

Todo lo que necesita saber sobre los vales de despensa:

Evolución y beneficios para los trabajadores

Dr. Ricardo A. Varela Juárez

Universidad Nacional Autónoma de México

Empleados felices, empresas productivas

En un momento en que las empresas mexicanas tienden visibilizar acciones ASG (ambientales, sociales y de gobernanza) ya sea por sujeción regulatoria, ya por deseo de ofrecer a sus partes de interés una imagen pulida y sostenible, contar con empleados motivados se vuelve una cuestión prioritaria para las áreas de administración del talento humano. Los empleados motivados son empleados satisfechos y, éstos, suelen ser trabajadores felices que, de acuerdo a estudios internacionales ^[1], son un 31% más eficientes, además de mostrar una mayor tendencia a visibilizar su compromiso con la empresa que los trabajadores laboralmente infelices.

La consecución de la felicidad como estado laboral está directamente vinculada a la percepción del trabajador sobre la importancia que la empresa confiere a su bienestar, tal y como lo prueban diferentes estudios internacionales que arrojan algunas cifras interesantes en la materia ^[2].

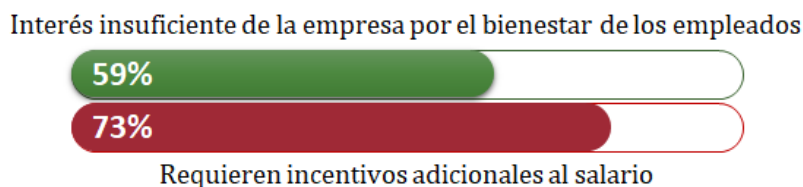


Figura 1, Percepción negativa de los empleados respecto a la preocupación de la empresa por su bienestar ^[2].

También se ha encontrado evidencia empírica de que el 53% ^[3] de los trabajadores confieren una enorme importancia al equilibrio trabajo/familia/vida personal, que asocian a un estado sólido de bienestar. En escenarios como este, una plantilla

laboralmente feliz se traduce en mejores indicadores de productividad y rotación [3], lo que aboca a las áreas de recursos humanos a analizar exhaustivamente los diferentes tipos de incentivos económicos (salarios, complementos salariales, bonos) y no económicos (tiempo, flexibilidad, servicios, capacitación) que la empresa puede ofrecer para asegurar la satisfacción, motivación, productividad y desempeño laboral de sus empleados. Entre los incentivos de naturaleza económica, las prestaciones que complementan el salario son un factor de importancia a la hora de reconocer y recompensar el desempeño y compromiso de los trabajadores [4] en tanto que contribuyen a disminuir su estrés emocional y económico [3], conformando un círculo virtuoso que inicia y termina con el mantenimiento de empleados laboralmente felices.

Las prestaciones

No es posible continuar sin una aproximación, por más breve que sea, al concepto e importancia de las prestaciones de previsión social. En sentido amplio, dichos beneficios remiten a cada uno de los servicios que el Estado, las instituciones públicas o las empresas privadas deben dar a sus empleados y, en México, deben distinguirse las que son legalmente obligatorias de aquellas que se definen como adicionales o superiores a la ley. Las primeras derivan de la *Ley Federal del Trabajo* y constituyen un derecho laboral de todos los trabajadores sin excepción; las segundas, se asumen como ventajas adicionales que la empresa otorga de forma voluntaria y discrecional [5] para fidelizar a sus empleados, fortalecer la productividad y disminuir la rotación. Así mismo, las prestaciones sociales superiores a la ley orientan su objeto a mejorar la calidad y nivel de vida de este y de sus dependientes económicos y familiares, en los órdenes social, material y cultural. Las prestaciones superiores a la ley se vinculan directamente al interés de la empresa por el bienestar de los trabajadores, mismo que se refleja en la cantidad monetaria que invierte en ellas, en su variedad y en las acciones que ejecuta para promoverlas [6]. Dentro de este tipo de incentivos, voluntarios y discrecionales, se ubica el otorgamiento de vales de despensa.

Vales de despensa

En México, los vales de despensa se sitúan en una posición de importancia dentro del círculo virtuoso de la felicidad laboral. En términos sencillos pueden definirse como una prestación adicional a las exigidas por la ley, asociada al ámbito de la previsión social, que las empresas ofrecen a sus trabajadores bajo la figura de complemento salarial, con objeto de incrementar su poder adquisitivo y mejorar su calidad de vida [7]. En su inicio, los vales de despensa tenían por objeto satisfacer algunas necesidades básicas de los usuarios en materia de seguridad alimentaria. Sin embargo, con el tiempo, el campo de actuación de los vales de despensa se ha ampliado, de tal forma que en la actualidad cubren necesidades de vestido, farmacopea esencial, higiene y complementos del hogar (electrodomésticos, vajilla, blancos) entre otros rubros, lo que les confiere un impacto altamente significativo en la economía familiar.

Al respecto, Mauro BorochoVICIUS¹ [8], argumenta los beneficios de la prestación se reparten entre empleados que incrementan su poder adquisitivo; los empleadores que pueden deducirla y, finalmente, el Estado, que la utiliza como apoyo en el sostenimiento del empleo y formalización de la economía. De esta forma, cuanto más permee el beneficio social asociado a la prestación como un indicador del deseo de la organización de fortalecer el estado de bienestar de sus empleados, más atractiva se vuelve la empresa y mejores sus indicadores de retención de talento y productividad.

Breve historia

Aun cuando los vales de despensa son sumamente populares en México, su origen remite a Francia, concretamente al año 1962, cuando Jacques Borel, lanzó al mercado los primeros *tickets restaurant*, con un doble objetivo: facilitar la alimentación de los trabajadores fuera de su hogar y evitar los gastos asociados a la implementación de comedores empresariales. La idea fue tan exitosa que, en 1967, el gobierno francés la adoptó como una prestación legal obligatoria de las empresas a sus trabajadores. Una década más tarde, en 1976, los vales de comida habían permeado a España, Alemania, Italia, Bélgica y Brasil. Desde entonces, el modelo ha continuado expandiéndose bajo

diferentes nombres (vales de despensa, monederos electrónicos, tickets de comida, vales de restaurante, entre otros) y formatos (papel, tarjeta electrónica, plataforma digital), gracias a la aparición de emisoras de vales globales interesadas en la internacionalización del modelo y en su adaptación a las necesidades y regulaciones locales [9].

En México, los vales de despensa comienzan a utilizarse a fines de la década de los ochenta y principios de los noventa, en un contexto de crecimiento económico y laboral, y con idéntico propósito al que mantienen en la actualidad: mejorar el bienestar alimentario de los trabajadores al incrementar su poder adquisitivo. A lo largo de la década de los setenta los trabajadores recibían canastas físicas de despensa, por lo que fue en los ochenta, que los vales de despensa se fueron formalizando gracias, entre otros factores, a que la *Ley del Impuesto Sobre la Renta* estableció la exención de impuestos para los beneficios en especie aplicables a los trabajadores. De modo paralelo, la reforma fiscal de 1986 estipuló para los empleadores la deducción de impuestos de los montos otorgados en vales de despensa, siempre y cuando cumplieran con los requisitos establecidos por la ley [10]. Las ventajas fiscales contribuyeron sustancialmente a la regularización de la entrega, distribución, uso y formato de los vales, mientras las leyes delimitaban los montos de exención y los requisitos de deducibilidad.

Adicionalmente, la Regla Miscelánea Fiscal 2014, estableció en el año de referencia que los vales de despensa sólo serían deducibles del Impuesto Sobre la Renta si se otorgaban a través de un monedero electrónico con chip autorizado por el SAT, no canjeable por efectivo y de uso exclusivo en territorio nacional para despensa. Las empresas, además de mantener contratos con los comercios afiliados y clientes, debían contar con un sistema informático seguro con capacidad de registrar el nombre, RFC, CURP y NSS de cada trabajador, y emitir una factura electrónica con el complemento con el monto y la relación de dispersión realizada a cada empleado [11]. Desde entonces, la adopción acelerada de la tecnología ha permeado en los vales de despensa generando

soluciones digitales más eficientes, seguras y con mayor aceptación en establecimientos tanto físicos como digitales.

Exenciones, deducciones y otros asuntos

En México, las leyes laborales además de abarcar los derechos y obligaciones sobre las condiciones de trabajo estipulan condiciones alimentarias para los trabajadores con objeto de asegurar su bienestar nutricional. En tal escenario, la emisión, distribución y dispersión de los vales de despensa está sujeta a la Ley Federal del Trabajo, con estipulaciones específicas adicionales en la Ley del Impuesto sobre la Renta, la Ley del Impuesto al Valor Agregado y las normatividades específicas emitidas por el Servicio de Administración Tributaria en relación a monederos electrónicos. Se apega, a sí mismo, a lo dispuesto por la Miscelánea Fiscal de cada año en curso en cuanto al cálculo del monto de la prestación. Finalmente, los vales de despensa están estrechamente ligados a la Ley de Ayuda Alimentaria para los Trabajadores.

La *Ley Federal del Trabajo* describe a los vales de despensa como una prestación adicional y discrecional de los empleadores hacia sus empleados, de modo acorde a su capacidad financiera, al compromiso con el bienestar de los trabajadores y otras consideraciones específicas propias de cada empresa, tales como fortalecer la atracción del talento o elevar el índice de satisfacción laboral. La Ley establece: (1) que no forman parte del salario del empleado y, por tanto, se excluyen en el cálculo de las prestaciones de ley (aguinaldo, prima vacacional o fondo de ahorro, por ejemplo); (2) que no pueden canjearse por dinero en efectivo, sino destinarse exclusivamente a la adquisición de productos o alimentos esenciales en establecimientos autorizados; (3) que se otorgarán periódicamente, sin que se especifique el lapso de periodicidad; (4) que su valor no puede ser inferior al 40% del salario mínimo general vigente en la zona geográfica que corresponda. y (5) que ante el incumplimiento del empleador el empleado podrá solicitar el pago de la prestación ante el Centro de Conciliación y Registro Laboral².

Lo establecido en la *Ley Federal del Trabajo* se reafirma en la *Ley de Ayuda Alimentaria para los Trabajadores*, y su *Reglamento*, que promueve su bienestar y salud de los trabajadores. De acuerdo a la Ley, es obligación de las empresas que no cuentan con comedores empresariales proveer al trabajador de ayuda alimentaria mediante la entrega de alimentos directamente en el lugar de trabajo o en forma de vales de despensa canjeables en establecimientos designados, con objeto de: (1) mejorar el estado nutricional de los colaboradores; (2) prevenir las enfermedades como desnutrición u obesidad y, (3) proteger la salud ocupacional ^[12].

Por lo que respecta al resto del marco legal asociado a la prestación, de acuerdo con lo establecido en la *Ley del Impuesto sobre la Renta*³, los vales de despensa no generan impuestos para los trabajadores, siempre y cuando la suma de sus ingresos y prestaciones de previsión social no exceda el tope mensual de 7 UMAS (Unidad de Medida y Actualización), que en el año 2025 equivale a un monto de \$3,439.46 MXN mensuales. En caso de superar la citada cantidad, los trabajadores estarán obligados a tributar hasta alcanzar el valor de una UMA anual, es decir, de \$41,273.52 MXN para el año en curso. En cuanto a las empresas, podrán deducir hasta el 53% del monto total emitido en vales de despensa, siempre y cuando su valor sea igual o mayor al otorgado el año anterior. Si el monto fuese menor, la deducción topa en el 47% de la suma otorgada en vales de despensa. Así mismo, deberán apegarse a lo dispuesto en la *Ley del Seguro Social*⁴, misma que argumenta que en tanto que los vales de despensa no están integrados en el salario base de cotización, topa el límite mensual de deducción responde al 40% del valor mensual de la UMA, equivalente en 2025 a \$1,375.78 MXN. Por su parte, la *Ley del Impuesto al Valor Agregado* (IVA) excluye a los vales de despensa de las prestaciones gravadas con IVA.

El Sistema de Administración Tributaria, regula los requisitos y procedimientos para la emisión, distribución, dispersión y formato del soporte digital de la prestación, es decir, el monedero electrónico, en materia de administración, documentación y forma de entrega, límite de monto y exclusividad de uso, entre otros rubros ^[13]. Es importante señalar el esfuerzo continuado del SAT en la regulación de las plataformas digitales

vinculadas a la dispersión de los vales de despensa, con fines de promover la transparencia y el control fiscal, incluyendo la imposición de sanciones a emisoras y usuarios que cometan actos delictuosos en materia de fraude, falsificación y/o uso indebido de la prestación [13, 14].

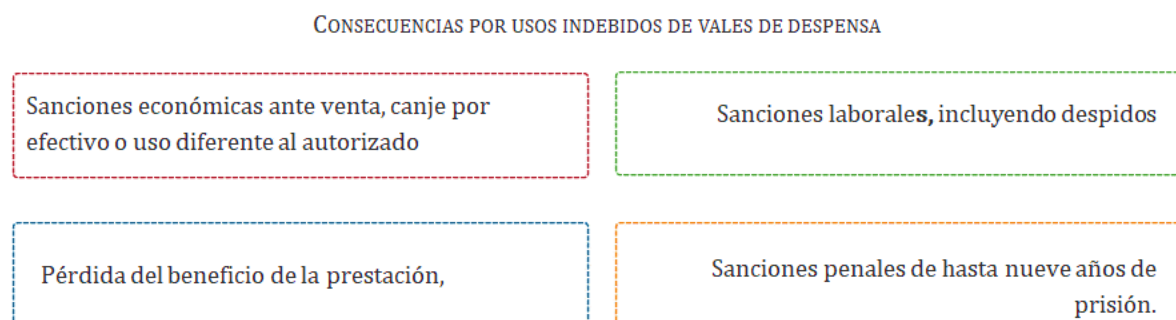


Figura 2. Vales de despensa: Consecuencias por uso indebido [14].

Por último, y con el propósito de modernizar la dispersión de la prestación, algunas emisoras están promoviendo la ampliación de la ley para que los vales de despensa puedan utilizarse en sectores de salud, educación, transporte o cultura, en un contexto de uso vinculado a un estado integral de bienestar del individuo.

Del papel al chip y la App

En la actualidad, los monederos electrónicos autorizados por el SAT funcionan como una tarjeta, lo que favorece el control fiscal y contable, mermando las posibilidades de fraude y falsificación, lo que es una ventaja importante cuando se considera los cerca de 34 millones de beneficiarios de la prestación, con posibilidad de canjearla en más de 35,000 establecimientos formales [15], físicos y digitales. Cabe decir que, de acuerdo al estudio de Edenred, en 2022, el 65% de los comerciantes que aceptaba el recurso opinaba que su dispersión dinamizaba el negocio [16].

Aun cuando la gran mayoría de las empresas mexicanas ha adoptado el monedero electrónico como formato físico de la prestación, el Estado continúa incentivando a sus funcionarios en formato de papel, sin que parezca importarles que la escasa trazabilidad del recurso suponga un flagrante atentado medioambiental, ni el hecho de que algunas

emisoras a nivel nacional estén intentando migrar el monedero electrónico físico a formato digital [17]. Sin embargo, la elección entre formato electrónico y formato de papel depende de las necesidades, preferencias, prioridades y conocimiento de las características específicas de su plantilla, dado que ambos formatos presentan ventajas en cuanto a su uso y a la dispersión de los recursos.

FORMATO ELECTRÓNICO



Comodidad y flexibilidad

Mejor adaptación del canje a las necesidades individuales del usuario a través de la tarjeta de débito y la App.



Reducción de costos administrativos

Gestión eficiente y transparente del recurso sin necesidad de imprimir, distribuir y rastrear el papel.



Seguridad y control

Medidas de seguridad avanzadas. Restricciones de gasto y límites de uso, que facilita el control.



Información en tiempo real

Adipiscing elit. Pellentesque youri teta adipiscing elit uy ellentesque. Lorem ipsum dolor sit amet.

Acceso universal

Accesibles a cualquier persona incluso sin experiencia tecnológica



Menor dependencia tecnológica

Conectividad innecesaria, lo que es útil para empleados con poco acceso a la tecnología



Hacking difícil

Sin posibilidad de ciberataque



FORMATO FÍSICO

Figura 3. Vales de despesa: Ventajas básicas por tipo de formato [18,19].

Más allá de sus diferencias, ambos formatos comparten características comunes que el usuario debería conocer para aprovechar al máximo los beneficios de la prestación.

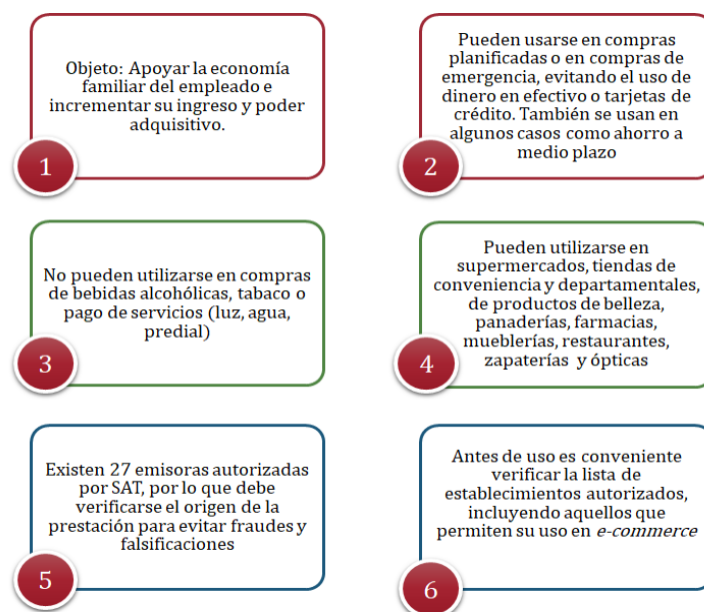


Figura 4. Vales de despesa: Instrucciones de uso (ambos formatos) [20].

Sin embargo, la adopción de vales electrónicos ofrece algunos beneficios de importancia tanto para empleados como para empleadores. En el primer caso, es una opción más cómoda y sencilla de utilizar que el formato de papel, especialmente si se dispersa el recurso a través de una plataforma o de una App, con una mejor eficiencia en cuanto a gestión y control de saldo y gasto. Para el empleador la ventaja reside en la reducción de posibles errores administrativos en la distribución, monto y recepción de los vales en tiempo y forma, lo que reduce su carga administrativa. Pese a sus numerosas ventajas, los monederos electrónicos pueden presentar ciertos inconvenientes en cuanto a ciberseguridad de los datos, deficiencias de conectividad en zonas rurales o aisladas del país, y dificultades de uso en aquellos usuarios con bajos niveles de alfabetización tecnológica [18, 19].

Inconvenientes que no impiden, de acuerdo a un estudio reciente, que los beneficiarios se encuentran muy satisfechos con el proceso de digitalización (66%) y aprecie en él cualidades de practicidad (38%), seguridad (26%), sustentabilidad (22%, ahorro en papel) y mitigación de pérdidas (pago exacto del importe del producto, 12%) superiores a las del formato en papel [16].

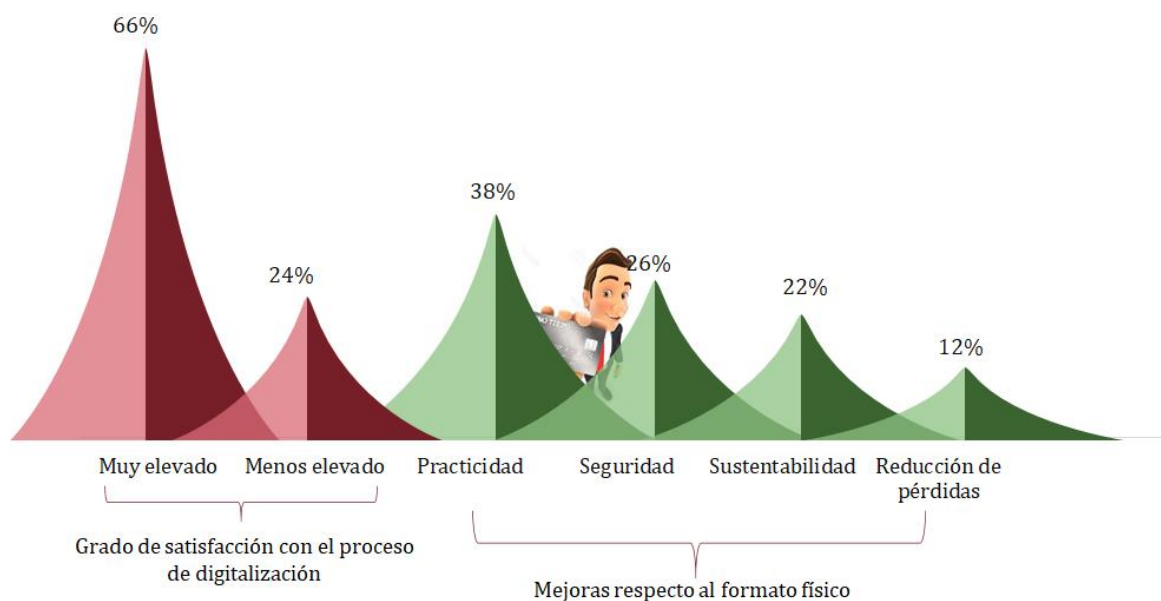


Figura 5. ¿Estoy satisfecho con el proceso de digitalización?

Valor e intención de uso desde la perspectiva del trabajador

Como sucede con casi todo en la vida la forma más adecuada y eficiente de conocer lo que un individuo opina respecto a una materia concreta es preguntar directamente su opinión, hecho que el universo empresarial, el gobierno, los organismos multilaterales, los sindicatos, la academia y, en general, cualquier grupo interesado en una u otra materia, traduce en infinidad de encuestas, sondeos, entrevistas y otras técnicas de investigación. Una búsqueda rápida en Internet permite acceder con relativa facilidad a estudios estadísticos de todo tipo, extraer sus datos, interpretarlos y elaborar las correspondientes conclusiones. En este caso concreto, se ha revisado la *Encuesta a Empleados del Sector Formal sobre Vales de Despensa*, levantada por *Benefits Endenred Hispanoamérica* entre agosto y noviembre de 2022 y publicada en 2023, para delimitar la percepción del trabajador en materia de uso y utilidad de los vales de despensa.

El levantamiento contó con una muestra de 1,200 informantes con empleo formal y, en su mayor parte, con contrato indefinido (75%) en la empresa privada (72%), que reciben diferentes prestaciones laborales complementarias al salario, que no incluyen para cerca de dos tercios de la muestra (64%) vales de despensa [8, 21].

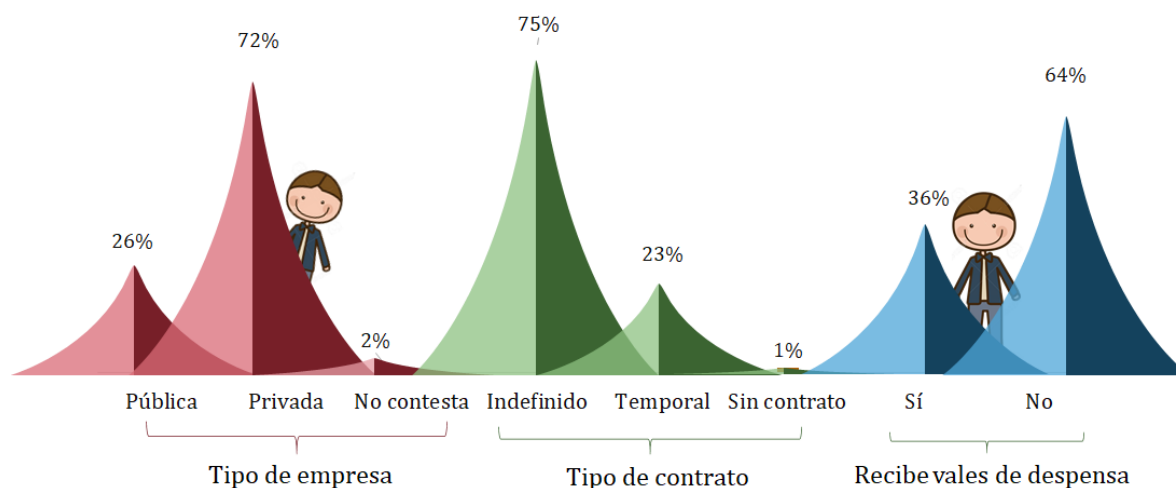


Figura 6. Muestra de la "Encuesta a Empleados del Sector Formal sobre Vales de Despensa" [8, 21].

Valor de la prestación

Aunque las empresas mexicanas no están obligadas a otorgar este tipo de beneficios y, cuando lo hacen, tampoco están legalmente obligadas a que el beneficio sea igualitario para todos los empleados, el 95% de los trabajadores concuerda en que los vales de despensa deberían ser una prestación generalizada dentro del sector formal, en lugar de ser solo un apoyo opcional sometido a la discreción de las empresas [8, 21].

Cabe señalar que el monto máximo de la prestación varía en función del método de cálculo utilizado y del valor de la Unidad de Medida y Actualización (UMA), que es el indicador económico que se utiliza en el país para determinar el valor de obligaciones y sanciones (multas, pagos y créditos) sin que sea afectado por el salario mínimo. En 2025, el valor diario de la UMA es de \$113.14 MXN. Por tanto, bajo el esquema de la LISR, el monto máximo mensual que una empresa puede otorgar y deducir fiscalmente responde a la multiplicación de la UMA diaria por el promedio anual de días del mes (30.4), donde:

$$\begin{aligned} V &= UMA * \text{promedio anual días/mes} \\ V &= \$113.14 * 30.4 = \$3,439.46 \text{ MXN} \end{aligned}$$

En cuanto a lo dispuesto por el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), el tope máximo mensual corresponde al 40% de la UMA mensual para que los vales de despensa no se integren al salario base de cotización es de:

$$\begin{aligned} V &= UMAM * 40\% \\ V &= \$3,439.46 * 40\% = \$1,375.78 \text{ [22]} \end{aligned}$$

A fines de 2022, los beneficiarios de la prestación estimaron que su monto debería incrementarse hasta alcanzar los \$1,936MXN, es decir, alrededor de \$500MXN más de los \$1, 375.78 MXN en que estaba topada por el IMSS [8, 21]. Tres años más tarde su deseo continúa incluido en tanto que bajo el citado criterio el monto de la prestación es exactamente el mismo, aun cuando tal y como puede percibirse en la tabla anexa, descendió ligeramente en 2023 y 2024.

Evolución del monto de la prestación 2022-2025

Año	UMA diaria	Monto máximo de exención ISR	Monto máximo de deducción IMSS
2022	\$108.57	Hasta \$3153.00	Hasta \$1,375.78
2023	\$103.74	Hasta \$3,439.46	Hasta \$1,248.88
2024	\$108.57	Hasta \$3,300.42	Hasta \$1320.21
2025	\$113.14	Hasta \$3,439.46	Hasta \$1,375.78

Tabla 1. Evolución de la prestación 2022-2025.

Percepción del valor de la prestación

Del 36% de los empleados con acceso a la prestación, el 52% indicó que está muy satisfecho con este sistema de beneficios, es decir, presenta una alta percepción de su valor

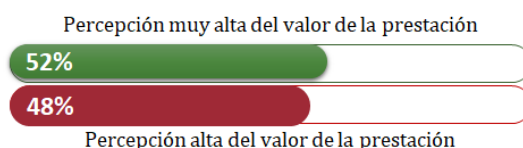


Figura 7. Percepción del valor de la prestación [8, 21].

Para efectos del tema tratado, se entiende por percepción de valor la evaluación subjetiva de un usuario sobre los beneficios que recibe de un producto o servicio respecto a otros productos o servicios similares en términos de calidad, utilidad y personalización de la experiencia [23].

Vales de despesa	Bonos en efectivo	Fondo de ahorro	Seguro de gastos médicos
Flexibilidad de uso	Flexibilidad de uso	Reserva acumulada	
Exención ISR	Sujeción a ISR		
Más valor neto	Menos valor neto		
Entrega regular	Entrega puntual		
Entrega inmediata			
Planes a corto plazo			
Cobertura diaria			
		Entrega periódica	
		Planes a largo plazo	
			Cobertura eventual

Tabla 2. Vales de despesa: La prestación más valorada [24].

Dispersión del recurso

El 63% de los trabajadores que reciben apoyo complementario al salario en forma de vales de despensa lo utiliza para mejorar el acceso, cantidad y calidad de la canasta básica, lo que significa que accede a más y mejores productos de consumo nutricional, higiene y farmacopea esencial. Del 37% restante, el 17% indica que los vales incrementan su poder adquisitivo, lo que significa que puede utilizarlos para adquirir otros artículos como prendas de vestir, productos de belleza, muebles o, si desea arriesgarse a ser sancionado por uso indebido del recurso, puede canjearlos por efectivo en el “mercado informal” (17%); el 1% los utiliza para comer en restaurantes mientras el 9% restante define a la prestación como un importante incentivo laboral sin indicar cómo o para qué los utiliza [8,21].

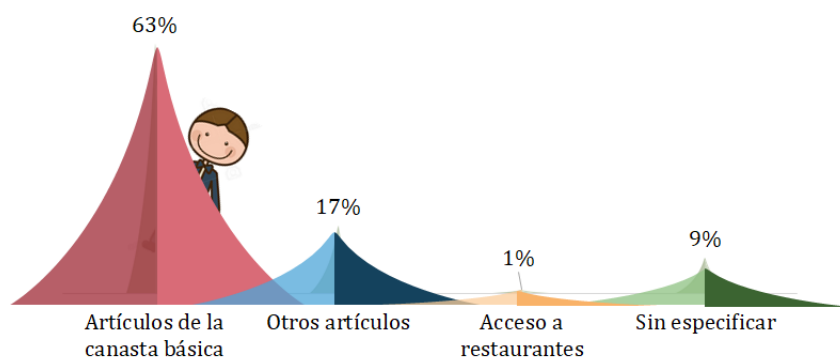


Figura 8. Vales de despensa: Dispersión del recurso por tipo de producto.

Percepción de valor del uso del recurso

Los resultados arrojados aportan evidencia, en primer término, de que la prestación cumple con el objetivo para el que fue creada al fortalecer la seguridad alimentaria de los beneficiarios y sus familias, facilitando la adquisición de más y mejores alimentos (51% de los beneficiarios), en tanto que quienes no cuentan con la prestación perciben una reducción real en el porcentaje del poder adquisitivo destinado a la compra de alimentos (48% de los trabajadores no beneficiados) [8,21]. Es interesante señalar el 84% de los trabajadores favorecidos con la prestación afirmaron que una potencial retirada de los vales de despensa reduciría drásticamente la compra de alimentos del

hogar [16]. Así mismo, beneficiarios y no beneficiarios, inciden tanto en la cantidad como en la calidad de los alimentos que adquieren o estarían en posibilidad de adquirir gracias a la prestación, lo que en términos simples se traduce en un hecho simple: quienes reciben vales de despensa comen más y mejor que quienes carecen de ellos.

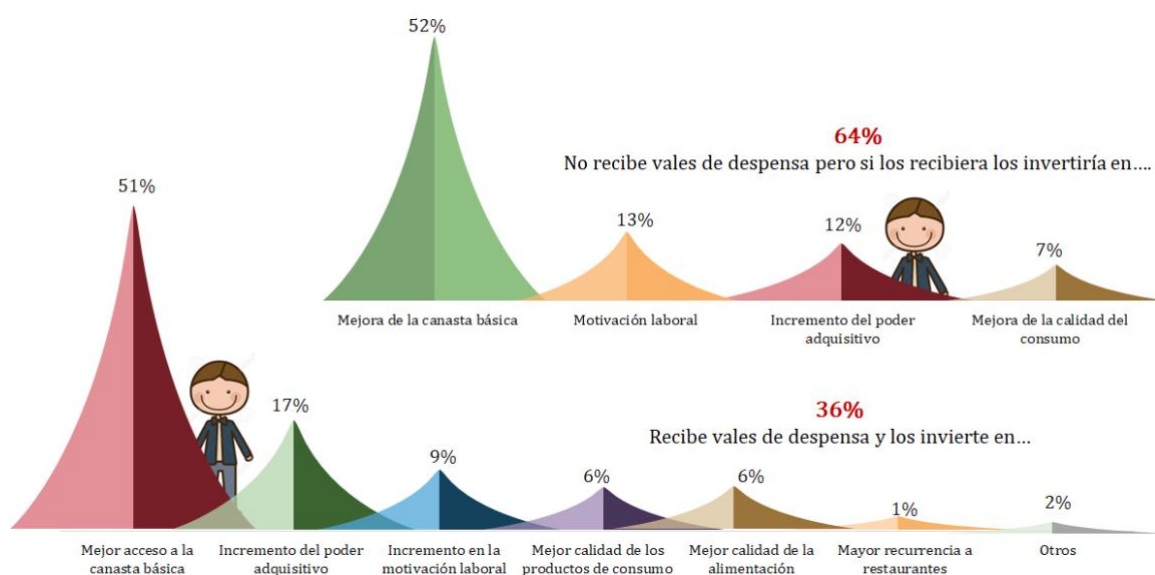


Figura 9. Jerarquización de uso e intención de uso de los beneficios reales y posibles.

Es destacable el hecho de que tanto los trabajadores beneficiados con la prestación como aquellos que desearían beneficiarse de ella indiquen como primera intención de uso el acceso a la canasta básica, lo que se explica cuando se consideran algunos datos adicionales, como el hecho de que, de acuerdo a Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL), en 2024, el 59.1% de los hogares mexicanos arrastraba algún grado de inseguridad alimentaria, mientras el 7.8% de los mismos había experimentado en algún momento inseguridad alimentaria severa, un indicativo claro de que en las familias con integrantes menores de edad la calidad y cantidad de los alimentos ha ido disminuyendo progresivamente, con posibilidad de graves afectaciones a su salud presente y futura [25].

Cifras que pueden explicarse, en primer término, a causa de la continuada inflación alimentaria asociada al incremento de los precios de productos esenciales como el maíz y la tortilla [26] y, en segundo lugar, a la insuficiencia del Salario Mínimo General

(\$7,467.90 MXN mensuales, en 2025) para cubrir adecuadamente el costo de la canasta básica (entre \$2,980 y \$3,720 MNX, mensuales por persona) de una familia promedio de cuatro miembros [27]. Al respecto, el 28% de los informantes afirmó que si recibiera una compensación adicional de \$1, 000.MXN la invertiría en la adquisición de alimentos, en tanto que el 34% confirmó una intención de ahorro.

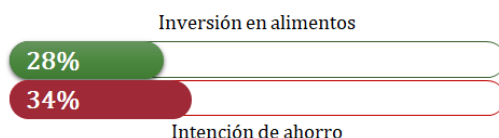


Figura 10. ¿En qué invertiría una compensación monetaria adicional al salario? [16]

No puede extrañarse, entonces, ni que el beneficio de los vales de despensa sea la prestación social más valorada por los trabajadores ni que éstos la dispersen mayoritariamente en alimentos.

Dónde se dispersa el recurso

Los datos anteriores explican, a su vez, por qué el 98% de los beneficiarios de la prestación la dispersa en establecimientos asociados a la alimentación, encabezados por los supermercados (83%) seguidos por tiendas de conveniencia, de abarrotes y otros negocios minoristas [8,21].

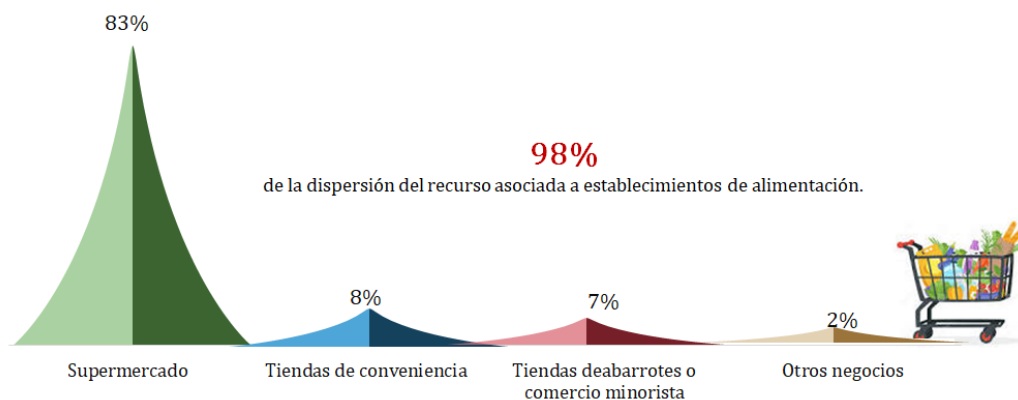


Figura 11. ¿Dónde se dispersa el recurso?

Parte 3. *Path dependence* y prospectiva

Los gastos empresariales de previsión social deben asumirse como propios y necesarios para la explotación de su actividad económica, por lo que son del mayor interés para las organizaciones en su papel de otorgante y para los trabajadores en su rol de beneficiarios. Pese a su importancia la literatura académica, ocupada en debatir sobre otros beneficios laborales más contemporáneos y asociados a temas de equidad e inclusión (baja por paternidad, por ejemplo) ha subestimado el beneficio de los vales de despensa, tal vez por tratarse, en apariencia, de un beneficio modesto de larga tradición que el tiempo ha normalizado. No pudo ubicarse, en la revisión de la literatura alusiva a la prestación ningún estudio nacional ni internacional de *Path dependence* y prospectiva, ni siquiera entre la literatura profesional generada por las emisoras de vales, y orientada en su mayor parte a cálculos y beneficios del recurso. Lo que llevó a efectuar una primera aproximación muy general a la situación actual de la prestación en México a partir de una matriz FODA, cuyos resultados se integraron a un análisis comparativo tipo PESTEL para los modelos mexicano (inmaduro), brasileño (madurez intermedia) y francés (completamente maduro). A partir de las conclusiones extraídas se generó un análisis de North, considerando la trayectoria pasada del modelo mexicano (*path dependence*) para explorar las perspectivas de futuro (prospectiva) y generar tres posibles escenarios (optimista, pesimista y moderado) para el periodo 2025-2030. Los resultados obtenidos pueden revisarse a continuación desde una perspectiva de prudencia relativista en tanto que no ha sido posible evaluarlos contra estudios previos.

Análisis FODA: Situación nacional

El uso de la matriz FODA en análisis de beneficios sociales facilita la identificación de factores internos y externos que pudieran afectar en forma benéfica o adversa su evolución futura y las intenciones de uso de los beneficiarios, lo que debiera permitir a las empresas que aún no otorgan la prestación tomar decisiones informadas en la materia, considerando los riesgos y beneficios de la misma.

Como puede observarse en la figura, la prestación muestra un estado saludable en tanto que el valor percibido de las fortalezas y oportunidades sobrepasa al de las amenazas y debilidades. En este último rubro los esfuerzos de las autoridades en cuanto a formalización de la economía y control de la inflación deberían permitir a corto plazo que la prestación se dispensara a una mayor cantidad de trabajadores contribuyendo a mitigar la inflación alimentaria. Tampoco se prevén, a corto y medio plazo, cambios fiscales que pudieran afectar a las exenciones y deducciones impositivas asociadas al recurso.

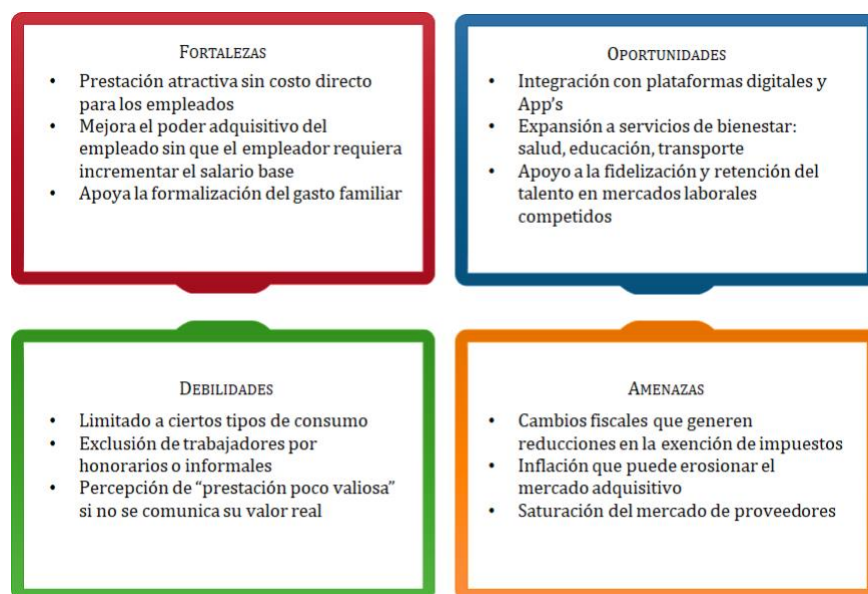


Figura 12. Análisis FODA

Análisis PESTEL: Comparación internacional

En general, los análisis comparativos son cruciales a la hora de evaluar opciones, identificar fortalezas y debilidades, y mejorar procesos o estrategias, en tanto que visibilizan patrones, tendencias y mejores prácticas de gestión, lo que facilita la identificación de áreas de mejora y la optimización de resultados. Como refleja la figura que sigue a estas líneas, se ha utilizado un análisis tipo PESTEL para evaluar los riesgos y oportunidades en términos políticos, económicos, sociales, tecnológicos, ecológicos y legales del modelo mexicano respecto a los modelos brasileño y francés, mucho más

evolucionados que el nacional, con objeto de comparar el estatus del modelo mexicano e intentar intuir hacia dónde debería moverse desde su posicionamiento actual y bajo criterios de mejora.

Los resultados obtenidos muestran que, si bien el modelo mexicano comparte el objeto y las metas de los modelos brasileño y francés, la presencia activa de la economía informal que parece imposible de erradicar sin importar los denodados esfuerzos de las autoridades fiscales, impactan en el grado de acceso y cobertura del recurso. Un factor esencial en un país donde la inflación alimentaria, aunque menos visible, adquiere casi la misma relevancia que la inflación económica. Relacionado con ello, si bien el modelo mexicano presenta entre los objetivos del recurso la mejora nutricional de los trabajadores no incide, como sucede en el brasileño y el francés, en que los aspectos saludables de la alimentación. Lo que se explica con claridad si se asume a México como un país con severas carencias alimentarias en más del 50% de la población y en el que comer sano es menos importante que, simplemente, comer.

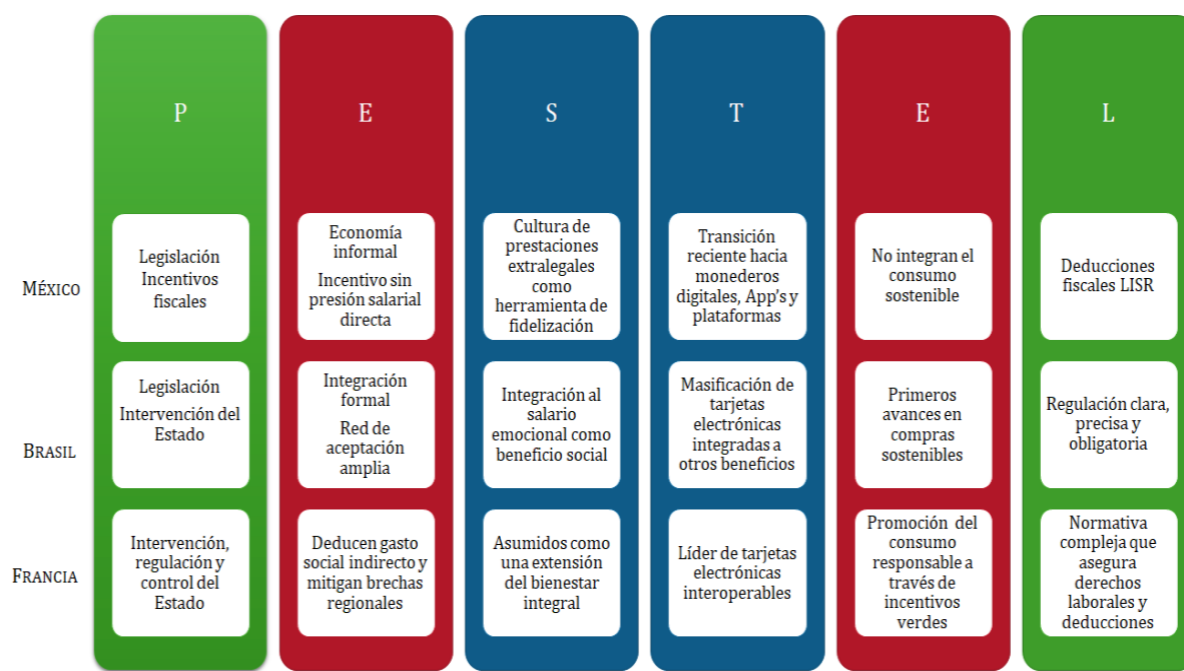


Figura 13. Análisis PESTEL

Análisis de North: *Path defense* y prospectiva: Internacional

El análisis de North se utiliza usualmente para determinar la importancia de las instituciones en el funcionamiento de la economía y la sociedad, de tal modo pueda definirse la forma en que las autoridades (en este caso concreto también las empresas) moldean los incentivos que determinan el desempeño económico del país (en este caso concreto también la industria), considerando la evolución de unos y otros a lo largo del tiempo, es decir, estructuras legadas y trayectoria para facilitar la adaptación a nuevas circunstancias.

Aunque usualmente no se aplica a este tipo de recursos de previsión social, los resultados de esta primera aproximación indican que frente a modelos como el francés fruto de una política madura de previsión social que reconoce la seguridad alimentaria como un derecho fundamental, humano y laboral de todos los trabajadores, el modelo mexicano refleja un impacto estructural limitado en el bienestar de la población trabajadora debido a la presencia e importancia de la economía informal y, en segundo lugar, al también limitado intervencionismo estatal que deja a la discreción de las empresas el otorgamiento y monto de la prestación.

Por otra parte, mientras el modelo brasileño ha integrado las prestaciones alimentarias como un factor relevante del salario emocional de la totalidad de los trabajadores en un esfuerzo por adoptar un enfoque integral de bienestar al ligar la salud nutricional a la salud mental, el modelo mexicano se centra exclusivamente en la alimentación de los trabajadores. Si bien es cierto que la legislación alude a la necesidad de una nutrición saludable, a efectos prácticos el recurso se dispersa en la cobertura de la alimentación básica (saludable o no saludable), de modo particular en aquellos estratos poblacionales cuya percepción salarial es equivalente a un salario mínimo, que el primer trimestre de 2025, correspondía al 40.1% de total de la población nacional [28]. Una mayor intervención de las autoridades en cuanto a la revisión de la ley para extender la obligación de las empresas formales a proporcionar el recurso mejoraría de forma considerable la eficacia de la prestación.

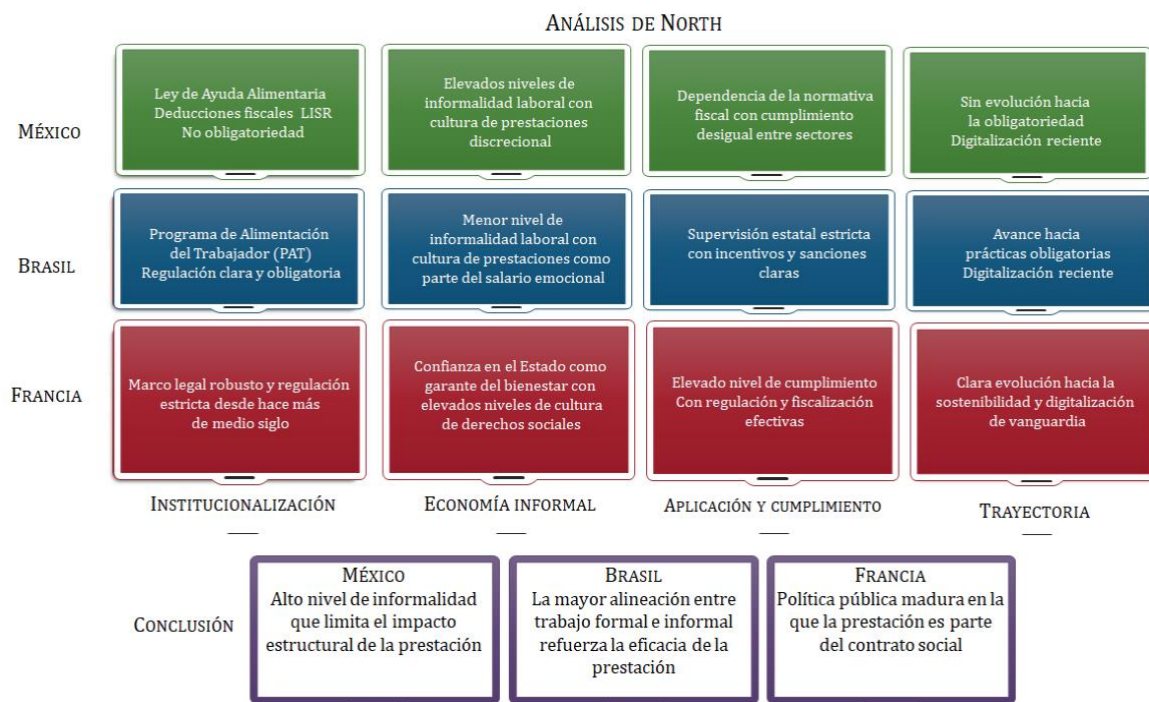


Figura 14. Análisis de North.

Prospectiva nacional 2025-2030: Generación de escenarios

La reflexión sobre lo arrojado en los análisis previos que, ciertamente requiere de una interpretación mucho más amplia y detallada que la puede ofrecerse en el limitado espacio de este documento, facilitó la generación de tres escenarios prospectivos para el periodo 2025-2030, considerando: (1) la situación actual del modelo mexicano; (2) la prospectiva económica y empresarial del país para el periodo de referencia y, (3) la evolución de los modelos utilizados como base comparativa.

De los tres escenarios presentados puede inferirse de acuerdo a los criterios expuestos, una evolución moderada del modelo en términos de digitalización y ampliación de cobertura tanto de beneficiarios como de uso en la dispersión, sin alcanzar a corto plazo ni la cobertura universal de los trabajadores ni la integración del recurso a programas de salud o ahorro presentes en el escenario optimista. Sin embargo, tampoco se prevén dificultades fiscales que puedan desincentivar a las empresas a continuar otorgando el recurso.



Figura 15. Generación de escenarios.

Conclusiones

Las prestaciones superiores a la ley son un factor crítico de éxito para la retención del talento en las empresas mexicanas, así como uno de los elementos que más del 95% de los trabajadores nacionales considera esencial en la mejora de su calidad de vida, lo que repercute benéficamente, a juicio de los empleadores, en la fidelización del empleado con la empresa y, por ende, en un mayor compromiso con el trabajo que se traduce en alzas de productividad. Así considerados e incluso sin contar con las ventajas fiscales que impactan en ambos grupos, los vales de despensa son una prestación de ganar-ganar para todos.

Como ha podido observarse a lo largo de las páginas previas, los vales de despensa son una prestación, sencilla, útil, versátil y eminentemente práctica que fortalece de forma directa el poder adquisitivo de los trabajadores contribuyendo a mitigar la inflación alimentaria que asola el país sin afectar ni al salario neto ni al ISR personal del empleado. La flexibilidad del recurso favorece la satisfacción de las necesidades de consumo en el tiempo, la forma y el establecimiento de la preferencia del beneficiario, otorgándole, adicionalmente, un amplio espectro de bienes no alimentarios en los que dispersarlo. Por otra parte, si bien se trata de un recurso caracterizado por la

inmediatez de uso, la posibilidad de acumularlo en el monedero como una forma alternativa de ahorro para momentos de crisis, situaciones de emergencia o planes de futuro (vacaciones, regalos de Navidad, festejos planificados), contribuye a incrementar su valor para los trabajadores.

Así mismo, la prestación impacta de forma benéfica en la economía social al contribuir no sólo a la mejora de las finanzas personales del empleado sino al desarrollo de las economías locales, impulsando el pequeño comercio, de modo particular en ámbitos rurales y remotos, donde la supervivencia de los puntos de venta (tiendas de abarrotes, mercados) depende en gran medida del gasto doméstico. En este escenario, la prestación impulsa el consumo junto a la formalización del comercio que, a su vez, con transacciones formalizadas, repercute en la generación de impuestos.

El otorgamiento del beneficio no sólo mejora el desempeño y la productividad laboral, sino que, de forma adicional, es utilizado por las empresas para refinar su imagen corporativa en términos de cultura organizacional saludable comprometida con el bienestar integral de sus empleados, con impacto en sus indicadores de sostenibilidad y responsabilidad social.

Todo lo cual permite cerrar este documento en el mismo punto en el que inició: Un individuo bien nutrido es más feliz y, como es bien sabido, los individuos felices trabajan más y mejor.

Referencias

- [1] Pryce-Jones, J. (7 de septiembre de 2011). The Five Drivers of Happiness at Work. The New York Times. <https://www.wsj.com/articles/BL-SOURCEB-21785>
- [2] Adecco Training & Consulting México / Awards of Happiness. (2023). II Estudio sobre la felicidad organizacional. <https://institutoadecco.com.mx/empleo/44-de-los-colaboradores-se-sienten-solos-en-su-trabajo-y-desean-mas-interaccion-con-sus-companeros/>
- [3] Robiou, R. (2023, marzo 22). Para el 95% de los empleados mexicanos los vales de despensa deberían ser una prestación generalizada. Edenred. Boletín de prensa. <https://edenred.another.co/para-el-95-de-los-empleados-mexicanos-los-vales-de-despensa-deberian-ser-una-prestacion-generalizada>
- [4] Paloma, A. (26 de marzo de 2024). Descubre el poder del salario laboral. Recuperado el 21 de junio de 2025, de Gaddexapp.com website: <https://www.gaddexapp.com/blog/descubre-poder-salario-laboral>
- [5] Kurczyn Villalobos, P. (1997). Prestaciones asistenciales complementarias a cargo del empleador. En N. de Buen Lozano & E. Morgado Valenzuela (Eds.), Instituciones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (pp. 735–764). <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/139/43.pdf>
- [6] Varela Juárez, R. A. (2013). *Administración de la compensación: sueldos, salarios y prestaciones* (Pearson, Ed.).
- [7] Pluxee. (22 de mayo de 2025). ¿Qué son los vales de despensa y cómo calcularlos? 2025. Pluxee.mx website : <https://www.pluxee.mx/blog/que-son-vales-de-despensa-como-calcularlos/>
- [8] Borochovcicius, M. (2023). Entrevistas con líderes (M. Delgado). <https://www.rrhhdigital.mx/entrevista/2097/%E2%80%9CCuanto-mas-valoramos-el-beneficio-social-que-aportan-los-vales-de-despensa-y-mas-agresivos-somos-en-terminos-de-mejorar-la-calidad-de-vida-de-los-colaboradores-mas-atractivos-somos-como-empresas-y-tenemos-mejor-retencion-del-talento%E2%80%9D>
- [9] Quiénes Somos - Edenred México. (s/f). Edenred.mx website: <https://www.edenred.mx/quienes-somos>
- [10] Martín Granados, M. A. (2001). El régimen fiscal de los salarios en el impuesto sobre la renta. Boletín Mexicano De Derecho Comparado, 1(100). doi:10.22201/ij.24484873e.2001.100.3675
- [11] Martínez, C. (2023, febrero 14). Percepción de valor: La diferencia entre lo que vendes y lo que te compran. Actualiza Retail website: <https://celestinomartinez.com/percepcion-de-valor>

- [12] Somosmina.com. (2024, septiembre 25). Ley de Ayuda Alimentaria para los trabajadores. Mina website: <https://somosmina.com/ley-de-ayuda-alimentaria-trabajadores/>
- [13] SAT. (2018). Preguntas frecuentes monederos electrónicos de vales de despensa. Gob.mx website: http://omawww.sat.gob.mx/terceros_autorizados/monederos_electronicos/Paginas/preguntasf_deducccion_valesdespensa.aspx
- [14] Pluxee. (17 de octubre de 2023). Casos de Uso Indevido y Fraudes con Vales de Despensa: Un Análisis Profundo. Recuperado el 23 de junio de 2025, de Pluxee.mx website: <https://www.pluxee.mx/blog/mal-uso-vales-de-despensa/>
- [15] Estrada, S. (2023, enero 18). Tecnológicas ven oportunidad en vales. El Economista website: <https://www.eleconomista.com.mx/sectorfinanciero/Tecnologicas-ven-oportunidad-en-vales-20230118-0095.html>
- [16] Ávila Muñoz, J. (2023, marzo 10). Vales de despensa, un colchón para el bolsillo frente a los altos precios. Expansión. <https://expansion.mx/finanzas-personales/2023/03/10/vales-de-despensa-opcion-frente-a-la-inflacion>
- [17] Méndez Marcos, L. E. (2023, junio 7). ¡Adiós al papel! Los vales de despensa se digitalizan. Recuperado el 22 de junio de 2025, de Expansión website: <https://expansion.mx/economia/2023/06/07/adios-al-papel-los-vales-de-despensa-se-digitalizan>
- [18] Pluxee. (10 de octubre de 2023). Vales de Despensa Digitales vs. Físicos: ¿Cuál es la Mejor Opción? Pluxee.mx website : <https://www.pluxee.mx/blog/diferencia-vales-electronicos-o-fisicos/>
- [19] Pluxee. (16 de octubre de 2023). Adopción de Tecnología y Vales de Despensa: Optimizando la Experiencia del Empleado. Pluxee.mx website : <https://www.pluxee.mx/blog/tecnologia-vales-de-despensa-electronicos/>
- [20] Galván, M. (2021, febrero 24). Aproveche al máximo sus vales de despensa. El Economista website: <https://www.eleconomista.com.mx/finanzaspersonales/Aproveche-al-maximo-sus-vales-de-despensa-20210223-0109.html>
- [21] Zamudio, L. (2023, marzo 22). Para el 95% de los empleados mexicanos los vales de despensa deberían ser una prestación generalizada. Edenred website: <https://edenred.another.co/para-el-95-de-los-empleados-mexicanos-los-vales-de-despensa-deberian-ser-una-prestacion-generalizada>
- [22] Pluxee. (25 de abril de 2025). Tope de vales de despensa 2025: cómo calcularlo y deducir al máximo. Pluxee.mx website : <https://www.pluxee.mx/blog/tope-de-vales-de-despensa/>

- [23] Martínez, C. (2023, febrero 14). Percepción de valor: La diferencia entre lo que vendes y lo que te compran. Actualiza Retail website: <https://celestinomartinez.com/percepcion-de-valor/>
- [24] Edenred, E. (2024b, noviembre 4). Vales de despensa en México: la prestación más valorada. Edenred.mx website: <https://www.edenred.mx/blog/vales-de-despensa-en-mexico-la-prestacion-mas-valorada>
- [25] Ibarra Carlos, P. (21 de agosto de 2024). Inseguridad alimentaria: un problema de millones de mexicanos. Tec.mx website: <https://tecscience.tec.mx/es/divulgacion-ciencia/inseguridad-alimentaria/>
- [26] Chávez Capó, A. (10 de mayo de 2025). Reporte Económico y Financiero del 2 al 8 de mayo del 2025. Upress.mx website: <https://upress.mx/analisis-estrategico/14415-reporte-economico-y-financiero-del-2-al-8-de-mayo-del-2025>
- [27] Castaneda, R. (2025, mayo 3). ¿Alcanza el salario mínimo para la canasta básica en México? El Altavoz website: <https://elaltavoz.mx/2025/05/02/alcanza-el-salario-minimo-para-la-canasta-basica-en-mexico/>
- [28] NEGI. (27 de mayo de 2025). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo* (ENOE). https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2025/enoe/enoe2025_05.pdf

¹ Director *Benefits Edenred* para Latinoamérica.

² Información obtenida a partir de la revisión de la Ley Federal del Trabajo (DOF, 1 de enero de 1970, última reforma 21 de febrero de 2025, vigente).

³ Información obtenida a partir de la revisión de la Ley del Impuesto Sobre la Renta (DOF, 11 de diciembre de 2013, última reforma 1 de abril de 2024, vigente).

⁴ Información obtenida a partir de la revisión de la Ley del Seguro Social (DOF, 21 de diciembre de 2005, última reforma 7 de junio de 2024, vigente).