

Medio	Diario Financiero
Fecha	31-05-2018
Mención	FRANQUICIA TRIBUTARIA OTRA VEZ EN LA MIRA. Mención a Facultad de Economía y Negocios de la U. Alberto Hurtado.

BRAND
CORNER
WWW.DF.CL

PARA Facultad de Economía y Negocios **UAH**

FRANQUICIA TRIBUTARIA OTRA VEZ EN LA MIRA



COBERTURA DE LA FRANQUICIA TRIBUTARIA POR TRAMO DE RENTA

Año	Tramo 1: 0-25 UTM	Tramo 2: 25-50 UTM	Tramo 3: >50 UTM
2009	11,2%	27,6%	31,6%
2010	12,9%	31,0%	30,8%
2011	13,2%	31,4%	32,0%
2012	13,1%	30,2%	28,8%
2013	12,7%	27,3%	24,1%
2014	9,9%	19,3%	15,3%
2015	10,2%	19,2%	13,4%
Promedio	11,9%	25,6%	23,0%

Fuente: Comisión Nacional de Productividad
Nota: datos sin del Sence y del Seguro de Desempleo. Las cifras representan el % de trabajadores adscritos al Seguro de Desempleo en cada tramo de ingreso (entendido como el salario mensual promedio declarado en el Seguro) que participaron en capacitaciones mediante la franquicia tributaria.

Andrea Butelmann,
Ph.D en Economía de la
Universidad de Chicago, ex
ministra titular del Tribunal
de Defensa de la Libre
Competencia y jefe de la
División de Desarrollo de
Mercados del Ministerio de
Economía (octubre 2000-abril
2004).

“Llama la atención que no se haya encontrado evidencia de aumento salarial en los trabajadores capacitados en habilidades de carácter general. La Comisión Larrañaga halló un efecto muy menor en salarios y nulo en empleo para quienes accedieron a la capacitación financiada por el instrumento”, dice Andrea Butelmann, directora del Magister en Economía Aplicada a Políticas Públicas de la Universidad Alberto Hurtado.

La teoría económica dice que la capacitación en capital humano o habilidades requeridas sólo por la empresa contratante (capital humano específico), debiera ser pagada por la misma empresa porque sólo ella se beneficiaría puesto que el trabajador no podría traducir esa mayor productividad en salario, ya que su productividad fuera de la empresa no ha aumentado. Si el capital humano es general, es decir, demandado por otras empresas, la mayor productividad del trabajador mejorará el ingreso. Por ello, al empresario contratante no le interesaría pagar ese tipo de capacitación y en tal caso, el trabajador la financiaría por sí mismo o con ayuda del Estado.

Así, podríamos decir que hoy existe un instrumento diseñado para acrecentar la productividad de la empresa, más que para aumentar los salarios o empleabilidad de los trabajadores. Y en ese sentido, es discutible que las evaluaciones de este programa se hayan centrado en estos temas.

La franquicia tributaria se diseñó pensando que la empresa contratante es la que mejor sabe el tipo de habilidades requeridas y por eso se le deja la decisión sobre en qué ocuparla. Sin embargo, gran parte

de la franquicia (60%) se utiliza en cursos de habilidades generales (administración, computación, idiomas y servicios a las personas). Es decir, las áreas de capacitación financiadas por el Estado a través de la franquicia tributaria no son tan distintas a las que pagaría directamente, sin intervención de la empresa.

Las razones son similares a las que explican la oferta de carreras universitarias: es más barato dar cursos de “tiza y pizarrón” y más fácil encontrar profesores de habilidades más comunes. Esto se acentúa al carecer los proveedores de capacitación de financiamiento basal para costos de capital; un pago por hora y la incertidumbre de la venta dificulta que se dicten cursos más específicos, que requieran capital o entrenamiento sofisticado de los educadores.

Entonces, llama la atención que no se haya encontrado evidencia de aumento salarial en los trabajadores capacitados en habilidades de carácter general. La Comisión Larrañaga halló un efecto muy menor en salarios, y nulo en empleo, para quienes accedieron a la capacitación financiada por el instrumento.

Sin embargo, los cursos de más de 140 horas de duración sí muestran

un impacto positivo y significativo en salarios, pero sólo el 1% de los cursos correspondía a esa categoría. En promedio, duran 21 horas y la experiencia internacional señala que cursos con menos de 200 horas no tienen impacto. Si bien la cantidad de horas podría no ser un problema si fuese un reflejo de la modularización de los cursos, este no parece ser el caso y la única manera de lograrlo junto a una secuencia lógica de cursos, sería tener un marco de cualificaciones que indicara qué habilidades se deben adquirir en cada etapa de la capacitación para terminar en una trayectoria que realmente agregue valor.

Otra razón para la baja incidencia en salarios tiene que ver con la altísima dispersión de cursos y la asimetría de información resultante. Existen más de 150 mil cursos con código Sence ofrecidos por más de 4.500 OTEC, lo que dificulta a la empresa escoger un programa de calidad y ajustado a sus necesidades. De hecho, ya que los cursos se aprueban con la mera asistencia, no hay cómo saber cuánto se aprende, ni en qué cursos u OTEC se aprende más. Hasta 2013, tal asistencia estaba tan mal controlada que la autoridad del trabajo decidió implementar un sistema de reconocimiento de huella dactilar, lo que redujo fuertemente el número de "capacitaciones".

La orientación a las empresas, y la agregación de sus demandas, era

justamente el rol de los Organismos Intermediarios de Capacitación (OTIC) en el diseño de esta política pública, pero estos se han limitado a dar un servicio de tramitadores de la franquicia y se concentran en las compañías más grandes en vez de ayudar a aquellas con mayores costos de información.

Otra dimensión en la que se suele evaluar la franquicia tributaria, es su equidad. En su diseño, otorga porcentualmente más beneficios a las empresas de menor tamaño y a los trabajadores de menor salario, pero la cobertura de la capacitación ha sido mayor en las empresas más grandes y para los trabajadores de mayores ingresos.

Con estos antecedentes, la Comisión Larrañaga (2011) propuso eliminar el programa. La Comisión Nacional de Productividad llega a igual conclusión en 2017 y recomienda que los recursos se destinen a un fondo para ser utilizados sólo en programas de capacitación que generen una certificación y/o cualificación asociada al Marco Nacional de Cualificaciones, priorizando programas de larga duración (250-500 horas), que entreguen competencias en un oficio a personas sin cualificación, cesantes crónicos o necesitados de una conversión laboral. También recomienda que el fondo financie tanto el desarrollo de competencias en ocupaciones en expansión, pero con insuficiente oferta, como cursos abiertos de alfabetización funcional y digital a cesantes.

Facebook
<https://www.facebook.com/BrandCornerDF>
Twitter
https://twitter.com/DF_BrandCorner

Facebook
www.facebook.com/fen.uahurtado/
Mail
fen@uahurtado.cl

