



Fin de la franquicia Sence

El principal programa de capacitación en nuestro país es el que se canaliza por medio de una franquicia tributaria, que permite deducir del gravamen de primera categoría hasta un uno por ciento de la planilla anual de remuneraciones imponibles. Su costo anual se acerca a los 300 millones de dólares y casi el 90 por ciento de las personas capacitadas corresponde a compañías grandes. Solo un 2 por ciento pertenece a empresas pequeñas, donde se concentran los trabajadores con menores competencias y productividad. Esta realidad da cuenta de uno de los principales problemas de este programa, y que ocurre a pesar de que la bonificación sobre el valor máximo por hora de capacitación es descendente con la remuneración del trabajador. El otro gran problema es la escasa efectividad que ha mostrado: desde hace al menos 25 años que se conocen evaluaciones más bien negativas.

Ya en 2012, la así comisión Larrañaga, integrada entre otros por el actual ministro del Trabajo, hizo un diagnóstico amplio y acabado sobre el sistema nacional de capacitación. Respecto de la franquicia, recomendó, “por amplia mayoría”, su reemplazo, pues, “este instrumento no cumple las condiciones necesarias para justificar la inversión de recursos públicos y porque sus fallas son lo suficientemente importantes para que se requiera una reforma antes que simples ajustes”. En 2018, en tanto, la Comisión Nacional de Evaluación y Productividad también cuestionó la efectividad de los programas desarrollados por medio de este beneficio y sugirió destinar esos recursos a un nuevo programa de formación de competencias. Y en septiembre pasado, la Dirección de Presupuestos publicó una evaluación de impacto de la franquicia tributaria, en la que concluyó que no hay efectos de ella sobre el empleo y los salarios. En estas circunstancias, no sorprende que la nueva administración quiera eliminar este programa y usar los recursos para financiar su iniciativa de reactivación económica, la que incluye, entre otros puntos, un subsidio que busca incentivar la formalización de los trabajadores. Esto, considerando que

aquellos de menor productividad suelen tener una experiencia laboral muy interrumpida y poco formalizada, donde la formalización podría en sí constituir una experiencia de capacitación valiosa.

La franquicia es un programa que está cumpliendo 50 años y hay intereses relevantes detrás del “ecosistema” de capacitación, particularmente los organismos técnicos intermedios de capacitación (OTIC) y los organismos técnicos de capacitación (Otec) que se han desarrollado durante este período. Al mismo tiempo, hay fundaciones que ejercen como Otec, las cuales, usando los recursos de este programa, capacitan a personas que no necesariamente están vinculadas a las empresas que generan la franquicia. Algunas tienen una experiencia valiosa que mostrar, a pesar de que los impactos que producen son imprecisos. Sin duda, aspirarían a que el programa se mantuviese y creen que algunas reformas solucionarían los problemas que se han denunciado. Con todo, la conclusión de la comisión Larrañaga, de hace casi tres lustros, respecto de la necesidad de reemplazarlo, sigue siendo válida.

Siendo atendible la decisión del Gobierno, este también debiera comprometer el desarrollo de una estrategia de capacitación verdaderamente efectiva.

Por supuesto, como es sabido, las competencias de una parte relevante de nuestra fuerza de trabajo y de quienes aspiran a integrarse a ella son muy reducidas. Por consiguiente, buenos programas de capacitación son necesarios. De hecho, el Sence —organismo que gestiona la franquicia— cuenta con otros programas. Sin embargo, la mayoría de ellos también arroja dudas y sus evaluaciones no son enteramente satisfactorias. Así, la decisión del Gobierno, de terminar con la franquicia y no redirigirla, por ahora, a otras acciones, es atendible. Con todo, va a ser muy resistida, pero es indispensable, antes de volver a invertir recursos significativos en este ámbito, definir una estrategia que cuente con programas efectivos, verdaderamente capaces de elevar las competencias de nuestros trabajadores. El Gobierno haría bien comprometiendo el desarrollo de esa estrategia, junto con contemplar los recursos para que, una vez diseñada, se pueda implementar con fuerza.