

Opinión

Capacitación en riesgo por posible supresión de franquicia

La franquicia tributaria es un incentivo dirigido a las empresas contribuyentes de primera categoría que permite descontar del impuesto a la renta anual los gastos incurridos en acciones de capacitación autorizadas por Sence, hasta un monto equivalente al 1% de la planilla anual de remuneraciones. Sus alcances, límites y montos están regulados por la Ley N°19.518.

Desde una perspectiva práctica, el mecanismo resulta coherente: la empresa adelanta la inversión en formación y recupera esos recursos en la declaración anual del impuesto, por lo que tenderá a financiar únicamente aquellas capacitaciones que tengan un impacto real en el desempeño laboral. Además, la propia empresa es quien mejor conoce las necesidades operativas y de competencias de su personal, de modo que la selección y diseño de las acciones formativas quedan en manos de quien dispone de la información más directa sobre lo demandado en el puesto de trabajo.

El cuestionamiento sobre la continuidad de la franquicia surge en el marco de la discusión del proyecto de ley de reconstrucción, que propone su eliminación con un ahorro estimado de US\$ 300 millones. Es válido preguntarse cómo se reasignarían esos recursos y cuáles serían las consecuencias para la formación laboral. Hoy se desarrollan más de un millón de acciones de capacitación al año; dado que una misma persona puede participar en varias acciones, esto equivale a 700.000 trabajadores capacitados anualmente. En la región del Biobío, su cobertura alcanza a las 47.000 personas capacitadas por año.

La duración promedio de las acciones de capacitación es de 75 horas, lo que indica que no se trata de talleres puntuales sino de intervenciones con potencial para contribuir a la formación de competencias y a la mejora de la empleabilidad. En España se han implementado programas de "micro credenciales" de alrededor de 100 horas, orientados a la actualización o a la reconversión técnica, y habitualmente impar-

tidos por instituciones de educación superior; este modelo aporta criterios académicos, certificación y vinculación con estándares formativos reconocidos, elementos que podrían enriquecer la oferta local.

La franquicia además está diseñada con criterios redistributivos: se estructura en tres tramos de bonificación por nivel de renta. Para rentas inferiores a 25 UTM (aprox. \$1.765.000) se bonifica el 100% del valor hora fijado por Sence; para rentas entre 25 y 50 UTM (aprox. \$3.530.000) la bonificación es del 50%; y para rentas superiores a 50 UTM corresponde el 15%. Con este diseño, el foco está en las perso-

nas del primer tramo: el 80% de las acciones de capacitación se concentra en el tramo inferior a 25 UTM, el 16% en el tramo intermedio y el 4% restante en el tramo de rentas más altas.

Quizás lo más relevante para la evaluación de una eventual supresión de la franquicia sea el nivel educacional de los beneficiarios. Actualmente, el 69% del gasto público en capacitación se destina a personas cuya máxima preparación es la enseñanza media completa,

mientras que quienes poseen formación técnica concentran el 13,1% del gasto. Estos datos muestran que la franquicia cumple un rol focalizado y redistributivo, lo que beneficia a trabajadores con bajos niveles de formación; su eliminación podría, por tanto, reducir el acceso a formación para quienes más la necesitan y debilitar la capacidad de las empresas para invertir en el desarrollo de competencias críticas.

La franquicia cumple un rol focalizado y redistributivo, que beneficia a trabajadores con bajos niveles de formación; su eliminación reduciría este acceso a quienes más la necesitan.



CHRISTIAN CHAVARRÍA JOFRÉ

Facultad Ciencias Económicas y Administrativas
Universidad de Concepción