



EDITORIAL

FIN DE LA FRANQUICIA SENCE

Hace, al menos, 15 años se discute la necesidad de reformar la franquicia tributaria de capacitación Sence, sin que hasta ahora hayan prosperado cambios de fondo, pese a la evidencia acumulada en seis informes de comisiones especializadas e instituciones públicas y privadas que han advertido que no impacta en el empleo ni en los salarios, que arrastra importantes ineficiencias y que, además, presenta serios problemas de transparencia.

Su eliminación fue incorporada por el gobierno en el plan de reconstrucción como parte de los esfuerzos por reactivar la economía y ordenar el gasto fiscal, con un ahorro estimado en cerca de US\$ 300 millones. Más allá de las reacciones iniciales que se han limitado a cuestionar su término, la medida abre una nueva oportunidad para abordar, en un debate serio y fundado, cómo asignar de manera más eficaz recursos públicos hacia instrumentos que incidan en la empleabilidad y la productividad, en un contexto marcado por un mercado laboral debilitado y un crecimiento que no ha logrado repuntar.

La franquicia fue creada hace 50 años como un incentivo tributario que permite a las empresas descontar los gastos en capacitación del pago de sus impuestos, en un monto de hasta 1% de la planilla anual de remuneraciones imponibles del año anterior. Sin embargo, a lo largo de las décadas se fue convirtiendo en blanco de críticas por su ineficiencia. Un informe de 2011, de la llamada Comisión Larrañaga, concluyó que su impacto es nulo en empleo y salarios; mientras que la Comisión Nacional de Productividad advirtió en 2018 que

su efectividad es baja, con cursos que promediaban 23 horas, cuando lo necesario para impactar en salarios son, al menos, 140 horas. A ello se suma que cerca del 98% de los usuarios son grandes empresas y solo 2% PYME; y que muchas de las capacitaciones son asincrónicas, en un escenario en que 2,4 millones de trabajadores tienen escasas habilidades en lecto-escritura.

El gobierno ha señalado que está evaluando con qué arquitectura reemplazará la franquicia, lo que abre un espacio para avanzar hacia un sistema más coherente con los desafíos actuales. En ese marco cabe evaluar tanto la focalización de recursos en empleabilidad, en especial en trabajadores con mayores brechas, como el desarrollo de instrumentos orientados a la productividad, hoy prácticamente ausentes.

Asimismo, es posible considerar mecanismos que mejoren la pertinencia de la formación, como una mayor participación de las empresas en la definición de contenidos, la

incorporación de esquemas de copago y la exigencia de certificaciones con valor en el mercado laboral.

Parte del debate ha planteado que eliminar la franquicia desincentivaría la capacitación, pero esa afirmación es solo parcialmente cierta. Las empresas que requieren capital humano calificado ya invierten en formación con recursos propios; lo que tendería a reducirse es aquella capacitación que existe únicamente por la disponibilidad del subsidio, precisamente la más cuestionada en términos de impacto. Y, en paralelo, hay un desafío mayor, relacionado con la reconversión de trabajadores frente a la automatización, lo que podría alcanzar costos equivalentes a 2,1% del PIB, un pasivo contingente que hoy carece de una estrategia clara.

El debate de fondo es cómo asignar de manera más eficaz recursos públicos hacia instrumentos que impulsen la empleabilidad y la productividad.