compras en las calles principales con el fin de crear una comunidad local dinámica, o de prestar apoyo al sector turístico local. Otros van dirigidos a empresas concretas. Por ejemplo, la región de Valonia (Bélgica) ofrece a las Pymes y los emprendedores el «*Chèque Entreprise*», destinado a la formación, el asesoramiento empresarial y el acompañamiento experto por parte de proveedores de servicios acreditados, a fin de subsanar sus carencias en materia de aptitudes y de fortalecer su competitividad (OCDE, 2021^[9]). Los bonos de formación profesional se utilizan cada vez más para apoyar la mejora de las cualificaciones o la integración laboral de los solicitantes de empleo en muchos países. Estos bonos, que se conceden principalmente a los jóvenes, ya sean empleados o autónomos, pueden equipararse con una forma de asistencia financiera para la formación continua. Los bonos de innovación se utilizan en muchos países, como Alemania, Hungría, Irlanda, los Países Bajos y el Reino Unido, para ayudar a las Pymes a introducir innovaciones a pequeña escala con

el apoyo de los proveedores públicos de conocimiento, tales como las universidades y las instituciones públicas de investigación¹. Además de impulsar la productividad empresarial promoviendo una transferencia de conocimientos que dé lugar a una innovación, el bono también sirve como catalizador para cambiar el comportamiento de las empresas y desarrollar relaciones más profundas a largo plazo con las fuentes de conocimiento en el sistema de innovación a nivel local (OCDE, 2013^[10]).

Los tres tipos de bonos pueden contribuir a múltiples objetivos de políticas, además de a su propósito principal (Gráfico 1.3). Por ejemplo, un bono de servicios personales y domésticos para las personas mayores contribuye al desarrollo local, creando puestos de trabajo y apoyando la formalización y la mejora de las condiciones de los trabajadores, al mismo tiempo que también fomenta la inclusión social de las personas mayores. Los bonos que fomentan el consumo o el uso de productos y servicios respetuosos con el medio ambiente permiten crear puestos de trabajo y aumentar la competencia empresarial (desarrollo local), a la vez que conllevan cambios en los hábitos de consumo de los empleados.

Gráfico 1.3. Ejemplos de bonos de determinados países



Nota: Los tres propósitos principales corresponden a las «prioridades» que orientan la aplicación de los diferentes programas de bonos. No obstante, los bonos sociales pueden prestar apoyo, de forma directa o indirecta, a múltiples objetivos, como el desarrollo local.

Fuente: Elaboración propia, basada en las respuestas a un cuestionario enviado a los países seleccionados (2019) y en investigaciones adicionales.

¹ [HelInnovate: Encouraging entrepreneurship through higher education - EECOLE](#)

Beneficios sociales y económicos de los bonos

Los bonos sociales son medidas transparentes que resultan fáciles de utilizar para los consumidores independientemente de su nivel de ingresos; también facilitan la orientación de las ayudas a grupos específicos de la población (OCDE, 2021^[11]). Tienden a fomentar la creación de dinámicas «colaborativas» entre las diversas partes interesadas, por ejemplo los empleadores, los empleados, los negocios locales, los emisores de los bonos, los gobiernos nacionales y locales y los beneficiarios/usuarios. Su uso puede conllevar una gran variedad de beneficios económicos y sociales. Por ejemplo, se ha demostrado que los bonos de servicios que se aplican en países como Bélgica o Francia han tenido efectos positivos permanentes sobre el empleo (Lens, 2021^[12]).

Los bonos pueden fomentar la focalización, pero dejan cierta libertad de elección

Los bonos sociales permiten una mayor focalización que las prestaciones de dinero en efectivo, pero en todo caso ofrecen una libertad de elección nada insignificante a los usuarios en relación con los proveedores de bienes o servicios. Dado que los bonos están vinculados con fines sociales concretos, suelen estar limitados a una categoría determinada, como la alimentación, la cultura o el transporte. Sin embargo, dentro de estas categorías, el usuario goza habitualmente de una considerable libertad de elección respecto a dónde gastar el bono, por ejemplo, entre diversos restaurantes en el caso de un bono de comida. Este equilibrio entre la focalización y la capacidad de decisión del consumidor permite a los mercados que utilizan los bonos mejorar la eficiencia (Urpelainen, 2018^[13]). Además, al alentar a los consumidores a tomar sus propias decisiones, los sistemas de bonos pueden fomentar una elección fundamentada y responsable de los bienes y servicios (Recuadro 1.4). Esto es especialmente válido para los bienes cuya calidad es fácil de determinar y que los consumidores adquieren de forma cotidiana. Pero también hace necesario que exista suficiente competencia en el mercado.

Tabla 1.1. Los bonos frente a las transferencias monetarias no condicionadas

Categoría	Potencial de creación de mercado para bienes/ servicios concretos	Focalización del beneficio	Capacidad de decisión del consumidor	Uso final	Finalidad económica/social
Bono	Grande	Fácil	Intermedia	Consumo	Sí
Transferencias monetarias no condicionadas	Pequeño	Poco fácil	Alta	Podrían utilizarse para ahorrar	Sin garantías

Nota: Las transferencias monetarias no condicionadas pueden fomentar el ahorro o el consumo deslocalizado a través de Internet, lo cual puede socavar los objetivos de los incentivos/exenciones fiscales y los beneficios sociales que supuestamente deberían generarse.

Fuente: OCDE, basado en (Urpelainen, 2018^[13]).

Los bonos pueden incrementar el bienestar de los usuarios

Los bonos pueden incrementar el bienestar de los usuarios y la focalización parece ser un elemento esencial para la mejora de los resultados en materia de bienestar. Por ejemplo, se ha demostrado que los bonos de comida mejoran el ambiente de trabajo y también el bienestar en el lugar de trabajo (Wanjek, 2005^[14]). El hecho de que los bonos de servicios públicos vayan dirigidos en particular a personas y hogares con bajos ingresos también puede impulsar el acceso a servicios de mejor calidad. Al focalizar los beneficios de los bonos en los grupos de renta baja, los programas de bonos parecen aumentar: i) la demanda entre los más necesitados; ii) el uso de bienes y servicios necesarios; y iii) la equidad (Mumssen, 2010^[15]). Un efecto secundario de la mejora del bienestar es el posible aumento del poder adquisitivo. Los bonos incrementan el poder adquisitivo a través de un elemento colectivo (en algunos casos), en el sentido de que los propios bonos impulsan las economías de escala en los proveedores de bienes y servicios que saben que tienen un mercado relativamente garantizado, y fomentan la entrada de nuevos proveedores

en el mercado, lo que genera una competencia y unos ahorros que estimulan el poder adquisitivo.

Los bonos pueden aumentar la inclusión social

Los bonos se utilizan para respaldar la aplicación de políticas de inclusión social. Al centrarse en grupos concretos, los bonos garantizan que dichos grupos gocen de acceso a bienes y servicios, tales como la cultura, el cuidado infantil, la educación, la alimentación, la vivienda o la formación, a los que no podrían acceder de otro modo. Por ejemplo, en Rumanía, los bonos de guardería son un bono de servicio público que ofrece el Estado a las familias con ingresos inferiores a 60 euros al mes para ayudarlas a inscribir a sus hijos en guarderías. Esto favorece el desarrollo de los niños y permite mejorar los ingresos familiares y fomentar la igualdad de género, al ofrecer a las mujeres más oportunidades de trabajo.

Los bonos pueden ayudar a reducir el trabajo no declarado

Los bonos pueden utilizarse como incentivo para la formalización de contratos laborales. Es el caso del bono para servicios personales y domésticos «*Chèque emploi service universel-CESU*» de Francia. Desde su creación, el Gobierno ha constatado una reducción del trabajo no declarado en este sector, así como una mejora de la protección de los trabajadores y de las condiciones de trabajo en general (Recuadro 1.3). En Croacia se utilizan bonos para el empleo temporal y estacional en el sector agrícola, con el fin de reducir el porcentaje de trabajo no declarado. En Italia, los bonos de empleo ayudan a regular el trabajo no declarado en las profesiones estacionales, especialmente en la agricultura. En el sector turístico, los bonos animan a los empleadores a formalizar el empleo por medio de contratos para poder beneficiarse de las ventajas tributarias que ofrecen los bonos de vacaciones. También alientan a las empresas turísticas a declarar sus ingresos al incluirlas en las redes afiliadas, declarando de forma implícita la cantidad de bonos de vacaciones y pagando los impuestos correspondientes, como ocurre en Rumanía.

Recuadro 1.3. Servicios personales y domésticos – Francia

En Francia se reconocen hasta 26 actividades como servicios personales y domésticos:

- **Los servicios familiares** incluyen el cuidado infantil en hogares y guarderías, asistencia para el transporte de niños, tareas escolares, asistencia tecnológica o asistencia administrativa.
- **Los servicios domésticos** incluyen actividades relacionadas con las tareas del hogar, como planchado, jardinería, pequeñas obras de reparación, preparación de comidas (incluida la compra), entrega de comidas, mantenimiento del hogar, etc.
- **Los servicios para los ancianos y las personas con discapacidad** incluyen asistencia para las personas mayores (salvo la atención médica), enfermería, cuidado y paseo de mascotas, y asistencia para la movilidad y el transporte.

El sector de los servicios personales y domésticos aporta alrededor de 20 000 millones de euros a la economía, lo que equivale a 1 000 millones de horas de trabajo remuneradas. Los servicios de apoyo y asistencia a domicilio para las personas mayores representan en torno al 60% de las horas remuneradas en este sector.

Fuente: (Pipame, 2017^[16])

Los bonos pueden ayudar a recaudar impuestos e impulsar las economías locales

Al orientar consumo adicional hacia la economía formal, los bonos contribuyen a la recaudación de impuestos. Un mayor consumo en la economía formal conlleva un incremento de los ingresos por el impuesto sobre el valor añadido a lo largo de la cadena de producción y distribución, así como un aumento de la base imponible por concepto de ingresos en las empresas. Los proveedores acreditados deben declarar los bonos para poder cobrar de las compañías emisoras. Las empresas que desean captar a los nuevos clientes que les proporcionan los bonos necesitan disponer de un sistema para procesarlos. En Brasil, un estudio sobre la repercusión del Programa de Alimentación del Trabajador pone de manifiesto que el incremento de la recaudación tributaria fortalece la actividad económica en el sector formal de la restauración y que esto compensa la pérdida de ingresos debida a las exenciones fiscales concedidas para los bonos. A lo largo de cuatro décadas, se calcula que se han servido 79 000 millones de comidas a través de este programa, lo que ha generado 2.4 billones de reales brasileños (aproximadamente, 366 000 millones de euros). El Programa se convirtió en una referencia para la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (Mazzon, 2016^[17]).

Los bonos pueden orientar el comportamiento de los consumidores

La entrega de bonos puede alentar nuevos hábitos de consumo o la utilización de servicios con resultados socialmente deseables (por ejemplo, conductas respetuosas con el medio ambiente, actividad física, conocimiento de la cultura). En Bélgica, el bono ecológico se creó para dirigir los hábitos de consumo hacia productos más ecológicos y fomentar el consumo sostenible. Un estudio reciente de la Universidad de Hasselt (2019) demuestra que los bonos ecológicos no solo han tenido una incidencia positiva en los hábitos de compra de los consumidores, sino que los han ayudado a reducir sus gastos energéticos y han aumentado su disposición a adquirir productos ecológicos: por cada 10 euros en bonos ecológicos, esta disposición aumenta en un 3%; mientras que por cada 150 euros en bonos ecológicos, aumenta en un 45% (Recuadro 3.2).

¿Cuáles son los marcos institucionales, regulatorios y fiscales de los bonos sociales?

Marcos regulatorios y fiscales

Los países que tienen en marcha programas de bonos definen su alcance y objetivos y aclaran las funciones y obligaciones de las partes interesadas pertinentes a través de marcos regulatorios. En general, los sistemas de regulación de los bonos constan de cinco elementos: i) autorización de los emisores; ii) supervisión de su actividad; iii) auditoría del uso de los bonos; iv) control de la red; y v) prevención del fraude. Una ley general o decreto establece las categorías de los bonos, las normas de funcionamiento y las condiciones para las compañías emisoras, así como las exenciones fiscales. Por ejemplo, Bélgica ha promulgado sus bonos por medio de diferentes decretos reales. En Rumanía, la Ley 165/2018 unificó la escasa legislación sobre los bonos y estableció un marco general, con una reglamentación común. Pero existen excepciones. Por ejemplo, Marruecos no dispone todavía de un marco legislativo claro sobre los bonos, sino que el sistema se basa en una *circulaire*².

La autorización de las compañías emisoras está estrictamente regulada y varía entre unos países y otros. En Francia, cualquier empresa puede emitir bonos, siempre y cuando cree una cuenta de depósito en garantía específica a tal efecto. En Rumanía, los emisores pueden ser cualquier entidad jurídica creada según la ley rumana, o instituciones de crédito establecidas en Rumanía o en cualquier otro país miembro de la Unión Europea.

² La *circulaire* es una disposición administrativa promulgada por un gobierno o un organismo/departamento fiscal.

Las exenciones fiscales son uno de los instrumentos más importantes que apoyan la adopción de los bonos. En la mayoría de los países, los bonos están exentos de las cotizaciones al seguro de enfermedad y otras cotizaciones sociales, y suelen estar exentos del impuesto sobre la renta hasta un límite determinado. Esto se debe a que, en los sistemas tributarios, los bonos no se contabilizan como parte del sueldo, sino que se consideran prestaciones sociales. El cumplimiento de una finalidad social concreta o la consecución de los objetivos económicos es la razón que justifica las exenciones fiscales en torno a los bonos. Por ejemplo, la finalidad social que hay detrás de los bonos de comida y de compra de alimentos es mejorar la calidad de la nutrición y la salud general de los empleados. Otras ventajas económicas son los efectos positivos sobre la creación de empleo en la economía formal y la ampliación de las oportunidades de mercado para los sectores de servicios de alimentación locales. Estas exenciones constituyen un incentivo para que el empleador utilice los sistemas de bonos y contribuya a desarrollarlos. Por ejemplo, en Rumanía, el incremento de las exenciones fiscales de 15 a 20 leus (de 3,5 a 4,7 euros) en 2020 dio lugar a una subida del valor nominal de los bonos relacionados con el trabajo, como los bonos de comida. En algunos países, el uso de las exenciones fiscales puede estar limitado. En México, el límite de la exención del impuesto sobre la renta es bastante bajo. Está fijado en el salario mínimo y las cotizaciones sociales solo son deducibles hasta un 53%. En Suecia, los bonos están sujetos a las contribuciones a la seguridad social y al impuesto sobre la renta (Janský, 2016^[18]).

Todos los tipos de programas de bonos necesitan un número suficiente de proveedores locales para ser viables. Los proveedores deben tener capacidad para aumentar o mantener la cantidad y calidad de los bienes o servicios previstos para atender la demanda de los beneficiarios/usuarios. También deben cooperar con el programa y entablar alianzas con las compañías emisoras y las autoridades.

Los marcos regulatorios pueden servir para facilitar la digitalización de los bonos. Por ejemplo, en Rumanía, la aprobación de un marco legal general (Ley núm. 165/2018) permitió que las compañías llevaran a cabo la transición al uso de bonos digitales mediante tarjetas electrónicas. En Bélgica, los bonos de comida y de compra de alimentos están totalmente digitalizados, según lo previsto en la ley, y uno de los objetivos es la plena digitalización de los bonos ecológicos.

Supervisión y seguimiento

En función de los sectores destinatarios de los bonos, las autoridades públicas que fijan las normas de funcionamiento suelen trabajar en estrecha coordinación con otros ministerios como los encargados de sanidad, planificación, turismo, educación, etc. Por ejemplo, en Brasil, el Ministerio de Trabajo es el responsable del Programa de Alimentación del Trabajador. El programa está gestionado por el Departamento de Seguridad y Salud en el Trabajo, en cooperación con otros ministerios sobre diferentes aspectos: el Ministerio de Economía supervisa las cuestiones tributarias, mientras que el aspecto nutricional es responsabilidad del Ministerio de Sanidad. La mayor parte de estas labores de coordinación se llevan a cabo habitualmente en el seno de la Comisión Conjunta Tripartita Permanente. La Comisión está formada por representantes del Gobierno, los sindicatos y las asociaciones de empresas en igual proporción y tiene la facultad de dictar normas y realizar investigaciones oficiales. En Bélgica, el Consejo Nacional del Trabajo, que es un órgano asesor del gobierno sobre relaciones laborales y cuestiones sociales y agrupa a los interlocutores sociales, tiene funciones específicas en el sistema de bonos. Por ejemplo, es el Consejo Nacional del Trabajo el que supervisa y hace un seguimiento de la evolución de los bonos ecológicos. Cada dos años, el Consejo evalúa y actualiza la lista de productos y servicios accesibles por medio de los bonos ecológicos.

En algunos países, como Francia, se ha creado un órgano dedicado a la supervisión y el seguimiento. Una comisión específica, la *Commission Nationale des Titres-Restaurant*, regula los bonos de comida. La Comisión está formada por representantes de las asociaciones de empleados, los sindicatos de trabajadores, los sindicatos de proveedores de servicios de alimentación y las compañías emisoras de los bonos. Tiene competencias en la toma de decisiones sobre todas las cuestiones relativas a los bonos de comida y es responsable de conceder la acreditación a los comerciantes y proveedores locales. El Gobierno francés consulta a la Comisión sobre cualquier cambio en el marco regulatorio de los bonos sociales.

Gobiernos locales y bonos sociales

En la mayoría de los países, los bonos se diseñan y regulan a nivel nacional/federal. Este es el caso, por ejemplo, de Brasil, México y Marruecos. Sin embargo, en países como Bélgica y Francia, los gobiernos locales pueden diseñar y financiar sistemas de bonos para poner en marcha programas sociales específicos. Por ejemplo, en Francia, la región de Auvernia-Ródano-Alpes fue la primera en concebir los bonos culturales y distribuirlos entre los alumnos de secundaria en 1993. Los bonos eran canjeables en librerías, museos, cines y teatros. En 2014, los bonos de cultura llegaban a todas las regiones de Francia (Lacheret, 2020^[2]). En otros países, como Bélgica, Italia y Japón, los gobiernos subnacionales también pueden diseñar sus propios bonos y aplicar programas sociales específicos, en su mayor parte para servicios personales, domésticos y de cuidados, y garantizar el acceso a productos de primera necesidad para los grupos vulnerables y desfavorecidos. Los gobiernos locales también utilizan los bonos en calidad de clientes, cuando contratan a las compañías emisoras para ofrecer bonos a sus empleados.

Las ciudades y los municipios están promoviendo cada vez más el uso de bonos. En Francia, desde el inicio de la crisis de la COVID-19, varias ciudades han distribuido bonos en apoyo de las empresas locales. Por ejemplo, la ciudad de Mont-de-Marsan, en la región de Nueva Aquitania, aprobó un paquete de medidas de estímulo, por valor de un millón de euros, que incluía 300 000 euros en forma de bonos para residentes y turistas que debían gastarse en comercios de las principales calles locales. Los consumidores tenían que registrarse en una plataforma en línea y adquirir un bono por valor de 10, 20 o 30 euros, que a su vez la ciudad complementaba con la misma cantidad. El municipio de Coulommiers, en la región de Île-de-France, distribuyó bonos entre los padres de alumnos como compensación por los gastos adicionales ocasionados por el cierre de los comedores³. La ciudad de Bucarest (Rumanía) se ha mostrado muy activa en este terreno durante los últimos años, introduciendo una amplia oferta de bonos: bonos para bicicletas, bonos ecológicos, bonos de formación profesional para jóvenes, etc.

Los bonos sociales y la economía social

Las organizaciones de la economía social y las empresas sociales participan en los sistemas de bonos sociales de dos formas: como compañías emisoras y como proveedoras de bienes y servicios. Como emisoras, las organizaciones de la economía social y las empresas sociales suelen prestar ayuda a las autoridades nacionales o locales a la hora de identificar a los grupos socialmente vulnerables y diseñar programas de bonos adaptados a sus necesidades. Son capaces de identificar métodos innovadores y creativos para ofrecer los bonos, con procedimientos simplificados. Por ejemplo, los bonos sociales para el cuidado de las personas mayores en Italia demuestran la importancia de la participación de los usuarios en la toma de decisiones y en la gestión de los proveedores de servicios, además de cómo las empresas sociales pueden ser reconocidas por la calidad de sus servicios (Recuadro 1.4).

³ https://www.lepoint.fr/economie/bons-d-achat-subventions-quand-les-maires-se-mobilisent-pour-les-commerces-04-07-2020-2382969_28.php

Recuadro 1.4. Bonos sociales para el cuidado de las personas mayores en Bolonia (Italia)

En 2002, la *Fondazione del Monte di Bologna e Ravenna* experimentó con los bonos sociales para financiar la asistencia social para los adultos mayores. Anteriormente, como la mayoría de fundaciones, concedía subvenciones a organizaciones de servicios que prestaban cuidados a las personas mayores y sus familias en Bolonia. Los usuarios tenían poca o ninguna influencia sobre el contenido o la calidad de los cuidados. Las personas mayores y sus familias no estaban satisfechas con los cuidados recibidos y no tenían ningún derecho de control sobre las organizaciones ni tampoco voz ni voto sobre los fondos abonados por el servicio.

El cambio se produjo cuando la fundación decidió aportar fondos directamente a las personas mayores por medio de bonos sociales. En lugar de financiar la oferta, financiaron la demanda de asistencia social. En el programa participaron 367 adultos mayores y sus familias. Cada bono cubría el coste de un determinado paquete de servicios, con una subvención mayor o menor en función de la capacidad económica del usuario. Los bonos podían canjearse en cualquier organización de servicios autorizada previamente, ya fuese pública, privada o cooperativa. Los usuarios podían elegir las organizaciones de servicios más indicadas para atender sus necesidades, en función del coste y la calidad.

En un plazo de tres años, mejoró la calidad del cuidado de las personas mayores, a la vez que se reducían los gastos. Las organizaciones que más prosperaron fueron aquellas que se centraron en la calidad de los servicios, la innovación y la flexibilidad. Las cooperativas sociales multipartitas que incluían a los adultos mayores y a sus familias entre sus miembros fueron las más elogiadas por su labor.

Fuente: (Restakis, 2014^[19])

Las empresas sociales también son proveedoras de los bienes y servicios cuyo consumo se pretende estimular con los bonos. Por ejemplo, en Bélgica, Francia y el Reino Unido, las empresas sociales son quienes desarrollan los bonos de servicios personales y domésticos, en calidad de proveedoras y emisoras (Recuadro 1.5). Estos bonos han contribuido a fomentar la prestación de servicios, en colaboración con las empresas sociales. Los sistemas de bonos ofrecidos por las empresas sociales también pueden ayudar a agrupar diferentes iniciativas de la economía social que podrían estar operando a una escala bastante reducida. Además, permiten cumplir múltiples propósitos. Por ejemplo, los bonos de cultura y ocio, además de ayudar a democratizar el acceso a las instalaciones y eventos culturales, también pueden dar apoyo a un número creciente de iniciativas culturales y artísticas dentro del ámbito de la economía social.

Recuadro 1.5. Group Up – Francia

Group Up es una empresa cooperativa y participativa (*société coopérative et participative-SCOP*), que emite bonos sociales y diseña métodos de pago y soluciones de gestión para facilitar el acceso a alimentación, cultura, ocio, educación, ayuda domiciliaria y asistencia social. También presta apoyo a negocios en la gestión de sus gastos profesionales. Desde 1964, Group UP (anteriormente, *Groupe Chèque Déjeuner*) tiene una estructura cooperativa y, gracias a su diversidad de actividades, permite que comunidades, empresas y particulares se beneficien de múltiples servicios. La cooperativa cuenta con más de 3 700 empleados, conocidos como *sociétaires*. Estos eligen a la junta directiva y participan en la gobernanza y en las decisiones del grupo.

Fuente: <https://groupe.up.coop/en/what-do-we-do/making-every-day-better> ; <https://www.avise.org/annuaire-des-acteurs/groupe-up>.

Un sistema de bonos puede resultar favorecido cuando está abierto a los sectores públicos y privados, y a las organizaciones de la economía social. Esta apertura ofrece a los usuarios la oportunidad de elegir a sus proveedores, en el contexto de medidas normativas que promuevan la inclusión social (Recuadro 1.6). En todo caso, las organizaciones de la economía social y las empresas sociales pueden necesitar tasas más elevadas de subvención (inversión gubernamental) para competir en el mercado, teniendo en cuenta los esfuerzos adicionales que han de emprender en favor de la inclusión social y la experiencia específica que tienen (cuidado de adultos mayores o personas con discapacidad; integración laboral de grupos determinados) en relación con otros proveedores. Se trata de una cuestión de decisión política, donde las consideraciones relativas a la demanda (usuarios) y a la oferta (organizaciones/empresas) exigen medidas políticas mixtas.

Recuadro 1.6. Employers For Childcare – Reino Unido

Employers For Childcare es la única empresa social del Reino Unido que ofrece bonos de guardería. Además de ser una empresa social, *Employers For Childcare* también es una organización benéfica registrada. Los beneficios obtenidos por las empresas sociales (una compañía emisora de bonos de guardería, un servicio de contratación para proveedores de cuidados infantiles y un centro de experiencias de aventuras para la familia) se invierten en la organización benéfica. El objetivo de la entidad es ofrecer servicios de guardería a los padres con hijos a cargo con el fin de ayudarles a conseguir y mantener un trabajo. Los empleadores que ofrecen bonos a través de *Employers For Childcare* respaldan la labor de una empresa social y benéfica, ofreciendo prestaciones sociales adicionales que van más allá del servicio de guardería.

Fuente: <https://www.socialenterprise.org.uk/member-news/childcare-vouchers-add-social-value-to-your-business-while-saving-money/>

2 Perspectivas para ampliar el uso y aumentar el impacto de los bonos sociales

La crisis de la COVID-19 ha afectado negativamente al gasto de los consumidores, la producción industrial, la inversión, el comercio y la inclusión social. El reto a más largo plazo es fomentar la creación de empleo y la recuperación de las economías locales, especialmente en el caso de los sectores más gravemente afectados, como los viajes y el turismo, la alimentación y la hostelería, la cultura y el esparcimiento, y el transporte. En el contexto de las políticas que aspiran a «reconstruir mejor», los bonos sociales pueden desempeñar un papel importante a la hora de orientar el comportamiento de los consumidores y las empresas, así como de dar cabida a las agendas inclusivas y ecológicas.

El uso de los bonos sociales y la pandemia de COVID-19

Con el fin de atender las urgentes necesidades en materia de inclusión social y desarrollo económico, se crearon o adaptaron programas de bonos

En muchos países se han ampliado el valor y el período de validez de los bonos a causa de la pandemia. Por ejemplo, en Brasil, los trabajadores siguieron utilizando los bonos de comida y de compra de alimentos, y las compañías emisoras no informaron de ninguna reducción considerable en su provisión. En Francia, los bonos de comida correspondientes al año 2020 se ampliaron a 2021. El valor máximo diario de los bonos se incrementó de 19 a 38 euros desde junio de 2020 y se permitió que los beneficiarios, en su mayoría empleados, pudieran utilizarlos los fines de semana y los días festivos. También aumentó el valor nominal de los bonos en Austria, Bulgaria, Francia, Italia, Turquía, Rumanía y Suecia, lo que confirma la capacidad de los sistemas subyacentes para adaptarse rápidamente a diferentes situaciones. En México, se ha calculado una reducción de entre el 7% y el 8% en los bonos de compra de alimentos, debido a que los empleadores renegociaron los contratos laborales con el fin de evitar despidos masivos, lo que dio lugar a una reducción de los horarios de trabajo y de las prestaciones. Se calcula que la reducción de los bonos fue muy inferior a la reducción de los salarios o de los horarios de trabajo, lo que demuestra su importancia relativa.

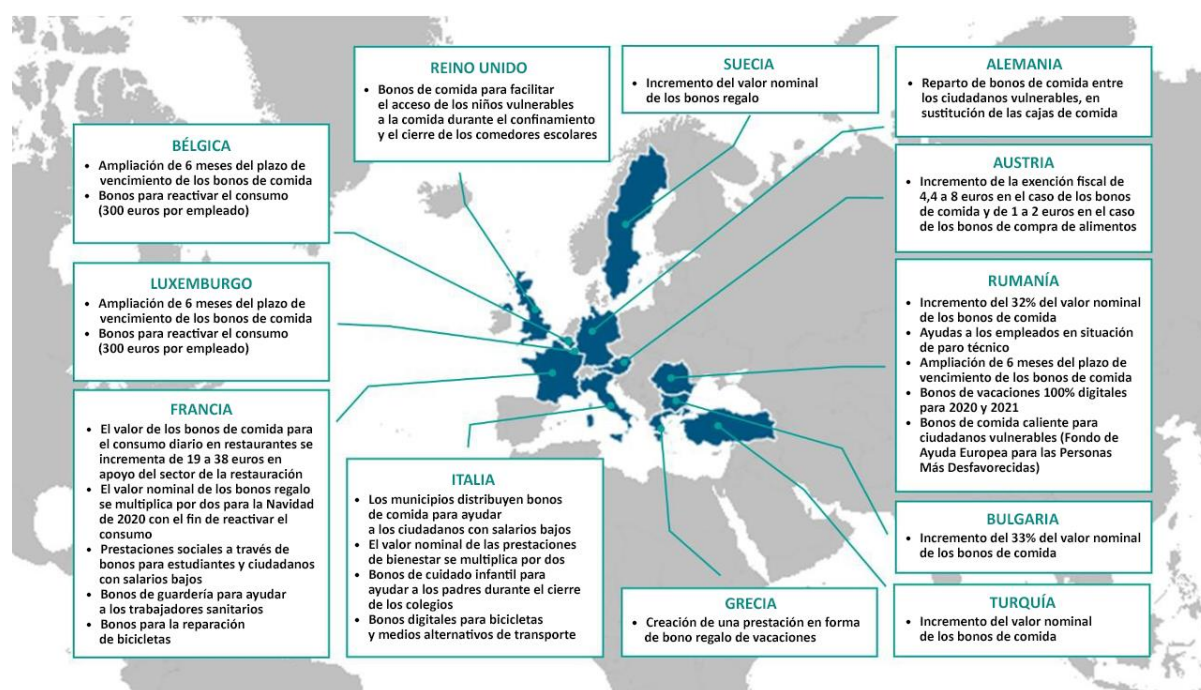
También se han ampliado las condiciones para la concesión de bonos. En Brasil y Rumanía se amplió el uso de los bonos de compra de alimentos a los trabajadores en situación de desempleo. En abril de 2020, se aprobaron enmiendas al Fondo de Ayuda Europea para las Personas Más Desfavorecidas (FEAD por sus siglas en inglés) para incluir la posibilidad de entregar asistencia alimentaria y material básica por medio de bonos a las personas más desfavorecidas, y así permitir que siguieran recibiendo asistencia en un entorno seguro. En Italia, 116 municipios repartieron bonos de comida por valor de 400 millones de euros para los más necesitados⁴.

4

https://www.clustercollaboration.eu/sites/default/files/WYSIWYG_uploads/social_vouchers_targeted_spending_eu_recovery_110520.pdf

Como resultado de la pandemia y de sus efectos se han creado o se crearán nuevos bonos sociales. En Bélgica, los empleadores pueden conceder un bono de consumo totalmente exento de impuestos y deducible por valor de 300 euros, que puede gastarse en sectores como la hostelería, la cultura, el comercio minorista y los deportes⁵. En julio de 2020 el Gobierno de Bélgica también introdujo bonos de consumo para recompensar a los empleados de sectores o empresas que desempeñaron un papel importante durante la crisis, como los trabajadores sanitarios. A nivel subnacional, la región de Valonia recurrió al sistema de distribución de subvenciones que sustenta la plataforma *Chèque entreprises* para asignar 500 millones de euros adicionales en subvenciones de ayuda para las pymes más afectadas por la crisis de la COVID-19 y por los consiguientes períodos de confinamiento⁶. En Grecia, conjuntamente con el programa «Turismo para todos», también se fomentaron los viajes nacionales a través de un programa de bonos corporativos, por el cual las empresas ofrecieron a sus empleados cupones de viaje por valor de 300 euros⁷. En Rumanía, el Ministerio de Inversiones y Proyectos Europeos pretende introducir, en los próximos dos años, un programa de bonos de servicios personales y domésticos para combatir la economía informal y crear nuevos puestos de trabajo, como parte del plan de resiliencia y recuperación para 2021-2027.⁸

Gráfico 2.4. Los bonos en épocas de crisis en algunos países de la OCDE y otros países no miembros



Fuente: Elaboración propia.

⁵ <https://nandrin.blogs.sudinfo.be/archive/2020/09/01/des-milliers-de-cheques-conso-en-distribution-309666.html>

⁶ Fuente: Sodexo Pass NV Belgium.

⁷ <https://news.gtp.gr/2020/07/30/greece-announces-more-funds-boost-domestic-tourism/>

⁸ <https://mfe.gov.ro/wp-content/uploads/2021/06/0c2887df42dd06420c54c1b4304c5edf.pdf>

La digitalización puede acelerar la adopción de los bonos

Si bien los bonos se utilizan de forma generalizada, algunos programas de bonos siguen distribuyéndose en soporte de papel, lo que puede aumentar los trámites administrativos y los costes operativos, así como el riesgo de fraude. En los países donde se han introducido soluciones en materia de digitalización y tecnología, como Bélgica y Francia, tales soluciones juegan un papel esencial a fin de superar tales retos (véase la sección 3, Perfiles de los bonos sociales en los países seleccionados). Los sistemas de bonos digitales pueden incrementar la eficiencia, mejorar la focalización y contribuir a supervisar los patrones de compra. Ofrecen más seguridad que los bonos en formato de papel, que podrían intercambiarse o entregarse a individuos distintos de los beneficiarios. También pueden bloquearse de forma remota, en caso de pérdida o robo.

La digitalización y los procedimientos simplificados son mecanismos sólidos que han contribuido a la ampliación de los programas de bonos. En la mayoría de los países evaluados en este documento (Bélgica, Brasil, Francia, la República Checa y Rumanía) y en otros, los bonos sociales han vivido una transición parcial del papel a las tarjetas, las aplicaciones de telefonía móvil y otras soluciones electrónicas. Esto ha hecho posible el desarrollo de nuevos mecanismos específicos con gran capacidad de adaptación. Por ejemplo, en Bélgica y Brasil se ha alcanzado la plena digitalización de los bonos de comida y de compra de alimentos, y está previsto que en Bélgica se logre también para los bonos ecológicos en 2021. En Francia y Rumanía, existe un acuerdo sobre la necesidad de ampliar de forma considerable la digitalización de los programas de bonos.

La digitalización puede contribuir a la supervisión y evaluación de los bonos. La digitalización puede garantizar una mayor transparencia en el uso y circulación de las subvenciones y fondos específicos hacia los programas de bonos, con menos trámites administrativos. Dado que el uso de los bonos deja una huella digital, siempre que un beneficiario adquiere un producto, el distribuidor deja constancia de que el bono, identificado de forma exclusiva, ha sido utilizado y no puede volver a utilizarse en ninguna otra parte. La digitalización también es un factor de simplificación: el importe del bono gastado puede tener un límite por día (por ejemplo, en Finlandia, Francia y España) pero puede gastarse varias veces al día, al contrario que el bono en formato impreso.

Los bonos pueden ayudar a fomentar la transición de las empresas pequeñas hacia la economía digital. Numerosos países de la Unión Europea desarrollaron bonos de digitalización para ayudar a las empresas, en su mayor parte pymes, a invertir en soluciones digitales, servicios o adquisición de equipos que faciliten su digitalización (CE, 2019^[20]). Por ejemplo, el instrumento normativo «Industria 4.0» en Portugal se aplica por medio de un bono financiero de 7 500 euros que permite a las pymes financiar servicios de consultoría y estrategias que den lugar a la adopción de tecnologías y procesos asociados con «Industria 4.0» (UE, 2021^[21]). El programa de bonos digitales de la región de Países del Loira (Francia) tiene una configuración similar para la transformación digital de las empresas e incluye la opción de que las pymes también utilicen el programa de bonos para cofinanciar la adquisición de herramientas digitales (UE, 2021^[21]).

3 Perfiles de los bonos sociales en los países seleccionados

En esta sección se analiza en profundidad el uso que se hace de los bonos sociales en **Bélgica, Brasil, Francia, Marruecos, México, la República Checa y Rumanía**. Se presenta y analiza una selección de los bonos más destacados e innovadores y de sus sistemas en cada país, así como de las tendencias habituales.

Perfiles de los países

Bélgica

En Bélgica existen seis categorías principales de bonos sociales: **comida y compra de alimentos, medio ambiente, servicios personales y domésticos, cultura, apoyo social, deporte y esparcimiento, y regalos**. Los tres bonos con un uso más generalizado son los de comida y compra de alimentos, los de servicios personales y domésticos y los bonos ecológicos.

- *Bonos de comida y de compra de alimentos*

El bono de comida y de compra de alimentos se introdujo en 1965 como alternativa a los comedores de las empresas. Es el bono más destacado y se considera que resulta muy ventajoso, ya que conlleva beneficios fiscales tanto para los empleados como para los empleadores, concretamente una exención total de las contribuciones a la seguridad social. Los empleadores públicos y privados pueden ofrecer bonos a sus empleados, incluidos los teletrabajadores, los trabajadores con un estatus especial y los becarios con un contrato laboral. Desde 2007, los empresarios independientes pueden concederse bonos de comida a sí mismos, siempre y cuando se correspondan con el número de días trabajados. Un empresario solo puede concederse bonos de comidas a sí mismo cuando sus empleados disfruten de la misma ventaja. Los profesionales independientes no pueden recibir bonos de comidas, ya que carecen de la condición jurídica de una empresa (Recuadro 3.1). Los bonos de comida y de compra de alimentos deben incluirse en los acuerdos colectivos a nivel sectorial o empresarial, o en los acuerdos individuales.

Tabla 3.1. Bonos de comida y de compra de alimentos en Bélgica (2020)

Año de introducción	1965
Ámbito de aplicación	Nacional
Legislación aplicable	Real Decreto que modifica el art. 19 bis del Real Decreto de 28 de noviembre de 1969 para la ejecución de la Ley de 27 de junio de 1969 para la ejecución del Decreto Ley de 28 de diciembre de 1944 en relación con la seguridad social de los trabajadores Art. 19 bis, Oficina Nacional de la Seguridad Social, Orden Ejecutiva de 28 de noviembre de 1969 Art. 38§1,1, párrafo 25, Ley sobre el impuesto sobre la renta de 1992 Art. 38/1§2, Ley sobre el impuesto sobre la renta de 1992 Art. 53, párrafo 14, Ley sobre el impuesto sobre la renta de 1992 Real Decreto de 12 de octubre de 2010 que modifica el artículo 19 bis del Real Decreto de 28 de noviembre de 1969 (digitalización)

Disposiciones fiscales	Exención de las cotizaciones sociales y del impuesto sobre la renta en caso de que se cumplan ciertas condiciones. Deducción fiscal de 2 euros por cada bono de comida.
Volumen anual de la emisión de bonos de comida y de compra de alimentos	3 millones de euros
Consumo nacional	Entre 380 y 400 millones de euros
Empleadores participantes	119 000
Beneficiarios	Entre 2 y 3 millones [máx. 6,91 euros por día]
Comercios afiliados	26 000
Puestos de trabajo vinculados de forma directa o indirecta con este bono	Entre 8 300 y 29 000

Notas: Máximo un bono de comida por día y por empleado. El importe máximo que puede ofrecerse por empleado y por día de trabajo es de 8 euros (con una contribución máxima de 6.91 euros del empleador y una contribución mínima de 1.09 euros del empleado).

Fuente: Sobre la base de las respuestas del país al cuestionario de la OCDE y de la información facilitada por la asociación responsable de los bonos sociales en Bélgica, el Consejo Nacional del Trabajo y el Ministerio de Asuntos Sociales.

Recuadro 3.1. Bonos de comida y de compra de alimentos – Bélgica

Los bonos de comida no son obligatorios. Si un empleador decide ofrecerlos, debe cumplir las condiciones específicas incluidas en la normativa de los bonos de comida:

- La prestación debe acordarse en un convenio laboral individual o colectivo.
- El número de bonos de comida debe corresponderse con el número de días trabajados cada mes.
- Los bonos deben emitirse a nombre del empleado.

Cuando el empleador decide ofrecer bonos de comida, debe hacerlo únicamente para sus empleados.

Los bonos de compra de alimentos solamente pueden utilizarse para adquirir comidas o productos alimentarios. Tienen una validez de 12 meses desde su emisión. El **valor nominal** también forma parte de la legislación sobre los bonos de comida. Desde el 1 de enero de 2016, el valor máximo de un bono es de **8 euros**, con una contribución máxima/mínima por parte del empleador/empleado:

- La contribución del empleador no debe ser superior a 6.91 euros.
- La contribución del empleado no debe ser inferior a 1.09 euros.

Fuente: (Servicio Público Federal de Empleo, n.d.[22])

Desde 2011, los bonos de comida y de compra de alimentos se han digitalizado. Los bonos electrónicos sustituyeron totalmente a los bonos impresos en 2016. La digitalización trajo consigo numerosas ventajas: simplificación administrativa, aumento de la eficiencia, innovación, seguridad jurídica para los empleadores, proveedores y emisores que invirtieron en el formato electrónico (nuevos terminales o adaptación de los ya existentes, etc.) y mejora de la protección contra robo, pérdida y fraude gracias a los pagos seguros.

- Bonos ecológicos

El bono ecológico es el bono más innovador en Bélgica. El bono ecológico, elegido en 2019 como ejemplo de buena práctica por la Plataforma de Actores Europeos de la Economía Circular⁹, fue creado en 2009 como resultado de las negociaciones entre los sindicatos, las empresas y el Estado. El objetivo era incrementar el poder adquisitivo de los empleados después de la crisis financiera de 2008. Los empleados reciben hasta 250 euros al año en bonos ecológicos, exentos de las cotizaciones sociales, para adquirir productos o servicios con una huella ambiental baja o positiva en una red de proveedores designados. Además de incrementar el «beneficio neto» para los empleados, los bonos ecológicos ayudan a mejorar la sensibilización sobre temas ambientales y el acceso a productos sostenibles y respetuosos con el medio ambiente de una lista oficial de bienes y servicios. La lista incluye productos reutilizados o reciclados o productos fabricados con materiales reciclados o biodegradables, productos de segundo mano o bienes reparados, pilas recargables o bombillas ecológicas. Los gastos de mantenimiento y reparación también pueden pagarse con bonos ecológicos. La lista se actualiza con los interlocutores sociales cada dos años para garantizar que los productos se ajusten a los avances más recientes en materia ambiental en las normas y la legislación. En mayo de 2021, los productos orgánicos con la etiqueta «del campo a la mesa» se incorporaron a la lista de los productos que pueden adquirirse con bonos ecológicos.

Tabla 3.2. Bonos ecológicos en Bélgica (2020)

Año de introducción	2009
Ámbito de aplicación	Nacional
Legislación aplicable	14 de abril de 2009: Real Decreto que modifica el art. 19 bis del Real Decreto de 28 de noviembre de 1969 para la ejecución de la Ley de 27 de junio de 1969 para la ejecución del Decreto Ley de 28 de diciembre de 1944 en relación con la seguridad social de los trabajadores Art. 19, cuarto, Oficina Nacional de la Seguridad Social, Orden Ejecutiva de 28 de noviembre de 1969 Art. 38§1,1, párrafo 25, Ley sobre el impuesto sobre la renta de 1992 Art. 38/1§3° y 4°, Ley sobre el impuesto sobre la renta de 1992 Art. 53, 14°, Ley sobre el impuesto sobre la renta de 1992
Disposiciones fiscales	Exención de las cotizaciones sociales y del impuesto sobre la renta en caso de que se cumplan ciertas condiciones.
Volumen anual emitido	318 millones de euros
Consumo nacional	70 millones de euros
Empleadores participantes	106 413
Beneficiarios	2 millones [máx. 250 euros al año]
Comercios afiliados	11 000
Puestos de trabajo creados	3 000

Fuente: Sobre la base de las respuestas del país al cuestionario de la OCDE y de la información facilitada por la asociación responsable de los bonos sociales en Bélgica, el Consejo Nacional del Trabajo y el Ministerio de Asuntos Sociales.

En 2020, según las estimaciones, alrededor de 106 000 empresas repartieron un volumen de 318 millones de euros en bonos ecológicos entre 2 millones de beneficiarios y se adquirieron más de 1 000 productos y servicios en una red de 11 000 tiendas/comercios locales (Recuadro 3.2). El bono ecológico goza de gran popularidad y contribuye a promover el consumo sostenible y a mejorar la imagen ya de por sí positiva de los productos y servicios ecológicos. La mitad de los beneficiarios siguen

⁹ La Plataforma de Actores Europeos de la Economía Circular es una iniciativa conjunta de la Comisión Europea y el Comité Económico y Social Europeo. Puesta en marcha en marzo de 2017, la Plataforma abogaba de forma activa por la necesidad de una transición hacia la economía circular.

considerando que los productos y servicios ecológicos son caros y expresaron la necesidad de incentivos financieros para cambiar sus hábitos de consumo.

Recuadro 3.2. Consumo ecológico a través de los bonos - Bélgica

¿Qué son los bonos ecológicos?

En 2009, el Consejo Nacional del Trabajo de Bélgica puso en marcha el sistema de **bonos ecológicos** a través de un acuerdo colectivo con los interlocutores sociales. El bono ecológico era un instrumento para reactivar la economía del país después de la crisis financiera de 2008 y, al mismo tiempo, promover el consumo de productos ecológicos. Los bonos ecológicos tienen un valor máximo de 250 euros por empleado al año y se entregan a los empleados como una prestación adicional. Están exentos del pago de cotizaciones sociales e impuestos (Van Gyes, 2009^[23]).

¿Qué repercusión tienen?

- **Para los consumidores:** en 2018, un estudio elaborado por la **Universidad de Hasselt e indiville cvba** sobre los efectos de los bonos ecológicos en el comportamiento de los consumidores llegó a las siguientes conclusiones:
 - Más de la mitad de los 14 000 consumidores encuestados que recibieron bonos ecológicos declararon estar más sensibilizados con respecto a las cuestiones ambientales. Sin embargo, esto no conlleva cambios de conducta de forma automática;
 - El 50% señalaron que los productos ecológicos son muy caros e indicaron la necesidad de un incentivo financiero para cambiar sus hábitos;
 - El 29% de los que no recibieron bonos ecológicos eligieron productos menos respetuosos con el medio ambiente;
 - Dos tercios declararon que habrían adquirido productos ecológicos, en caso de haber tenido acceso a los bonos;
 - Por cada incremento de 10 euros en el valor del bono ecológico, la probabilidad de adquirir un producto ecológico aumenta un 3%; por ejemplo, si los consumidores reciben 150 euros en bonos ecológicos, la probabilidad de que adquieran productos respetuosos con el medio ambiente aumenta un 45%.

Según otro estudio publicado en 2018 (CO2, 2019^[24]), el CO₂ ahorrado gracias a los productos adquiridos por medio de los bonos ecológicos supera las 229 797 toneladas. Esto equivale a 11.6 millones de viajes en coche desde Bruselas hasta Ostende o a las emisiones anuales de 22 573 belgas. El uso de un bono ecológico supone un ahorro de 1 kg de CO₂. Casi el 50% de las compras relacionadas con el bono ecológico dieron lugar a un ahorro adicional de CO₂ que no habría sido posible sin la existencia de los bonos ecológicos.

- **Para las empresas:** los bonos ecológicos ayudan a las compañías y a las empresas sociales a cumplir sus compromisos ambientales. Según Jobat, un portal belga de contratación en línea, los bonos ecológicos son uno de los incentivos favoritos de los empleados.

Fuente: (CO2, 2019^[24]) (Voucher Issuers Association, 2019^[25]) (Van Gyes, 2009^[23]) (Edenred, 2019^[26])

- Bonos de servicios personales y domésticos

En 2004 se pusieron en marcha los bonos de servicios personales o domésticos (*Titres Services* o *Dienstencheque*) con el fin de crear nuevos puestos de trabajo, regular el trabajo no declarado y mejorar la conciliación familiar. En la actualidad, se consideran más bien como una exención fiscal para la clase media que permite un mejor balance entre la vida laboral y personal y más oportunidades de empleo para las mujeres más cualificadas (OCDE, 2021^[11]). El sector de los servicios personales y domésticos se ha convertido en un sector profesional en sí mismo (Farvaque, 2015^[27]), con más de 1.2 millones de usuarios en 2021 (una de cada cuatro familias utiliza los bonos de servicios). Los bonos se utilizan para subcontratar determinadas tareas domésticas no asistenciales (limpieza, planchado, compra de alimentos, transporte de personas con movilidad reducida) y solo se puede acceder directamente a ellos a través de las compañías emisoras, puesto que ni las autoridades públicas ni los empleadores los distribuyen.

Tabla 3.3. Bonos de servicios personales y domésticos en Bélgica (2018)

Año de introducción	2004 (regionalizados desde 2016)
Ámbito de aplicación	Regional: cada región adaptó el sistema a sus necesidades específicas
Legislación aplicable	Real Decreto de 12 de diciembre de 2001 por el que se rigen los bonos sociales y sus enmiendas
Disposiciones fiscales	Legislación fiscal específica de cada región
Coste anual	La aportación total en concepto de subsidios de las tres regiones belgas combinadas ascendió a alrededor de 2 000 millones de euros en 2021, con un contribución adicional de 1 200 millones de euros al año por parte de los usuarios
Consumo nacional	100% - Los bonos solo pueden utilizarse para adquirir productos y servicios incluidos en la lista limitada de cada región
Beneficiarios	1.2 millones [máx. 6 750-7 000 euros al año]
Comercios afiliados	3 000
Puestos de trabajo vinculados de forma directa o indirecta con este bono	150 000

Fuente: Sobre la base de las respuestas del país al cuestionario de la OCDE y de la información facilitada por la asociación responsable de los bonos sociales en Bélgica, el Consejo Nacional del Trabajo y el Ministerio de Asuntos Sociales.

Los bonos para servicios personales y domésticos combinan una subvención regional por el valor del coste salarial de determinados trabajos de alta intensidad de mano de obra y poco cualificados con una contribución del usuario. Cada bono le cuesta al usuario 9 euros para los primeros 400 bonos y 10 euros en el caso de los 100 bonos siguientes, que equivalen a una hora de asistencia doméstica por parte de una compañía registrada, y cuyo coste es parcialmente desgravable. Desde 2016, el programa de bonos de servicios está gestionado por las tres regiones belgas. Estas son responsables de la fijación de precios, el pago, la supervisión y la evaluación del programa. El programa ofrece a los usuarios un recorte fiscal que varía de una región a otra y que es objeto de una revisión periódica. Además del coste de 9 o 10 euros, las empresas registradas reciben una subvención de 14 euros, con ligeras diferencias en cada región. Durante la crisis de la COVID-19, las tres regiones (Flandes, Valonia y Bruselas-Capital) utilizaron los sistemas de asignación y distribución de subvenciones para financiar a empresas certificadas que se habían visto gravemente afectadas, especialmente durante el primer confinamiento. En total, las tres regiones repartieron aproximadamente 265 millones de euros en subvenciones adicionales a las empresas certificadas.¹⁰ Las compañías emisoras de los bonos deben estar certificadas por las autoridades regionales y participar únicamente en actividades relacionadas con los bonos de servicios. Ninguna otra actividad está permitida dentro de la misma condición jurídica. Entre estas compañías se

¹⁰ Fuente: Sodexo Pass NV Belgium.

incluyen organizaciones con y sin ánimo de lucro; empresas comerciales (por ejemplo, filiales de empresas de trabajo temporal o empresas de limpieza comerciales); empresas sociales dedicadas a la integración laboral; y servicios públicos como oficinas locales de bienestar social o comunidades.

La introducción de los bonos de servicios personales y domésticos tuvo una incidencia positiva en la reducción del trabajo no declarado. Los bonos sociales utilizados en este sector son transparentes, fáciles de usar y accesibles para los consumidores independientemente de su nivel de ingresos; también permiten centrarse de forma sencilla en determinados grupos, si así se desea (OCDE, 2021^[11]). Las evaluaciones destacan que los bonos de servicios de Bélgica han creado nuevos puestos de trabajo dignos con una mejora de la calidad a lo largo de los años (en términos de contratos, sueldos, horarios de trabajo, formación de los trabajadores, etc.). Los datos más recientes demuestran que casi la mitad de los trabajadores incorporados en el sistema de bonos de servicios de Bélgica son personas con escasa vinculación previa con el mercado de trabajo, por ejemplo individuos inactivos o desempleados de larga duración, así como personas con un historial de empleo muy errático (OCDE, 2021^[11]). Los efectos positivos de los bonos de servicios en materia de empleo son permanentes, ya que los trabajadores que se incorporan al sistema tienen muchas más probabilidades de ser contratados en el sector a corto y a largo plazo (Lens, 2021^[12]). Otro estudio (Leduc y Tojerow, 2020^[28]) demuestra que subvencionar al sector de los servicios personales y domésticos aumenta las probabilidades de que un trabajador sea contratado a corto y a largo plazo. Los beneficios colectivos derivados de este sistema plantearon interrogantes en el pasado acerca de su coste neto para las autoridades públicas, puesto que está financiado con fondos públicos en más de un 60%. Sin embargo, estudios recientes constatan considerables efectos directos e indirectos en términos de recuperación de la inversión. «La reducción del gasto en prestaciones de desempleo y el incremento de los ingresos procedentes del impuesto sobre la renta y de las cotizaciones sociales son efectos directos. Los efectos indirectos guardan relación con el incremento de la actividad empresarial así como con los efectos de sustitución del consumo y del mercado laboral [...] En este contexto, es importante tener en cuenta tales efectos para la recuperación de la inversión, pese a que su cálculo es complicado y suele basarse en numerosas conjeturas». (EFSI, 2013^[29]).

- Bonos deportivos y culturales

Los bonos deportivos y culturales se introdujeron en 2006. Para que puedan distribuirse entre los empleados, estas prestaciones tienen que estar incluidas en un convenio colectivo suscrito a nivel de empresa o en un acuerdo individual por escrito. Estos bonos no tienen un uso generalizado debido a las restricciones para su uso: solo pueden intercambiarse con entidades culturales o asociaciones deportivas que cuenten con un sindicato reconocido o que pertenezcan a una federación deportiva nacional (fútbol, hockey, boxeo o golf).

Tabla 3.4. Bonos deportivos y culturales en Bélgica

Año de introducción	2006
Ámbito de aplicación	Nacional
Legislación aplicable	30 de junio de 2006: Real Decreto que modifica el art. 19 bis del Real Decreto de 28 de noviembre de 1969 para la ejecución de la Ley de 27 de junio de 1969 para la ejecución del Decreto Ley de 28 de diciembre de 1944 en relación con la seguridad social de los trabajadores Circulares núm. 28/2002 de 16 de octubre de 2002 y núm. 242/588 226 de 22 de septiembre de 2008

Fuente: Trabajo de documentación.

- *Chèques-Entreprises*

La región de Valonia puso en marcha en 2017 un nuevo sistema de bonos de servicios de desarrollo empresarial: la plataforma «*Chèques-Entreprises*». Este sistema permite a pymes y emprendedores solicitar bonos cofinanciados por la región y destinados a la formación, el asesoramiento empresarial y el acompañamiento experto por parte de proveedores de servicios acreditados. Los servicios

están organizados para adaptarse a las necesidades empresariales (por ejemplo, internacionalización, digitalización, innovación, propiedad intelectual) y a las etapas de desarrollo (creación, crecimiento o traspaso del negocio).

- Bonos de consumo

En julio de 2020, el Gobierno de Bélgica introdujo los bonos de consumo.¹¹ Los bonos de consumo tienen un valor global de 300 euros. Los empleadores conceden estos bonos a los empleados para que accedan a bienes y servicios correspondientes a tres sectores empresariales que se han visto gravemente afectados durante la crisis de la COVID-19: el sector de la hostelería y la restauración, la cultura y el deporte. En diciembre de 2020, las autoridades crearon un bono de consumo específico para recompensar a los trabajadores sanitarios federales (incluidos los de centros de salud comunitarios, residencias de adultos mayores, servicios, etc.) por sus extraordinarios esfuerzos durante la crisis. En junio de 2021, el Consejo de Ministros aprobó un borrador de Real Decreto, que permitía a las empresas que obtuvieron buenos resultados durante la crisis conceder a sus trabajadores un «bono coronavirus» para el año 2021 (independiente del margen salarial) en forma de bono de consumo. El objetivo es impulsar el poder adquisitivo de los empleados y, al mismo tiempo, prestar apoyo a las empresas.

Brasil

En Brasil, la principal prioridad estratégica para la que se destinan los bonos es para alimentar a los trabajadores. El Programa de Alimentación del Trabajador (*Programa de Alimentação do Trabalhador-PAT*) se aplica mediante un plan de bonos específicos. El objetivo normativo es garantizar la seguridad alimentaria y nutricional de los trabajadores, sobre la base del principio de soberanía alimentaria y del derecho a la calidad y a la suficiente cantidad de comida sin poner en peligro otras necesidades esenciales. El uso de bonos en este programa ha contribuido a la ambición del Gobierno de aplicar un programa de desarrollo para el país, no basado únicamente en el bienestar.

- El Programa de Alimentación del Trabajador (PAT)

El Programa de Alimentación del Trabajador se creó en 1976. En 2021, se beneficiaron 22 millones de trabajadores del mercado laboral formal, lo que equivale al 50% del total de la mano de obra de Brasil.¹² Los empleadores pueden repartir bonos de comida u ofrecer comida preparada por la empresa o por un contratista directamente en el comedor de la empresa. El programa alienta a las empresas a que proporcionen una alimentación adecuada a sus empleados, dando prioridad a los trabajadores que perciben como máximo un equivalente de cinco veces el salario mínimo, pero dejando abierta la posibilidad de ampliarlo a los trabajadores con ingresos por encima de este límite. Cualquier empresa puede adherirse al programa, ya sean microempresarios individuales, microempresas, compañías sin ánimo de lucro, así como administraciones y entidades públicas o semipúblicas (Torres KG, 2020^[30]). Hasta un 30% de los empleadores registrados en el programa optan por los comedores, mientras que el 70% distribuyen bonos de comida y de compra de alimentos. Las empresas participan en el programa de forma voluntaria y, en caso de incumplir sus normas, quedan excluidas. Entre las ventajas de adherirse al programa se incluyen un beneficio fiscal y una exención del impuesto sobre la renta. Estos beneficios fiscales no constituyen una carga salarial y eximen de la contribución al Fondo de Garantía por Tiempo de Servicio (*Fundo de Garantia por Tempo de Serviço*) – FGTS.¹³

¹¹ Real Decreto y Ley de 15 de julio de 2020.

¹² <http://pat.mte.gov.br/relatorios2008/RelTotalPAT.asp>

¹³ According to the Guarantee Fund for Time of Service system established in 1966 and now regulated by Act No. 8036 of 11 May 1990, ("Fundo de Garantia por Tempo de Serviço" - FGTS), every month, the employer is required to deposit 8% of the employee's monthly salary into an account managed by the Federal Savings Bank ("Caixa Econômica Federal") on behalf of the employee.

Tabla 3.5. Bonos de comida y de compra de alimentos en Brasil (2015-2016-2021)

Año de introducción	Bonos de comida: 1976 - Bonos de compra de alimentos: 1991
Nombre local	Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT)
Ámbito de aplicación	Nacional
Legislación aplicable	Ley 6321
Disposiciones fiscales	Bonos de comida y de compra de alimentos: - Exentos de tributación tanto para el empleador como para el empleado - Totalmente desgravables tanto para el empleador como para el empleado - Desgravables del impuesto sobre sociedades hasta el 4% del impuesto adeudado en cada ejercicio fiscal para las empresas grandes
Repercusión en las finanzas públicas	El PAT permite una rentabilidad media de 15.71 reales brasileños por cada real de incentivo fiscal (recaudación tributaria adicional de 11 500 millones de reales brasileños cada año)
Consumo nacional	Valor total de las comidas servidas: 1 260 millones de reales brasileños (2015) Impacto en el PIB: 2 400 millones de reales brasileños (2015)
Empleadores participantes	223 000 (2015) 282 605 (2021)
Beneficiarios	20 millones (2016) 22 millones (2021) Bonos de compra de alimentos: 15.36 reales brasileños por día (2016) Bonos de comida: 17.00 reales brasileños por día (2016)
Puestos de trabajo vinculados de forma directa o indirecta con este bono	670 000 (2016)

Fuente: Sobre la base de las respuestas del país al cuestionario de la OCDE en 2019 y de la información facilitada por la asociación responsable de los bonos sociales en Brasil y el Ministerio de Trabajo (Dependencia de Inspección y Dependencia de Seguridad y Salud en el Trabajo, responsable del programa de bonos PAT), la Fundación Getúlio Vargas, el sindicato Força Sindical, la Universidad de São Paulo y la Federación Brasileña de Bancos (Febraban).

Recuadro 3.3. Programa de Alimentación del Trabajador (PAT) – Brasil

El Programa de Alimentación del Trabajador tiene por objeto mejorar las condiciones de trabajo de los trabajadores con bajos ingresos. Las empresas que se adhieren voluntariamente al programa pueden ofrecer bonos o servir comida en los comedores. En los comedores, pueden organizar ellas mismas todo el proceso de elaborar y servir las comidas o contratar a compañías registradas en el programa para que presten dicho servicio. Las comidas deben ser saludables y adaptarse a las necesidades nutricionales de los beneficiarios.

Los bonos parecen ser una buena solución para las empresas medianas de entornos urbanos. Les permiten ofrecer una comida nutritiva a un precio subvencionado. Desde su puesta en marcha, los bonos y los comedores se complementan entre sí, y el programa ha tenido un éxito inmediato entre las empresas. Las autoridades se mostraron muy activas promoviéndolo como una iniciativa público-privada.

Desde su creación, el número de trabajadores inscritos en el programa ha aumentado un 9% cada año, mientras que los accidentes laborales se han reducido en torno a un 2% cada año.

Fuente: Entrevistas realizadas en Brasil en 2019 (Torres KG, 2020^[31])

Sin embargo, a raíz de la reforma laboral de 2017, las empresas están exentas de las cotizaciones al Fondo de Garantía por Tiempo de Servicio, tanto si ofrecen un bono de comida como si no lo hacen. A pesar de esta reforma, el número de empresas que se adhieren al Programa de Alimentación del Trabajador sigue aumentando, pero a un ritmo más lento que antes, al igual que ocurre con el número de trabajadores que se benefician del programa.

Tabla 3.6. Funciones de las partes interesadas en el Programa de Alimentación del Trabajador (PAT) – Brasil

GOBIERNO	COMPAÑÍA EMISORA	EMPLEADOR	TRABAJADOR
Incentivo fiscal solo para el PAT: hasta el 4%	Emite las tarjetas	Puede adherirse al PAT	Puede participar en la formulación de la prestación en el lugar de trabajo
Exención de las cotizaciones sociales	Responsabilidad compartida del programa	Asume el coste de hasta el 80% del importe de la prestación	La prestación no se considera como parte del sueldo
Hace un seguimiento de la eficiencia del programa	Emite informes sobre el uso	Responsabilidad compartida del programa	
Supervisión del programa	Relación con los empleadores	Puede beneficiarse de los incentivos	

Fuente: La OCDE se basó en las entrevistas realizadas en 2019 con el Ministerio de Trabajo (Dependencia de Inspección y Dependencia de Seguridad y Salud en el Trabajo, responsable del programa de bonos PAT), la Fundación Getúlio Vargas, el sindicato Força Sindical, la Universidad de São Paulo y la Federación Brasileña de Bancos (Febraban).

Durante los últimos 40 años, el Gobierno ha llevado a cabo evaluaciones del programa. En ellas se ha constatado una reducción significativa en la prevalencia de la malnutrición entre los trabajadores. Un estudio reciente de la Fundación Getúlio Vargas concluyó que el programa ha mejorado la autoevaluación de las condiciones de salud en 6.1 puntos porcentuales, en comparación con los trabajadores que no participan en el programa. El programa también se considera un valioso instrumento para prevenir patologías vinculadas con la malnutrición, tales como la hipertensión (-1.8 puntos), las afecciones cardíacas (-0.5 puntos) y la diabetes (-0.6 puntos). Además, el programa contribuye a un incremento de las tasas de actividad física regular, en 2.6 puntos porcentuales. Esto no solo se traduce en una mejora de la salud física, sino también en un aumento del bienestar y del ocio.¹⁴ El programa también ha dado lugar a ventajas sociales y económicas. La subcontratación de la gestión de las comidas de los trabajadores en favor de los restaurantes locales, así como los nuevos beneficiarios, ha contribuido a reducir los gastos administrativos, a la vez que permite ofrecer más opciones a los empleados. La digitalización también puede ayudar a reducir los gastos administrativos para los beneficiarios, los proveedores de servicios alimentarios y las empresas.

Las evaluaciones han sugerido la posibilidad de ampliar la cobertura ofreciendo mejores incentivos a las pymes para que se unan al programa. Actualmente, solo las empresas grandes pueden beneficiarse plenamente de los incentivos fiscales que ofrece el programa. Las empresas pequeñas no participan a gran escala debido a su falta de capacidad para cumplir los requisitos del programa. Algunas partes interesadas, como los sindicatos, han manifestado la necesidad de seguir ampliando la cobertura a los negocios pequeños y los trabajadores independientes. Según una estimación, la ampliación del programa a las pymes haría posible que 20 millones de empleados pudieran beneficiarse de él, y también serviría como una herramienta poderosa para que más proveedores de comida y alimentos se pasen a la economía formal (Mazzon, 2016^[17]).

- Bonos relacionados con la COVID-19

A raíz del brote de COVID-19, el Gobierno decidió repartir bonos por valor de 600 reales brasileños (116 dólares estadounidenses) entre los trabajadores que no tienen un trabajo formal y que no se benefician de los dos programas emblemáticos de transferencia de efectivo en Brasil: la Bolsa Familia y el Programa de Beneficio de Prestación Continuada (*Benefício de Prestação Continuada BPC*). Estos bonos se distribuyen a través del registro nacional (*Cadastro Único*) como una prestación social para comprar comida y otros productos de primera necesidad, y están cubiertos íntegramente por el Gobierno, sin contribuciones de los empleadores.

¹⁴ Información obtenida de NERI, Marcelo (2021), *Impactos do Programa de Alimentação do Trabalhador*.

República Checa

- Bonos de comida y de compra de alimentos

La novedad más reciente en el sistema de bonos de la República Checa es un paquete tributario que introdujo un complemento para comidas por un valor fijo, como alternativa a los bonos de comida y los comedores. Con este nuevo complemento para comidas, introducido en 2020, los empleadores pueden ofrecer una contribución en efectivo, libre de impuestos y deducible de las cotizaciones sociales. Esta medida pretende disminuir los gastos de administración de los bonos, eliminando los cargos de las compañías emisoras y reduciendo los trámites administrativos para los restaurantes y comercios acreditados, con el objetivo de incorporar a las pequeñas empresas y comerciantes en el programa de comidas.

Tabla 3.7. Bonos de comida y de compra de alimentos en la República Checa (2018)

Año de introducción	1992
Ámbito de aplicación	Nacional
Legislación aplicable	Ley núm. 568/1992 Coll.
Disposiciones fiscales	El empleado puede lograr una desgravación fiscal del 55% del coste de los bonos de comida, hasta un límite (fijado anualmente por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales). El empleado suele aportar el 45% del valor de los bonos.
Coste anual	241 millones de coronas checas (9 millones de euros)
Beneficiarios	1.5 millones

Fuente: Sobre la base de las respuestas del país al cuestionario de la OCDE en 2019 y de la información facilitada por la asociación responsable de los bonos sociales en la República Checa y el Ministerio de Economía.

A pesar de la reciente reforma, sigue siendo posible distribuir bonos de comida. Los empleadores todavía pueden servir comidas (en las cafeterías o los comedores de la empresa) u ofrecer bonos de comida. En ambos casos, el gasto deducible para el empleador es el 55% del precio de la comida o del bono, mientras que el 45% se deduce del sueldo neto del empleado. Como tercera alternativa, en la actualidad el empleador puede ofrecer un complemento para comidas por un valor fijo, que permitiría al empleado recibir dinero en efectivo, en lugar de bonos.

Según los datos del Ministerio de Finanzas, de entre 4.3 millones de empleados, aproximadamente 1.8 millones tienen acceso a un comedor y 1.5 millones reciben bonos de comida. Con la introducción del nuevo complemento, el objetivo es prestar asistencia, en forma de un complemento para comidas, a aproximadamente un millón de empleados, que no tienen acceso ni a una cafetería ni a los bonos de comida.

- Bonos culturales

En 2020, el Ministerio de Industria y Comercio, en colaboración con el Ministerio de Cultura, introdujo un programa llamado «COVID - Industrias Culturales y Creativas», al cual el Gobierno asignó 1000 millones de coronas checas. El programa presta apoyo a los organizadores de eventos culturales que fueron cancelados o aplazados, cubriendo el 50% de sus gastos (hasta un máximo de 5 millones de coronas checas). Las pymes pertenecientes a las industrias creativas que se benefician de este plan reciben el apoyo en forma de subvenciones o bonos creativos.¹⁵

¹⁵ <https://www.vlada.cz/en/media-centrum/aktualne/government-proposes-meal-voucher-reform--decides-on-support-for-organisers-of-cultural-events-and-at-risk-children--182356/>

Francia

Francia tiene una larga tradición de bonos desarrollados por las empresas y las autoridades públicas con múltiples finalidades. Las principales categorías de bonos son los de comida y de compra de alimentos, los de servicios personales y domésticos y los bonos culturales.

- Bonos de comida y de compra de alimentos

Los bonos de comida y de compra de alimentos se utilizan de forma generalizada en los lugares de trabajo en Francia. Creados en 1962, se han convertido desde entonces en los bonos favoritos de los empleados. Según la *Commission Nationale des Titres Repas*, en 2018 se beneficiaron de los bonos de comida y de compra de alimentos casi 4.5 millones de trabajadores y 140 000 empresas (de las cuales, el 80% eran pymes), así como las autoridades locales que también cofinanciaron tales bonos para sus empleados. Se calcula que, por cada euro de contribución del empleador, se reinyectan 2,55 euros en la economía local, lo que da lugar a la creación de 164 000 puestos de trabajo (Recuadro 1.2).

El éxito del bono de comida en Francia se sustenta en el triple compromiso del Estado, los empleadores y los empleados. Al conceder una exención de las cotizaciones sociales y tributarias por los bonos de comida y de compra de alimentos, el Estado alentó las negociaciones entre empleados y empleadores para decidir sobre la conveniencia de establecer programas de bonos y el importe de su cofinanciación. Se trata de un ejemplo de diálogo social fructífero, donde el Estado define el marco y desempeña un papel facilitador, dejando a los interlocutores sociales la libertad de negociar.

Tabla 3.8. Bonos de comida y de compra de alimentos en Francia (2018)

Año de introducción	1962
Nombre local	Titre-restaurant
Ámbito de aplicación	Nacional
Legislación aplicable	Código del Trabajo (L.3262-1 y siguientes) / Código General de Impuestos (L.81 19°) / Código de la Seguridad Social (L.136-1-1 4° a)
Disposiciones fiscales	Exención plena de las cotizaciones sociales y tributarias (empleador: máx. 5,55 euros/día)
Empleadores participantes	140 000
Beneficiarios	4.5 millones
Comercios afiliados	180 000
Puestos de trabajo creados	164 000

Fuente: Sobre la base de las respuestas del país al cuestionario de la OCDE en 2019 y de la información facilitada por la asociación responsable de los bonos sociales en Francia, la *Commission Nationale des Titres-Restaurant*, y el Ministerio de Economía y Finanzas.

- Bonos culturales

En Francia existen dos programas de bonos culturales con diferentes normativas. El primer programa está relacionado con el trabajo y se refiere a los bonos culturales que ofrecen los empleadores a los empleados. Este bono beneficia a dos millones de empleados, en forma de exención de las cotizaciones sociales y tributarias. El segundo programa, gestionado por casi todas las regiones francesas, va dirigido a grupos específicos, como los jóvenes o las familias con bajos ingresos. Las autoridades locales utilizan estos bonos específicos para ampliar el acceso a la cultura. Desde 2021, se ha puesto en marcha un tercer programa nacional, el «*pass culture*». El valor de este bono es de 300 euros y se asigna exclusivamente a los jóvenes, para que lo utilicen en todo tipo de productos culturales.¹⁶

¹⁶ <https://www.service-public.fr/particuliers/actualites/A14915>

Tabla 3.9. Bonos culturales relacionados con el trabajo en Francia (2018)

Año de introducción	1993
Nombre local	Titre-culture
Ámbito de aplicación	Nacional
Legislación aplicable	Disposiciones administrativas específicas
Disposiciones fiscales	Exención plena de las cotizaciones sociales y tributarias (sin límite)
Beneficiarios de los bonos culturales relacionados con el trabajo	2 millones

Fuente: Sobre la base de las respuestas del país al cuestionario de la OCDE en 2019 y de la información facilitada por la asociación responsable de los bonos sociales.

- Bonos de servicios personales y domésticos

Durante las dos últimas décadas, se han introducido varios planes para estimular el sector de los servicios personales y domésticos en Francia. Entre ellos se incluyen, en particular, el *Chèque Emploi Service* (CES) en 1993 y el *Titre Emploi Service* (TES) en 1996. En 2005 se introdujo el *Chèque Emploi Service Universel* (CESU) para sustituir a los planes anteriores. El CESU permite a los usuarios beneficiarse de diferentes servicios domésticos, como limpieza, pequeñas obras de mantenimiento, jardinería, cuidado de niños en el hogar, refuerzo académico, asistencia administrativa, preparación y entrega de comidas, recogida de ropa, transporte para personas con discapacidad y cuidado de animales domésticos (Recuadro 1.3). Coexisten dos modelos de CESU: i) el *CESU declarativo* permite la contratación directa de los trabajadores de servicios por parte de los hogares; y ii) el *CESU prefinanciado* permite la prestación de servicios por parte de organizaciones proveedoras sin ánimo de lucro u otros intermediarios, como asociaciones, empresas u organizaciones públicas que actúan en calidad de *prestataire* o *mandataire*, con arreglo a lo cual los trabajadores son contratados por estos intermediarios para trabajar en hogares privados (OCDE, 2021^[11]). El *CESU declarativo* conlleva una nómina, un contrato de trabajo profesional y un método de pago. Con su simplicidad se pretende combatir el trabajo no declarado en el servicio doméstico (AH-PHS, 2020^[32]). Los incentivos fiscales también se han simplificado para facilitar la adopción de este bono y de los servicios conexos (Tabla 3.10). El *CESU prefinanciado* permite que empleados públicos y privados adquieran estos bonos y que, como consecuencia de ello, obtengan una desgravación fiscal de hasta 50 000 euros al año, siempre y cuando distribuyan los bonos entre sus empleados (AH-PHS, 2020^[32]).

Además de combatir el trabajo informal, el CESU funciona como un igualador social, brindando acceso a los servicios domésticos y de cuidado infantil y de adultos mayores a las familias, incluidas las de bajos ingresos. La justificación teórica de este plan es que, cuando los empleados disponen de un bono para labores domésticas, eso les deja tiempo libre, que pueden dedicar a actividades sociales o de esparcimiento o a progresar en su carrera profesional. Otro elemento importante es la promoción de la igualdad de género, ya que las mujeres dedican más tiempo a las tareas domésticas no remuneradas y tienen más probabilidades de participar en el trabajo informal en el sector.

Tabla 3.10. Bonos de servicios personales y domésticos en Francia (2018)

Año de introducción	2005
Nombre local	Chèque Emploi Services Universel – CESU
Ámbito de aplicación	Nacional
Legislación aplicable	Código del Trabajo (<i>Code du Travail</i>) - Artículo L1271-1 Código de la Seguridad Social (<i>Code de la sécurité sociale</i>) - Artículo L133-8 Código General de Impuestos
Disposiciones fiscales	Exención plena de las cotizaciones sociales y tributarias (con un tope anual de 1 830 euros al año por empleado y con un límite total de 6 000 euros al año de desgravación del impuesto de sociedades)
Beneficiarios	1 millón

Fuente: <https://www.servicessalapersonne.gouv.fr/espace-pro/professionnels-et-cheque-emploi-service-universel-prefinance>.

México

Inspirándose en el Programa de Alimentación del Trabajador de Brasil, México estableció dos tipos de programas de bonos: el bono de comida (*Ticket Comida*) y el bono de compra de alimentos (*Ticket Despensa/Canasta*). Los dos bonos son los más utilizados en el país y están regulados por la Ley de Ayuda Alimentaria para los Trabajadores¹⁷ (LAAT) de 2011, que proporciona un marco legal común para la aplicación de los planes de ayuda alimentaria y anima a las empresas a adoptar los programas de bonos de forma voluntaria.

- Bonos de comida y de compra de alimentos

Los bonos de comida fueron los primeros en crearse; sin embargo, los bonos de compra de alimentos se utilizan de forma mucho más generalizada. Actualmente, 100 000 trabajadores reciben bonos de comida y 9 millones de trabajadores reciben bonos de compra de alimentos. Antes de que se desarrollaran los bonos, los trabajadores solían recibir cestas de comida (*canastas*), una tradición que se remonta a hace más de 40 años y que surgió en el estado industrial de Monterrey. Basándose en esta tradición, los bonos de compra de alimentos (*Ticket Despensa/Canasta*) son prestaciones que pueden utilizarse en supermercados y tiendas de alimentos. Su objetivo es mejorar las condiciones nutricionales de los beneficiarios y de los miembros de sus familias. Los bonos de comida, por su parte, han de gastarse en restaurantes o comedores, y solamente puede usarlos el trabajador; por lo tanto, no se considera una prestación que se amplíe a la familia.

Existe un límite en la deducción de los bonos como cotizaciones sociales. En la mayoría de los países, los bonos son deducibles íntegramente del sueldo, ya que se consideran una cotización social. En México, solo puede descontarse del sueldo el 53% de las prestaciones sociales. Además, los bonos solo pueden caracterizarse como una prestación social hasta un importe determinado, que equivale a la de un salario mínimo. La Suprema Corte de Justicia de México definió los bonos de comida como una prestación social con un límite equivalente al salario mínimo en las exenciones del impuesto sobre la renta. Esto significa que si los empleadores ofrecen bonos por un valor superior al salario mínimo, se contabilizarían como parte del sueldo y, en todo caso, solo serían deducibles en un 53%.

Otro reto es el elevado grado de informalidad de la economía mexicana. La informalidad representa casi el 60% de los empleos formales y alrededor de la cuarta parte del PIB (OCDE, 2019^[33]). Muchos trabajadores mexicanos tienen un empleo informal, lo que impide que sus empleadores les proporcionen bonos. En el sector de servicios alimentarios, predominan las tiendas pequeñas y los vendedores ambulantes. Estos negocios no están preparados para el uso de bonos, ya que carecen de procedimientos formales para declarar los impuestos. En teoría, los bonos de comida podrían servir como un incentivo para la incorporación en la economía formal, pero en la actualidad el límite de la exención tributaria lo desalienta. A falta de incentivos adicionales para la formalización, como la simplificación de los trámites administrativos y la ampliación de las exenciones fiscales, es posible que el mercado de bonos de comida deje de crecer. Promover la digitalización de los bonos de comida y de compra de alimentos también podría ser una estrategia para acelerar la formalización.

¹⁷ Ley de Ayuda Alimentaria para los Trabajadores.

Tabla 3.11. Bonos de comida y de compra de alimentos en México (2018)

Legislación aplicable	Ley de Ayuda Alimentaria para los Trabajadores (LAAT) Ley del Impuesto sobre la Renta
Disposiciones fiscales	Bonos de compra de alimentos: i) parcialmente deducibles para el empleador (53%); y ii) exentos para los empleados siempre y cuando el valor de los bonos (junto con todas las demás prestaciones sociales) no supere el importe del salario mínimo. Bonos de comida: Íntegramente deducibles para el empleador (siempre y cuando no superen el importe del salario mínimo); ingresos no acumulables para el empleado.
Beneficiarios	Bonos de compra de alimentos: 9 millones Bonos de comida: 100 000 Empresas que conceden bonos de compra de alimentos: 80 000 Empresas que conceden bonos de comida: 1 000
Red de establecimientos adheridos	Bonos de compra de alimentos: 50 000 Bonos de comida: 5 000

Fuente: Sobre la base de las respuestas del país al cuestionario de la OCDE en 2019 y de la información facilitada por la asociación responsable de los bonos sociales en México y el Ministerio de Trabajo.

México también cuenta con un programa de bonos para uniformes para ayudar a proporcionar uniformes de trabajo cuando sea necesario.

Tabla 3.12. Bonos para uniformes en México

Legislación aplicable	Ley del Impuesto sobre la Renta; Ley Federal del Trabajo
Disposiciones fiscales	100% deducibles para el empleador, si se utiliza como herramienta de trabajo. Parcialmente deducible para el empleador (53%) si se concede como una prestación social. Ingresos no acumulables para el empleador (siempre y cuando no superen el salario mínimo)
Beneficiarios	Todos los empleados que trabajen para una empresa (ya sea pública o privada) que conceda esta prestación con arreglo a contratos laborales individuales o convenios sindicales. La prestación no es obligatoria por ley.

Fuente: Trabajo de documentación.

Marruecos

En Marruecos, los bonos de comida existen desde hace más de 20 años. Han contribuido a cambiar los hábitos en los sectores público y privado y han ayudado a los empleados y trabajadores a tener acceso a una comida digna y a aumentar su poder adquisitivo.

- Bonos de comida y de compra de alimentos

En Marruecos, la introducción de los bonos hizo posible el acceso a la comida durante la jornada laboral, promoviendo así la jornada ininterrumpida y mejorando la eficiencia y la productividad. La mayoría de los empleados y trabajadores estaban acostumbrados a hacer un descanso para comer en sus casas. Sin embargo, con la jornada ininterrumpida, este descanso se había convertido en una molestia. Si bien los bonos gozan de gran popularidad, la mayoría de los empleados consideran que el límite actual de los bonos, fijado en 30 dirhams (3 euros)¹⁸ es insuficiente para obtener una comida saludable. En la actualidad coexisten en Marruecos dos medidas no acumulativas:

- Una prestación en efectivo para la compra de alimentos, exenta de impuestos o no, dependiendo del acuerdo contractual entre la empresa y el empleado.
- Los bonos de comida están exentos hasta un límite de 30 dirhams (3 euros) por empleado y por día trabajado¹⁹.

¹⁸ Información recuperada del cuestionario de Marruecos.

¹⁹ Artículo 57, Ley de Finanzas 2008, núm. 38-07.

El sistema carece de un ente regulador público que supervise el sistema de bonos y que mida su impacto. Las compañías emisoras y los proveedores afiliados no están obligados a suscribir un contrato; por lo tanto, no existen sanciones por el incumplimiento de las disposiciones necesarias. Las autoridades y las partes interesadas encuestadas para este informe declararon que se podría revisar y mejorar el marco legislativo con el fin de garantizar el acceso de los trabajadores a una comida digna. Esto también contribuiría a formalizar el sector de los servicios alimentarios. También debería promoverse la digitalización.

Tabla 3.13. Bonos de comida y de compra de alimentos en Marruecos (2018)

Legislación aplicable	Apéndice 1: «Nota circular-CNSS», páginas 23 y 24.
Disposiciones fiscales	Artículo 66 de la Ley 17-89 relativa al impuesto sobre la renta (<i>Impôt Général sur le revenu</i> (IGR)) Apéndice 2: «Nota circular núm. 729-DGI», párrafo 2, página 9 Exención dentro del límite de 30 dirhams (3 euros) por día y por empleado, y del 20% de la renta imponible bruta del beneficiario (Ley de Finanzas 1999-2000, BO núm. 4704).

Fuente: Sobre la base de las respuestas del país al cuestionario de la OCDE en 2019 y de la información facilitada por la asociación responsable de los bonos sociales en Marruecos, el Ministerio de Economía y Finanzas, el Ministerio de Sanidad y la *Caisse Nationale de Sécurité Sociale*.

- Bonos regalo

Los otros bonos más populares de Marruecos son los bonos regalo. Las empresas los utilizan de forma generalizada para recompensar la motivación y los logros de sus empleados. Este sistema cuenta con el firme apoyo de las empresas; sin embargo, la prestación puede convertirse en dinero en efectivo y utilizarse para todo tipo de productos y servicios, incluso fuera de Marruecos, lo cual impide que se recaude el IVA a nivel nacional. Para lograr efectos económicos y sociales a nivel local, una posible solución sería restringir el bono al consumo interno, sin posibilidad de convertirlo en dinero en efectivo.

Tabla 3.14. Bonos regalo en Marruecos (2018)

Disposiciones fiscales	Exención de las cotizaciones sociales y tributarias
Disposiciones fiscales	Un límite máximo global de 2 500 dirhams por año por persona

Fuente: Sobre la base de las respuestas del país al cuestionario de la OCDE en 2019 y de la información facilitada por la asociación responsable de los bonos sociales en Marruecos y el Ministerio de Economía y Finanzas.

Rumanía

En 2018, Rumanía promulgó un instrumento normativo único, la Ley 165/2018 sobre los bonos de valor. Esta ley describe los bonos que se pueden ofrecer a los empleados y unifica la legislación existente sobre los bonos de comida, de regalos, de guardería y de vacaciones. La ley también introduce una nueva categoría de bonos: los bonos culturales.

- Bonos de comida y de compra de alimentos

Los bonos se introdujeron en Rumanía en 1998 y estuvieron regulados por la Ley núm. 142/1998 hasta la promulgación de la Ley 165/2018. Se desarrollaron durante un período de recesión económica (caída del PIB durante tres años consecutivos) y con una tasa de desempleo muy elevada. Según el Ministerio de Trabajo, durante el primer año de aplicación del sistema de bonos, más de 130 000 empleados recibieron bonos de comida, lo que equivale al 2.76% de la población activa. El mercado de los bonos de comida evolucionó rápidamente, llegando al 50% de la población activa en solo 10 años. Los bonos de comida son la prestación más extendida que reciben los empleados. Solo pueden utilizarse para acceder a comidas o productos de alimentación en redes específicas: establecimientos públicos (comedores, restaurantes, bufés), supermercados y otros locales similares. Las consultas con diversos

actores pusieron de manifiesto que el sistema fue configurado por los empleadores con los sindicatos, sobre la base de convenios laborales colectivos.

Tabla 3.15. Bonos de comida y de compra de alimentos en Rumanía (2018)

Legislación aplicable	Ley núm. 165/2018 Resolución gubernamental núm. 1045/2018
Disposiciones fiscales	Exentos de las cotizaciones sociales, pero sujetos al 10% del impuesto sobre la renta en el caso de los empleados. Íntegramente deducibles para los empleadores.
Beneficiarios	2 millones de empleados 500 millones de bonos cada año 1 300 millones de euros de valor nominal de los bonos al año

Fuente: Sobre la base de las respuestas del país al cuestionario de la OCDE en 2019 y de la información facilitada por la asociación responsable de los bonos sociales en Rumanía, el Ministerio de Trabajo y la Universidad de Bucarest.

- Otros bonos

La ley general de 2008 sobre los bonos sociales regula los bonos de comida, de vacaciones, de ocio y de regalos. Según dicha ley, los empleadores pueden ofrecer más de un tipo de bono al mismo tiempo a un empleado concreto, que solo podrá usarlos en Rumanía y para los fines para los que fueron emitidos. El Ministerio de Finanzas es la autoridad general responsable de emitir cada categoría de bono social. Se ocupa de supervisar su aplicación y de revisar la indexación periódica de su valor. El Ministerio también es responsable de autorizar a los emisores de bonos, que pueden ser cualquier entidad jurídica creada bajo la ley rumana, o instituciones de crédito establecidas en Rumanía o en cualquier otro país miembro de la Unión Europea.

Tabla 3.16. Bonos regalo en Rumanía (2018)

Legislación aplicable	Ley núm. 165/2018 Resolución gubernamental núm. 1045/2018
Disposiciones fiscales	Dentro del límite de 150 leus por evento social por empleado: Exentos del impuesto sobre la renta y de las cotizaciones sociales. Deducibilidad para los empleadores limitada al 5% de los gastos personales. Dentro del límite de 600 leus, si se conceden como premios a los socios comerciales: libres de impuestos.
Beneficiarios	Empleados y socios comerciales 60 millones de bonos 2 millones de euros

Fuente: Sobre la base de las respuestas del país al cuestionario de la OCDE en 2019 y de la información facilitada por la asociación responsable de los bonos sociales en Rumanía y el Ministerio de Trabajo.

Otro bono cada vez más popular en Rumanía es el bono de vacaciones. Los bonos de vacaciones pueden utilizarse para la adquisición de servicios de los operadores turísticos autorizados que ofrecen alojamiento turístico clasificado o de las agencias de viajes autorizadas. En 2018, el valor nominal total de los bonos de vacaciones emitidos alcanzó los 250 millones de euros. Desde 2017, los bonos de vacaciones se volvieron obligatorios para los empleados del sector público basándose en sucesivos decretos de emergencia. Como resultado, el turismo local recibió un impulso considerable, se crearon o formalizaron nuevos puestos de trabajo y se estimularon los servicios de la hostelería. Según los estudios sobre el impacto de los bonos, se produjo un crecimiento notable de las ganancias netas de hoteles y restaurantes entre 2013 y 2018, respectivamente: de 78 millones de euros a 205 millones de euros en el caso de los hoteles y de 39 millones a 330 millones en el caso de los restaurantes. Además, la calidad de los servicios también mejoró de forma significativa en 2018, con más hoteles de cuatro y cinco estrellas y más ofertas de todo incluido (Constanța, 2019^[34]). El valor más reciente de los bonos de vacaciones para empleados del sector público es de 305 euros al año por beneficiario, aplicable al período 2019-2020, con la posibilidad de ampliar su uso hasta finales de 2021.

Tabla 3.17. Bonos de vacaciones en Rumanía (2018)

Legislación aplicable	Resolución gubernamental de emergencia núm. 8/2009 Resolución gubernamental núm. 215/2009
Disposiciones fiscales	Exentos de las cotizaciones sociales, pero sujetos al 10% del impuesto sobre la renta en el caso de los empleados. Íntegramente deducibles para los empleadores.
Beneficiarios	Empleados tanto del sector público como del sector privado Mínimo: 305 euros al año por beneficiario (435 euros si se utilizan fuera del período vacacional) Sector público: 1 450 leus por empleado al año Sector privado: hasta el equivalente a seis salarios mínimos en el sector privado Valor total: 250 millones de euros al año

Fuente: Sobre la base de las respuestas del país al cuestionario de la OCDE en 2019 y de la información facilitada por la asociación responsable de los bonos sociales en Rumanía y el Ministerio de Turismo.

Desde enero de 2019, los empleadores en Rumanía pueden incluir bonos culturales en el paquete de prestaciones para los empleados. Los bonos culturales son una herramienta para motivar a los empleados, desarrollando y estimulando su interés en productos culturales y creativos. Estos bonos son vales que se entregan a los empleados, con carácter mensual o periódico, para la adquisición de bienes y servicios culturales. A nivel de los empleadores, los gastos de los bonos culturales son deducibles del impuesto sobre sociedades.

Tabla 3.18. Bonos culturales en Rumanía (2018)

Disposiciones fiscales	Exentos de las cotizaciones sociales, pero sujetos al 10% del impuesto sobre la renta en el caso de los empleados
Beneficiarios	Empleados del sector privado

Fuente: Sobre la base de las respuestas del país al cuestionario de la OCDE en 2019 y del Ministerio de Cultura.

Bibliografía

- AEEC, A. (2015), *Titre-Restaurant : Un Outil Triplement Gagnant*, [5]
<https://www.edenred.com/sites/default/files/images/bloc-mise-en-avant/tr - brochure apetds-aeec - 2015.pdf>.
- AH-PHS (2020), *Country report-France*, [32]
https://ad-phs.eu/ht8ag2/uploads/2021/05/cr_france .pdf.
- Bailey, S. (2004), *Strategic Public Finance*, Macmillan International Higher Education. [3]
- CNTR (2014), *La restauration collective : histoire d'un acquis social*, [4]
https://www.cntr.fr/V2/role_commission/historiq.php.
- CO2, L. (2019), *Evaluation de l'impact climatique associé à l'utilisation d'éco-chèques en Belgique*, Voucher Issuers Association, VIA, [24]
<http://www.viabelgium.be/pdf/CO2Logic%20EXECUTIVE%20SUMMARY-%20FR.pdf>.
- Constanța (2019), "Holiday Vouchers - Essential Support for Romanian Tourism", [34]
Constantin Brâncuși" University of Târgu Jiu, Economy Series, Issue 6/2019.,
https://www.utgjiu.ro/revista/ec/pdf/2019-06/08_EneaC.pdf.
- EC (2019), "Voucher Schemes in Member States", [20]
https://ec.europa.eu/information_society/newsroom/image/document/2019-32/member_states_use_of_voucher_schemes_0D31F683-AA92-B7FF-684433BCBD8A4F3A_61225.pdf.
- Edenred (2019), *Ticket EcoCheque: A reference program to promote responsible consumption*, [26]
https://www.edenred.com/sites/default/files/pdf/cp_edenred_eco-cheque_2019-12-17_en.pdf.
- Edenred (2015), *Ticket Restaurant : L'avantage social préféré des français*, [6]
https://www.edenred.com/sites/default/files/images/bloc-mise-en-avant/20150707_4_pages_tr_2015_vdef.pdf.
- EFSI (2013), *Public interventions' earn-back effects and the economic rationale of supporting the formal supply of personal and household services*, [29]
http://www.efsi-europe.eu/fileadmin/MEDIA/publications/Public_interventions_earn-back_effects_and_the_economic_rationale_of_supporting_the_formal_supply_of_PHS_December_2013.pdf.
- EU (2021), "Vouchers for the competitiveness of SMEs", [21]
https://www.interregeurope.eu/fileadmin/user_upload/plp_uploads/policy_briefs/TO3_Policy_Brief_Vouchers_for_the_competitiveness_of_SMEs.pdf.

- Farvaque, N. (2015), *Thematic review on personal and household services*, [27]
<https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:OPrDKF1lBtoJ:https://ec.europa.eu/social/BlobServlet%3FdocId%3D14435%26langId%3Den+&cd=1&hl=fr&ct=clnk&gl=fr>.
- Gosta Esping-Andersen, B. (2008), “Trois leçons sur l’Etat-providence”, [1]
<http://journals.openedition.org/lectures/549>.
- Janský, P. (2016), “The Distributional Effects of Meal Vouchers in the Czech Republic”, T. [18]
Prague Economic Papers, Vol. 25, pp. 706-722,
<https://pdfs.semanticscholar.org/a038/0ef5719b4e91c94bc5ed053a18746ede0330.pdf?ga=2.7454578.175741324.1616884371-1691791931.1616884371>.
- Lacheret, A. (2020), “The Spread of Vouchers among French Local Government: When Private [2]
 Companies Reshape the Meaning of a Tool”, *International Review of Public Policy 2:2 | 2020*,
<http://URL: http://journals.openedition.org/irpp/1088>.
- Leduc, E. and I. Tojerow (2020), “Subsidizing Domestic Services as a Tool to Fight [28]
 Unemployment: Effectiveness and Hidden Costs”, *IZA Discussion paper 13544*, p. 28,
<http://ftp.iza.org/dp13544.pdf>.
- Lens, D. (2021), *Can we steer clear of precariousness in domestic service work?, Exploring [12]
 labour market pathways of Belgian Service Voucher workers*, Working Paper.
- Local.fr, T. (2020), *France Pledges 20 Mn Euro to Expand Bike Repair Bonus*, [7]
<https://www.thelocal.fr/20200914/france-pledges-20-mn-euro-to-expand-bike-repair-bonus/>.
- Mazzon, J. (2016), *40 anos do Programa de Alimentação do Trabalhador: Conquistas e desafios [17]
 da política nutricional com foco em desenvolvimento econômico social. 1st edition.*,
https://coopercard.com.br/Portal/Static/Arquivo/Evento/05052017_09_PAT_miolo_capa_sem-marcas_menor.pdf.
- Mumssen (2010), *Output-Based Aid, Lessons Learned and Best Practices*, World Bank, [15]
<https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/2423/536440PUB0outp101Official0Use0Only1.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- OECD (2021), *Bringing Household Services Out of the Shadows: Formalising Non-Care Work in [11]
 and Around the House*, OECD, Publishing -Paris, <https://doi.org/10.1787/fbea8f6e-en>.
- OECD (2021), *OECD SME and Entrepreneurship Outlook 2021*, OECD Publishing, Paris, [9]
<https://dx.doi.org/10.1787/97a5bbfe-en>.
- OECD (2019), *Economic Survey of Mexico*, <http://www.oecd.org/economy/surveys/mexico-economic-snapshot/>. [33]
- OECD (2013), *Implementing a Pilot SME Voucher Scheme in Montenegro*, [10]
<https://www.oecd.org/south-east-europe/programme/Montenegro%20English%20Version.pdf>.
- Pipame, P. (2017), *Prospective : Économie sociale et solidaire : l’aide aux personnes âgées*, [16]
<http://ww2.ac-poitiers.fr/sbssa/sites/sbssa/IMG/pdf/pipame-ess-aide-personnes-agees.pdf>.
- Restakis, J. (2014), *Public policy for a social economy*, Bauwens, M., G. Dafermos and J. [19]
 Restakis (eds), <https://flokociety.org/docs/Ingles/3/3.2.pdf>.

- Scarlato (2010), *New Welfare Policy Instruments: International Experiences and Implications for Social Enterprises*, Euricse Working Papers, N.013 | 10. [8]
- The Federal Public Service Employment, L. (n.d.), [22]
<https://werk.belgie.be/nl/themas/verloning/maaltijdcheques>.
- Torres KG, B. (2020), *Long- term effect of the Brazilian Workers' Food Program on the nutritional status of manufacturing workers: A population-based prospective cohort study*, [30]
[https://doi.org/ 10.1371/journal.pone.0231216](https://doi.org/10.1371/journal.pone.0231216).
- Torres KG, B. (2020), *Long-Term Effect of the Brazilian Workers'Program on the Nutritional Status of Manufacturing Workers- A population-based prospective cohort study*, [31]
[https://doi.org/ 10.1371/journal.pone.0231216](https://doi.org/10.1371/journal.pone.0231216).
- Urpelainen, J. (2018), "Vouchers Can Create a Thriving Market for Distributed Power Generation in Developing Countries", https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3210494. [13]
- Van Gyes, G. (2009), "Social partners give the green light to 'ecocheques'", *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*, [23]
<https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2009/social-partners-give-the-green-light-to-ecocheques>.
- Voucher Issuers Association, V. (2019), [25]
<http://www.viabelgium.be/les-principaux-produits/eco- cheque/index.html>.
- Wanjek, C. (2005), *Food at work: Workplace solutions for malnutrition, obesity and chronic diseases*, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_publ_9221170152_en.pdf. [14]

www.oecd.org/cfe/leed/social-economy

