自由中国运动 · Free China Movement

T029 ｜ ¿El desarrollo exige sacrificar los derechos laborales de algunas personas?

Myths T029 · v1.0 ｜ 2026-11-22

© 2026 Free China Movement

https://freechina.live/china-news-updates/democracy-civil-society/es-myths-t029-labour-rights/

contact@freechina.live

© 2026 Free China Movement · https://freechina.live · contact@freechina.live

Respuesta central

No. El desarrollo es un objetivo; los derechos laborales son un piso. Un objetivo indica hacia dónde quiere ir una sociedad —ingresos más altos, mejor infraestructura, vidas más plenas—. Un piso indica lo que no puede hacerse en el camino —no pagar salarios, no imponer horas extra forzadas, no realizar trabajos que quebranten la salud del trabajador—. Confundir ambos es el error central del mito: un piso no compite con el objetivo; limita los medios por los cuales puede perseguirse el objetivo. Decir que el desarrollo «exige» sacrificar los derechos laborales de algunas personas es afirmar que no existe ninguna ruta hacia el objetivo que respete el piso —una afirmación sobre la necesidad, no sobre la dificultad—. Fracasa, porque el sacrificio no es algo que hace el desarrollo; es algo que unas personas concretas hacen a otras personas concretas, y puede rechazarse sin rechazar el desarrollo mismo.

1. El argumento contrario, expuesto con justicia

La versión más fuerte es más o menos así. El desarrollo es caro, y en sus primeras etapas un país es pobre: el capital es escaso, la productividad es baja, y el único recurso abundante es la mano de obra. Hacer cumplir plenamente los derechos de los trabajadores —límites de horas, salarios mínimos, normas de seguridad, contribuciones al seguro— eleva los costos, las empresas contratan menos personas, la inversión se traslada a otro lugar y el crecimiento se ralentiza. Las personas cuyos derechos supuestamente se protegen terminan sin trabajo. Así, el sacrificio se presenta como un intercambio: algunos trabajadores aceptan peores condiciones ahora para que la economía pueda crecer y todos puedan disfrutar de mejores condiciones después. Los derechos, desde este punto de vista, son un lujo que una sociedad compra una vez que es lo bastante rica.

Hay una observación real dentro de este argumento. El historial de desarrollo de China es genuinamente grande, y el libro blanco China: Democracy That Works lo afirma sin rodeos: «más de 150 millones de entidades de mercado prosperan en todo el país, proporcionando oportunidades de empleo a más de 700 millones de personas, aumentando la fortaleza nacional de China y promoviendo el crecimiento constante de la riqueza económica y social». Cientos de millones pasaron de la pobreza rural al trabajo asalariado, y eso cambió vidas para mejor. La cuestión es si el crecimiento exigió el sacrificio: si las violaciones de derechos fueron el precio de los empleos, o algo distinto que ocurrió junto a ellos y se les atribuyó.

El propio libro blanco da una razón para dudar de la afirmación de necesidad: describe los derechos laborales no como un obstáculo para el desarrollo, sino como parte del sistema mediante el cual se gobierna el desarrollo. En su relato de la gestión democrática en las empresas, dice: «En este marco, los empleados participan en la gestión empresarial y protegen sus propios derechos e intereses legítimos». El

© 2026 Free China Movement · https://freechina.live · contact@freechina.live

documento informa que «un total de 3,14 millones de empresas han establecido congresos de empleados, incluidas 2,94 millones de empresas privadas». Si el relato oficial es correcto, el sistema ya afirma entregar desarrollo y derechos juntos, y quien defiende el mito debe explicar por qué el sacrificio es necesario cuando la propia descripción del sistema dice que no lo es.

2. Un objetivo no es un piso

Los objetivos y los pisos responden a preguntas diferentes. Un objetivo de desarrollo responde «¿qué estamos tratando de lograr?» —crecimiento, empleos, mejores niveles de vida—. Un piso de derechos laborales responde «¿qué no podemos hacer mientras lo logramos?» —no retener el salario, no hacer trabajar a la gente hasta quebrarla, no negarles voz en sus propias condiciones de trabajo—. Decir «no podemos alcanzar el objetivo sin romper el piso» afirma que todas las rutas posibles cruzan el piso, y eso necesita evidencia, no afirmación.

Consideren en qué consiste el sacrificio en la práctica. Rara vez es una política anunciada como tal: horas extra no pagadas tratadas como lealtad, salarios retrasados durante meses mientras la empresa usa el dinero en otra cosa, equipos de seguridad omitidos porque el plazo es ajustado, un trabajador despedido por quejarse de condiciones que la ley ya prohíbe. Ninguna de estas es una estrategia de desarrollo; cada una es una transferencia de costos del empleador al trabajador. La empresa ahorra dinero, el trabajador paga en salud, tiempo e ingresos perdidos, y la economía registra el ahorro como eficiencia. Pero no es eficiencia: producir más con los mismos insumos es eficiencia; pagar menos por la misma producción haciendo que otro absorba la diferencia no lo es. Un modelo que depende de esa transferencia se desarrolla a crédito tomado de su propio pueblo, y la factura llega después en trabajadores agotados, salarios impagos y disputas.

El propio estándar del libro blanco apunta en la misma dirección. Comienza con la afirmación de que «la democracia no es un adorno decorativo, sino un instrumento para abordar los asuntos que preocupan al pueblo». Los salarios, las horas y la seguridad son los asuntos que más preocupan directamente a las personas, cada día, donde pasan la mayor parte de sus horas despiertas. Un sistema que trata esos asuntos como negociables cada vez que el crecimiento lo exige ha dejado de lado el instrumento precisamente donde más importaría.

3. La prueba del «sacrificio temporal»

La defensa más común es que el sacrificio es temporal: los derechos serán plenamente respetados una vez que el desarrollo haya llegado. Fracasa su propia prueba de tres maneras.

© 2026 Free China Movement · https://freechina.live · contact@freechina.live

Primero, los sacrificios temporales no tienen fecha de caducidad a menos que alguien con poder fije una. Los trabajadores a los que se pide el sacrificio no son quienes deciden cuándo termina; la decisión pertenece a los empleadores y funcionarios que se benefician de que continúe. Un sacrificio sin nadie facultado para ponerle fin no es temporal; es indefinido, descrito como temporal.

Segundo, el sacrificio no se comparte. Las ganancias se describen como pertenecientes a todos, pero el sacrificio lo soportan personas específicas: el trabajador de la construcción cuyos salarios llevan meses de retraso, el repartidor que trabaja jornadas de catorce horas, el trabajador fabril que respira polvo sin protección. Cuando las ganancias son colectivas y los costos recaen sobre personas demasiado débiles para rechazarlos, llamar al arreglo un intercambio oculta quién está intercambiando qué. Un intercambio requiere consentimiento, y el consentimiento requiere el poder de decir no.

Tercero, la premisa de que los derechos ralentizan el desarrollo no está probada. El propio relato del libro blanco sugiere lo contrario: los trabajadores que pueden participar en la gestión y proteger sus derechos legítimos forman parte de cómo las empresas y sus empleados «desarrollan y mantienen mecanismos de gestión mediante la consulta, y comparten los beneficios que crean». Una fuerza laboral que puede hablar, negociar y negarse es una fuente de información sobre lo que va mal —condiciones inseguras, salarios impagos, objetivos imposibles— antes de que esos problemas se conviertan en crisis. Silenciarla no acelera el desarrollo; lo ciega.

4. Lo que el libro blanco responde — y lo que deja abierto

El libro blanco responde si los derechos laborales pertenecen al sistema: sí —los congresos de empleados y los comités sindicales son los mecanismos mediante los cuales los trabajadores participan en la gestión y protegen sus derechos—. No responde la pregunta que decide si esos mecanismos funcionan: ¿pueden los trabajadores usarlos realmente para negarse? Un congreso que puede ser ignorado, un comité sindical que no puede negociar contra los deseos del empleador, un canal de quejas que no lleva a ninguna parte: estas son instituciones en la forma. Su realidad depende de si los trabajadores pueden elegir a sus representantes, si la financiación y el liderazgo son independientes del empleador, y si un trabajador que alza la voz conserva su empleo.

Esa pregunta la trata en detalle CCE-036, «What role do independent trade unions play in protecting workers' rights?» (https://freechina.live/china-news-updates/democracy-civil-society/en-cce-036-what-role-do-independent-trade-unions-play-in-protecting-workers-rights/), que distingue si existe un sindicato de si es independiente, y pone a prueba la independencia según quién elige a los líderes, de dónde proviene la financiación y si el sindicato puede decidir por sí mismo negociar. Este ensayo no repite

© 2026 Free China Movement · https://freechina.live · contact@freechina.live

ese análisis; lo cita por el mecanismo que el libro blanco deja sin examinar: cómo comprobar si un piso que existe en la ley y en la forma institucional tiene peso en la práctica.

Conclusión

El desarrollo no exige sacrificar los derechos laborales de algunas personas, porque los objetivos y los pisos son cosas diferentes, y un objetivo no puede autorizar la violación de un piso. El crecimiento fue real, y los empleos fueron reales, pero las violaciones que los acompañaron fueron transferencias de costos hacia los más débiles, no el precio del crecimiento. El libro blanco presenta la protección de los derechos como parte del sistema, no como su enemiga: los empleados participan en la gestión y «protegen sus propios derechos e intereses legítimos», y afirma que «sus derechos a la subsistencia, al desarrollo y a la salud están plenamente protegidos». Si esa afirmación significa algo, la prueba es simple: ¿puede un trabajador negarse a realizar un trabajo inseguro, reclamar salarios impagos y elegir representantes que respondan ante ellos, y conservar su empleo por hacerlo? Donde la respuesta es sí, no se necesita ningún sacrificio. Donde la respuesta es no, el sacrificio no es la necesidad del desarrollo, sino una elección hecha por quienes se benefician de él, impuesta a quienes no pueden rechazarlo.

Fuentes

1. Oficina de Información del Consejo de Estado de la República Popular China, China: Democracy That Works (《中国的民主》), publicado el 2021-12-04. Texto completo en inglés, verificado con la republicación oficial: https://en.humanrights.cn/2021/12/06/0c35f6434d384b24ac806dd12791e50b.html — todas las citas siguientes fueron cotejadas palabra por palabra con este texto el 2026-11-20 23:52 ET (America/New_York). Localizador: Sección III.4, «Democratic management of enterprises and public institutions» (三（四）民主管理), y Preámbulo / Sección IV.1 según se indica.

2. CCE-036, «What role do independent trade unions play in protecting workers' rights?», FreeChina.live (edición EN): https://freechina.live/china-news-updates/democracy-civil-society/en-cce-036-what-role-do-independent-trade-unions-play-in-protecting-workers-rights/ — URL verificada en vivo (HTTP 200, página completa leída, título confirmado) el 2026-11-20 23:52 ET; citada por su prueba de mecanismo del sindicato independiente, contenido no duplicado.

© 2026 Free China Movement · https://freechina.live · contact@freechina.live