

I. Introducción

La Recomendación N° 195 sobre Desarrollo de recursos humanos: educación, formación y aprendizaje permanente, ha reemplazado a la N° 150 que había sido adoptada en 1975, junto al Convenio que todavía rige la materia.

El estudio del nuevo instrumento resulta de interés por variados motivos. En primer lugar, por responder a un proceso de revisión y actualización normativa en el cual está embarcada la OIT desde hace ya varios años, vertiente de indagación sobre la que se intenta dar cuenta en el capítulo II del presente libro.

En segundo lugar, la Recomendación presenta una serie de novedades desde el punto de vista de los temas y enfoques en formación profesional, sobre los cuales es imperioso investigar. A modo de breve enumeración, son ejes principalísimos del nuevo instrumento: el derecho a la formación profesional, el aprendizaje permanente, las competencias laborales, la certificación de las aptitudes y el trabajo decente.

Por otra parte, el debate en el sistema de doble discusión empleado para elaborar el instrumento ha sido pródigo en enseñanzas. Por un lado, debe definitivamente abandonarse la idea de que la formación es un terreno de fácil acuerdo entre los actores del mundo del trabajo; por el contrario, si bien comporta un elemento de común interés entre empleadores y trabajadores, no queda por ello al margen de las controversias que surgen en las relaciones laborales, y tampoco queda al margen de otros problemas que deben enfrentar los países. Como prueba de ello basta con recordar los avatares que en las discusiones tuvieron temas como la negociación colectiva y la deuda externa.

La adopción de un nuevo instrumento, supone, además, avizorar por dónde va la OIT en el abordaje de los problemas del mundo del trabajo. Así, la *mirada* de la OIT sobre el desarrollo de los recursos humanos, la educación, la formación, y el aprendizaje permanente, permite verificar la importancia que para el organismo han tomado temas como las nuevas responsabilidades y el reparto de funcio-

nes entre el gobierno y los interlocutores sociales, el nuevo papel de la capacitación empresarial y del mercado, y el enfoque del trabajo decente. No se trata solamente de enfoques de algún modo novedosos en el discurso de la OIT, sino que además, adquieren dimensión normativa.

Hay un último aspecto que no debe soslayarse en esta introducción. Sobre el final del trabajo, se plantean algunos problemas (no sólo) interpretativos, que se suscitan como consecuencia de adoptar una Recomendación que accede a un Convenio Internacional que ya cuenta con veintinueve años de aprobado. No es sencilla la tarea de armonizar ambas disposiciones, separadas por un tiempo que parece excesivo. Parece existir allí el germen de futuros desafíos para la OIT y para los gobiernos e interlocutores sociales.

En síntesis, la Recomendación N° 195 presenta un interés que excede, a nuestro juicio, el que meramente pueda provocar la formación, el aprendizaje y la orientación profesional en el actual momento histórico.

Si además del conocimiento del nuevo instrumento y de las novedades que comporta, este libro puede motivar a alguna otra reflexión en el lector sobre la compleja cuestión –ética y normativa, tan bien sintetizada en el concepto de trabajo decente– de las formas de regular el trabajo humano en el ámbito internacional (que no es otra cosa que hablar de la función de la OIT), se habrá cumplido buena parte del objetivo del autor de estas líneas.

Es que la formación profesional, por involucrar los intereses de las personas, de las empresas y de la sociedad toda, tiene esa característica –ya señalada desde otra publicación de Cinterfor/OIT– de ser “hipertextual”, en tanto se vincula con multiplicidad de aspectos de la vida laboral y social, lo cual no la hace encasillable en una sola dimensión.