



Revista Latinoamericana de Derecho

Social

ISSN: 1870-4670

revistaderechosocial@yahoo.com.mx

Universidad Nacional Autónoma de

México

México

AMEGLIO, Eduardo J.

FORMACIÓN PROFESIONAL Y EMPLEO PARA LOS JÓVENES EN URUGUAY

Revista Latinoamericana de Derecho Social, núm. 5, julio-diciembre, 2007, pp. 3-14

Universidad Nacional Autónoma de México

Distrito Federal, México

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=429640260001>

- ▶ Cómo citar el artículo
- ▶ Número completo
- ▶ Más información del artículo
- ▶ Página de la revista en redalyc.org

FORMACIÓN PROFESIONAL Y EMPLEO PARA LOS JÓVENES EN URUGUAY

Eduardo J. AMEGLIO*

Resumen. La formación profesional se ha transformado en una disciplina que acompaña al trabajador durante toda su vida laboral, contribuyendo a garantizar condiciones de empleabilidad. La formación profesional forma parte del sistema formal de educación y también es gestionada a través de instituciones privadas dedicadas a la capacitación profesional. La población juvenil tiene dificultades de inserción en el mercado de trabajo de la economía formal. La respuesta institucional más completa para atender este problema fue la creación de la Junta Nacional de Empleo. Ésta se apoyó en la ley que fomenta la contratación de jóvenes, para capacitarlos y emplearlos en el sector formal de la economía. La institucionalidad educativa debe adaptar sus programas y objetivos a las nuevas y cambiantes demandas que requiere el mundo del trabajo.

I. LA IMPORTANCIA DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL

No es posible escribir sobre formación profesional sin mencionar en primer lugar la gran contribución que a esta disciplina viene desarrollando en toda América Latina y el Caribe, el Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional (Cinterfor). Este programa de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), creado en 1964, ha apoyado estudios, debates y publicaciones en distintos países de la región, tendentes a difundir los programas de capacitación para los jóvenes.

En el *Boletín Técnico Interamericano de Formación Profesional* se destaca que

La situación del empleo de una parte muy importante de la población joven de América Latina y el Caribe es crítica. Los jóvenes de la región no sólo de-

* Profesor de derecho del trabajo y la seguridad social en la Universidad de la República Oriental del Uruguay (eameglgio@guyer.com.uy).

ben soportar índices de desempleo extremadamente altos —en algunos países incluso duplicando los guarismos de la fuerza laboral en su conjunto— sino que, en aquellos casos en los que acceden a un empleo remunerado, éste suele ser en el sector informal de la economía, donde los salarios son bajos, las posibilidades de ascenso ocupacional son prácticamente nulas y la seguridad y cobertura social brillan por su ausencia.

A partir del diagnóstico de la extrema dificultad de acceso al empleo por parte de los jóvenes de la región, se ha desarrollado una serie de acciones tendentes a revertir esta situación, otorgándole a la población joven una mayor oportunidad de éxito en la búsqueda de un trabajo remunerado. Y es en este marco que se ubican los diversos programas de capacitación laboral y formación profesional que han sido implementados en América Latina y el Caribe desde comienzos de la década de los noventa hasta la fecha.¹

Tampoco es posible escribir sobre formación profesional sin dejar de mencionar el gran aporte de Héctor-Hugo Barbagelata con su obra *Digesto legislativo de la formación profesional en América Latina y el Caribe*.² Este prestigioso autor ha elaborado una definición bien descriptiva del concepto actual de formación profesional como “...las modalidades de formación que se imparten total o parcialmente fuera del sistema formal de educación, ya sea en una empresa o en un centro de formación para trabajadores, o vista desde otro ángulo, todas las modalidades de formación dirigidas a capacitar para el desempeño de una ocupación laboral y proveer de una cualificación profesional, exceptuadas las de nivel superior”.³

Esta definición deja fuera del concepto de formación profesional las diversas formas de capacitación que integran el sistema educativo formal. Sin embargo, hoy en día la formación profesional también se imparte a través de instituciones que forman parte de la educación formal. La formación profesional se ha transformado en una disciplina que acompaña al trabajador durante toda su vida laboral, contribuyendo a garantizar condiciones de empleabilidad.

¹ Boletín Técnico Interamericano de Formación Profesional, núm. 150: *Capacitación laboral de jóvenes*, Montevideo, segunda época, septiembre-diciembre de 2000.

² Barbagelata, Héctor-Hugo, *Digesto legislativo de la formación profesional en América Latina y el Caribe*, 6 vols., 1981.

³ Barbagelata, Héctor-Hugo, *Formación y legislación del trabajo*, 2a. ed., Cinterfor-OIT, agosto de 2003, p. 20.

II. LAS MODALIDADES DE FORMACIÓN PROFESIONAL

2.1 De manera acertada, Barretto clasifica las modalidades de formación profesional que operan en el país en, por un lado, la formación profesional inicial y, por el otro, la ocupacional. A su vez, dentro de la formación ocupacional se distingue la inicial de la continua.⁴

2.2 La formación profesional inicial forma parte del sistema formal de educación, y está a cargo del Consejo de Educación Técnico Profesional (UTU). Compete a este organismo público la enseñanza cultural destinada a la elevación intelectual de los trabajadores y a su formación técnica; la enseñanza completa de los conocimientos técnicos manuales e industriales, atendiendo-se en forma especial los relacionados con las industrias extractivas y de transformación de las materias primas nacionales; la enseñanza complementaria para obreros; la enseñanza de las artes aplicadas; la contribución al perfeccionamiento de las industrias existentes; fomento y colaboración de las que puedan organizarse; información respecto a la estructura y funcionamiento de las industrias nacionales y, finalmente, el examen de las aptitudes técnicas.

2.3 La formación ocupacional inicial se lleva adelante a través de diversos organismos públicos y entidades privadas de distinta naturaleza jurídica. En el sector público, el más relevante es el Centro de Capacitación y Producción (CECAP), que funciona en la órbita del Ministerio de Educación y Cultura y que tiene por cometido la capacitación de jóvenes en situación de riesgo, con problemas de conducta y aprendizaje. En el ámbito del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, funciona la Junta Nacional de Empleo, a través de una gestión tripartita con programas de capacitación y formación enfocados a los jóvenes.

En el sector privado son muchas las entidades que operan, algunas bajo la forma jurídica de organizaciones no gubernamentales, que tienen programas especiales de capacitación y experiencia laboral destinados a los jóvenes que tienen dificultades de acceso a un empleo formal. En línea con esta finalidad, hace ya tiempo se han dictado leyes para el fomento de la contratación de jóvenes y de pasantes tanto en la actividad privada como pública.

2.4 La formación ocupacional continua recae en el Consejo de Capacitación Profesional, organismo público que tiene programas de enseñanza curri-

⁴ *Derecho de la formación profesional en Uruguay*, Montevideo, Cinterfor-OIT, agosto de 2003, pp. 47 y 48.

cular para trabajadores en actividad que necesitan adaptar sus cualidades a los cambios que se producen fundamentalmente en el sector productivo.

También cumple un rol importante en esta materia la Junta Nacional de Empleo, que tiene programas de capacitación para desempleados y trabajadores con dificultades de inserción.

La formación ocupacional permanente se lleva adelante también a través de entidades que operan en el sector privado, que prestan servicios a empleadores que en forma unilateral o por convenio colectivo imparten capacitación.

Como puede verse de esta reseña, la formación profesional es una disciplina básica, no sólo en la etapa de formación del futuro trabajador sino que también lo acompaña a lo largo de toda su vida activa.

III. LAS DIFICULTADES DE INSERCIÓN

3.1 La Asamblea General de las Naciones Unidas declaró a 1985 como el año internacional de la juventud, y en términos estadísticos universales definió a la juventud como aquel grupo de personas comprendido entre los 15 y los 24 años de edad.

En el Uruguay, la Encuesta Nacional de la Juventud ha considerado que el concepto de juventud debe extenderse desde los 14 a los 29 años, debido al demorado proceso de integración de los jóvenes a la sociedad, así como por la muy baja tasa de natalidad, similar a la de los países europeos.

En nuestro país, buena parte de la población juvenil tiene problemas de inserción en el mercado de trabajo de la economía formal. Dentro de un grupo tan heterogéneo, los problemas que se plantean son de diversa índole. Por un lado, encontramos jóvenes de los sectores más pobres, donde las carencias tienen relación con la falta de capacitación, por no haber completado los ciclos básicos de la enseñanza formal. Para estos jóvenes el trabajo se transforma en un medio de inclusión social. A partir de la experiencia del trabajo, el joven en muchos casos retoma la enseñanza formal como requisito necesario para poder mantener su empleo y construir así su futuro laboral.

En el otro extremo encontramos a jóvenes con estudios de nivel universitario que también tienen problemas de acceso a un empleo formal. En este caso, las dificultades tienen que ver con la falta de experiencia práctica y con un tipo de enseñanza que en muchas profesiones u oficios no está alineada con las actuales exigencias del mundo del trabajo.

3.2 Los datos de las estadísticas señalan que históricamente en el Uruguay los jóvenes son quienes más tardan en beneficiarse por disminuciones en el desempleo y quienes más rápido son desplazados en periodos recesivos. Los menores de 25 años representan casi el 50% de la tasa de desempleo, lo que evidencia un problema claro que tiene el país respecto a su capacidad de insertar a los jóvenes al mundo del trabajo.

La respuesta institucional para atacar este problema que afecta a toda la población juvenil se ha dado a distintos niveles. Uno de los proyectos más ambiciosos para atender este problema fue la creación de la Junta Nacional de Empleo. Unos años después, desde el ámbito legislativo, se sancionó una ley para el fomento a la inserción y formación de empleo juvenil.

IV. LA EXPERIENCIA DE LA JUNTA NACIONAL DE EMPLEO

4.1 A finales de 1991 el Uruguay suscribió el Acuerdo Regional del Mercosur con Brasil, Argentina y Paraguay. A partir de la firma del Acuerdo se intensificó el intercambio comercial en la región y la economía uruguaya quedó vinculada a un mercado mucho más amplio. A los empleadores del Uruguay se les abrían las puertas del mercado regional, al mismo tiempo que los empleadores radicados en los demás países miembros tenían un acceso más fácil al mercado local. La competencia dejó de ser local para transformarse en regional.

4.2 El gobierno de turno estimó que este proceso de apertura de la economía uruguaya podía desembocar en un pico de desocupación transitoria, y para moderar sus efectos más negativos se creó, dentro de la estructura orgánica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, un programa para el estudio, investigación, fomento y coordinación de políticas activas de empleo y formación profesional.

La unidad ejecutora de este programa es la Dirección Nacional de Empleo que tiene como cometidos principales: estudiar, investigar, fomentar, coordinar, diseñar, evaluar y gestionar, en su caso, políticas activas de empleo y de formación profesional; y proponer y ejecutar programas y proyectos de orientación laboral y formación profesional, pudiendo para ello celebrar convenios con organismos públicos y entidades privadas nacionales, extranjeras e internacionales.

4.3 También dentro de la órbita de funcionamiento del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social se creó la Junta Nacional de Empleo, que es hoy en día una valiosa experiencia de práctica activa y eficaz del tripartismo.

Esta Junta está presidida por el director nacional de Empleo, que es un funcionario público de confianza política, y dos delegados designados por el Poder Ejecutivo, uno propuesto por las organizaciones sindicales más representativas y el otro propuesto por el sector de los empleadores. Por lo tanto, la dirección de esta Junta tiene representantes de los sectores sociales, administrando conjuntamente con el presidente, que es designado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Los cometidos principales de esta Junta son: diseñar conjuntamente con la Dirección Nacional de Empleo programas o proyectos de capacitación de mano de obra, ya sea directamente o por acuerdo con organismos públicos y entidades privadas nacionales, extranjeras e internacionales; estudiar y medir el impacto de la incorporación de nuevas tecnologías y de las políticas de integración en el mercado laboral, y administrar el fondo de reconversión laboral.

La participación de los representantes de los sectores sociales en la dirección de la Junta, le ha dado a este organismo una mayor autonomía y eficacia en su funcionamiento. El otro factor decisivo que ha permitido llevar adelante iniciativas muy valiosas en materia de capacitación es el hecho de que este proyecto nació con financiación propia. La Junta tiene entre sus cometidos el de administrar el fondo de reconversión laboral, que se financia con la contribución obligatoria de todos los trabajadores activos, más el aporte de los empleadores. Casi todos los programas de capacitación profesional llevados adelante por entidades públicas, en el pasado fracasaron, por cuanto si bien el diseño teórico era el adecuado, se vinieron abajo por la falta de financiamiento.

4.4 Con estos fondos, la Junta Nacional de Empleo organiza y financia los programas de capacitación y formación profesional en todo el territorio nacional. Para llevar adelante esta tarea, la Junta contrata la capacitación con entidades públicas y privadas que son las encargadas de ejecutar los programas. En el marco de estos acuerdos, la Junta ha llevado adelante el programa Projoven, conjuntamente con el Instituto de la Juventud que depende del Ministerio de Desarrollo Social. El objetivo que persigue este programa es apoyar a los jóvenes de los sectores de menores ingresos para que puedan mejorar sus posibilidades y oportunidades de inserción laboral mediante procesos de formación laboral, efectivamente articulados con las demandas de recursos humanos detectados en el mercado de trabajo. Para llevar adelante sus objetivos, el programa Projoven se propone fortalecer la articulación entre la capacitación

laboral para jóvenes y las exigencias cambiantes del mercado de trabajo, cooperando con las empresas en sus procesos de incorporación de jóvenes semi- calificados y en ofrecerles una primera experiencia laboral; también el programa apoya a las entidades de capacitación que trabajan con jóvenes en el fortalecimiento de su capacidad de gestión y vinculación con el mundo productivo.

Los beneficiarios de este programa son principalmente los jóvenes entre 17 y 24 años, integrantes de los hogares de bajos ingresos, que no han completado el segundo ciclo de enseñanza secundaria y que no tienen un empleo formal.

Uno de los instrumentos con los que cuenta este programa para lograr la efectiva incorporación de los jóvenes al mercado formal del trabajo es la ley que a continuación tratamos.

V. LEY QUE FOMENTA LA CONTRATACIÓN DE JÓVENES

5.1 En 1997 el Parlamento sancionó la Ley núm. 16.873 que establece requisitos y brinda beneficios a las empresas que incorporen jóvenes bajo alguna de las cuatro modalidades contractuales establecidas por la norma.

El objetivo que persigue esta ley es doble: por un lado facilitar el acceso a un empleo formal y, por el otro, complementar, a través de una experiencia práctica de trabajo, los conocimientos teóricos derivados de la capacitación.

5.2 La ley exige el cumplimiento de determinados requisitos por parte de los empleadores para poder contratar jóvenes bajo alguna de estas modalidades. El empleador debe acreditar estar al día en el cumplimiento de sus obligaciones en materia de contribuciones especiales de seguridad social.

El empleador, dentro de los sesenta días anteriores a la contratación y durante el plazo contractual, no puede despedir ni enviar al seguro de desempleo al personal permanente que realice iguales o similares tareas a las que el joven contratado vaya a desempeñar en la empresa. Se le exige a la empresa, por lo menos, un año de actividad en el país, por lo que quedan fuera de esta ley los nuevos emprendimientos. También la ley limita la cantidad de trabajadores contratados bajo esta modalidad, ya que no pueden exceder del 20% del total de los trabajadores de la empresa.

Por lo tanto, los empleadores tienen que cumplir en forma acumulativa con estos cuatro requisitos para estar en condiciones de contratar jóvenes, con los beneficios que se detallan más adelante.

5.3 Es del caso señalar que el joven contratado deberá ser inscrito en los organismos de seguridad social y gozará de todos los beneficios, salvo la cobertura de seguro por desempleo. Esto significa que el joven generará años de servicio para una futura jubilación y tendrá cobertura de salud durante la vigencia del contrato. Todas las modalidades contractuales son remuneradas, y a falta de vigencia de un convenio colectivo, la remuneración no podrá ser inferior al mínimo salarial de la categoría correspondiente en la empresa. Asimismo, la remuneración pactada al inicio será incrementada en la oportunidad y por los criterios aplicables al resto del personal de la empresa.

El trabajador será acreedor de todos los créditos laborales que establece la ley laboral (aguinaldo, salario vacacional y vacaciones pagas), salvo la indemnización por despido. El joven deberá estar asegurado contra accidentes de trabajo y enfermedades profesionales durante la vigencia del contrato.

5.4 Los estímulos que tienen los empleadores para recurrir a este tipo de contratación son tributarios y laborales. Los empleadores quedan exonerados del aporte patronal con destino al régimen jubilatorio (12.5%) y con destino al seguro social por enfermedad (5%). Además, cumplido el plazo contractual el empleador no deberá pagar indemnización por despido.

Como adelantamos, son cuatro las modalidades contractuales previstas por la ley:

5.5 El contrato de práctica laboral para egresados comprende a jóvenes de hasta 29 años de edad, con formación previa y en busca de su primer empleo vinculado con la titulación que posean, con el objeto de realizar trabajos prácticos complementarios y aplicar sus conocimientos teóricos. Este contrato debe celebrarse por escrito y el plazo no podrá ser inferior a tres meses ni exceder de los doce meses. Este contrato sólo podrá concretarse cuando el joven acredite, fehacientemente, haber egresado de universidades, centros públicos o privados habilitados de formación docente, de enseñanza técnica, comercial, agraria o de servicios. El puesto de trabajo y la práctica laboral deberán ser, en todos los casos, adecuados al nivel de formación y estudios cursados por el joven practicante.

5.6 La segunda modalidad contractual son las becas de trabajo que benefician a jóvenes de 15 a 24 años pertenecientes a sectores sociales de bajos ingresos a efecto de vincularlos a un medio laboral y puedan concretar una primera experiencia laboral. También este contrato debe pactarse por escrito y la duración no podrá exceder de nueve meses, pudiendo los jóvenes beneficiarse de la beca por única vez.

5.7 El contrato de aprendizaje es la tercera modalidad, en virtud de la cual un empleador se obliga a ocupar a una persona no mayor de 29 años y enseñarle o hacerle enseñar, íntegra y metódicamente, de acuerdo con un programa establecido por un instituto de formación técnico-profesional, un oficio calificado o profesión durante un periodo previamente fijado y en el curso del cual el aprendiz está obligado a trabajar al servicio de dicho empleador. Este contrato debe pactarse por escrito entre la empresa, el aprendiz y la institución de formación técnica profesional responsable de la capacitación. El contrato debe detallar el oficio o profesión para cuya formación y desempeño ha sido contratado el aprendiz; el plazo, que en ningún caso puede superar los 24 meses; forma y monto de la remuneración; días, horarios de trabajo y tareas a desarrollar por el aprendiz, y las formas de coordinación y supervisión del aprendizaje teórico y práctico. En esta modalidad contractual las partes pueden pactar un periodo de prueba no superior a noventa días, en el cual cualquiera de las partes puede rescindir el contrato sin incurrir en responsabilidad alguna.

En las tres modalidades descritas es obligación del empleador, al finalizar el contrato, extender una constancia que acredite la experiencia adquirida por el joven practicante en el puesto de trabajo, así como la asistencia, el comportamiento y la adaptación al trabajo.

5.8 Por último, la cuarta modalidad de contratación es el aprendizaje simple, mediante el cual el empleador se obliga a proporcionar trabajo e impartir capacitación en forma metódica durante un periodo determinado, de forma que el joven adquiera los conocimientos prácticos necesarios para el desempeño de un oficio o puesto de trabajo calificado.

El empleador asume la obligación de proporcionar un trabajo adecuado al objeto del aprendizaje y a designar un instructor para supervisar el desempeño del joven. El contrato debe formalizarse por escrito, y el plazo contractual no podrá ser inferior a cuatro meses ni superior a seis meses.

VI. BALANCE: DIEZ AÑOS DE VIGENCIA DE ESTA LEY

6.1 Este año se cumplen diez años de la entrada en vigencia de esta ley de fomento del empleo juvenil.

El balance de su aplicación es desparejo. Los organismos públicos, en particular la Junta Nacional de Empleo, se han apoyado en esta ley para complementar los cursos teóricos de capacitación con una práctica efectiva a través

de una experiencia de trabajo concreta en empresas del sector público y privado.

En el sector público es bastante frecuente que los jóvenes que ingresan a su primera experiencia laboral a través de alguna de estas formas de contratación, se incorporen en forma estable luego de terminado el plazo contractual.

6.2 Los empleadores privados no se han habituado a recurrir a la contratación de jóvenes a través de las modalidades previstas en esta ley. Una de las razones fundamentales, a nuestro juicio, está en la cantidad de requisitos formales que deben completarse en cada contratación. El contrato por escrito, el acuerdo con la institución de enseñanza y la inscripción del contrato en el Ministerio de Trabajo son formalidades que no facilitan el recurso a esta contratación. Los empleadores privados son más receptivos a contratar jóvenes a través de alguna de las modalidades previstas en esta ley cuando la iniciativa la toma la institución pública o privada que tiene a su cargo la formación profesional. En estos casos son las propias instituciones de enseñanza las que toman bajo su responsabilidad el cumplimiento de todos los requisitos formales.

Es probable que el único estímulo que prevé la ley para el empleador (exoneración de aportes patronales a la seguridad social) no ha sido valorado por el sector privado como una ventaja suficiente.

6.3 A la hora del balance, la gran duda que se plantea es si la ley ha logrado o no su objetivo de capacitar y formar en el trabajo a los egresados y aprendices. Si bien es cierto que esta ley ha facilitado el ingreso de jóvenes a un empleo formal, el sistema no cuenta con los controles necesarios para asegurar que la experiencia de trabajo sea además un complemento práctico y efectivo de los conocimientos teóricos del aprendiz o egresado.

En un plano de revisión crítica de esta experiencia, parece más adecuado reducir las modalidades de contratación a dos grupos: los egresados de la enseñanza formal que necesitan de una práctica laboral y los jóvenes que por falta de formación y por pertenecer a los hogares de menores ingresos necesitan de un empleo formal como manera de inclusión.

En una situación intermedia están los becarios: jóvenes mayores de 15 años que están cursando la enseñanza superior y que necesitan desarrollar una actividad productiva en concordancia con los objetivos educativos.

La situación de estos jóvenes se encuentra regulada por una ley de 2000 (17.230), que establece el sistema de pasantías laborales como mecanismo regular de la formación curricular. El pasante debe recibir de la empresa donde desarrolla su experiencia una remuneración equivalente a los dos tercios del

salario vigente, y este pago no está gravado por aportes a la seguridad social. La actividad que desarrolla el estudiante no tiene naturaleza laboral sino que es una actividad técnico-pedagógica.

VII. REFLEXIÓN FINAL

Los problemas de inserción laboral que tienen actualmente los jóvenes en el Uruguay responden a múltiples factores. El principal factor es el tipo de enseñanza que se imparte en la mayoría de las instituciones que conforman el sistema educativo nacional. Hay, a nuestro juicio, un claro divorcio entre los requisitos y exigencias que demanda el mundo del trabajo y las aptitudes y capacidades que proporciona la enseñanza institucional.

La principal misión que tiene por delante la institucionalidad educativa, para mejorar las condiciones de inserción laboral de los jóvenes, es adaptar el tipo de enseñanza a las nuevas y cambiantes demandas que reclama el mundo del trabajo formal.

La reconstrucción de este puente entre la institucionalidad educativa y la laboral es el primer obstáculo que hay que salvar para comenzar a resolver las dificultades de empleo que hoy tiene nuestra juventud.

VIII. BIBLIOGRAFÍA

- BARBAGELATA, Héctor-Hugo, *Formación y legislación del trabajo*, 2a. ed., Montevideo, Cinterfor-OIT, agosto de 2003.
- BARRETTO GHIONE, Hugo *et al.*, *Derecho de la formación profesional en Uruguay*, Montevideo, Cinterfor-OIT, agosto de 2003.
- Boletín Técnico Interamericano de Formación Profesional*, núm. 150: *Capacitación laboral de jóvenes*, Montevideo, segunda época, septiembre-diciembre de 2000.
- ERMIDA URIARTE, Óscar y BARRETTO GHIONE, Hugo, *Formación profesional en la integración regional*, Montevideo, Cinterfor-OIT, junio de 2000.
- _____ y ROSENBAU RIMOLO, Jorge, *Formación profesional en la negociación colectiva*, Montevideo, Cinterfor-OIT, octubre de 1998.
- GADEA, Elizabeth, “Cuatro modalidades contractuales para jóvenes (Ley 16.873)”, *Revista Derecho Laboral*, t. XLII, núm. 194, abril-junio de 1999.

GARMENDIA ARIGÓN, Mario, *Derecho del trabajo y formación*, Montevideo, Cinterfor-OIT, agosto de 2003.

HENDERSON, Humberto, “La desocupación de los jóvenes: políticas laborales y de seguridad social”, *Revista Derecho Laboral*, t. XL, núm. 188, octubre-diciembre de 1997.

_____, “Promoción del empleo juvenil en las recomendaciones de la OIT. Análisis y propuesta”, *Revista Derecho Laboral*, t. XXXVIII, núm. 178, abril-junio de 1995.

PEREYRA BLANCO, Gabriela, “Análisis de la Ley 16.320 (pasantías laborales)”, *Revista Derecho Laboral*, t. XLIV, núm. 202, abril-junio de 2001. 