

Del Senador Alejandro González Yáñez, Integrante del Grupo Parlamentario del Partido del Trabajo, de la LXVI Legislatura del Honorable Congreso de la Unión, con fundamento en lo dispuesto por los Artículos 71, Fracción II y 135 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y 8, fracción I, 164, 169, 171, fracción I, y 172, párrafo 1 del Reglamento del Senado de la República, someto a consideración de esta Asamblea la siguiente **Iniciativa con Proyecto de Decreto por el que se adiciona un último párrafo al artículo 3° de la Ley Federal del Trabajo, para prohibir el término recursos humanos o capital humano, en congruencia con una visión humanista del trabajo**, conforme la siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La presente iniciativa tiene el objetivo de establecer en la Ley Federal del Trabajo que está prohibida la denominación, implementación o funcionamiento dentro de los centros de trabajo de áreas, departamentos o unidades administrativas que utilicen las expresiones "recursos humanos", "capital humano" o cualquier otra análoga que implique la cosificación o reducción de las personas trabajadoras a bienes o activos de carácter productivo. Lo anterior, en congruencia con una visión humanista del trabajo y en rechazo a los enfoques que reducen a las personas a meros instrumentos productivos.

El funcionamiento institucional implica reproducir una lógica que deshumaniza, cosifica y subordina la dignidad de las personas al capital. Por el contrario, reconocerles como personas trabajadoras coloca en el centro sus derechos, su dignidad y su papel como sujetos fundamentales de la vida pública. Esta modificación responde a un principio básico: trabajar para vivir y no vivir para trabajar, entendiendo el trabajo como un medio para la felicidad, la realización personal y colectiva.

El lenguaje nunca es neutral. Las palabras que utilizamos para describir la realidad influyen en la forma en que pensamos, organizamos la sociedad y tratamos a las personas. En el ámbito laboral, uno de los términos más extendidos en las últimas décadas es “recursos humanos”, una expresión utilizada para referirse al conjunto de personas trabajadoras que forman parte de una organización.

Hoy es un concepto normalizado, aunque su origen y su expansión reflejan una transformación profunda en la forma de entender el trabajo y el papel de las personas dentro de la economía. En particular, el auge de esta expresión está estrechamente vinculado con el desarrollo del pensamiento neoliberal y con una visión que tiende a reducir a los individuos a meros instrumentos productivos.

Criticar el término “recursos humanos” no implica negar la importancia de la organización del trabajo dentro de las empresas o instituciones. Más bien supone cuestionar la lógica conceptual que subyace a esta expresión. Cuando se habla de personas trabajadoras como “recursos”, se establece una analogía implícita entre las personas y otros elementos productivos como el capital, la tecnología o las materias primas. Este desplazamiento semántico puede parecer trivial, pero tiene implicaciones profundas en la forma en que se concibe la dignidad humana en el ámbito laboral.

Para comprender por qué este término se volvió dominante, es necesario analizar su contexto histórico. Durante buena parte del siglo XX, especialmente después de la Segunda Guerra Mundial, se desarrollaron diferentes enfoques en la administración del trabajo que buscaban mejorar la productividad y la organización empresarial. Inicialmente, las teorías de gestión hablaban de “administración de personal”, un concepto que, aunque también tenía un enfoque instrumental, mantenía una referencia directa a las personas como sujetos. Sin embargo, a partir de las últimas

décadas del siglo XX, comenzó a popularizarse la noción de “recursos humanos”, especialmente en el contexto de las reformas económicas y políticas asociadas al neoliberalismo.

El neoliberalismo, entendido como una corriente de pensamiento económico y político que promueve la liberalización de los mercados, la reducción del papel del Estado y la centralidad de la lógica empresarial en la organización social, transformó profundamente la manera en que se conciben las instituciones. Bajo esta ideología, la empresa se convirtió en el modelo dominante para comprender la eficiencia, la competitividad y el progreso económico. Este cambio no solo afectó a las políticas económicas, sino también al lenguaje y a las categorías utilizadas para describir el trabajo.

Dentro de esta visión, las personas comenzaron a ser consideradas principalmente en función de su capacidad productiva. La persona trabajadora dejó de ser vista únicamente como un sujeto con derechos laborales y pasó a ser conceptualizada como un factor más dentro del proceso productivo. El término “recursos humanos” refleja precisamente esta lógica: coloca a los trabajadores dentro de la misma categoría que otros recursos que la empresa administra y optimiza.

Hay que ser claros: hablar de recursos humanos representa una forma de deshumanización. Cuando se define a alguien como un recurso, se enfatiza su utilidad para un objetivo determinado, generalmente económico. Los recursos son, por definición, elementos que pueden ser utilizados, gestionados, optimizados y, en algunos casos, reemplazados. Aplicar esta lógica a las personas implica reducir la complejidad de la experiencia humana a su función dentro de un sistema productivo.

Esta forma de conceptualización tiene consecuencias prácticas. En muchas organizaciones, el discurso de los “recursos humanos” se traduce en políticas orientadas principalmente a maximizar la eficiencia laboral, a menudo sin prestar suficiente atención al bienestar integral de las personas trabajadoras. Las y los empleados son evaluados en función de indicadores de rendimiento, productividad y competitividad, lo que puede generar entornos laborales altamente presionantes y despersonalizados.

Además, el lenguaje de los “recursos humanos” tiende a ocultar las relaciones de poder que existen dentro de las organizaciones. Al presentar la gestión del trabajo como una cuestión técnica o administrativa, se invisibilizan las tensiones inherentes a la relación entre capital y trabajo. Las decisiones que afectan profundamente la vida de las personas, como despidos, reestructuraciones o cambios en las condiciones laborales, se presentan como simples procesos de gestión de recursos.

Hay que señalar también que el auge del neoliberalismo contribuyó a difundir una visión individualista del trabajo. Bajo esta lógica, cada persona es responsable de gestionar su propio “capital humano”, un concepto que se popularizó en la teoría económica contemporánea. Según esta perspectiva, la educación, las habilidades y la experiencia laboral se convierten en inversiones que cada individuo realiza para aumentar su valor en el mercado laboral.

Esta idea implica una transformación significativa en la forma de entender la vida laboral. Si cada individuo es responsable de su propio “capital humano”, los problemas estructurales del mercado laboral, como la precariedad, el desempleo o la desigualdad, tienden a interpretarse como fallos individuales en lugar de como fenómenos sociales. De tal forma que el lenguaje económico penetra en la esfera de

la identidad personal y redefine la relación entre el individuo y el trabajo.

Otro aspecto problemático del concepto de “recursos humanos” es que contribuye a normalizar la instrumentalización de las personas dentro de las organizaciones. Cuando el discurso empresarial habla de “gestionar recursos humanos”, se establece una analogía con la gestión de inventarios, maquinaria o capital financiero. Nuevamente somos testigos de cómo el lenguaje refleja una lógica en la que el valor principal de las personas reside en su capacidad de generar beneficios.

Frente a esta tendencia, diversos autores y corrientes de pensamiento han propuesto replantear el lenguaje utilizado en el ámbito laboral. Algunas organizaciones han comenzado a sustituir el término “recursos humanos” por expresiones como “gestión de personas”, “experiencia del empleado” o “relaciones laborales”.

Es necesario señalar que el trabajo no es únicamente una actividad económica. El trabajo es una fuente de identidad, comunidad y realización personal. Reducir a las personas trabajadoras a la categoría de “recursos” ignora estas dimensiones y refuerza una visión limitada de la vida humana. Las personas no son simples instrumentos de producción; son sujetos con aspiraciones, emociones, valores y derechos.

La idea de persona alude a la singularidad única de cada ser humano: un individuo dotado de pensamiento, conciencia de sí mismo y una identidad propia. Antes de asumir cualquier función o actividad laboral, cada ser humano es, ante todo, una persona libre, capaz de reflexionar y decidir sobre el rumbo de su propia vida.

En México, durante varias décadas, el modelo económico predominante fue el neoliberalismo. Este enfoque priorizó la apertura de mercados, la reducción de la intervención estatal y la competitividad como motores principales del desarrollo.

En el ámbito laboral, estas políticas se tradujeron en procesos de flexibilización del trabajo, debilitamiento de sindicatos, crecimiento del empleo informal y una contención prolongada de los salarios. Dentro de este contexto, la persona trabajadora tendía a ser concebida principalmente como un factor productivo dentro del sistema económico, lo que reforzaba una visión instrumental del trabajo.

De ahí que la llegada al poder del proyecto político de nuestro movimiento, la Cuarta Transformación de la República, planteara un cambio de paradigma. Este proyecto, iniciado con el gobierno de nuestro compañero, el Licenciado Andrés Manuel López Obrador en 2018 y continuado posteriormente por nuestra presidenta, la Doctora Claudia Sheinbaum, ha redefinido la relación entre el Estado, la economía y la sociedad, proponiendo un modelo que pone mayor énfasis en la justicia social, la reducción de desigualdades y el reconocimiento de la dignidad de las personas trabajadoras. Así, el trabajo no se entiende únicamente como un insumo económico, sino como un derecho fundamental que debe garantizar condiciones dignas de vida.

Uno de los cambios más significativos impulsados durante el gobierno de López Obrador fue la recuperación sostenida del salario mínimo. Durante décadas, el salario mínimo en México había perdido gran parte de su poder adquisitivo como resultado de políticas orientadas a controlar la inflación y mantener bajos los costos laborales. A partir de 2019, el gobierno implementó aumentos importantes al salario mínimo con el objetivo de recuperar el ingreso real de los trabajadores y reducir la pobreza laboral. Este cambio representó un giro importante respecto a la lógica neoliberal previa, que consideraba los salarios bajos como una ventaja competitiva en el mercado global.

Otro avance relevante fue la reforma laboral de 2019, la cual buscó democratizar las relaciones laborales en el país. Esta reforma introdujo mecanismos

para garantizar elecciones sindicales libres y secretas, así como la legitimación de los contratos colectivos mediante la participación directa de los trabajadores.

Además, se ha logrado la conquista histórica de reformas para la clase trabajadora, como las “vacaciones dignas”, con las cuales se incrementó el mínimo legal de días de descanso pagado para las personas trabajadoras, reconociendo la importancia del tiempo libre, la salud y el equilibrio entre la vida laboral y personal. De manera similar, la llamada “ley silla”, con la que se garantiza que las personas trabajadoras, particularmente en sectores como el comercio y los servicios, cuenten con condiciones básicas de descanso durante su jornada, evitando prácticas que los obligan a permanecer de pie durante largos periodos sin necesidad. Asimismo, en fechas recientes, la aprobación de la reducción de la jornada laboral a 40 horas semanales reitera que la Cuarta Transformación está del lado del pueblo de México.

Con la continuidad del proyecto político bajo el liderazgo de Claudia Sheinbaum, el discurso de un modelo de desarrollo con enfoque humanista ha mantenido relevancia en el debate público. Este enfoque busca consolidar avances en materia de derechos laborales y profundizar la idea de que el desarrollo económico debe ir acompañado de bienestar social. En el gobierno humanista de la Cuarta Transformación, el trabajo se concibe no solo como una actividad productiva, sino como una dimensión fundamental de la dignidad humana y de la construcción de una sociedad más justa.

Criticar el concepto de “recursos humanos” no significa rechazar la necesidad de organización dentro de las empresas. Toda institución requiere estructuras y procesos para coordinar el trabajo colectivo. Sin embargo, es necesario diseñar modelos organizativos que reconozcan explícitamente la dignidad de las personas y

que eviten reducir las a meros medios para alcanzar fines económicos.

Continuar con un lenguaje que reduce a las personas a recursos es asumir el riesgo de normalizar una visión del mundo en la que el valor humano se mide exclusivamente en términos de productividad y eficiencia. Por el contrario, si promovemos un lenguaje que reconozca la dignidad y la complejidad de la experiencia humana, podemos contribuir a construir culturas laborales más justas y respetuosas.

Los términos “recursos humanos” o “capital humano” son más que una simple expresión administrativa. Su expansión está vinculada a una transformación histórica en la forma de entender el trabajo, impulsada en gran medida por la lógica neoliberal que coloca la eficiencia económica en el centro de la organización social. Al conceptualizar a las personas trabajadoras como recursos, se contribuye a deshumanizar a las personas y a reforzar una visión instrumental del trabajo.

Para mayor claridad sobre la propuesta de reforma, se presenta el siguiente cuadro comparativo:

Ley Federal del Trabajo.	
Texto vigente	Texto propuesto
Artículo 3. ...	Artículo 3. ...
...	...
...	...

<p>...</p> <p>Sin antecedente</p>	<p>...</p> <p>Queda prohibida la denominación, implementación o funcionamiento dentro de los centros de trabajo de áreas, departamentos o unidades administrativas que utilicen las expresiones “recursos humanos”, “capital humano” o cualquier otra análoga que implique la cosificación o reducción de las personas trabajadoras a bienes o activos de carácter productivo. En su lugar, dichas áreas deberán adoptar denominaciones que reconozcan la dignidad, los derechos y el carácter humano de las personas trabajadoras.</p>
-----------------------------------	---

Por lo anteriormente expuesto, presentamos el siguiente:

DECRETO

Por el que se adiciona un último párrafo al artículo 3° de la Ley Federal del Trabajo.

Único. - Se adiciona un último párrafo al artículo 3° de la Ley Federal del Trabajo, para quedar como sigue:



Gonzalo Yáñez
Senador del pueblo



Artículo 3. ...

...

...

...

Queda prohibida la denominación, implementación o funcionamiento dentro de los centros de trabajo de áreas, departamentos o unidades administrativas que utilicen las expresiones “recursos humanos”, “capital humano” o cualquier otra análoga que implique la cosificación o reducción de las personas trabajadoras a bienes o activos de carácter productivo. En su lugar, dichas áreas deberán adoptar denominaciones que reconozcan la dignidad, los derechos y el carácter humano de las personas trabajadoras.

TRANSITORIOS

Único. – El presente decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

Dado en el Salón de Sesiones de la Cámara de Senadores a los veintitrés días del mes de marzo de dos mil veintiséis.


Sen. Alejandro González Yáñez