

Revista

# APORTES

*para el Estado y la  
Administración Gubernamental*

---

## **BONO PARA LA CREACION DE EMPLEO PRIVADO (BOCEP)**

### **Aplicación de un programa de transferencia de empleo público al sector privado en las provincias**

Eduardo M. Fernández\*

Gustavo D. Martinovich\*\*

Víctor D. Piemonte \* \* \*

**Los autores, Administradores Gubernamentales, conforman el equipo técnico que esta a cargo de la Unidad de Gestión Nacional del BOCEP, dependiente de la Secretaría de Asistencia para la Reforma Económica Provincial (SARPEP) del Ministerio del Interior.**

## **INTRODUCCIÓN**

Cuando se inició la operatoria de BOCEP en la provincia de Corrientes, en mayo de 1993, uno de los mayores escollos que aparecían era desandar el camino recorrido en épocas anteriores por otros programas de retiros voluntarios, algunos de ellos muy frescos todavía en la memoria de los argentinos.

Uno de los desafíos que pretendía la operatoria era superar la vieja idea de un retiro voluntario tradicional para convertirse en una política de transferencia no traumática de empleo del sector público al sector privado. Para ello era necesario tomar ejemplo de las malas experiencias y combatir la mala prensa que tenían estos sistemas en los empleados públicos, en los gremios estatales y en la opinión pública en general.

El equipo de Administradores Gubernamentales que en un principio tuvo a su cargo el inicio de este programa en Corrientes, prosiguió después su tarea a nivel nacional, desde la Secretaría de Asistencia para la Reforma Económica Provincial (SAREP) dependiente del Ministerio del Interior, tarea en la cual se encuentra actualmente.

La idea del presente trabajo es exponer los lineamientos del programa y sus resultados, así como efectuar un análisis de lo actuado hasta la fecha y de las perspectivas que se abren para la continuación del mismo. Para ello, se lo ha dividido en títulos y anexos.

En el primer título se exponen las consideraciones vinculadas al contexto general en el cual se comienza a aplicar la operatoria. En el segundo, las características técnicas del BOCEP. En el tercero, se explica la faz operativa del sistema, tanto en la Nación como en las Provincias. En el cuarto, se efectúa un análisis cuantitativo del programa. Finalmente, en el quinto, se hace un análisis cualitativo, exponiendo dificultades y perspectivas.

En el segundo anexo se incluye la tabla de cálculo de la compensación económica y un ejemplo; y del segundo al cuarto anexo, los resultados de las provincias de Corrientes, Chaco y Santiago del Estero. Para mostrar los resultados provinciales se han elegido los cuadros que incluyen retiros por organismos, ahorros en el sector público provincial, y un resumen de la evaluación de emprendimientos.

## **TITULO I. CONSIDERACIONES PRELIMINARES**

El punto de partida estuvo dado por la tendencia a reestructurar el Estado que se viene dando en nuestro país desde hace algunos años, y que se ha iniciado primero en el Estado Nacional, para propagarse luego a los estados provinciales.

Esta tendencia, cuyos contenidos conceptuales no pretendemos discutir aquí, ha incluido entre otras cosas privatizaciones, mayor control en el gasto y en la asignación de los recursos, transformación profunda de las normas que regulan la actividad económica y laboral con la consiguiente supresión de organismos públicos, una política más severa en materia de recursos humanos en el sector público, un control más enérgico de las contribuciones impositivas, etc. En todos los casos, el impacto sobre el empleo público ha sido categórico, y ha planteado a los gobiernos provinciales un problema de compleja solución.

En las provincias, por su parte, al momento del inicio del programa coexistían una serie de factores que vale la pena mencionar. En primer lugar los elevados déficit fiscales producto, entre otras cosas, de delicadas situaciones socio económicas regionales, empresas públicas endeudadas y con necesidades de inversión, Bancos deficitarios producto de las políticas crediticias en uso, ausencia de control de gastos, Cajas Previsionales prácticamente quebradas, etc.

En segundo término, el sobredimensionamiento de las plantas de personal debido, en general, a dos factores concurrentes, por un lado una manera de paliar la desocupación y por el otro designaciones que obedecían a formas de hacer política muy arraigadas en Argentina.

En tercer lugar, al momento del inicio de la operatoria, el sector privado estaba mal posicionado para enfrentar la transformación que las condiciones nacionales le imponían y además, existían sectores acostumbrados a la vieja tradición argentina de los subsidios y los créditos "blandos".

En términos generales puede decirse que, en muchas provincias, aunque no en todas, la sociedad vivía al ritmo del empleo estatal, por lo cual cualquier transformación profunda en el Estado iba a impactar necesariamente en la vida de la provincia, al menos en el corto y mediano plazo.

Ante el cuadro de situación planteado, los gobiernos provinciales fueron llegando, más tarde o más temprano, a la conclusión de que la Reforma del Estado se imponía, en muchos casos obligados ya por las circunstancias de no poder hacer frente a sus obligaciones más inmediatas, como son el pago de salarios y jubilaciones.

## **TITULO II. CARACTERISTICAS TECNICAS DEL BOCEP**

### **¿QUE ES BOCEP?**

El BOCEP (Bono para la Creación de Empleo Privado), nace por los Decretos PE.N. N° 676 y 678 de 1993, modificados por el Decreto PE.N. N° 1.499 de 1994. Surge como un instrumento por el cual los Gobiernos Provinciales pueden financiar programas de retiros voluntarios, facilitando la reinserción laboral del empleado público al transformarse en un crédito para la empresa del sector privado que lo contrate o para que desarrolle emprendimientos económicamente viables.

Los BOCEP son valores de la deuda pública emitidos por el Estado Nacional, nominativos e intransferibles y denominados en pesos. Su vencimiento opera a los cinco años de la emisión.

Además son escriturales, es decir que son heredables y están libres de riesgo por pérdidas o falsificaciones, quedando registrada su titularidad en el Banco de la Nación Argentina, que es el agente financiero del sistema y por lo tanto, quién entrega constancias y saldos de las cuentas de sus titulares.

Los BOCEP son puestos a disposición de los Gobiernos Provinciales por la Secretaría de Asistencia para la Reforma Económica Provincial del Ministerio del Interior para ser entregados a sus titulares, aquellos

empleados públicos que hayan optado por retirarse voluntariamente, en pago de la compensación económica que, en general, resulta mayor a una indemnización por despido.

Para adherirse al sistema, las Provincias firman un Convenio con la Nación, que contiene metas de reforma estructural, de acuerdo a lo establecido por el Decreto N° 678/93. De esta manera se aseguran el ingreso al régimen BOCEP

Para ello, las Provincias deben afectar sus recursos de coparticipación, mediante una ley provincial, para cancelar las cuotas de amortización de los BOCEP que se emitan en el marco de su programa de retiro voluntario. La provincia devuelve los fondos en sesenta cuotas iguales y consecutivas, en pesos, y paga un 10% en concepto de reserva de operación y garantía (ésta última como reserva ante eventuales incumplimientos de los créditos que otorga el sistema)

## **LA COMPENSACION ECONOMICA**

Los empleados públicos provinciales que acceden al régimen de retiros voluntarios, reciben un BOCEP a su nombre, por un valor nominal que surge de multiplicar por 60 el porcentaje de su haber líquido mensual (entre un 20% y un 60%), conforme a los años de antigüedad ininterrumpida que registre al momento de su retiro y cuya forma de cálculo se detalla en el Anexo II.

Por haber líquido mensual se entiende el promedio de haberes normales y habituales de los últimos seis meses, deducidos los aportes y contribuciones que son obligatorios por normas vigentes.

El monto de la compensación no puede ser inferior a \$ 3.000 ni superior a \$ 30.000, aunque este último puede modificarse por resolución conjunta de la SAREP y la Secretaría de Hacienda de la Nación cuando existen condiciones objetivas en la jurisdicción provincial o nacional que aconsejen la medida.

Los agentes a quienes les falte 5 años o menos para acceder a la jubilación ordinaria, y aquellos que posean menos de un año de antigüedad al momento de solicitar el retiro no pueden acogerse al mismo.

## **OPCIONES QUE POSEE EL BENEFICIARIO DEL BOCEP**

El agente retirado de la Administración Pública tiene las siguientes opciones:

### **1.- Cuotas Mensuales.**

Cobrar mensualmente, a través del Banco de la Nación Argentina, la cuota de amortización del Bono, que es igual al porcentaje de su haber líquido mensual tomado como base para calcular el BOCEP

En este caso, el beneficiario mantiene, a cargo de la provincia, la Obra Social para él y su grupo familiar por el término del período y en tanto permanezca sin empleo.

### **2.- Cuotas Depositadas.**

Dejar depositadas en su cuenta en el Banco de la Nación Argentina las cuotas de amortización del BOCEP para cobrarlas a su vencimiento con más los intereses correspondientes a Caja de Ahorro, acumulados durante todo el período.

### **3.- Obtener empleo en el sector privado.**

En este caso puede cobrar en cuotas su título o dejar las cuotas depositadas y entregar un comprobante de titularidad del BOCEP -o del saldo de su cuenta cuando haya hecho la opción anterior- a la empresa privada que acepte darle empleo, a efectos de que ésta pueda gestionar un crédito ante el Banco de la Nación Argentina.

Los créditos son en pesos, por un monto equivalente al valor actual del Bono, con tasa de interés preferencial (uno por ciento (1%) mensual, fija), a cinco (5) años de plazo, con períodos de gracia y amortización acordes con el destino dado a los fondos.

El sistema BOCEP premia la mayor incorporación de empleados públicos otorgando el derecho a obtener, por el segundo empleado que la empresa incorpore, un crédito por un monto 30% superior al valor actual de la tenencia de BOCEP del mismo: por el tercer empleado, un 60%; por el cuarto, un 90%; por el quinto, un 110%; y por el sexto empleado y siguientes, el 140%.

Si se interrumpiera la relación laboral, por cualquier causa, el titular de BOCEP puede ejercer nuevamente sus opciones. En esta situación, la empresa debe cancelar el crédito en un plazo de 90 días, salvo que, en el mismo lapso, sustituya al empleado por otro titular de BOCEP, pudiendo ajustarse el importe del préstamo al valor del nuevo Bono.

Para acceder a los préstamos señalados, las empresas deben cumplir con los requisitos y garantías que exija el Banco de la Nación Argentina en cada caso.

En esta alternativa, los trabajadores que deban cambiar su residencia a más de 100 Km. con motivo de haber obtenido empleo en una empresa privada, podrán acceder a un crédito hipotecario de hasta \$ 15.000, quedando excluidos los residentes o los que deban radicarse en la Capital Federal y los partidos del Gran Buenos Aires.

#### **4.- Descontar el bono para realizar emprendimientos.**

Descontar el BOCEP en el Banco de la Nación Argentina para llevar adelante un emprendimiento económicamente viable, en forma individual o asociada con otros titulares de BOCEP o incorporándose como socios de empresas existentes bajo cualquier forma societaria.

En este caso, el descuento del BOCEP por sus titulares se efectúa a una tasa de interés promocional, la cual se mantiene en el caso de que los titulares sean incorporados como socios de empresas ya existentes bajo cualquier forma societaria.

Para poder hacer uso de esta opción, el interesado debe presentar un proyecto de emprendimiento, el cual debe ser aprobado por un organismo técnico de la provincia, quién procede a efectuar una evaluación de factibilidad económica, con el objeto de verificar la viabilidad del proyecto y proteger al trabajador de las contingencias derivadas del "cuentapropismo".

Estas opciones pueden cambiarse en cualquier momento, en función de la situación personal del titular, salvo la última, por cuanto su ejercicio -el descuento- significa la entrega definitiva del bono al Banco de la Nación.

### **LA RED DE SERVICIO DE EMPLEO**

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social tiene a su cargo el control del cumplimiento de las obligaciones asumidas por las empresas que contraten trabajadores provenientes de la administración pública, las que pueden optar por contratarlos en los términos de la Ley N° 24.013 de Fomento de Empleo.

También desarrolla programas de reinserción laboral, en coordinación con las autoridades provinciales, para los agentes públicos que solicitan el retiro voluntario, con las siguientes características:

- a) Inscripción en la Red de Servicios de Empleo de los trabajadores adheridos.
- b) Desarrollo de acciones en formación profesional con los trabajadores inscriptos, con el fin de facilitar su reinserción en el Sector Privado.
- c) Reubicación laboral, en lo posible, a través de la Red de Servicios de Empleo.

## **TITULO III. ASPECTOS OPERATIVOS DE LA INSTRUMENTACIÓN**

### **ESTRUCTURA Y FUNCIONES DE LA UMDAD DE BOCEP NACIONAL**

A nivel nacional, el BOCEP se opera desde una Unidad de Gestión que depende de la SAREP y que está a cargo de los autores, contando además con el apoyo de un analista de sistemas y una empleada administrativa.

Esta Unidad tiene a su cargo la gestión para la colocación, emisión y pago de los BOCEP lo cual requiere la articulación de acciones con las provincias y los otros organismos nacionales intervinientes, que son la Secretaría de Hacienda de la Nación y el Banco de la Nación Argentina.

Para cumplimentar esta tarea, se procesa y controla la información proveniente de las provincias, se elaboran las normas que disponen la colocación y emisión, y se validan y controlan los pedidos de fondos que permiten disponer la transferencia de los recursos para el descuento de los títulos o el pago de las cuotas correspondientes.

Para la gestión de pago, es necesario constatar que no exista duplicidad en los acogimientos y que estén extendidos todos los certificados de aprobación de emprendimientos de aquellos que solicitan el descuento del bono en efectivo.

Por otra parte, se analiza la información suministrada por el Banco Nación respecto de las cuentas (cajas de ahorro) desde donde se transfieren los fondos (conciliaciones bancarias, presentaciones de los beneficiarios, cobro de cuotas, cálculos de descuentos, estado de cuenta de amortizaciones provinciales, etc.).

La Unidad, como autoridad de aplicación, es órgano de consulta y asesoramiento técnico para el desarrollo de la operatoria, teniendo a su cargo la elaboración de la información estadística y de los informes de situación semestrales.

Respecto del sistema, se controla la baja de los agentes, la eliminación de las vacantes que se producen como resultado del retiro y que no se designe en puestos públicos a agentes que ya se hayan acogido al mismo.

Una de las funciones primordiales es la evaluación de la marcha de los emprendimientos de los agentes retirados, las que son efectuadas cada seis meses aproximadamente, y permiten tener un cuadro de situación periódico de la evolución de la política de transferencia de empleo.

La estructura del programa es novedosa por su flexibilidad, ya que mantiene una relación interdependiente con las autoridades provinciales, las Unidades de BOCEP de cada provincia y las autoridades nacionales a las que reporta.

## **ETAPAS DE INSTRUMENTACION EN LAS PROVINCIAS**

La instrumentación propiamente dicha de la operatoria queda habilitada por la sanción de la Ley mediante la cual la provincia compromete su coparticipación federal para el pago de las cuotas de amortización de los bonos. Muchas veces, sin embargo, la sanción de la ley requiere una tarea de carácter político técnico, en la cual las autoridades de la SAREP y de la Unidad de Gestión mantienen reuniones con legisladores, empresarios y sindicatos, para exponer el programa y responder todas las inquietudes.

Finalizada esta etapa, se comienza a analizar las plantas de personal para establecer que escalafones y jurisdicciones estarán alcanzadas por el retiro voluntario. En un segundo momento, se procede a determinar los circuitos administrativos de la operatoria, se conforma la Unidad de BOCEP provincial y se establece su dependencia, se conforman también las comisiones jurisdiccionales, se elige el organismo técnico provincial encargado de evaluar y otorgar certificados de aprobación de los proyectos de emprendimientos y se proyectan los decretos reglamentarios y las normas complementarias para poner el programa en marcha.

La cuarta etapa es la de capacitar a los delegados jurisdiccionales y a los integrantes de la Unidad en los aspectos que hacen a los circuitos, a las liquidaciones, y a la operación del sistema informático.

La quinta etapa es la relacionada con la difusión del programa, e incluye reuniones con funcionarios de la provincia para obtener su colaboración (incluida la sucursal del Banco de la Nación que operará en la provincia); el diseño y edición de materiales para folletería, afiches y publicidad; entrevistas radiales, gráficas y televisivas para instalar el tema, y finalmente reuniones masivas con el personal para que puedan

efectuar preguntas. Esta es una eficaz manera de evitar también los corrillos y rumores que comienzan a observarse, sobre todo vinculados a supuestos «despidos encubiertos» y a incumplimientos de los compromisos de pago.

Por último, se pone en marcha el retiro voluntario, acompañando a la provincia en la operación del primer período, y se efectúan visitas a las intendencias que manifiesten interés en adherirse.

La mención de las etapas de instrumentación, pone de manifiesto por sí sola las dificultades que deben sortearse para darle a la operatoria un grado de seriedad tal que permita aventar las dudas y temores que surgen necesariamente en los agentes públicos que se aproximan a dar un paso de tanta significación personal, como es el abandonar un empleo, cada vez peor remunerado pero que goza de una "ama de seguridad" aunque ésta ya no sea cierta.

## **TITULO IV ANALISIS CUANTITATIVO**

### **RESULTADOS GENERALES**

A continuación se expondrán los resultados obtenidos por la operatoria en los dos años de ejecución. Cabe aclarar que la primera serie fue emitida en agosto de 1993 para la Provincia de Corrientes, luego, en diciembre del mismo año, se incorporó la Provincia de Chaco para la cuarta serie. En el mes de octubre de 1994, para la emisión de la serie quince, se incorporó la Provincia de Santiago del Estero.

Ya en 1995 comenzó a aplicarse en la Provincia de Misiones en el mes de enero, con la emisión de la serie diecisiete; en abril, con la serie veinte, empezó en la Provincia de Catamarca; y finalmente, en el mes de mayo y con la serie veintiuno, se inició en la Provincia de San Juan.

En total se emitieron, por resolución conjunta entre la Secretaría de Hacienda y la Secretaría de Asistencia para la Reforma Económica Provincial, 24 series. (CUADRO 1)

### **CANTIDAD DE AGENTES RETIRADOS**

Desde el lanzamiento del BOCEP en la Provincia de Corrientes el 1° de agosto de 1993, hasta el 1° de noviembre de 1995, esta operatoria permitió el retiro de 5.243 agentes públicos provinciales como se detalla en el CUADRO 2.

### **AHORRO DEL SECTOR PUBLICO**

La amortización de los BOCEP permite a las provincias obtener un ahorro inmediato. En el mes siguiente a la baja del agente, la provincia deja de abonar el sueldo líquido del agente, las cargas sociales a cargo del empleado y las patronales. Como la amortización del bono es de un 20% a un 50% del sueldo líquido del agente, el ahorro producido oscila entre un 0.9 y un 1.3 de ese valor.

El ahorro total producido en cada una de las provincias en las que se ha aplicado el BOCEP se detalla en el CUADRO 3.

### **AMORTIZACIONES PROVINCIALES Y FUENTES DE FINANCIAMIENTO**

Los BOCEP entregados a sus beneficiarios para cancelar las deudas indemnizatorias son amortizados en 60 cuotas iguales y consecutivas por las provincias que solicitan su emisión.

La Secretaría de Hacienda de la Nación adelantó los fondos para el pago de los BOCEP de las primeras 18° SERIES.

Actualmente la SAREP a través de los fondos del Préstamo para la Reforma de los Estados Provinciales del Banco Internacional de Reconstrucción y Fomento (BIRF), financia los BOCEP emitidos a partir de la SERIE 19°.

En el CUADRO 4 se muestra la evolución de los aportes que realizó la Secretaría de Hacienda, la SAREP y las amortizaciones provinciales, así como las provisiones para los meses venideros.

## **PROMEDIOS DE EMISION**

El análisis de los promedios de emisión por provincia y por tipos de organismo, refleja la política salarial de cada provincia. El supuesto sobre el que se basa esta afirmación es que la cantidad de retiros producidos es una muestra representativa del universo de agentes públicos y que la distribución en cuanto a los años de antigüedad es homogénea.

En este sentido, puede observarse que los salarios que se pagan en los organismos descentralizados son mayores que en la administración central (hasta en un 50% en algunas provincias). Lo mismo sucede en general con las administraciones municipales, aunque en este caso se verifican algunas excepciones.

En lo referente a la comparación entre provincias, puede observarse que Corrientes tiene salarios más bajos que las otras provincias adheridas, y que en función de esta variable puede establecerse una clasificación, donde Santiago del Estero posee los montos mayores. En este sentido, es importante señalar que los valores salariales se incrementan considerablemente si están incorporados al retiro los organismos con mayores niveles salariales, como es el caso de los Bancos Provinciales, las Empresas de Energía, Legislaturas y Poder Judicial.

Los cuadros no reflejan aún la magnitud de las reducciones salariales que se han puesto en práctica últimamente. (CUADRO 5)

## **EVALUACION DE EMPRENDIMIENTOS**

Uno de los mayores esfuerzos de la operatoria está puesto en la alternativa de descuento del bono para llevar adelante un emprendimiento económicamente viable. Esta opción exige de parte de la provincia y del Estado Nacional, una pormenorizada atención a la orientación y tipo de proyectos que van a ser aprobados y a cada proyecto en sí mismo, tendiente a analizar las variables prioritarias para el programa.

En esta opción se busca que no haya exceso en la elección de un tipo de emprendimientos, que los que se aprueban tengan reales posibilidades de éxito y que, por consiguiente, se evite que el que descuenta el bono al contado utilice los fondos para fines distintos a los previstos en la alternativa mencionada. Se trata de asegurar que los recursos volcados para el retiro voluntario vayan efectivamente a la constitución de actividades privadas rentables para los ex agentes públicos.

Sin embargo, el programa tiene en este punto una restricción. Por tratarse de una indemnización, el monto percibido es de propiedad del beneficiario, por lo que si éste lo utiliza en algo distinto a lo proyectado, no hay posibilidades de sancionarlo. A pesar de ello, el resultado ha sido altamente satisfactorio.

En este sentido, en los CUADROS 6 a 11 pueden observarse un resumen y una clasificación de los emprendimientos, de acuerdo al tipo de actividad iniciada, sobre 1.108 casos compilados en las provincias de Corrientes, Chaco y Santiago del Estero.

Los criterios que se han establecido son los de agrupar las actividades más numerosas y en algunos casos, las que se consideran importantes. En el caso de las variables identificadas como "Otros" (Comercio y Servicios sobre todo), se agregan actividades distintas, poco significativas en número, pero que de algún modo demuestran la gran diversidad de elecciones por parte de los agentes retirados. Finalmente, cabe aclarar que en "Servicios" se ha optado por desagregar los profesionales para darle más claridad a la elección de los agentes pero una simple suma permite observar que en conjunto representan el 10,6% del total.

## **TITULO V. ANALISIS CUALITATIVO**

### **¿POR QUE BOCEP?**

Observando los actuales procesos de reforma del Estado en las provincias de frente a los múltiples problemas que plantea el alto nivel de desfinanciamiento, el BOCEP ha pasado a ser una herramienta sumamente útil para encarar la transferencia de empleo, y esto obedece a varios motivos.

En primer lugar, facilita la reducción del empleo estatal, tal vez de manera más lenta que lo que necesitan las provincias, quienes precisan desprenderse de personal en forma urgente. Sin embargo, al ser una medida efectiva en el mediano plazo, permite una transferencia más racional del empleo, y evita también una súbita acumulación de experiencias frustrantes como fue el caso de otros programas de retiro.

En segundo lugar, al exigir proyectos de emprendimientos para poder descontar el bono en efectivo, genera una transferencia de empleo ordenada y obliga al personal que quiere retirarse a pensar en cual va a ser su forma de vida en el futuro, evitando, en buena medida, la utilización del dinero para bienes suntuarios o recreativos.

En tercer término, la provincia adherida, en general con escasos recursos para financiar retiros o despidos, cuenta con una fuente importante que le permite reducir sus plantas y generar ahorro inmediato de libre disponibilidad en forma mensual, a la vez que permite proyectar anualmente el impacto del ahorro sobre las cuentas públicas presupuestadas (ver cuadros de Ahorro del Sector Público por efecto del retiro voluntario, desagregados por provincia, en los anexos III, IV y V).

El ahorro mensual, como dijimos, corresponde aproximadamente al sueldo líquido, dado que con los aportes patronales y del trabajador la provincia cancela la cuota de amortización del BOCEP emitido.

Sin embargo, es conveniente precisar que en aquellas provincias que tienen déficit en el sistema previsional, el ahorro puede verse disminuido por la baja de los aportes de los agentes retirados. Esta evaluación no ha sido reflejada en este trabajo, porque depende, en buena medida, de la situación en la que se encuentran las cajas previsionales provinciales, algunas de las cuales han sido transferidas a la Nación (Santiago del Estero y Catamarca).

En cuarto lugar, al aprobar emprendimientos, la provincia está inyectando fondos en el sistema económico financiero privado.

En quinto término, los emprendimientos generan empleo, ya sea por contratos o por incorporar mano de obra de la estructura familiar del agente retirado.

En sexto lugar, el cobro en cuotas funciona como un seguro de desempleo para el beneficiario, hasta que obtenga un empleo remunerado o defina su propio emprendimiento.

Por último, genera posibilidades potenciales para que los empresarios que toman empleados público accedan a créditos con tasas preferenciales. Esta alternativa merecerá más adelante un análisis más pormenorizado.

## **ANALISIS DE LAS OPCIONES DEL BOCEP**

A la luz de la experiencia acumulada en estos dos años, surge con claridad que la opción por excelencia ha sido la de emprendedores. La correspondiente a cuotas ha tenido algunos acogimientos, muy escasos, que paulatinamente se han pasado a la opción de emprendedores. La alternativa de obtener empleo privado mediante utilización de créditos, por el contrario, no ha tenido ningún caso.

### **1.- Opción Emprendedores**

Lo que se observa en general es que los beneficiarios eligen hacerse del dinero en forma rápida descontando el bono (con una tasa del 10%). Conviene considerar aquí que el bono es a cinco años y en pesos, y su acumulación genera intereses de tasa pasiva.

Existe una tendencia marcada en todo el proceso, que indica que quienes primero hacen uso de esta opción son personas que ya venían desarrollando la actividad para la que se retiran, y a la que, en muchos casos, le dedicaban más tiempo y compromiso que al propio empleo estatal.

Más adelante, y a la luz de las experiencias de sus compañeros más osados, se retiran personas a actividades nuevas para ellas, y aquí sí se requiere mayor atención en la aprobación de los proyectos. En general pueden surgir en este grupo personas con alguna necesidad de asistencia técnica, de capacitación e incluso de mayor financiamiento.



En función de la evaluación hecha en las provincias, los resultados han sido por demás exitosos, aún en las actuales condiciones económicas que han producido una retracción en la producción y venta de bienes y servicios.

La evaluación se efectúa con el fin de realizar un control de gestión sobre el programa de retiro voluntario en la opción de emprendimientos. Los emprendimientos evaluados se seleccionan aleatoriamente de la población de los aprobados al momento de la misma.

La evaluación consiste en una observación ocular en el lugar donde se desarrolla cada emprendimiento, a los efectos de verificar su funcionamiento real. Se relevan además otros datos que hacen al desarrollo y ejecución del proyecto, a través de preguntas informales, tales como la facturación anual, el nivel de gastos, la ganancia mensual vs. el sueldo que percibía en su condición de empleado público, la inversión al momento del retiro vs. la inversión actual, las posibilidades de ampliación, etc.

Con respecto al análisis de los resultados obtenidos y a los fines de calificar a un emprendimiento como exitoso o no, se toman en consideración ciertos parámetros que resulta imprescindible tener en cuenta en el análisis de la inserción de los ex-agentes públicos en la actividad privada.

Estos aspectos tienen que ver fundamentalmente, con el grado de satisfacción del ex-agente respecto a la nueva actividad que desarrolla, la conformidad hacia la decisión tomada de retirarse, si los ingresos actuales, fruto de su nuevo emprendimiento, resultan iguales o mayores a los que percibía en su antigua función, si el proyecto le permite satisfacer las aspiraciones iniciales, si existen posibilidades de ampliar el emprendimiento, si ha incorporado personal que colabore en las actividades que desarrolla diariamente, etc.

Siguiendo este criterio, se definen entonces cuatro categorías, a saber: Exitosos, Regulares, No Ubicados y No Iniciados, aclarando que entre los "No ubicados" podrían encontrarse algunos que hayan fracasado.

Hay que tener en cuenta que los montos que se pagan, si bien superan con creces los de las normas laborales vigentes para personal convencionado, representan en muchos casos montos limitados para encarar proyectos más ambiciosos.

Una alternativa que ha comenzado a desarrollar la provincia de San Juan, pero que todavía se encuentra inexplorada, es la de promover asociaciones o cooperativas de ex empleados para privatizar áreas periféricas del Estado. En este caso, se les brinda la posibilidad de prestar los servicios que cumplían desde la Administración Pública, en forma privada, con la consiguiente reducción de costos y mejoramiento en la prestación de dichos servicios. El programa se completa con capacitación y asistencia a las empresas en materia de gerenciamiento. En este sentido, la primera experiencia que está por inaugurarse está vinculada al área de minería.

Esta idea permite, como ventaja adicional, la reconversión de empleados públicos a agentes privados con una inserción laboral acorde a los conocimientos y experiencias que poseen los agentes que se retiran, lo que combinado con planes de capacitación, puede incidir como un elemento altamente motivador para inducir el retiro de los agentes.

## **2.- Opción Cuotas**

Esta alternativa ha sido poco elegida (alrededor de un 5%) y es utilizada por aquellos que quieren retirarse pero que no saben aún que emprendimiento van a acometer, o que han obtenido un empleo privado sin que el empleador haya hecho uso de la opción del crédito.

## **3.- Opción obtener empleo privado con créditos para empleadores**

El BOCEP ha comenzado a percibirse entre los empresarios como una buena alternativa de crédito. Muchos de ellos, en distintas provincias, han solicitado información adicional y varios han iniciado su vinculación con el Banco de la Nación para aprobar carpetas de crédito con el fin de tomar ex agentes públicos, mostrando así interés en la obtención de financiamiento a cambio de la incorporación de personal.

Sin embargo, el hecho de que hasta la fecha, y a dos años vista, no se haya producido ninguna contratación en estas condiciones, merece algunas consideraciones. Varias son las causas concurrentes que han

generado esta respuesta. Mencionaremos algunas sin asignarles orden de prioridad.

Por un lado, se puede afirmar que existe entre los empresarios un prejuicio vinculado a las capacidades laborales de los agentes públicos. Muchos han manifestado que, puestos a elegir, prefieren no contratar ex empleados públicos porque los consideran portadores de "vicios" referentes al régimen de trabajo. Por otra parte, y en un sentido similar, puede afirmarse que muchas veces los perfiles laborales que los empleadores necesitan no coinciden con los de aquellos que tienen voluntad de retirarse del sector público. Es en esta circunstancia donde se observan dificultades en la reconversión de mano de obra.

En otro orden de cosas, las economías regionales, donde están insertas las empresas, están atravesando una situación de estancamiento económico. Por esta razón, y también con motivo de los estándares de competitividad que la economía ha impuesto, muchas pequeñas y medianas empresas se encuentran sumergidas en procesos de reconversión y otras tantas tienen dificultades para subsistir, con lo cual son más expulsoras que tomadoras de mano de obra. Es decir que aún en condiciones tentadoras en lo referente a los préstamos a obtener, se ven obligadas a priorizar su propia reconversión.

Por su parte las grandes empresas están en general más tecnificadas y requieren personal muy especializado lo cual dificulta las posibilidades de los agentes públicos; y en cuanto al acceso al crédito obtienen tasas competitivas en el mercado local o en el internacional, relativizándose en este caso la oferta del sistema BOCEP.

Otro capítulo merece el tema del Banco de la Nación como agente financiero de la operatoria. En este caso lo que aducen los empresarios es la dificultad que tienen de vincularse a la entidad para gestionar los créditos, dada fundamentalmente por las relaciones patrimoniales y las garantías reales que les exigen.

Queda finalmente evaluar como opera la vieja idea de algunos empresarios de provincias, quienes no conformes con el crédito blando que otorga el sistema BOCEP manifiestan que por tomar empleados públicos deberían subsidiarlos.

## **COORDINACION CON OTRAS AREAS Y PROGRAMAS**

El análisis de la marcha del sistema nos permite ver con claridad cuales son los puntos que deberían reforzarse en coordinación con otros programas de la Nación.

Así por ejemplo, uno de los puntos a tener en cuenta es todo lo relacionado con el tema de la capacitación de los interesados en acogerse. Se verifican necesidades en gerenciamiento, en materia contable y tributaria, en temas de marketing, pero donde más se nota es en el área de comercialización.

Otro punto está centrado en la necesidad de apoyo crediticio que tienen algunos emprendedores, orientados a obtener fondos con tasas accesibles y períodos de gracia, pero por sobre todas las cosas con condiciones menos rígidas en cuanto a las exigencias de garantías por parte de las entidades bancarias. Reclamo que está en consonancia con los dichos del Sr. Ministro de Economía de la Nación Dr. Domingo E Cavallo.

En el ámbito del Estado Nacional existen programas que podrían atender estos requerimientos y con ellos se han iniciado contactos hace ya algún tiempo. Sin embargo, los resultados no han sido todo lo satisfactorios que podría esperarse, y por lo tanto debe considerarse que la tarea de coordinación de programas en el Estado Nacional, es un tema que requiere especial atención para no desperdiciar recursos y tiempo que pueden ser valiosos.

Por el lado de las provincias en cambio, las cosas se presentan peores, dado que en la mayoría de los casos no existen programas para atender estas falencias.

Uno de los mayores déficit que hemos encontrado en temas vinculados al BOCEP es la ausencia, en general, de estudios de mercado y de potencialidades de producción que permitan orientar las decisiones de emprender microempresas hacia actividades poco exploradas. En muchos casos estas falencias tienen que ver con la ausencia de decisión en materia de diversificación de la producción, aún de la primaria, que se observa en provincias con sus economías tradicionales agotadas.

## **EVOLUCION DE LA OPERATORIA E INCORPORACION DE NUEVAS JURISDICCIONES**

Existen a la fecha varias provincias con su ley de adhesión sancionada y a la espera de ser incorporadas a la operatoria.

Por su parte, otras han manifestado su interés por comenzar a tratar la ley y han solicitado información adicional.

También ha quedado en el camino, al menos por ahora, la posibilidad de aplicar BOCEP en la Municipalidad de la Ciudad de Buenos Aires, que tiene problemas para conformar la garantía exigida por el Decreto 676/93; en las Universidades Nacionales acerca de cuya instrumentación se había avanzado con el Ministerio de Educación de la Nación pero que debió ser suspendida, al igual que en el resto del Poder Ejecutivo Nacional, hasta que se encuentre una solución al problema que plantea el financiamiento del programa, tema sobre el que volveremos más adelante.

Desde su lanzamiento en 1993, el BOCEP fue ganando prestigio por la confiabilidad que infundió en los agentes públicos. Esto se logró gracias a la minuciosidad en el cumplimiento de los plazos comprometidos, a una organización del circuito administrativo en las provincias altamente vinculada a la Unidad de Gestión Nacional del BOCEP y a una eficaz articulación entre los distintos Organismos Nacionales involucrados (SAREP Secretaría de Hacienda, Banco de la Nación). A tal punto se consolidó la confianza en la operatoria, que mantuvo la vigencia aún después del atraso de un mes que sufrió en la emisión de la serie N° 23, en el mes de julio último, por problemas en el financiamiento.

Otra razón fuerte es que el BOCEP está plenamente instalado en las provincias que más tiempo llevan de aplicación del programa (Corrientes, Chaco, Santiago del Estero), y esa presencia tiene que ver con los logros obtenidos y con la certeza de que los agentes que se han retirado han conseguido insertarse en el mercado de trabajo. Incluso más allá de las variables económicas de la opción que han realizado, en el 99% de los casos manifiestan no estar arrepentidos de haberse retirado.

## **PERSPECTIVAS DEL PROGRAMA**

Si uno observa el interés que ha ido despertando esta operatoria en las provincias, y no descuida la situación por la que están atravesando actualmente las mismas, podría pensar que el año 1996 va a ser un año de plena expansión del sistema BOCEP

Las posibilidades de aplicación incluso podrían potenciarse si se realiza una complementación adecuada con otros programas y se incorporan en forma sistemática elementos tales como capacitación, asistencia técnica y financiamiento adicional a través de créditos.

Desde las provincias, deberían sumarse estudios vinculados a la producción, que orienten los emprendimientos en el sentido de la reconversión y la diversificación. Otra posibilidad es que se impulsen de manera continua las privatizaciones periféricas y de servicios, orientando los retiros hacia empresas de mayor envergadura. Sin embargo, el espectro de posibilidades que plantea el BOCEP para que las provincias transfieran empleo en forma más racional y sin costos sociales ni políticos, presenta una arista por demás conflictiva en el tema financiamiento.

En este punto, si bien el programa está presupuestado para el próximo año, no puede escapar a las restricciones en el gasto público que han llegado también a la Nación, en vista de las dificultades presupuestarias que se suscitaron a partir del llamado efecto tequila.

Las posibilidades de que el Tesoro financie el programa están prácticamente descartadas. Los aportes que puede proveer el Préstamo para la Reforma de los Estados Provinciales (PREP) del B.I.R.F son limitados. La posibilidad es que los recursos sean provistos por el Banco de la Nación Argentina, a través de un convenio con la SAREP tema sobre el que aún falta avanzar para definir las bases del acuerdo, pero, en todo caso, siempre va a estar a resultas de las disponibilidades del Banco para prestar los fondos.

Si el tema del financiamiento se soluciona, el BOCEP va a seguir brindando a las provincias, e incluso a algunos organismos nacionales, la posibilidad de contribuir a una reestructuración racional de los recursos humanos del Estado, de manera no traumática, y respondiendo así a las necesidades de las autoridades provinciales, resumidas en los dichos de una autoridad provincial cuando se produjo el atraso de la Serie N° 23: "Páguenlo tarde, pero no suspendan el programa. Es la única ventana de salida en medio de tanta

presión".

## ANEXO I

### CUADRO 1

#### RESULTADOS GENERALES

N° SERIE	FECHA EMISION	CANTIDAD BONOS	ACUMULADO BONOS	TOTAL EMISIÓN	TOTAL ACUMULADO
1°	30/09/93	27	27	338.562	338.562
2°	31/10/93	173	200	2.208.820	2.547.382
3°	30/11/93	143	343	1.652.404	4.199.786
4°	31/12/93	45	388	685.216	4.885.002
5°	31/01/94	23	411	259.221	5.144.223
6°	28/02/94	38	449	421.262	5.565.485
7°	31/03/94	159	608	1.741.512	7.306.997
8°	30/04/94	189	797	1.972.133	9.279.130
9°	31/05/94	177	974	2.109.036	11.388.166
10°	30/06/94	172	1.146	1.863.478	13.251.644
11°	31/07/94	224	1.370	2.663.081	15.914.725
12°	31/08/94	294	1.664	3.035.958	18.950.683
13°	30/09/94	65	1.729	891.265	19.841.948
14°	31/10/94	164	1.893	1.921.797	21.763.745
15°	30/11/94	248	2.141	3.224.676	24.988.421
16°	31/12/94	396	2.537	6.438.713	31.427.134
17°	31/01 /95	202	2.739	2.848.173	34.275.307
18°	28/02/95	128	2.867	1.660.180	35.935.487
19°	31/03/95	217	3.084	3.737.859	39.673.346
20°	30/0M95	681	3.765	9.456.250	49.129.596
21°	31/05/95	442	4.207	6.770.040	55.899.636
22°	30/06/95	292	4.499	6.605.336	62.504.972
23°	31/07/95	671	5.170	9.356.063	71.861.035
24°	31/10/95	73	5.243	1.521.921	73.382.956
<b>TOTALES</b>	<b>5.243</b>			<b>73.382.956</b>	

### CUADRO 2

#### CANTIDAD DE AGENTES RETIRADOS

PROVINCIA	CANT. DE BONOS	EMISIÓN
CORRIENTES	3.089	33.752.592
CHACO	845	12.814.410
SANTIAGO DEL ESTERO	605	14.086.388
MISIONES	181	3.902.559
CATAMARCA	181	3.087.028
SAN JUAN	342	5.739.979
<b>TOTALES</b>	<b>5.243</b>	<b>73.382.956</b>

### CUADRO 3

#### AHORRO DEL SECTOR PUBLICO

PROVINCIA	AHORRO ANUAL	AHORRO MENSUAL
CORRIENTES	16.127.177	1.240.552
CHACO	4.844.017	372.617
SANTIAGO DEL ESTERO	6.593.609	507.201
MISIONES	2.071.356	159.335
CATAMARCA	1.543.787	118.753
SAN JUAN	3.072.906	236.377
<b>TOTALES</b>	<b>34.252.852</b>	<b>2.634.835</b>

### CUADRO 4

#### FUENTES DE FINANCIAMIENTO

N°	MONTO EMISION	APTE. BT0.	APTE. BT0.	AMORTIZ	AMORTIZ.	APTE. NETO	APTE. NETO
		HACIENDA	P.R.E.P	PCIAL. HAC.	PCIAL. PREP	HACIENDA	P.R.E.P
1	338.562	268.113		135.422		132.69	
2	2.208.820	1.693.437		823.703		869.734	
3	1.652.404	1.240.387		573.760		666.627	
4	685.216	529.554		239.823		289.731	
5	259.221	205.442		86.406		119.036	
6	421.262	328.864		133.397		195.467	
7	1.741.512	1.362.593		515.375		847.218	
8	1.972.133	1.560.028		558.762		1.001.266	
9	2.109.036	1.671.629		562.399		1.109.230	

10	1.863.478	1.458.072		460.110		997.962	
11	2.663.081	2.077.641		613.953		1.463.688	
12	3.035.958	2.382.364		651.279		1.731.085	
13	891.265	696.611		175.671		520.940	
14	1.921.797	1.497.434		346.535		1.150.899	
15	3.224.676	2.538.410		534.097		2.004.313	
16	6.438.713	5.050.582		959.022		4.091.560	
17	2.848.173	2.150.633		362.393		1.788.240	
18	1.660.180	1.295.322		192.305		1.103.017	
19	3.737.859		2.957.885		373.401		2.584.484
20	9.456.250		7.432.491		783.356		6.649.135
21	6.770.040		5.181.062		443.492		4.737.570
22	6.605.336		5.197.879		328.566		4.869.313
23	9.356.063		7.120.711		311.865		6.808.846
24	1.521.921						
<b>TOTAL</b>	<b>73.382.956</b>	<b>28.007.116</b>	<b>27.890.028</b>	<b>7.924.412</b>	<b>2.240.680</b>	<b>20.082.704</b>	<b>25.649.348</b>

## CUADRO 5

### PROMEDIOS DE EMISIÓN

PROVINCIAS	ORGANISM. CENTRALIZ.	ORGANISM. DESCENTR.	MUNICIPIOS	PROMEDIO GENERAL
CORRIENTES	9.810	13.332	9.977	10.927
CHACO	12.928	18.419	12.992	15.165
SANTIAGO	18.588	25.097	17.290	23.283
MISIONES	17.836	24.787	0	21.561
CATAMARCA	13.357	19.334	0	17.055
SAN JUAN	17.384	15.583	0	16.784

## CUADRO 6

### RELEVAMIENTO DE EMPRENDIMIENTOS

UNIVERSO: 1.108 casos CASOS RELEVADOS: 195 casos (17,6%)

VARIABLES	CANTIDAD	PORCENTAJE
RESULTADO EXITOSO	141	72,31

RESULTADO REGULAR	23	11,79
RESULTADO MALO	6	3,08
CASOS NO INICIADOS	6	3,08
CASOS NO UBICADOS	19	9,74
EMPLEOS GENERADOS	360	

## CUADRO 7

### ACTIVIDADES PRIMARIAS

DESCRIPCIÓN	CANTIDAD	% SOBRE	% SOBRE	VALOR
ACTIVIDAD	CASOS	ACTIVIDAD	EL TOTAL	MICROEMP.
AGRICOLAS:				
Frutihortícola	16	22,6	1,5	163.085
Forestal	2	2,8	0,2	20.027
Cultivos bajo cubierta	17	24,0	1,5	217.866
Otros	6	8,4	0,5	68.219
GANADERAS:				
Apícola	3	4,2	0,3	30.309
Avícola	12	17,0	1,0	113.103
Caprina	2	2,8	0,2	31.243
Porcina	3	4,2	0,3	32.932
Bovina	4	5,6	0,4	39.275
Otros	1	1,4	0,1	3.327
ICTICOLA:				
Pesca y procesamiento	5	7,0	0,4	33.612
<b>TOTALES</b>	<b>71</b>	<b>100,0</b>	<b>6,4</b>	<b>752.998</b>

## CUADRO 8

### ACTIVIDADES INDUSTRIALES

DESCRIPCIÓN	CANTIDAD	% SOBRE	% SOBRE	VALOR
ACTIVIDAD	CASOS	ACTIVIDAD	EL TOTAL	MICROEMP.
Frigorífica	1	0,6	0,1	5.174
Gráfica	4	2,5	0,4	55.409
Alimenticia	33	20,4	2,9	372.622

Metalúrgica	23	14,2	2,1	217.599
Textil	65	40,1	5,9	381.060
Industrias Varias	36	22,2	3,2	271.095
<b>TOTALES</b>	<b>162</b>	<b>100,0</b>	<b>14,6</b>	<b>1.302.959</b>

## CUADRO 9.

### CONSTRUCCIÓN

DESCRIPCIÓN	CANTIDAD	% SOBRE	% SOBRE	VALOR
ACTIVIDAD	CASOS	ACTIVIDAD	EL TOTAL	MICROEMP.
Mantenimiento de Edificios	4	5,6	0,4	36.905
Empresas de Construcción	17	23,9	1,4	186.122
Ladrillos y Premoldeados	13	18,4	1,2	151.637
Corralón de materiales	1	1,4	0,1	14.749
Electricidad	2	2,8	0,2	30.587
Albañilería	9	12,7	0,8	40.103
Carpintería	13	18,4	1,2	188.794
Plomería	4	5,6	0,4	39.566
Pintura	5	7,0	0,4	51.931
Otros	3	4,2	0,3	25.810
<b>TOTALES</b>	<b>71</b>	<b>100,0</b>	<b>6,4</b>	<b>766.204</b>

## CUADRO 10

### ACTIVIDADES COMERCIALES

DESCRIPCIÓN	CANTIDAD	% SOBRE	% SOBRE	VALOR
ACTIVIDAD	CASOS	ACTIVIDAD	EL TOTAL	MICROEMP.
Indumentaria	23	6,8	2,0	224.890
Ferretería / Electrodom, y Eléctric,	8	2,3	0,7	124.548
Kiosco	10	2,9	0,9	137.464
Bar/Restaurante	61	17,9	5,5	547.686
Comercio Mayorista	18	5,4	1,6	212.808
Librería y Fotocopias	18	5,3	1,6	226.598
Farmacia	3	0,9	0,3	33.977
Otros	72	21,2	6,5	771.599
<b>ALIMENTICIOS:</b>				



Almacén / Despensa / Autoserv,	58	17,2	5,3	834.031
Carnicería	13	3,8	1,2	131.404
Verdulería	15	4,4	1,3	142.594
Panadería	36	10,7	3,3	350.972
Alimenticios Varios	4	1,2	0,4	41.370
<b>TOTALES</b>	<b>339</b>	<b>100,0</b>	<b>30,6</b>	<b>13.779.941</b>

## CUADRO 11 SERVICIOS

DESCRIPCIÓN ACTIVIDAD	CANTIDAD CASOS	% SOBRE ACTIVIDAD	% SOBRE EL TOTAL	VALOR MICROEMP.
<b>EDUCATIVOS:</b>				
Computación	10	2,1	0,9	79.484
Educativos Varios	17	3,6	1,5	165.404
<b>TRANSPORTE:</b>				
Remises	72	15,5	6,5	892.802
Fletes	12	2,6	1,1	169.915
Transporte Escolar	17	3,7	1,5	195.137
Transporte Turístico	11	2,4	1,0	101.448
Transporte Empresario	11	2,4	1,0	133.817
<b>PROFESIONALES</b>				
Jurídicos	11	2,4	1,0	174.864
Médicos / Paraméd, y Veterinarios	45	9,6	4,1	529.031
Contables	7	1,5	0,6	79.063
Arquitectura e Ingenieros	31	6,7	2,8	348.939
Inmobiliarios	3	0,6	0,3	36.496
Profesionales Varios	20	4,3	1,8	281.867
<b>DE AUTOMOTORES</b>				
Taller Mecánico	25	5,4	2,2	337.389
Gomería	5	1,1	0,4	28.572
Chapa y Pintura	9	1,9	0,8	70.050
Lubricentro	1	0,2	0,1	8.623
Electricidad	9	1,9	0,8	83.566
Motos y Ciclomotores	15	3,2	1,3	143.136
Lavadero	11	2,4	1,0	141.379
<b>SERVICIOS VARIOS:</b>				
Turismo	12	2,6	1,1	183.533

Publicidad	5	1,1	0,4	33.874
Fotografía / Filmación y Grabación	8	1,7	0,7	74.315
Seguridad	2	0,4	0,2	15.827
Servicios Públicos	18	3,9	1,6	226.760
Esparcimiento	12	2,6	1,1	163.462
Peluquería	14	3,0	1,3	110.120
Gestoría	8	1,7	0,7	55.213
Otros Servicios	44	9,5	4,0	376.833
<b>TOTALES</b>	<b>465</b>	<b>100,0</b>	<b>41,8</b>	<b>5.240.919</b>

## ANEXO II

### CALCULO DE VALORES

A los efectos del cálculo de la compensación económica, se aplica al sueldo líquido promedio de los últimos seis meses percibidos, un porcentaje que varía en función de la antigüedad de acuerdo al siguiente detalle:

- Hasta 5 años, el 20% de su haber líquido mensual.

- De más de 5 años, el 20% de su haber líquido mensual más el 3% por cada año de antigüedad adicional a 5 y hasta un máximo total de 50% del haber líquido mensual. A los efectos indicados, se entenderá por "haber líquido mensual", el promedio de haberes normales y habituales de los últimos seis (6) meses, deducidos los aportes y contribuciones que son obligatorios por normas vigentes.

Para determinar el valor del BOCEP, se deberá multiplicar el haber líquido mensual (promedio de los últimos 6 meses) del agente, por los índices que corresponda, según los años de antigüedad que registre al momento del retiro.

Años de Antigüedad	Índices				
	Valor Nominal (1)	Cuota Mensual (2)	Valor futuro .c/interés (3)	Valor presente .p/crédito (4)	Valor presente .p/emprendimiento (4)
Hasta 5 años	12,0	0,20	14.393	8.991	9.501
6 años	13,8	0,23	16.552	10.340	10.926
7 años	15,6	0,26	18.711	11.688	12.351
8 años	17,4	0,29	20.870	13.037	13.776
9 años	19,2	0,32	23.029	14.386	15.201
10 años	21,0	0,35	25.188	15.734	16.626
11 años	22,8	0,38	27.347	17.083	18.052
12 años	24,6	0,41	29.506	18.432	19.477
13 años	26,4	0,44	31.664	19.780	20.902

14 años	28,2	0,47	33.823	21.129	22.327
15 años o más	30,0	0,50	35.982	22.478	23.752

Ejemplo:

Haber líquido mensual promedio (últimos 6 meses) \$ 475,0.- Antigüedad 13 años

\$475,0: x 26,400 = \$ 12.540,0.- Valor Nacional del BOCEP

\$475,0.- x 0,440 = \$ 209,0.- Importe de la cuota mensual

\$475,0.- x 31,664 = \$ 15.040,0.- Valor final a los 5 años (capital más intereses del 6.0% mensual)

\$475,0.- x 19,780 = \$ 9.395,0.- Valor presente del BOCEP para el crédito al empresario que contrate al titular (tasa 1% mensual)

\$475,0.- x 20,902 = \$ 9.928,0.- Valor actual del BOCEP para emprendimientos(tasa del 0,8% mensual)

Para acceder a un crédito de \$ 1.000.000.-, el empresario deberá emplear a 46 ex-agentes.

### ANEXO III

#### PROVINCIA DE CORRIENTES

#### PROMEDIOS DE BOCEP POR ORGANISMOS

Falta publicar este cuadro

### CUADRO DE AHORRO

#### CORRIENTES: SECTOB PUBLICO PROVINCIAL

BOCEP CORRIENTES - Ahorro del Sector Público por efecto del Retiro Voluntario. Series 1 a 23									
(1)	(2)	(3)	(4)= 1 - (3)	(5)	(6)=(5)*1.1/60	(7)=(5)/60*(3)	(8)	(9)=(7)+(8)- (6)	(8)=(7)*13
ANTIG.	CANT.	%	% AHORRO	TOTAL	CUOTA BOCEP	TOTAL	TOTAL	TOTAL AHORRO	AHORRO
EN	DE	BOCEP	SUELDO	NOMINAL	Y GASTOS	SUELDOS	CARGAS	BOCEP X	ANUAL
AÑOS	AGENT.		LIQUID.	BOCEP	DE OPERAC.	LIQUIDOS	SOCIALES	SUELDOS LIQ	
hasta 5	213	20	80	1.134.794	20.805	94.566	45.392	119.153	1.548.994
6	96	23	77	598.279	10.968	43.354	20.810	53.195	691.532
7	168	26	74	989.358	18.138	63.420	30.442	75.724	984.411
8	172	29	71	1.162.945	21.321	66.836	32.081	77.597	1.008.755
9	258	32	68	2.239.513	41.058	116.641	55.988	131.571	1.710.428
10	301	35	65	2.872.919	52.670	136.806	65.667	149.802	1.947.429

11	197	38	62	2.299.507	42.158	100.856	48.411	107.109	1.392.412
12	128	41	59	1.519.008	27.848	61.748	29.639	63.539	826.007
13	99	44	56	1.344.093	24.642	50.913	24.438	50.709	659.217
14	98	47	53	1.378.131	25.266	48.870	23.458	47.062	611.802
15 a 20	496	50	50	7.600.635	139.345	253.355	121.610	235.620	3.063.056
+ de 20	280	50	50	4.797.045	87.946	159.902	76.753	148.708	1.933.209
<b>TOTAL</b>	<b>2.506</b>			<b>27.936.227</b>	<b>512.164</b>	<b>1.197.265</b>	<b>574.687</b>	<b>1.259.789</b>	<b>16.377.251</b>

## RESUMEN DEL RELEVAMIENTO DE EMPRENDIMIENTOS EN LA PROVINCIA DE CORRIENTES

FECHA DE RELEVAMIENTO: ENTRE LOS MESES DE ABRIL Y MAYO DE 1994.

UNIVERSO DE MICROEMPRESARIOS ABARCADO: **642 CASOS**.

TOTAL DE MICROEMPRESARIOS RELEVADOS: **102 CASOS**.

PORCENTAJE RESPECTO DEL UNIVERSO: **15,93%**.

EMPRESARIOS EVALUADOS COMO EXITOSOS: **78 CASOS (76%)**.

EMPRESARIOS EVALUADOS COMO REGULARES: **13 CASOS (13%)**.

EMPRESARIOS NO UBICADOS: **10 CASOS (10%)**.

EMPRESARIOS NO EFECTUADOS: **1 CASO (1%)**.

TOTAL EMPLEOS EN RELACION DE DEPENDENCIA GENERADOS POR LOS EMPRESARIOS EN FUNCIONAMIENTO: **118 CASOS**

EMPLEOS AUTOGENERADOS POR EMPRESARIOS: **96 CASOS**.

TOTAL DE EMPLEOS PRODUCIDOS: **214 CASOS**.

## PROVINCIA DE CHACO

### PROMEDIOS DE BOCEP POR ORGANISMOS

### CUADRO SIN PUBLICAR

### CUADRO DE AHORRO

### CHACO: SECTOR PUBLICO PROVINCIAL

BOCEP CHACO - Ahorro del Sector Público por efecto del Retiro Voluntario. Series 1 a 23									
(1)	(2)	(3)	(4)= 1 - (3)	(5)	(6)=(5)*1.1/60	(7)=(5)/60*(3)	(8)	(9)=(7)+(8)- (6)	(8)=(7)*13
ANTIG.	CANT.	%	% AHORRO	TOTAL	CUOTA BOCEP	TOTAL	TOTAL	TOTAL AHORRO	AHORRO
EN	DE	BOCEP	SUELDO	NOMINAL	Y GASTOS	SUELDOS	CARGAS	BOCEP X	ANUAL

AÑOS	AGENT.		LIQUID.	BOCEP	DE OPERAC.	LIQUIDOS	SOCIALES	SUELDOS LIQ	
hasta 5	20	20	80	113.498	2.081	9.458	4.540	11.917	154.925
6	18	23	77	111.839	2.050	8.104	3.890	9.944	129.271
7	25	26	74	202.979	3.721	13.011	6.246	15.536	201.964
8	17	29	71	175.851	3.224	10.106	4.851	11.734	152.536
9	23	32	68	260.184	4.770	13.551	6.505	15.286	198.716
10	29	35	65	367.227	6.732	17.487	8.394	19.148	248.927
11	18	38	62	220.399	4.041	9.667	4.640	10.266	133.457
12	25	41	59	349.733	6.412	14.217	6.824	14.629	190.178
13	29	44	56	453.866	8.321	17.192	8.252	17.123	222.601
14	16	47	53	284.764	5.221	10.098	4.847	9.724	126.417
15 a 20	244	50	50	4.212.146	77.223	140.405	67.394	130.577	1.697.495
+ de 20	186	50	50	3.528.565	64.690	117.619	56.457	109.386	1.422.012
<b>TOTAL</b>	<b>650</b>			<b>10.281.051</b>	<b>188.486</b>	<b>380.916</b>	<b>182.839</b>	<b>375.269</b>	<b>4.878.498</b>

## RESUMEN DEL RELEVAMIENTO DE EMPRENDIMIENTOS EN LA PROVINCIA DE CHACO

FECHA DE RELEVAMIENTO: **ENTRE LOS MESES DE JUNIO Y JULIO DE 1994.**

UNIVERSO DE MICROEMPRESARIOS ABARCADO: **199 CASOS.**

TOTAL DE MICROEMPRESARIOS RELEVADOS: **30 CASOS.**

PORCENTAJE RESPECTO DEL UNIVERSO: **15,22%.**

EMPRESARIOS EVALUADOS COMO EXITOSOS: **23 CASOS (77%).**

EMPRESARIOS EVALUADOS COMO REGULARES: **3 CASOS (10%).**

EMPRESARIOS NO UBICADOS: **4 CASOS (13%).**

EMPRESARIOS NO EFECTUADOS: **0 CASO (0%).**

TOTAL EMPLEOS EN RELACION DE DEPENDENCIA GENERADOS POR LOS EMPRESARIOS EN FUNCIONAMIENTO: **22 CASOS**

EMPLEOS AUTOGENERADOS POR EMPRESARIOS: **26 CASOS.**

TOTAL DE EMPLEOS PRODUCIDOS: **48 CASOS.**

## ANEXO V

### PROVINCIA DE SANTIAGO DEL ESTERO

#### PROMEDIOS DE BOCEP POR ORGANISMOS

DENOMINACION	CANTIDAD	PROMEDIO	VALOR
ORGANISMO	RETIROS	x AGENTE	EMISIÓN

<b>CENTRALIZADOS:</b>			
Subsecretaría de Salud	41	20.117	824.813
Subsecretaría de Acción Social	13	17.596	228.748
Subsecretaría de Hacienda	17	20.804	353.675
Subsecretaría de Producción	24	16.175	388.193
Subsecretaría de la Función Pública	4	20.174	80.697
Subsecretaría de Obras y Serv. Públicos	6	17.767	106.601
Subsecretaría de Educación y Cultura	7	15.376	107.630
Subsecretaría de Interior	3	20.460	61.380
Subsecretaría de Gobierno y Justicia	9	16.097	144.876
Secretaría General de la Gobernación	16	16.722	267.554
Secretaría de Seguridad	5	22.171	110.855
Fiscalía de Estado	2	28.683	57.365
<b>SUBTOTAL</b>	<b>147</b>	<b>18.588</b>	<b>2.732.387</b>
<b>DESCENTRALIZADOS:</b>			
Instituto Pcial. de Vivienda y Urbanismo	12	18.712	224.544
Corporación de Río Dulce	8	14.360	114.877
Consejo Pcial. de Vialidad	55	20.179	1.109.840
Instituto de Obra Social	8	21.269	170.155
Direc. Pcial. de Obras Sanitarias	13	17.804	231.449
Adm. Pcial. de Recursos Hídricos	47	15.759	740.682
PROSAFICE	1	9.312	9.312
Consejo Gral. de Educación	37	16.738	619.316
Poder Judicial	8	23.673	189.385
Banco de la Provincia Santiago del Estero	98	36.912	3.617.383
Instituto Pcial. de Casinos e Hipódromos	153	26.247	4.015.838
<b>SUBTOTAL</b>	<b>440</b>	<b>25.097</b>	<b>11.042.781</b>
<b>MUNICIPIOS:</b>			
Municipalidad de Fernández	2	18.290	36.580
Municipalidad de Santiago del Estero	5	23.340	116.702
Municipalidad de Termas de Río Hondo	9	14.564	131.076
Municipalidad de Villa Ojo de Agua	1	18.027	18.027
Municipalidad de Tintina	1	8.835	8.835
<b>SUBTOTAL</b>	<b>18</b>	<b>17.290</b>	<b>311.220</b>
<b>TOTALES</b>	<b>605</b>	<b>23.283</b>	<b>14.086.388</b>

## SANTIAGO DEL ESTERO: SECTOR PUBLICO PROVINCIAL

BOCEP SANTIAGO DEL ESTERO - Ahorro del Sector Público por efecto del Retiro Voluntario. Series 1 a 23									
(1)	(2)	(3)	(4)= 1 - (3)	(5)	(6)=(5)*1.1/60	(7)=(5)/60*(3)	(8)	(9)=(7)+(8)- (6)	(8)=(7)*13
ANTIG.	CANT.	%	% AHORRO	TOTAL	CUOTA BOCEP	TOTAL	TOTAL	TOTAL AHORRO	AHORRO
EN	DE	BOCEP	SUELDO	NOMINAL	Y GASTOS	SUELDOS	CARGAS	BOCEP X	ANUAL
AÑOS	AGENT.		LIQUID.	BOCEP	DE OPERAC.	LIQUIDOS	SOCIALES	SUELDOS LIQ	
hasta 5	11	20	80	116.354	2.133	9.696	4.654	12.217	158.823
6	8	23	77	79.043	1.449	5.728	2.749	7.028	91.363
7	13	26	74	169.537	3.108	10.868	5.217	12.976	168.689
8	10	29	71	115.801	2.123	6.655	3.195	7.727	100.447
9	11	32	68	201.207	3.689	10.480	5.030	11.821	153.672
10	45	35	65	863.920	15.839	41.139	19.747	45.047	585.614
11	43	38	62	954.275	17.495	41.854	20.090	44.449	577.839
12	48	41	59	1.171.276	21.473	47.613	22.854	48.994	636.917
13	46	44	56	1.095.914	20.092	41.512	19.926	41.346	537.496
14	38	47	53	880.306	16.139	31.217	14.984	30.062	390.800
15 a 20	198	50	50	5.019.325	92.021	167.311	80.309	155.599	2.022.788
+ de 20	116	50	50	3.108.210	56.984	103.607	49.731	96.355	1.252.609
<b>TOTAL</b>	<b>587</b>			<b>13.775.168</b>	<b>252.545</b>	<b>517.679</b>	<b>248.486</b>	<b>513.620</b>	<b>6.677.057</b>

## RESUMEN DEL RELEVAMIENTO DE EMPRENDIMIENTOS EN LA PROVINCIA DE SANTIAGO DEL ESTERO

FECHA DE RELEVAMIENTO: **JUNIO DE 1994.**

UNIVERSO DE MICROEMPRESARIOS ABARCADO: **267 CASOS.**

TOTAL DE MICROEMPRESARIOS RELEVADOS: **63 CASOS.**

PORCENTAJE RESPECTO DEL UNIVERSO: **23,86%.**

EMPRESARIOS EVALUADOS COMO EXITOSOS: **40 CASOS (63,49%).**

EMPRESARIOS EVALUADOS COMO REGULARES: **7 CASOS (11,11%).**

EMPRESARIOS EVALUADOS COMO MALOS: **6 CASOS (9,52%)**

EMPRESARIOS NO UBICADOS: **5 CASOS (7,93%).**

EMPRESARIOS NO INICIADOS: **5 CASO (7,93%).**

TOTAL EMPLEOS EN RELACION DE DEPENDENCIA GENERADOS POR LOS EMPRESARIOS EN FUNCIONAMIENTO: **45 CASOS**

EMPLEOS AUTOGENERADOS POR EMPRESARIOS: **53 CASOS.**

## TOTAL DE EMPLEOS PRODUCIDOS: **98 CASOS.**

---

(\*) EL Cr. Eduardo M. Fernández, ha realizado experiencias en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en la Dirección General de Administración del Ministerio del Interior y en la Instrumentación del programa BOCEP en la provincia de Corrientes.

(\*\*) EL Ing. Gustavo D. Martinovich, ha tenido participación en el Comité de Contralor de la Reforma Administrativa (CECRA), en el programa de reforma administrativa de Universidades Nacionales dependiente del Ministerio de Educación y Justicia, y en la Instrumentación del programa BOCEP en la provincia de Corrientes.

(\*\*\*) El Lic. Víctor D. Piemonte ha tenido participación en el Comité de Contralor de la Reforma Administrativa (CECRA), en el programa de reforma administrativa de Universidades Nacionales dependiente del Ministerio de Educación y Justicia, ha sido coordinador del proceso de selección de aspirantes al 4° Programa de Formación de Administradores Gubernamentales y presidente de la Asociación de Administradores Gubernamentales entre 1990 y 1994.