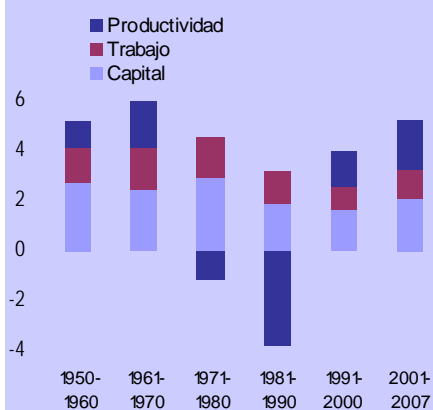


Todo lo que implica promover mayor capacitación

Se esperaba que fuera promotora, que incentivara la capacitación del capital humano en las empresas, pero el análisis minucioso de especialistas encuentra que la Ley de Promoción a la Inversión en Capital Humano tendrá un efecto contrario. (Gestión, 08/02/2010)

Trabajando productivamente

Aporte de la productividad, trabajo y capital al crecimiento del PBI (En porcentaje), 1950-2007



Fuente: MEF

Elaboración: IPE

Se acaba de ratificar la [Ley de Promoción a la Inversión en Capital Humano](#), la que teóricamente busca incentivar que las empresas inviertan en capacitación. Ciertamente, esta iniciativa representa una mejora respecto de la ley anterior, en la que ni siquiera se tocaba el tema de la capacitación. No obstante, lo intrascendente que resultan las mejoras deja entrever la pobre situación en la que nos encontrábamos respecto de este tema.

Un primer punto de debate es el monto deducible. La ley establece que lo destinado a capacitación podrá ser deducido como gasto hasta por un monto de 5% del gasto total. En primer lugar, no existe información disponible que justifique técnicamente la decisión arbitraria de elegir ese porcentaje. Segundo, el monto deducible podría ser tan pequeño que no significaría un real incentivo a destinar más recursos a temas de capacitación.

Esto último cobra especial relevancia dadas algunas de las disposiciones complementarias que contiene la ley. Una de ellas menciona la obligatoriedad de la presentación del programa de capacitación al Ministerio de Trabajo con carácter de declaración jurada. Esto significa que cada vez que alguna empresa desee iniciar un programa de capacitación tendrá que realizar trámites burocráticos que podrían inclusive resultar más costosos que la deducción en cuestión. Esto podría ser especialmente perjudicial para empresas medianas o pequeñas que no cuentan con abogados laboristas y personal destinado específicamente para realizar este tipo de trámites. Además, este tema responde a lo ineficiente que resulta una relación *ex-ante* con el Estado. Un sistema de control *ex-post* que permitiera identificar y señalar quiénes son los que incumplen la norma preferible.

Definitivamente la intención de la norma es buena. La forma, sin embargo, es deficiente. Un buen mecanismo de promoción a la capacitación laboral permitiría, no solamente mejorar la productividad de los trabajadores y así incrementar el salario que perciben. También ayudaría a subsanar la base del problema: la mala y dispar calidad de la educación.

Así, no es un misterio que la productividad aporte positiva y directamente al crecimiento del producto. En ese sentido, resulta lógico que un gasto razonable –como el destinado a la capacitación– sea deducible sin monto específico. En países como Chile, por ejemplo, no sólo no existe límite al monto deducible, sino que se reciben premios por parte del Estado al considerar las externalidades positivas que genera la capacitación.