

Competitividad, productividad y empleo. El desafío de la capacitación laboral este 1 de mayo



Sr. Director

59 de cada 100 trabajadores en el mundo tendrán que actualizar sus competencias antes de 2030. La cifra es del Foro Económico Mundial y debiera quitarnos el sueño. En Chile, 2,3 millones de personas enfrentan riesgo de automatización y 750 mil están en riesgo muy alto de ser reemplazadas. A eso nos enfrentamos este 1 de mayo.

Por otro lado, está la agenda pro-inversión que, de concretar las expectativas, supondrá un fuerte aumento en la demanda de trabajadores calificados. Solo la construcción proyecta 90 mil nuevos empleos al 2027, y la minería más de 37 mil al 2034. No podemos improvisar. Por eso la discusión sobre la franquicia tributaria, contenida en el Proyecto de Ley para la Reconstrucción Nacional, merece una mirada crítica, pero también responsable.

Empecemos por reconocer lo evidente: el instrumento data de 1976 y tiene problemas reales para responder a las necesidades

actuales. Cerca del 90% del beneficio lo capturan las grandes empresas, mientras las micro y pequeñas –que concentran el 50% del empleo formal– acceden de manera marginal. Las evaluaciones de la Comisión Larrañaga, la CNEP y Dipres no han encontrado efectos significativos en empleo ni salarios. Y si bien la necesidad de refundar el instrumento es evidente, su eliminación pura abre un vacío institucional cuyo costo es mayor que el ahorro que la motiva.

La salida es modernizar con inteligencia. Mirando la experiencia de las principales economías OCDE surgen cinco patrones claros para guiar el diseño: subsidio diferenciado según tamaño de empresa, cuenta personal portable que acompañe al trabajador durante su vida laboral, certificación obligatoria con sello de pertinencia, gobernanza tripartita y evaluación de impacto basada en evidencia.

Este 1 de mayo, pongamos al trabajador en el centro de las prioridades. La diferencia entre eliminar y refundar la franquicia es la diferencia entre un ahorro fiscal de corto plazo y un legado de modernización del capital humano de Chile. No es una decisión técnica. Es una decisión de país.

José Esteban Garay,

gerente general del OTIC de la CChC