



## Introducción

El objetivo del ciclo de talleres es convocar a los especialistas del área socio laboral de los sectores académico, público y privado, a participar activamente en el análisis e identificación de las principales temáticas laborales que ameritan la reflexión y el estudio para conformar la agenda de investigación, en pos del diseño de políticas públicas. Los talleres se desarrollan en torno a tres ejes: Estadísticas, Estudios y Políticas.

1. El objetivo del primer eje, Estadísticas, es discutir trabajos directamente relacionados con la producción y los usos de las encuestas socio laborales, con especial énfasis (pero no necesariamente) en las elaboradas por la Subsecretaría.
2. El objetivo del segundo eje, Estudios, es discutir trabajos de investigación relacionados con la temática socio laboral actual.
3. El objetivo del tercer eje, Políticas, es armar una mesa de discusión en la que estén presentes los principales temas de la agenda socio laboral de la Argentina con el objetivo de que sirva como disparador para debatir políticas aplicables.

En el marco del primer taller llevado a cabo por la Subsecretaría de Políticas, Estadísticas y Estudios Laborales, el Subsecretario, José Francisco de Anchorena, dio la bienvenida a todos los participantes y presentó a continuación los objetivos laborales planteados para 2016 así como los objetivos particulares de la Subsecretaría resaltando la necesidad de elaborar estadísticas que informen al público, al Gobierno Nacional y al propio MTEySS así como la necesidad de realizar estudios laborales que sirvan como insumos para la formulación e implementación de políticas laborales.

Con relación a la elaboración de estadísticas, el Subsecretario explicó de qué manera se van a perfeccionar e incluso ampliar las distintas fuentes de información que ya se vienen elaborando en el ámbito de la Subsecretaría. Con relación al segundo punto, se enumeraron los principales estudios que entrarían en la agenda de este año. En tercer lugar, se presentó una serie de estadísticas para dar cuenta de la situación actual del mercado trabajo, para terminar planteando algunas preguntas fundamentales a la hora de reflexionar sobre el tercer eje de este taller, el dedicado a las políticas.

A continuación, se presenta una síntesis de cada una de las ponencias y los comentarios de los participantes.

---

## 1º Bloque: Estadísticas

### *Contexto macroeconómico (Danilo Trupkin)*

La primera presentación del encuentro tuvo como objetivo discutir la situación macroeconómica actual, con énfasis en el mercado de trabajo.

En primer lugar, se destacó un conjunto de hechos y eventos que sintetizan la situación: (i) débil crecimiento post-recesión 2008-2009, especialmente desde que se impusieron las restricciones en el mercado de cambios durante 2011 (la tasa de crecimiento promedio anual fue inferior al 1% en el periodo), y caída del nivel de actividad desde el segundo trimestre 2015, (ii) exportaciones físicas en mismo nivel que 2004, (iii) inflación persistentemente elevada, en el orden del 28% promedio anual post-2009; actualmente se encuentra en el orden del 38% producto de la corrección de precios relativos alcanzando los mismos niveles post-devaluación 2014), (iv) atraso cambiario, con tipo de cambio real multilateral en mismos niveles que a fines de 2014 y 35% por debajo de los niveles de 2009 y, finalmente, (v) shocks externos que han golpeado en los últimos años a la economía (caída de los términos de intercambio, desaceleración global, y crisis político-económica en Brasil).

Seguidamente, se discutió acerca del estancamiento del empleo en los últimos 5 años, especialmente en el sector privado registrado. Desde noviembre pasado se advierte, además, que el empleo asalariado registrado del sector privado disminuye, si bien levemente, especialmente debido a una significativa caída del empleo en el sector de la construcción. Se mostraron, luego, estimaciones acerca de la relación de largo plazo entre actividad y empleo registrado tanto en aquel sector como en el agregado.

Por el lado de los precios, se destacó que el salario real bajó un 2.3% i.a. en el primer trimestre, en tanto que la masa salarial real (puestos de trabajo x salario promedio, en términos reales) cayó un 2.0%.

Asimismo, se discutió la relación entre la confianza del consumidor, como una aproximación a las expectativas de las familias (medidas a través del ICC de la UTDT), y las expectativas netas de aumento de empleo provenientes de la EIL del MTEySS, como una aproximación a las expectativas de las empresas sobre el futuro del nivel de actividad. La relación entre ambas series ha sido positiva, si bien se registran dos periodos bien diferentes. Durante la fase 2004-2007, el promedio de la brecha entre el ICC y la serie de expectativas netas de empleo era prácticamente cero. En tanto que el promedio de la brecha entre ambas series en la fase posterior (2008-2016) es marcadamente negativo. Una interpretación posible es que la caída de las expectativas de las empresas acerca del mercado laboral durante la recesión 2008-2009 habría sido significativamente persistente, a diferencia de la caída, transitoria, de la confianza del consumidor.

Además, se hizo notar que la proporción de empresas con puestos de trabajo vacantes, de acuerdo con la EIL, no parece mostrar signos de caída en los últimos meses, lo cual es

importante teniendo en cuenta que es una serie procíclica, es decir que se mueve con el producto.

Si bien la presentación enfatizó consideraciones mayormente de la coyuntura, sobre el final se intentó dar espacio a consideraciones de mediano y largo plazo. En ese sentido, quedaron planteadas algunas preguntas relacionadas con las potenciales fuentes de generación de empleo para los próximos años. En primer lugar, se planteó si las exportaciones tradicionales serán capaces de traccionar una parte importante del empleo, más allá de su importancia para la consistencia macroeconómica. En segundo lugar, se discutió acerca de si las exportaciones de sectores dinámicos no-tradicionales podrán ser capaces de traccionar empleo, especialmente de baja calificación, más allá de su aporte a aumentos de la productividad. Finalmente, se planteó cuáles industrias, particularmente entre aquellas intensivas en mano de obra no calificada, y dentro de qué área geográfica, debieran ser fortalecidas a través de política pública.

Entre los principales comentarios relacionados con la presentación, se destacan los cuestionamientos a las elasticidades empleo-producto obtenidas a través de las estimaciones, especialmente la que se refiere a la actividad agregada. Para algunos participantes, la elasticidad agregada empleo-producto, para la Argentina, se ubicaba en torno a 0.4, a diferencia del valor presentado, del orden de 0.8.

Quienes elaboraron las estimaciones destacaron que las elasticidades resultaban de datos de empleo registrado del sector privado, elaborados por OEDE (MTEySS) con fuente SIPA (AFIP), y por lo tanto difieren de aquellas a las que usualmente se hace referencia, las cuales provienen de datos de la EPH en base a empleo total (formal más informal, público más privado). Por otro lado, aquella brecha podría también explicarse por el periodo tomado para las estimaciones (1996-2015), el cual contiene una larga fase de significativa formalización del mercado laboral (2003-2008), con elevada sustitución de trabajo formal por informal.

### ***Coyuntura laboral y dinámica del empleo (Diego Schleser)***

El análisis de los flujos de trabajadores mostró, de forma estructural para los 20 años estudiados, una elevada movilidad laboral. En efecto, todos los meses una proporción relevante de trabajadores con empleos registrados se desvinculan de las empresas (desgranamiento) y son inmediatamente reemplazados por un porcentaje similar de trabajadores que se incorporan a las firmas, aunque mayoritariamente, para permanecer en el empleo por períodos breves (60% de los incorporados son reemplazados por otros nuevos empleados antes de cumplir un año).

La identificación de este fenómeno es determinante para comprender el mecanismo a través del cual las empresas ajustan el nivel de empleo durante las fases recesivas. La elevada movilidad permite adecuar las dotaciones en períodos recesivos, sin necesidad de tomar medidas como incrementar las desvinculaciones o despidos. Así, durante las fases contractivas es habitual que la cantidad neta de empleos registrados descienda debido a la contracción en la cantidad de altas de personal, que ya no son suficientes para reponer las desvinculaciones que se producen

estructuralmente en la economía. En las dos últimas crisis (muy diferentes entre sí) se ha observado que los despidos crecen pero levemente y siempre representan una proporción acotada del total de las desvinculaciones.

No obstante esta elevada movilidad, en la estructura productiva argentina conviven segmentos de empresas diferenciados por su comportamiento frente al empleo. Las empresas de alta movilidad, donde el desgranamiento de trabajadores y su reemplazo por otros es una práctica habitual (estructural), y las empresas de baja movilidad, donde los ajustes de las dotaciones de empleo se producen a partir de despidos de personal estable. En este marco, el segmento de alta movilidad, es el que determina la dinámica laboral del empleo registrado y el mecanismo de ajuste dominante durante las fases recesivas.

La elevada sensibilidad del empleo a los cambios en el ciclo económico, fundamenta la necesidad de intervenir activamente aplicando políticas laborales de amplio alcance y cobertura. La existencia de las dinámicas de adecuación del empleo formal que surgen de la evidencia analizada, introduce elementos relevantes para el diseño e implementación de esas medidas.

En la rueda de comentarios, los presentes realizaron los siguientes planteos:

1. Si bien es válida la relevancia dada a la caída del volumen de contrataciones como factor explicativo de la contracción del empleo registrado, es importante no perder de vista los efectos claramente negativos de los despidos en el marco de contextos contractivos.
2. A pesar de que un porcentaje relevante de trabajadores renuncian a sus puestos de trabajo en contextos de crisis, esto no implica que los mismos no se encuentran en situación de vulnerabilidad social.
3. Debería profundizarse el análisis de la rotación, a partir de una caracterización más profunda de los trabajadores y las empresas.

### ***Conflictividad laboral y negociación colectiva (David Trajtemberg)***

La presentación tuvo como objetivo brindar un panorama actual de la evolución de los salarios de convenio del sector privado no agrícola. Antes de esto, se realizó una descripción sobre el alcance de la negociación colectiva desde el punto de vista de la proporción de asalariados representados por los sindicatos en la discusión salarial. Además, se proporcionó una descripción de la metodología adoptada para construir el indicador para analizar la evolución de los salarios determinados por convenio.

Algunos de los principales resultados de la presentación fueron los siguientes:

1. En el sector privado no agrícola se vienen firmando las paritarias con normalidad, pese a demoras que se verifican en algunos convenios.
2. Se observan menores plazos de vigencia en algunos convenios de gran tamaño (comercio, construcción, indumentaria).

3. En otros, se adelantó el inicio de la paritaria como estrategia para compensar los aumentos de precios (carne, plásticos, mineros, maestranza).
4. Los incrementos salariales estuvieron comprendidos entre el 29% y 38% en las paritarias anuales y entre el 15% y 25% en las semestrales.
5. En las paritarias anuales, se produce una aceleración de los incrementos pactados en 2016 en comparación con las paritarias 2015. Esto sucede en los convenios del sector privado (aceiteros, cuero y metalúrgicos) y también en las paritarias del sector público (docentes, administración pública).

## 2º Bloque: Estudios I

### *Evaluación de impacto de las políticas de promoción del empleo en empresas del sector privado (Victoria Castillo, Moira Ohaco y Diego Schleser)*

Previo al análisis de la evaluación de impacto de la política de reducción de contribuciones patronales orientada a las microempresas se realiza una descripción de algunas de las acciones incluidas en la ley 26.940. Esta norma tiene como objeto central estimular la contratación de personal registrado y desalentar la presencia de trabajadores no registrados. En este sentido, la ley establece una multiplicidad de instrumentos de distintas características, que en su conjunto configuran un esquema de incentivos y penalidades que busca inducir a los empleadores a contratar asalariados bajo las condiciones exigidas por la legislación laboral. Entre las principales acciones se encuentran las siguientes:

- **Régimen permanente de contribuciones a la Seguridad Social para Microempleadores:** se instituye un permanente de beneficios destinado a empleadores que empleen hasta 5 trabajadores y que no superen el límite de facturación anual reglamentado. Los empleadores que formen parte de este régimen gozan de una reducción permanente del 50% en las contribuciones patronales previstas en el régimen general de la seguridad social, con la excepción de las obras sociales. Asimismo, el régimen establece para el subsistema de Riesgos de Trabajo un límite a las cuotas que las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo (ART).
- **Régimen de promoción de la contratación de trabajo registrado:** destinado a promover la contratación de empleo registrado por parte de los empleadores del sector privado cuya dotación de personal sea de hasta 80 trabajadores. El beneficio consiste en una reducción transitoria de las contribuciones patronales correspondientes a las nuevas relaciones laborales que produzcan un incremento en la nómina de personal.
- **Registro Público de Empleadores con Sanciones Laborales (REPSAL):** Este registro tiene como objeto principal visibilizar socialmente a los empleadores que incumplen con la normativa laboral vigente. Los empleadores que se encuentren incluidos en este registro, están alcanzados por un conjunto de penalidades que afectan sus operaciones

comerciales, como por ejemplo la imposibilidad de acceder a líneas de crédito de instituciones bancarias públicas o a programas de beneficios implementados o financiados por el Estado Nacional.

En agosto de 2015, los beneficios previstos en los dos regímenes creados para promover la contratación de trabajo registrado alcanzan a cerca de 144 mil empleadores. Por su parte, la cantidad de trabajadores que se encuentran contratados a través de estas modalidades es de alrededor de 300 mil.

Un aspecto relevante de la implementación del régimen de microempresas es su relativamente bajo nivel de utilización por parte de los empleadores que potencialmente podrían acceder a los beneficios establecidos por la normativa. De acuerdo a los datos del Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA), en agosto de 2015, el 43% de las empresas que se encuentran comprendidos por la normativa aplica, efectivamente, la reducción de las contribuciones patronales.

Si bien las razones que explican esta situación suelen ser múltiples (falta de información sobre la existencia de la política, temor a acceder a la política y sufrir una inspección laboral, entre otras), es relevante traer a colación una serie de afirmaciones que surgieron de un estudio cualitativo realizado a micro y pequeños empleadores y a los contadores que tienen como clientes a ese segmento. En concreto, el estudio consistió en 3 grupos focales con empresarios o encargados de comercio minorista, gastronomía y taxis, y 3 grupos con contadores públicos que se desempeñan como asesores contables en Micro y Pymes.

Una hipótesis que podría explicar la limitada utilización de los beneficios previstos en el régimen micro, que surge de las opiniones de los individuos entrevistados, es la existencia de una suerte de incentivos asimétricos entre los destinatarios de los beneficios, los empleadores, y los que llevan a cabo la liquidación de los salarios y el respectivo pago de contribuciones patronales, los contadores.

Por un lado, la mayoría de los micros empleadores dicen desconocer los componentes del costo laboral y su impacto en los resultados del negocio. Además, un gran número de ellos declaró no informarse sobre los beneficios impositivos a los que pueden acceder y que delegan en su contador la elección de la modalidad de contratación de sus empleados.

Por otro lado, un gran número de los contadores, que llevan a cabo las tareas relacionadas con la liquidación de sueldos y el pago de las contribuciones a la seguridad social, afirmaron no utilizar de manera generalizada los beneficios establecidos en la normativa porque esto implicaba una fuerte inversión en materia de capacitación específica sobre la ley (básicamente en tiempo de trabajo), y que esa dedicación no generaba una compensación acorde.

De este modo, el problema queda expuesto cuando se observa que los empleadores no demandan ni utilizan los beneficios previstos en la ley, porque esa decisión habitualmente es

delegada al contador, y los contadores no toman los beneficios para sus clientes, porque esto les implica una inversión que no están dispuestos a realizar ya que no reciben ninguna retribución a cambio.

Se intenta responder si la reducción de contribuciones a los micro empleadores generó un aumento del empleo. Como la política no fue dada al azar, y como se mencionó, no todas las microempresas que estaban en condiciones de utilizarla lo hicieron, se utiliza un método cuasi experimental de manera de construir dos grupos comparables. Se utiliza como fuente la base de datos del Observatorio de Empleo y Dinámica empresarial (OEDE) a partir de los registros administrativos de la seguridad social (SIPA - AFIP).

En primer lugar, se identifican las empresas participantes y no participantes que pueden ser utilizadas como controles a partir de un Propensity Score Matching. Luego, se estima un modelo lineal controlado por efectos fijos, tanto para el total de empresas como para las empresas utilizadas como control (DID). La estimación se realiza para el período 3° T 2014 - 3°T 2015.

Los primeros resultados indicarían un impacto positivo y significativo del régimen de microempresas de Ley 26.940. En concreto se encontró que la participación de la política llevó a un aumento del empleo del 6%.

Con el objetivo de mejorar las estimaciones se propuso aplicar un test de placebo y avanzar con una nueva metodología de regresión discontinua.

En la rueda de comentarios, los presentes realizaron los siguientes planteos:

- Los participantes plantearon algunos problemas que podría generar un incentivo de este tipo, al estar limitado por un umbral de tamaño de empresa, definido por la cantidad de trabajadores. Entre los inconvenientes más relevantes se encuentran los escasos incentivos que tendría una empresa de contratar trabajadores por arriba del tope establecido por la legislación.
- Se hicieron comentarios sobre la metodología utilizada para la evaluación de impacto; se recomendó utilizar como método adicional la regresión discontinua.

### ***La Anatomía de las Respuestas de Comportamiento a un Programa de Transferencias en un Contexto de Alta Informalidad Laboral (Marcelo Bérgho y Guillermo Cruces)***

El estudio presentado por Guillermo Cruces se relaciona con los incentivos, sobre el comportamiento laboral, de los programas de transferencias en contextos de alta informalidad laboral. La premisa del trabajo es que las transferencias pueden plantear desincentivos al empleo registrado (o formal), en cuyo caso habría pérdidas de eficiencia y restricciones al crecimiento económico, además de peligro para la sostenibilidad de los beneficios de la seguridad social que se financian a través del empleo formal.

Específicamente, el objetivo del análisis propuesto fue caracterizar las respuestas de



comportamiento en el mercado laboral frente a un programa de transferencias monetarias implementado en el Uruguay (AFAM). El estudio presenta dos ventajas metodológicas: (i) diseño cuasi-experimental por la marcada discontinuidad en la regla de elegibilidad que crea una asignación aleatoria local al programa, y (ii) base de datos única que “pega” diferentes fuentes de información: datos administrativos del programa (MIDES), historias laborales de seguridad social (BPS), y encuesta de seguimiento de postulantes a AFAM.

Las estimaciones muestran que existe un efecto significativo sobre el margen de informalidad, de manera que se presume que el programa habría afectado la trayectoria laboral de los participantes y la probabilidad de ser empleado registrado. Se encuentra además una reducción en la participación laboral (evidencia combinada entre “trampa de inactividad” y “trampa de informalidad”), lo que implicaría una tasa impositiva implícita que distorsiona las decisiones en el margen. Finalmente, de acuerdo con el trabajo las respuestas de comportamiento más fuertes ocurren a nivel de aquellos hogares pobres con ingresos formales potenciales medios y altos.

### 3º Bloque: Estudios II

#### *Los impactos distributivos del salario mínimo en América Latina, los casos de Argentina, Brasil, Chile y Uruguay (Gustavo Vazquez y Roxana Maurizio)*

Roxana Maurizio presentó un trabajo sobre salario mínimo para los casos de Argentina, Brasil, Chile y Uruguay. En el documento los autores plantean que si bien América Latina ha venido evidenciado tendencias altamente positivas en el funcionamiento del mercado laboral, aún continúa exhibiendo elevados niveles de precariedad e informalidad, bajos salarios promedios y una alta desigualdad de los ingresos.

Específicamente, los autores analizan de manera comparativa los impactos distributivos del fortalecimiento de la institución del salario mínimo en cuatro países de la región: Argentina, Brasil, Chile y Uruguay. Para ello hacen uso de técnicas semi-paramétricas que permiten estimar funciones de densidad contrafactuales. Los resultados obtenidos permiten confirmar que el fortalecimiento de esta institución laboral ha sido uno de los factores asociados a las mejoras distributivas observadas en estos países, con la excepción de Chile. Es importante remarcar que este fortalecimiento se ha verificado en un período de crecimiento del empleo y, en particular, en Argentina, Brasil y Uruguay, en un contexto de fuerte formalización laboral.

Estos resultados contribuyen al debate en torno a las causas de la reducción de la desigualdad en América Latina en el nuevo milenio, y sugieren la importancia de considerar el rol de las instituciones laborales en las mejoras distributivas observadas en la región.

De acuerdo con los autores, las políticas de fortalecimiento de las instituciones laborales deberían ser acompañadas por aquellas que promuevan la formalización del empleo así como de políticas productivas que tiendan a reducir la fuerte heterogeneidad estructural y la baja eficiencia sistémica que caracteriza a la región, y de políticas sociales de carácter más universal.



El objetivo debería ser construir un sistema coherente compuesto de todos estos pilares de modo de asegurar que el crecimiento económico se traduzca efectivamente en una mejora en las condiciones de vida de la población.

En la rueda de comentarios, los presentes realizaron los siguientes planteos:

1. Se señaló la conveniencia de ampliar, en la medida de lo posible, el contexto institucional en que se realizó el estudio, vinculándolo con canastas básicas alimentarias o totales que permitan analizar el vínculo entre salario mínimo y pobreza y con variables que den cuenta de la dinámica de la negociación colectiva.
2. También se discutió sobre el posible efecto faro de la institución del salario mínimo en el salario de los asalariados no registrados.
3. Se preguntó también sobre el vínculo entre el fortalecimiento del salario mínimo vital y móvil y la informalidad laboral. Los datos utilizados muestran que el fortalecimiento del salario mínimo se dio, particularmente en los casos de Argentina, Brasil y Uruguay, en un contexto de formalización laboral, es decir de caída de la tasa de no registro.

### ***Exclusión laboral y erosión de responsabilidades ciudadanas (Lucas Ronconi y Rodrigo Zarazaga)***

El objetivo de la presentación llevada a cabo por Lucas Ronconi fue mostrar que los trabajadores que no acceden a sus derechos laborales, reaccionan negativamente, no solo contra el empleador, sino también contra el Estado. Estos trabajadores consideran que el Estado no protegió sus derechos y, por ende, se sienten menos obligados a cumplir con sus responsabilidades cívicas. En base a un experimento de lista realizado en Buenos Aires y a encuestas de hogares en nueve países de América Latina, se brinda evidencia que indica que los trabajadores informales son menos propensos a cumplir la ley, pagar impuestos y votar comparado con los trabajadores debidamente registrados.

Estos costos sociales de la informalidad han sido usualmente ignorados por los encargados de implementar políticas laborales. Por un lado, están los que ven la regulación laboral como una distorsión, y frente a la dificultad de reformarla, sugieren hacer la vista gorda al incumplimiento. Por el otro lado, están los que proponen leyes con grandes beneficios para los trabajadores aun sabiendo que solo algunas empresas tienen la capacidad para otorgarlos. Ambas posturas deben empezar a tener en cuenta que la existencia de normas que no se cumplen erosiona la responsabilidad cívica.

### **4º Bloque: Políticas (Manuel Mera)**

En la mesa de políticas se realizó inicialmente una presentación de tres temáticas para el debate: Primer Empleo, Salario Mínimo y Rotación. Sobre la temática de la promoción del empleo joven se describió el proyecto de ley de Primer Empleo presentado por el Poder

Ejecutivo ante el Congreso de la Nación así como también los proyectos de reformas de Prácticas Formativas sobre la normativa actual de pasantías. A continuación, se realizó un breve repaso de las problemáticas referidas al establecimiento de salarios mínimos en países federales, la modificación del actual seguro de desempleo con el objetivo de aumentar su impacto contra-cíclico y el impacto de la rotación laboral sobre el mercado de trabajo.

Algunos de los principales resultados de la presentación fueron los siguientes:

1. Se debatieron las modificaciones del proyecto de Primer Empleo y su comparación con la Ley 26.940.
2. Se planteó lo beneficioso o costoso de establecer límites temporales a la implementación de este tipo de beneficios, ya que algunos de los presentes plantearon que limitar a 12 meses la vigencia de la ley quita previsibilidad. Por otro lado, se planteó que el límite a la vigencia favorece el efecto de excepcionalidad y podría favorecer la adhesión en el corto plazo.
3. Se discutió la viabilidad y preferencia de la incorporación de distintos colectivos vulnerables a los beneficios de proyecto de Primer Empleo. Se destacó por un lado la necesidad de hacer foco en poblaciones vulnerables en el mercado laboral, mientras que por otro lado se planteó la complejidad de identificar a estas poblaciones lo cual crea la posibilidad de que existan abusos de la norma.
4. Los presentes debatieron sobre el posible impacto del proyecto de Primer Empleo, destacando que su principal impacto podría estar en la formalización de los trabajadores jóvenes más que en la creación neta de nuevo empleo.
5. Se puso en cuestión el carácter optativo de la norma afirmando que una alternativa válida sería la aplicación automática del beneficio a todo aquel que cumpliera con los requisitos. Por otro lado se planteó que una implementación automática podría redundar en un subsidio a contrataciones que hubieran existido independientemente de la normativa y, por ende, un menor impacto del proyecto de Primer Empleo sobre la creación y formalización de puestos de trabajo.
6. Finalmente, se planteó que para la mejor implementación del proyecto de Primer Empleo sería necesario el fortalecimiento de la intermediación laboral por parte del Ministerio.