



**JUAN BRAVO**  
OCEC UDP



**JOSÉ ACUÑA**  
OCEC UDP

## Crédito tributario al empleo: tres propuestas de mejora

**R**ecientemente se reformuló el crédito tributario al empleo con la intención de favorecer a segmentos con mayores dificultades de empleabilidad, como mujeres y jóvenes. Aunque es un avance, el mecanismo aún requiere perfeccionarse considerablemente, en al menos tres aspectos.

Si bien el diseño contempla diferencias en el incentivo por sexo, éstas son muy pequeñas dados los mayores costos relativos que genera la legislación laboral a la contratación de mujeres por el diseño regulatorio, como sala cuna y otras leyes relacionadas al cuidado. Además, esta reformulación olvida a las personas de 50 años o más, cuyas dificultades de empleabilidad se manifiestan en una elevada duración del desempleo. A enero-marzo 2026, los desocupados de 50 años o más llevaban en promedio 10,4 meses buscando trabajo (muy superior a los siete meses promedio a nivel nacional) y el 27,9% de ellos lo ha hecho durante un año o más. Por ende, es una omisión relevante no incluirlos dentro de los grupos prioritarios para recibir un mayor incentivo.

El segundo aspecto es que el crédito tributario al empleo está diseñado como incentivo permanente, lo que eleva significativamente su costo. La revisión de experiencias internacionales muestra que los incentivos inferiores a seis meses difícilmente permiten adquirir las habilidades fundamentales requeridas para un puesto de trabajo, mientras que, los de mediano plazo (entre nueve meses hasta 2 años) pueden permitir tal desarrollo de habilidades y, por ende, aumentar su productividad, reduciendo así la necesidad del incentivo. En el otro extremo, los incentivos prolongados (y más aún los permanentes) exacerbaban el denominado efecto “peso muerto”, es decir, apoyar a trabajadores que habrían sido contratados de todos modos en ausencia del incentivo. Por tanto, la concesión de incentivos más allá de este período de aprendizaje práctico tiende a ser altamente ineficiente en términos fiscales.

Otro aspecto clave en el diseño es si estos incentivos fiscales al empleo deben dirigirse a nuevas contrataciones o también a trabajadores ya empleados. Considerando lo oneroso de esta medida desde el punto de vista fiscal, una alternativa es otorgar flexibilidad para que en períodos como el actual, donde se registra destrucción de empleo asalariado formal en las Mipymes, el incentivo se extienda a trabajadores ya contratados, dado que en estos contextos es valioso que también permitan retener el empleo.

Las correcciones propuestas pueden reducir significativamente el costo público, lo que permitiría aliviar las presiones fiscales del proyecto y evitar el apuro por eliminar la franquicia tributaria antes de contar con una alternativa concreta para abordar los desafíos de capacitación, formación continua y reconversión laboral de manera eficaz, sujeta a resultados medibles en productividad.

**“La concesión de incentivos más allá de un período de aprendizaje práctico tiende a ser altamente ineficiente en términos fiscales”.**