

Debate se abre tras anuncio del ministro Jorge Quiroz sobre terminar con el beneficio tributario

Juicio a Franquicia del Sence: hay abusos, pero piden reformarla antes de eliminarla

MAURICIO RUIZ

El anuncio del ministro de Hacienda, Jorge Quiroz, de avanzar hacia la eliminación de la franquicia tributaria del Sence instaló un debate de fondo: si el principal instrumento de capacitación laboral en Chile sigue cumpliendo su objetivo o se transformó en un gasto ineficiente.

El mecanismo, vigente desde 1976, permite a las empresas descontar de impuestos los gastos en capacitación de sus trabajadores. En la práctica, moviliza del orden de US\$300 millones anuales y articula a toda una industria: cerca de 20 OTIC (Organismos Técnicos Intermedios de Capacitación), que administran los recursos y vinculan a las empresas con la oferta formativa, y unas 3.000 OTEC (Organismos Técnicos de Capacitación), que son las entidades que ejecutan los cursos y programas de formación.

Pero su diseño y resultados hoy están bajo cuestionamiento. "Tal como está, la franquicia suena fenomenal, pero genera incentivos equivocados", plantea Ricardo Ruiz de Viñaspre, exdirector del Sence y actual director de ingeniería comercial Universidad Finis Terrae.

El problema central, explica, es que el sistema puede financiar hasta el 100% de ciertos cursos. Eso empuja a las empresas a optar por capacitaciones más baratas -y muchas veces de menor calidad- para maximizar el beneficio tributario. "Estás incentivando cursos de peor calidad, porque la calidad tiene un precio", resume.

A ese diagnóstico se suma el del economista Juan Bravo, director del Observatorio del Contexto Económico de la Universidad Diego Portales (OCEC/UDP), quien pone el foco en la efectividad del sistema. "La evidencia muestra que la capacitación vía franquicia tiene bajo impacto en empleabilidad y salarios. Es decir, su efecto en productividad es muy limitado", advierte.

Bravo agrega que el problema no es solo técnico, sino también de diseño. El beneficio se concentra en grandes empresas y en trabajadores formales, dejando fuera a independientes, desempleados y empleados de microempresas. "No es un sistema inclusivo", señala. El punto más sensible es el de los abusos. Según el economista, estos no necesariamente son masivos, pero sí reveladores. "Tiene que ver con pasar como gasto de capacitación cosas que no lo son", explica. Ahí aparecen ejemplos que circulan en el mercado: cursos de risoterapia, musicoterapia o ac-

Ex director de la entidad, Ricardo Ruiz de Viñaspre, dice que el beneficio empuja a las empresas a optar por capacitaciones más baratas y muchas veces de menor calidad.

Ricardo Ruiz de Viñaspre, ex director del Sence, prefiere mejorar la eficiencia del actual sistema que eliminarlo.



tividades más cercanas al bienestar que a la formación laboral efectiva. "Están lejos de servir para mejorar la empleabilidad", coinciden fuentes del sector. A eso se suman gastos asociados -como comidas o servicios anexos- que terminan cargándose a la franquicia.

El trasfondo es claro: si para la empresa el costo es cero, el incentivo a exigir calidad baja drásticamente. "Cuando no hay costo, cualquier beneficio, aunque sea reputacional o de clima laboral, hace que igual convenga", dice Bravo.

Frente a esto, Ruiz de Viñaspre propone una solución intermedia: no eliminar, sino rediseñar el sistema con copago obligatorio. Es decir, que las empresas siempre financien una parte del curso. "La mejor regulación es que a la empresa le duela en el bolsillo", afirma.

El efecto esperado sería cambiar el comportamiento: menos cursos baratos y más inversión en capacitaciones de mayor calidad. "O se mejora o se elimina, pero no puede quedarse como está", resume.

La otra vereda

Desde la industria, en tanto, miran con preocupación la eventual eliminación. Carla Aravena, gerente general de OTEC Teamclass, ligada al holding Teamwork, advierte que la medida podría tener efectos sociales relevantes. "Ha sido una de las herramientas más concretas para fomentar la empleabilidad, especialmente en sectores vulnerables", sostiene.

Según la ejecutiva, la franquicia ha permitido que trabajadores sin estudios superiores accedan a capacitación y mejores empleos. Por eso, eliminarla sin reemplazo podría cerrar oportunidades. "Más que eliminar, el foco debiera estar en perfeccionarla", plantea.

Ese es, justamente, el punto donde convergen -con matices- expertos y actores del sector. Hay consenso en que el instrumento tiene fallas estructurales, pero también en que la capacitación laboral sigue siendo clave en un mercado marcado por la reconversión y el cambio tecnológico.

El problema, advierte Bravo, es generar una propuesta alternativa. "Eliminar el principal mecanismo sin tener clara la alternativa es preocupante. La capacitación es necesaria, sobre todo en esta era de la inteligencia artificial", señala.

Así, el debate no es solo técnico, sino estratégico: cómo rediseñar un sistema que hoy es cuestionado, sin dejar un vacío en la formación laboral. Porque si algo está claro, es que el modelo actual ya no convence. La duda es si aún se puede salvar.

Afecta a 30.000 familias

Organismos de capacitación encendieron las alertas ante la eventual eliminación de la franquicia tributaria del Sence, medida incluida en el paquete de ajuste fiscal del Gobierno. El gremio -agrupado en la Asociación Metropolitana de Organismos Técnicos de Capacitación (AGMO) advirtió que la decisión podría provocar una "crisis de empleabilidad", afectando directamente a más de 30.000 familias vinculadas al sector.

Según la organización, el fin del beneficio no solo implicaría el cierre de múltiples OTEC, sino también una caída en la formación laboral, clave para la reconversión en un contexto de automatización. Advierten que se debilita "el principal puente" para mejorar habilidades.

DAVID VELÁSQUEZ