



Revista Latinoamericana de Derecho

Social

ISSN: 1870-4670

revistaderechosocial@yahoo.com.mx

Universidad Nacional Autónoma de

México

México

Guillén Landrían, Francisco

FORMACIÓN PROFESIONAL Y EMPLEO DE LOS JÓVENES EN CUBA

Revista Latinoamericana de Derecho Social, núm. 5, julio-diciembre, 2007, pp. 93-104

Universidad Nacional Autónoma de México

Distrito Federal, México

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=429640260005>

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

redalyc.org

Sistema de Información Científica

Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal
Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

FORMACIÓN PROFESIONAL Y EMPLEO DE LOS JÓVENES EN CUBA

Francisco GUILLÉN LANDRIÁN*

Resumen. En Cuba, la educación es un derecho constitucional que aparece desarrollado en un conjunto de normas jurídicas, dictadas por la Asamblea Nacional del Poder Popular, el Consejo de Estado y el Ministerio de Trabajo. La vía fundamental para la educación y formación profesional es el sistema de centros e instituciones de los ministerios de Educación y Educación Superior, donde se gradúa la mayoría de los operarios calificados, técnicos medios y los profesionales universitarios. Estos dos ministerios dirigen metodológicamente la formación de especialidades propias de la salud, las artes, el deporte y otras materias que realizan otros ministerios autorizados. La formación y superación profesional en las empresas y demás entidades tiene un carácter más específico y está dirigida a la satisfacción de las necesidades de trabajadores calificados, para el cumplimiento del objeto social de éstas.

I. GENERALIDADES

Adiferencia de la Asamblea General de las Naciones Unidas, que define a los jóvenes como las personas entre 15 y 24 años de edad, en Cuba se les considera entre los 15 y 30 años. Para la incorporación al trabajo, nuestra edad laboral es de 17 años, ya que las personas de hasta 16 años están comprendidas generalmente en el periodo educacional.

Los jóvenes entre los 15 y 30 años representan cerca del 22% de la población del país y del 35% de las personas comprendidas en los 15 y 60 años, por lo cual son ellos los principales sujetos de las políticas y acciones de capacitación y de empleo, que se exponen en este artículo.

* Vicepresidente de la Sociedad Cubana de Derecho Laboral y Seguridad Social (*guillen@mtss.cu*).



En correspondencia con la eliminación del trabajo infantil, está prohibida la contratación de los niños y niñas de 15 años o menos, lo que se garantiza por las acciones de las organizaciones juveniles y sindicales, el control de la Inspección Estatal de Trabajo y el sistema educacional.

A las entidades laborales les está prohibido contratar directamente jóvenes menores de hasta 17 años, y se faculta al director de Trabajo Municipal a autorizar, previa solicitud de una entidad o de los padres o tutores, la contratación de determinado joven de 15 o 16 años, cuando haya egresado como obrero calificado o técnico medio del sistema nacional de educación o de escuela de oficios; posea dictamen médico de incapacidad para el estudio o recomiende su vinculación al trabajo; se encuentre desvinculado del sistema nacional de educación por bajo rendimiento académico o debido a dictamen de un centro de diagnóstico y orientación del Ministerio del Interior, que recomienda su incorporación al trabajo.

La regulación de carácter laboral descrita anteriormente es conseciente con los principios contenidos en la Constitución de la República, al definirse en ellos que la política educativa se atiene, entre otros, a los postulados siguientes:

- 1) La enseñanza es función del Estado y es gratuita. Se basa en las conclusiones y aportes de la ciencia y en la relación más estrecha del estudio con la vida, el trabajo y la producción.
- 2) El Estado mantiene un amplio sistema de becas para los estudiantes y proporciona múltiples facilidades de estudio a los trabajadores a fin de que puedan alcanzar los más altos niveles posibles de conocimientos y habilidades.
- 3) La ley precisa el alcance de la obligatoriedad de estudiar y define la preparación general básica que, como mínimo, debe adquirir todo ciudadano.

En la actualidad, el nivel de preparación general de nuestro pueblo es, en promedio, de 10,9 grados de enseñanza, lo que constituye la base o punto de partida para iniciar la vida laboral o estudios de obrero calificado. Una cantidad considerable de jóvenes alcanza el grado doce, para incorporarse a la enseñanza de nivel medio técnico profesional o general y lograr el nivel universitario.

La propia Constitución de la República, para hacer realidad los principios enunciados anteriormente:

- a) Consagra el derecho de que todos los ciudadanos, sin distinción de raza, color de la piel, sexo, creencias religiosas, origen nacional y cualquier otra forma de discriminación lesiva a la dignidad de los seres humanos, disfrutan de la enseñanza en todas las instituciones docentes del país, desde la enseñanza primaria hasta las universidades, que son las mismas para todos.
- b) Garantiza que todos tienen derecho a la educación por el amplio y gratuito sistema de escuelas, semi internados, internados y becas, en todos los tipos y niveles de enseñanza, y por la gratuitad del material escolar, lo que proporciona a cada niño y joven, cualquiera que sea la situación económica de su familia, la oportunidad de cursar estudios de acuerdo con sus aptitudes, las exigencias sociales y las necesidades del desarrollo económico social.

II. VÍAS PARA LA EDUCACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL

La vía fundamental para la preparación profesional de los jóvenes es el sistema nacional de educación a cargo de los ministerios de Educación y Educación Superior, que además tienen la dirección metodológica sobre los centros de estudios de otros ministerios y organizaciones estatales autorizadas, que también realizan la formación en instituciones docentes para obreros, especialistas y profesionales, para las actividades específicas que ellos desarrollan.

Durante el curso 2004-2005, a nivel nacional se graduaron 11,318 obreros calificados, 63,830 técnicos medios y 2,010 trabajadores sociales, para un total de 77,158 graduados de la enseñanza técnico profesional.

Además, está en ejecución un programa denominado Curso de Superación Integral para jóvenes, dirigido a la reincorporación al estudio de jóvenes que por razones familiares, personales u otras diversas, los abandonaron. De este Programa se graduaron 47,761 jóvenes en el curso 2004-2005, muchos de los cuales tienen continuidad de estudios en las enseñanzas técnico profesional y universitario.

La fuente de ingreso a los cursos regulares diurnos de las universidades son los graduados de preuniversitario, de técnicos medios y del Curso de Superación Integral para Jóvenes, de los cuales se graduaron 23,891 en el curso 2004-2005.

El resultado de la política educacional estatal que se lleva a cabo en Cuba se puede resumir en que, en 2005, de los trabajadores de ambos sexos, tienen

nivel primario el 10,6%; nivel secundario el 29,8%; nivel medio superior el 45,7% y universitario el 13,9%.

Con el amparo legal del Código de Trabajo y el Reglamento General sobre Relaciones Laborales, se ejecuta, como parte de la política social y económica del Estado, una política de empleo ordenada para la incorporación al trabajo socialmente útil de las personas aptas y con disposición para ello, sin discriminación alguna; se garantizan los ingresos, la seguridad y la estabilidad laboral del trabajador ante los cambios estructurales o cílicos; se llevan a cabo la capacitación y el desarrollo permanente de la fuerza de trabajo y amplias formas de participación de los trabajadores y sus organizaciones en todos los niveles de toma de decisiones sobre dicha política.

La política de empleo se encuentra regida por los principios siguientes:

- 1) Pleno empleo.
- 2) Libertad para elegir empleo.
- 3) Empleo como base de la seguridad social.
- 4) Empleo sólo en plazas vacantes y trabajos útiles.
- 5) Estudio con remuneración económica, como un nuevo concepto de empleo.
- 6) Idoneidad demostrada.
- 7) Percibir salario igual por trabajo igual.
- 8) Prohibición del trabajo infantil.
- 9) Igualdad de oportunidades para obtener un empleo, sin discriminación de ningún tipo.
- 10) Seguridad y salud en el trabajo.
- 11) Reubicación de disponibles e interruptos y protección al ingreso cuando no puedan ser reubicados.
- 12) Capacitación y desarrollo para mejorar las competencias laborales.

Corresponde al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social coordinar, orientar, elaborar, controlar y evaluar periódicamente, a través de los órganos, organismos, entidades nacionales y organizaciones sindicales en los diferentes niveles, el plan de empleo nacional y territorial.

Está priorizada la ubicación al trabajo de jóvenes, mujeres, personas con discapacidad, licenciados del servicio militar activo, egresados de establecimientos penitenciarios y personas con sanciones penales subsidiarias de la privación de libertad, y otras sin internamiento.

En atención a las características del nivel de ocupación, las direcciones de trabajo territoriales están facultadas por ley para disponer la ubicación de las personas señaladas en el párrafo anterior, en entidades seleccionadas al efecto.

En las entidades laborales, el principio por el cual se rige la administración para la determinación del ingreso de los trabajadores al empleo, su permanencia y promoción, así como su incorporación a cursos de capacitación y desarrollo, es el de idoneidad demostrada, que consiste en el análisis integral de los requisitos:

- a) Realización del trabajo con la eficiencia, calidad y productividad requeridas.
- b) Cumplimiento de las normas de conducta exigidas.
- c) Calificación formal, expresada en los certificados de estudios o títulos, en correspondencia con los requisitos exigidos para la ocupación o cargo a desempeñar.

Los requisitos de calificación formal a exigir son los que aparecen en los calificadores de ocupaciones y cargos aprobados por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social a propuesta de los organismos y los sindicatos correspondientes.

La ubicación laboral de los recién graduados universitarios y de la enseñanza técnico profesional que no poseen vínculo laboral, se realiza por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y, en su caso, por las direcciones de trabajo provinciales o municipales, para el cumplimiento del adiestramiento en la entidad laboral en que sean asignados.

Sin embargo, la ubicación de los egresados de los centros de las enseñanzas especializadas de la cultura, salud pública, educación, y de cultura física y recreación, se realiza directamente por los organismos encargados de su formación.

Como resultado de la política de empleo que se ha venido ejecutando, la tasa de desocupación en 2004 y 2005 es inferior al 2%, lo que técnicamente se considera de pleno empleo.

La formación y superación profesional no concluye con la incorporación al trabajo, sino que corresponde a las empresas y demás entidades laborales, realizarla ajustada a sus particularidades productivas y de servicios.

El Código de Trabajo dedica un capítulo a la capacitación técnica de los trabajadores, donde se regula, entre otros aspectos:

- a) La administración de las entidades laborales realiza actividades de capacitación técnica de los trabajadores, a fin de dotarlos de los conocimientos teóricos y prácticos necesarios para desempeñar adecuadamente una ocupación determinada, en correspondencia con las necesidades que el desarrollo del país demanda y en armonía con el derecho de los trabajadores a su superación.
- b) Determina como obligaciones y funciones de las administraciones en esta materia, las de capacitar a los trabajadores de acuerdo con las necesidades de los planes de desarrollo; incluir en el plan económico las actividades relacionadas con la capacitación; utilizar los diversos modos de formación establecidos legalmente; garantizar la base material de estudio y elevar el nivel cultural y técnico de los trabajadores.

Las disposiciones del Código están acompañadas de otras regulaciones que resulta necesario mencionar.

El Decreto ley núm. 45 de 1981, de la Capacitación de los Trabajadores, señala que el Ministerio de Educación orienta y dirige la política estatal única en la capacitación técnica de los trabajadores, que se aplica en los centros docentes del sistema nacional de educación, como también en los centros de capacitación técnica de los organismos y órganos del Estado, instituciones, empresas y demás entidades.

Mediante el Decreto núm. 91 de 1981, Reglamento de las Facilidades Laborales a los Trabajadores que Estudian en la Educación Superior, se dispone que los trabajadores que estudian en la educación superior (universitaria) pueden obtener como facilidades para realizar esos estudios, un número de días de licencia al año, según corresponda a la especialidad que estudia, con derecho a recibir en concepto de préstamo, el importe de los salarios correspondientes a esos días, o bien que esos días se les concedan como de licencia sin sueldo. También se obliga a la administración de la entidad a programar, a solicitud del interesado, la concesión parcial de las vacaciones anuales pagadas de acuerdo con las necesidades de la docencia. En las dos opciones de licencia, los días dejados de trabajar por este concepto se consideran como trabajados a los fines de determinar los días de vacaciones anuales que tiene derecho a disfrutar.

El Reglamento General sobre Relaciones Laborales, puesto en vigor mediante la resolución núm. 8/05, del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, se adentra en las particularidades de las relaciones laborales de los trabajado-

res incorporados a la capacitación o formación y desarrollo en las entidades laborales, definiendo los aspectos esenciales siguientes:

- a) Establece el contrato de aprendizaje para aquellas personas que se incorporen al estudio, provenientes de fuentes externas a la entidad laboral, o el anexo en el caso de los trabajadores contratados por tiempo indeterminado, como el instrumento para aplicar el concepto del estudio como una forma empleo.
- b) El contrato de aprendizaje o el anexo, cuando así procede, no puede exceder del término fijado para el curso, salvo en aquellos casos en los que, incorporados, no hayan concluido el curso en el plazo previsto o por necesidad de una mayor preparación.
- c) Las personas que tienen suscrito el contrato de aprendizaje cobran un estipendio, si se trata de las incorporadas a cursos de capacitación y desarrollo para el acceso al empleo, o reciben un salario, en el caso de los trabajadores incorporados al estudio como una forma de empleo o para su capacitación y desarrollo.
- d) Todos los incorporados al estudio tienen los derechos laborales y de seguridad social regulados en la legislación laboral.
- e) Las causas de terminación de la relación laboral establecida mediante contrato de aprendizaje son: cumplimiento del término o de los objetivos del curso; iniciativa de cualquiera de las partes, y movilización para el cumplimiento del servicio militar activo.
- f) Constituyen causales para la terminación, a iniciativa de la administración, del contrato de aprendizaje o del anexo al contrato por tiempo indeterminado la ineptitud de la persona para capacitarse; falta de idoneidad de la persona; aplicación de la medida disciplinaria de separación del curso; extinción de la entidad laboral, cuando no exista subrogación, y privación de libertad y otras ausencias del cursista que por cualquier razón afecten el rendimiento docente normal.

Para el caso de los trabajadores incorporados al curso mediante el anexo a su contrato de trabajo, la aplicación de las causales anteriores no conlleva la terminación de la relación laboral con la entidad.

- a) El contrato de aprendizaje o el anexo, en su caso, incluyen una cláusula donde se acuerda la obligación del cursista de laborar en la entidad por

un periodo equivalente al doble del tiempo que se invirtió en calificarlos, siempre que no exceda de tres años.

- b) Los trabajadores que resulten interrumpidos por la paralización transitoria de su actividad laboral, así como los que estén disponibles por la amortización de sus plazas, y no puedan ser reubicados en otro trabajo, son enviados a capacitar, ya sea para elevarles la calificación profesional o para que adquieran otra calificación que resulte necesaria en la entidad. En ambas situaciones el trabajador cobra el salario.

Un análisis más específico merece el tratamiento laboral de los recién graduados de nivel superior en las universidades y de técnico medio de la educación técnica profesional, que son sujetos del adiestramiento laboral.

El adiestramiento laboral es el modo de formación que posibilita al recién graduado su adaptación laboral y preparación complementaria para consolidar y desarrollar los conocimientos adquiridos y obtener habilidades prácticas que le permitan estar preparado para asumir un cargo en la entidad laboral donde fue asignado.

En el Reglamento sobre el Tratamiento a los Recién Graduados Durante el Periodo de Adiestramiento Laboral, dictado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social mediante la resolución núm. 9 de 2007, se define que el objetivo del adiestramiento laboral es el de completar la formación técnica y laboral de los recién graduados y ofrecerles las posibilidades para su mejor desempeño profesional e integración al colectivo laboral.

Este adiestramiento, que se formaliza a través de contrato por tiempo determinado, tiene una duración de hasta dos años para los recién graduados que se preparan para ocupar cargos técnicos y de hasta un año para los que se preparan para trabajar en ocupaciones o cargos de operarios, administrativos o de servicios. Sin embargo, el jefe de la entidad laboral, al cumplirse la mitad de los plazos expresados anteriormente, puede, en atención a la evaluación de los resultados alcanzados por determinado recién graduado, dar por concluido el adiestramiento laboral e incorporarlo a ocupar un cargo en la plantilla de trabajadores.

También el jefe de la entidad puede excepcionalmente extender hasta tres años el adiestramiento, al concluir el plazo originalmente establecido, cuando no existan en la entidad las condiciones para que se desempeñe el cargo.

A cada recién graduado se le asigna un tutor, designado por el jefe de la entidad, seleccionado por su experiencia y conocimientos, autoridad y prestigio en el colectivo laboral.

Los recién graduados, durante el periodo de adiestramiento cobran un estipendio establecido en la legislación, con cargo al presupuesto de capacitación de la entidad y tienen derecho a recibir los pagos adicionales que se aplican en la entidad. También disfrutan de todos los derechos laborales y de seguridad social y tienen iguales deberes u obligaciones que los restantes trabajadores de la entidad.

Completa el conjunto de normas jurídicas referidas a la capacitación de los trabajadores en las entidades laborales, el Reglamento para la Planificación, Organización, Ejecución y Control del Trabajo de Capacitación y Desarrollo de los Recursos Humanos en las Entidades Laborales, emitido por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social con la resolución núm. 29/06.

Entre los principios fundamentales que sirven de base a la capacitación y desarrollo en las entidades, que se relaciona con este Reglamento, es conveniente significar que es un proceso planificado, continuo, permanente, flexible y dinámico; que es una inversión y no un costo y que está basado en una estrecha relación entre la teoría y la práctica.

Define entre los modos de formación que pueden utilizarse en la capacitación y desarrollo de los trabajadores en las entidades, los siguientes:

- a) Adiestramiento a recién graduados.
- b) Cursos de habilitación.
- c) Cursos de perfeccionamiento o promoción.
- d) Entrenamiento en el puesto de trabajo.
- e) Cursos de posgrado.
- f) Diplomados.
- g) Maestrías.

Los posgrados, diplomados y maestrías son modos de formación regulados por el Ministerio de Educación Superior, por lo cual, las entidades deben gestionarlos y planificar la participación en ellos de los graduados universitarios con que cuenta.

El Reglamento dispone que el presupuesto de capacitación y desarrollo de los recursos humanos de la entidad debe tener en cuenta:

- 1) El estipendio de los recién egresados en adiestramiento laboral.
- 2) El estipendio o salario del personal a incorporar a los restantes modos de formación.

- 3) La adquisición de recursos materiales para la capacitación.
- 4) El pago a los instructores.
- 5) La adquisición de materiales docentes.
- 6) Los gastos ocasionados por acciones de capacitación fuera de la entidad.

III. CONSIDERACIONES FINALES

Como conclusión de este artículo, responderemos brevemente las interro-gantes recibidas como guía para su confección:

- 1) ¿Qué importancia se le da a la formación profesional en su país? La edu-cación en general y la formación profesional en lo particular, gozan de una alta prioridad en Cuba, como reflejo de la importancia que se le concede para la convivencia social, el conocimiento e interpretación de la realidad del mundo actual y el desarrollo económico y social de país.

La educación forma parte del nivel de vida y es un elemento vital pa-
ra la creación y desarrollo del capital humano del país.

- 2) ¿Se entiende a la formación profesional como un instrumento funda-mental para ingresar al mercado de trabajo o para facilitar el reingreso de los desempleados? La formación profesional está presente antes de que las personas ingresen al empleo y durante toda la vida laboral, acor-de con las exigencias crecientes y variables de la producción y los servi-cios.

Los que ingresan a trabajar, en condiciones de pleno empleo, deben reunir los requisitos establecidos para los cargos y ocupaciones a desempeñar, para lo cual reciben todas las facilidades.

- 3) ¿Existen en su país los binomios educación-formación y escuela-traba-jío? La respuesta es afirmativa. Los estudiantes de las escuelas de la edu-cación técnico profesional del sistema nacional de educación y de los centros de la educación superior reciben educación general básica y es-pacializada en un oficio o especialidad técnica. Como parte de su for-mación, los estudiantes de los últimos años combinan las clases con las prácticas docentes en centros de trabajo seleccionados, que los familia-riazan con el trabajo futuro.

- 4) ¿Se reconoce el derecho individual a la formación? Tal como se ha di-chido, la educación y la formación profesional es un derecho constitucio-nal que se garantiza por un conjunto de leyes y de acciones estatales.

- 5) ¿Existe en su país legislación sobre formación profesional? Sí, existen varias disposiciones que se reseñan en el contenido del artículo.
- 6) ¿Cómo regula la legislación de su país el derecho a la formación profesional? En el artículo se desarrollan los detalles de las regulaciones sobre el derecho de la formación profesional, que se ejerce en el sistema de enseñanza, en las escuelas de los organismos y en las entidades laborales.
- 7) ¿Se impulsan programas de inserción profesional? Se impulsan programas de inserción profesional como por ejemplo: los de trabajadores sociales, instructores de arte, maestros para el sistema de enseñanza, tecnología de la salud y de enfermería, en los cuales son incorporados una gran cantidad de jóvenes para su formación profesional con vistas a satisfacer necesidades sociales importantes.
- 8) ¿Existen programas especiales (públicos o privados) de inserción profesional para jóvenes? Existen los programas especiales expuestos anteriormente, los cuales en todos los casos son públicos.
- 9) ¿Participan los interlocutores sociales en el diseño, instrumentación, y funcionamiento y control de la formación profesional? En la elaboración de la legislación sobre formación profesional, así como en la elaboración y aplicación de los programas en su funcionamiento y control, participan activamente las organizaciones sindicales, los ministerios, las administraciones de las entidades y las organizaciones juveniles.
- 10) ¿Existen mecanismos oficiales o institucionales que certifiquen la formación profesional? Todos los cursos que se imparten bajo la dirección de los ministerios de Educación y Educación Superior expiden certificación de la graduación de estos cursos que son válidos para hacer constar la calificación formal de los egresados.
- 11) ¿Existen contratos de trabajo particulares para quienes se encuentran en un proceso de formación en una empresa? Existe el contrato de aprendizaje cuyas particularidades aparecen explicadas en el artículo.
- 12) En el caso de existir contrato de aprendizaje o similares, ¿cuáles son sus características, duración y obligaciones de las partes, así como sus principales ventajas y desventajas? Las características, duración y obligación de los contratos de aprendizaje aparecen explicadas en el artículo. Este contrato, en las condiciones que se suscribe, tiene la ventaja de que no puede ser utilizado para otros fines que no sea la formación profesional.

IV. BIBLIOGRAFÍA

Libros

- ALBUQUERQUE, Rafael F., *Derecho del trabajo*, Santo Domingo, 1999, t. II.
- PALOMINO, Teodosio A. (coord.), *El derecho del trabajo en las Constituciones de Iberoamérica*, Perú, 1999.
- TORRES DE LEÓN, Temas previos al estadio del derecho del trabajo, Universidad de Panamá, 1998.
- VALVERDE, Antonio Martín y GARCÍA MURCIA, Joaquín, *Glosario de empleo y relaciones laborales*, Madrid, 1998.

Artículos

- COOMBS BRYAN, María Victoria, “La batalla por el pleno empleo”, *Gaceta Laboral*, núm. 4, 2003.
- GUILLÉN LANDRIÁN, Francisco, “Significativos cambios en las relaciones laborales a Cuba”, *Gaceta Laboral*, núm. 18, 2005.
- Jóvenes, formación y empleo, Cinterfor-OIT.
- MANZANO DÍAZ, Luis Alberto, “La formación y desarrollo de los recursos humanos en la empresa cubana”, *Gaceta Laboral*, núm. 7, 2004.
- MIRANDA MÁRQUEZ, Mario, “Atención y preparación de los recién graduados, garantía de continuidad del desarrollo económico y social del país”, *Gaceta Oficial*, núm. 15, 2006.
- , “Capacitación y desarrollo de los recursos humanos en las entidades laborales”, *Gaceta Laboral*, núm. 11, 2005.
- REYES, Wilmer Mario y SALOMÓN FREMEDA, Silvia, “Nuevo concepto revolucionario: el empleo de estudiar”, *Gaceta Laboral*, núm. 10, 2005.
- RODRÍGUEZ, Javier y LAU VALDÉS, Miriam, “Empleo, pobreza y los objetivos de desarrollo del milenio”, *Gaceta Laboral*, núm. 14, 2006.
- SAN MARTÍN DUPORTÉ, Ángel y ÁLVAREZ, Marta, “El diagnóstico de necesidades de capacitación”, *Gaceta Laboral*, núm. 8, 2004.
- VILLEGAS, Carmen, *Empleo juvenil en América Latina: retos y oportunidades*. 