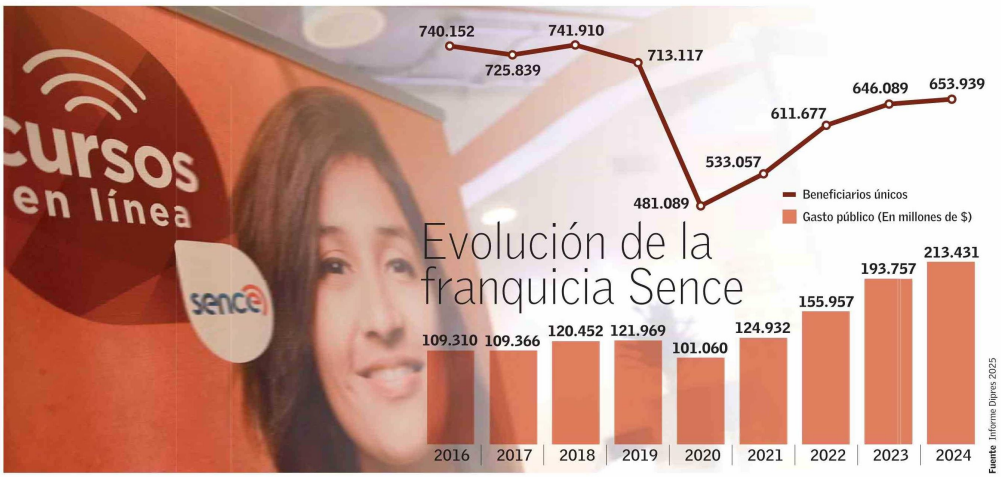
LITORALPRESS

Fecha: 26-04-2026
Medio: El Mercurio
Supl. : El Mercurio - Cuerpo B
Tipo: Noticia general
Título: “Sin impacto en el empleo ni en el salario”, cifras y abusos que impulsan FIN DE LA FRANQUICIA SENCE

Pág. : 6
Cm2: 1.098,3

Tiraje: 126.654
Lectoría: 320.543
Favorabilidad: No Definida



Estiman que el negocio de los OTIC ronda los US$ 28 millones anuales:

“Sin impacto en el empleo ni en el salario”, cifras y abusos que impulsan FIN DE LA FRANQUICIA SENCE

Minuta de Hacienda detalla las razones para proponer el término de esta rebaja impositiva, que significa US$ 300 millones al Estado: cursos más breves de lo recomendable; programas que cuestan $8 millones por persona; OTEC con pocas capacitaciones y altos retornos. Y un 70% de planes a distancia, con cobro de viáticos. • **MARÍA JOSÉ TAPIA**

“Esto no tiene efecto; solo representa transferencias a algunos grupos”, dijo Jorge Quiroz ante la comisión de Hacienda de la Cámara, el jueves pasado. El ministro de Hacienda defendió una de las medidas del proyecto de reconstrucción impulsado por el Gobierno, que más reacciones ha generado desde el sector privado: eliminar la franquicia Sence que demanda unos US$ 300 millones al Estado.

Desde fundaciones hasta OTIC consideran un error eliminar el mecanismo.

En simple, la Franquicia Sence es un incentivo tributario que se entrega a empresas para que descuenten 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. Las capacitaciones son ejecutadas a través de un Organismo Técnico de Capacitación (OTEC), acreditado por Sence. Y pueden ser gestionadas por la empresa o vía intermediarios, un Organismo Técnico Intermedio de Capacitación (OTIC) que administra los recursos, pudiendo cobrar hasta 15% de los aportes de la empresa.

Si en 2016, los beneficiarios únicos fueron 740.152 personas, y el gasto del fisco alcanzó los $109.310 millones; en 2024, eran 653.939, por un gasto de $213.431 millones. Hoy se estima que son unos US$ 300 millones.

En septiembre de 2025, la Dirección de Presupuestos evacuó un informe para evaluar la franquicia. Los resultados revelaron que la usan casi exclusivamente empresas grandes, de donde proviene alrededor de un 88% de los capacitados —“cuando solo entre un 62% y 64% de los trabajadores del país trabaja en este tipo de empresas”, dice—.

“Se exploró la existencia de efectos de las capacitaciones financiadas mediante el programa de Franquicia Tributaria sobre resultados relevantes del mercado laboral, sin encontrar impacto en el margen extensivo (empleo) ni en el margen intensivo (salario)”, subrayaba el reporte de la administración Boric. Un diagnóstico que el Ministerio de Hacienda del gobierno de Kast respalda.

Frustrados intentos por modificarla

El mecanismo se creó en 1978 y solo sufrió pequeñas modificaciones en 1997. “El sistema se fue pervirtiendo”, dice el economista y participante de comisiones que abordaron el tema Francisco Carrillo.

La razón principal es que las empresas depositan el 1% del año previo en un OTIC y esos dineros quedan “apozados”, “sin que necesariamente sean utilizados en capacitación el año en que se depositó”. “Hay un sistema que tiene acostumbrado a quienes han hecho del giro de la capacitación un negocio rentable: empresas, OTIC y OTEC”, añade el exministro del Trabajo Nicolás Monckeberg.

De hecho, calculan que cerca de un 30% se gasta y el resto se va acumulando en el OTIC, lo que activó un negocio financiero. “El OTIC tenía un montón de plata, y lo que sobraba lo dejaba en instrumentos financieros”, dice un conocedor.

A comienzos de los 2000 se reguló el uso de los excedentes. El Sence determinó que solo se podía acumular hasta el tercer año y luego, los recursos existentes se destinaban a programas sociales.

La Contraloría —cuenta Carrillo—dictaminó, eso sí, que los fondos eran privados, pero de afectación específica, por lo que el Sence no tenía atribuciones legales para involucrarse. “Se le puede echar la culpa al Sence, pero son recursos privados y eso mata toda posibilidad de que cierre los OTIC que lo han hecho mal”, dice Carrillo.

En 2011, la entonces ministra del Trabajo, Evelyn Matthei, constituyó una comisión para evaluar la efectividad de los programas Sence. Fue liderada por el ex-PNUD y académico de la UC, Osvaldo Larrañaga, e integrada por economistas como Carrillo, Dante Contreras, David Bravo, Sergio Urzúa, y el actual ministro Tomás Rau.

“Cuando examinamos los datos, la evidencia fue clara. No tenía ningún efecto ni en empleo ni en ingresos. Era básicamente un gasto que realizaba el Estado, que al final genera trabajo y recursos para los OTIC”, señala Contreras.

En 2015, un análisis entre el Sence y el Centro de Sistemas Públicos refrendó lo mismo, y aseguró que el mercado de los OTEC —unos 2.800— era altamente reducido y atomizado, presentaba problemas de información y no medía la calidad de las capacitaciones. Mientras que la normativa de los OTIC, que superan los 20, dificultaba el ingreso de nuevos oferentes.

En 2018, el informe de la Comisión Nacional de Productividad dio resultados similares. “Tenemos una población adulta con las mismas carencias en competencia, entonces la educación y la capacitación debieran ser las herramientas para mejorar la productividad y la foto no está bien”, señala el economista David Bravo.

Agrega: “Hemos estado poniendo recursos fiscales a actividades que no parecen estar moviendo la aguja en ningún sentido”.

Más abusos

El 2012, Carrillo trabajaba en el Ministerio de Desarrollo Social. Recuerda que se comprobó que había mal uso; por ejemplo, se pagaban fiestas de fin de año o cursos de mesoterapia con dineros de capacitación.

Se hicieron tres cambios: tener huellero electrónico para las clases presenciales, procesos de verificación más estrictos y mayor supervisión. Y funcionó. “Diría que esa realidad está erradicada”, sostiene.

Pero avanzaron otros usos indebidos. Conocedores del sistema aseguran que la mitad del gasto en capacitación de los OTEC es para cursos asincrónicos. “En un mundo donde 2,4 millones de trabajadores no saben leer bien ni escribir bien, ¿qué sentido tiene financiar cursos de autoinstrucción? Ninguno. Ahí empieza a desfocalizarse el instrumento”, dice Carrillo.

> Fueron 143.659 las capacitaciones realizadas en el marco del sistema en 2025. En total, US$ 311 millones, US$ 289 millones ejecutados vía OTICs.

David Bravo relata: “Los gobiernos han dicho que capacitan a un buen número de personas, pero en realidad lo que opera es la cantidad y no la calidad. Capacitaciones de diez o doce horas no tienen impacto, es mucho mejor concentrarse en 200 mil personas con capacitaciones más largas”.

Carrillo subraya que el sistema se ha desvirtuado porque al depositar solo la plata, los dueños de la empresa no fiscalizan cómo se gasta, “y se presta para todo”.

El exministro del Trabajo Nicolás Monckeberg recuerda que bajo su gestión se intentó que las empresas fueran socias de los cursos, con 10% del copago, para que se involucraran en su fiscalización. No avanzó.

“Hay empresas que la ocupan muy bien, y otras donde el dueño ni siquiera sabe que se gasta la plata en esta franquicia”, dice Carrillos.

La minuta que respalda a Hacienda

El actual Ministerio de Hacienda estudió los cursos impartidos en 2025. Fueron 143.659 capacitaciones realizadas en el marco del sistema de Franquicia Tributaria. En total, US$ 311 millones, US$ 289 millones ejecutados vía OTIC. “Considerando una comisión promedio del 10%, los OTIC habrían capturado aproximadamente US$ 28 millones durante el período”, dice la minuta.

De ellos —agrega—, Sofofa, CChC y Proforma representan el 81,5% de los recursos totales. Se contabilizaron, además, 1.695 OTEC, 29 de ellas universidades.

Revelaron que el sistema alcanzó un total de 1.087.760 participantes —una persona puede participar más de una vez— y que el promedio fue de 40 horas por capacitación.

La comisión Larrañaga estimó que la duración mínima para lograr un efecto son 140 horas y el 86% está bajo eso. Un 70% es de *e-learning* o a distancia y reportaron, dice Hacienda, gastos en traslado o viáticos.

El costo promedio por participante fue de $257.663.

Uno de los mayores “escándalos” se vio con el programa de “Estrategias de prevención de riesgos psicosociales en el trabajo”: cuyo costo por participante fue de $8 millones, equivalente a $1,3 millones por hora. Eran 120 horas y solo 19 integrantes.

Y las dudas continúan...

En 2019, la segunda administración Piñera y de la mano del ministro Monckeberg, ingresó un proyecto con modificaciones profundas. Se proponía que la empresa imputara a la franquicia lo que realmente invertía en capacitación, además de mejorar la fiscalización y competencia.

Su tramitación se estancó en 2022. Hoy Monckeberg dice: “Teníamos un diagnóstico clarísimo, y nos dimos cuenta de que la oferta de cursos era fantasma. Había una enormidad de cursos *online*, sin verificación de su utilidad y de pésima calidad”. Y agrega: “Hubo mucha oposición de los grupos de interés que administran la plata”.

“El 80% de los OTEC son de dudosa reputación”, dice Carrillo. “Se cuentan con los dedos los que operan bien” y señala Duoc, Sofofa, la CChC, entre otras.

Algunos, además, las usan para cambios culturales internos, que no corresponde —subrayan— que el Estado financie. De hecho, según la minuta de Hacienda, la segunda capacitación más costosa en 2025 fue de una gran empresa: “Estrategias de cambio cultural y adaptación organizacional en procesos de transformación”. Costó $9,3 millones por participante. Otra sobre “Diagnóstico y mantenimiento avanzado de transmisiones y sistemas de chasis en vehículos”, tuvo un valor unitario de US$ 9,6 millones. De las diez que lideraron, ninguna bajó de los $3 millones por persona.

Trabajo estudia formas de fortalecer programas de intermediación laboral

Una razón del escaso avance de los proyectos, es la inexistencia de un modelo que reemplace esta franquicia para capacitar. Hay —concuerdan contactados—varios modelos. En Europa, las empresas están obligadas a aportar a cámaras de comercio que forman puestos de trabajo. En países como Nueva Zelanda o Australia, el dinero de formación sale de un acuerdo público-privado: la empresa pone una parte, otra el Estado y, a veces, el trabajador también aporta.

Conocedores aseguran que independiente del resultado del proceso legislativo, el Ministerio de Trabajo, que lidera Tomás Rau, está avanzando en fortalecer y ampliar programas de intermediación e inserción laboral. Añaden que la legislación vigente ya contempla el uso de recursos del Seguro de Cesantía para políticas de empleo, en particular medidas de intermediación y habilitación laboral orientadas a facilitar la reinserción de personas cesantes. "Este uso de recursos se encuentra regulado, sujeto a criterios de sustentabilidad del fondo, con programas administrados por el Sence, y sometidos a evaluación y control público", explican.

En paralelo, el Ejecutivo analiza mecanismos para dar continuidad a programas de carácter social que hoy se financian con la franquicia. "Impulsaremos un nuevo esquema de capacitación público-privado, con foco en resultados medibles en empleabilidad y remuneraciones", destacan.