

**Elecciones amañadas: el fracaso del nuevo modelo laboral en la protección  
de los derechos de los trabajadores agrícolas****Rigged Elections: The Failure of Mexico's New Labor  
Model to Protect Farmworker Rights**James Daria<sup>1</sup>

## RESUMEN

Debido a las recientes reformas laborales y a la negociación del T-MEC, México ratificó la libertad sindical y los derechos de negociación colectiva. Este nuevo modelo promete poner fin a los sindicatos de protección patronal que obstaculizan la organización laboral y reducen los salarios. A través de un estudio de caso etnográfico de la lucha de jornaleros en la industria agroexportadora en San Quintín, Baja California, México, se argumenta que estas reformas no son suficientes para democratizar las relaciones laborales en las industrias rurales, pues no superan las estructuras del poder regional y transnacional. Aunque limitado a un caso, este artículo llena un vacío en la literatura sobre el impacto de las reformas laborales recientes sobre los jornaleros. Los trabajadores agrícolas asalariados de México ofrecen información clave sobre las promesas y los fracasos de los esfuerzos para reformar las leyes laborales y remediar los efectos adversos de la integración económica.

*Palabras clave:* 1. jornaleros agrícolas, 2. reformas laborales, 3. sindicatos, 4. T-MEC, 5. San Quintín.

## ABSTRACT

Due to recent labor reforms and the United States-Mexico-Canada Agreement (USMCA) negotiation, Mexico ratified freedom of association and collective bargaining rights. This new labor model promises the end of employer protection unions that thwart labor organizing and drive down wages. Through an ethnographic case study of farm labor organizing in the agro-export industry in San Quintín, Baja California, Mexico, this article argues that recent labor reforms are not sufficient to democratize labor relations in rural industries as they fail to overcome regional and transnational power structures. Although limited to one case, this article fills a gap in the literature on the impact of recent labor reforms on farmworkers. Mexico's salaried agricultural workers offer critical insights into the promises and failures of current efforts to reform labor laws and remediate the adverse effects of economic integration.

*Keywords:* 1. farmworkers, 2. labor reforms, 3. unions, 4. USMCA, 5. San Quintín.

Recepción: 5 de enero de 2023

Aceptación: 10 de abril de 2023

Publicación web: 15 de agosto de 2023

<sup>1</sup> Spelman College, Estados Unidos, [jamesdaria@spelman.edu](mailto:jamesdaria@spelman.edu), <https://orcid.org/0009-0002-0592-802X>



## INTRODUCCIÓN

La integración económica en América del Norte ha resultado en un déficit comercial agrícola para Estados Unidos, ya que ahora importa más frutas y verduras de las que exporta. Casi una cuarta parte de las importaciones agrícolas de Estados Unidos (47 000 millones de dólares al año) y cerca del 90 por ciento de las frutas y verduras provienen de México. Solo en 2020, Estados Unidos importó 14 000 millones de dólares en frutas y verduras frescas de México (Migration Dialogue, 2022). La industria hortícola de América del Norte está integrada de manera similar a la industria automotriz, donde los distribuidores estadounidenses proveen capital y tecnología a los productores mexicanos. Los minoristas de comestibles y las empresas de servicios alimentarios son otros actores clave que dominan las cadenas de suministro de productos frescos (Escobar Latapí *et al.*, 2019).

Dos de las ventajas comparativas de México incluyen salarios bajos y un sistema laboral autoritario. Dados los efectos negativos de la integración económica en los trabajadores industriales de Estados Unidos y Canadá, el sindicato organizado (o movimiento sindical) condicionó la ratificación del Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC) a la reforma de la legislación en México para proteger la libertad de asociación de los trabajadores y los derechos de negociación colectiva. En la mira de dicha reforma estaban los notorios sindicatos de protección patronal del país que negociaban acuerdos favorables con las empresas para evitar la plena implementación del código laboral del país. Aunque la iniciativa comenzó bajo la administración de Enrique Peña Nieto del Partido Revolucionario Institucional (PRI), la aplicación de las disposiciones laborales del T-MEC recayó en gran medida en el actual presidente, Andrés Manuel López Obrador, líder del partido Movimiento de Regeneración Nacional (MORENA). Bajo el “nuevo modelo laboral” promovido por el presidente López Obrador, las reformas laborales implementadas por su administración ofrecían la posibilidad de democratizar el entorno laboral al mismo tiempo que se fomentaba la integración económica con sus vecinos del norte. Con estas reformas, las posibilidades de una democracia sindical en el lugar de trabajo parecían estar al alcance.

Este estudio de caso etnográfico demuestra el fracaso del nuevo modelo laboral de México en democratizar un sistema laboral autoritario profundamente arraigado en el enclave rural agroexportador de San Quintín, Baja California. Aquí se argumenta que las configuraciones de poder regionales, políticas y económicas obstaculizan las reformas implementadas a nivel federal al no lograr eliminar los sindicatos de protección. Incluso en la circulación transnacional de mercancías, la producción es local y los actores estatales pueden inclinar la balanza en las luchas laborales entre el trabajo y el capital. Al resaltar una campaña de organización fallida de jornaleros indígenas para revertir el control abusivo de los sindicatos de protección patronal en los campos donde trabajan en condiciones de extrema precariedad, resaltan las debilidades del proceso de legitimación de contratos esencial para las reformas recientes y el potencial limitado de los jornaleros organizados en dicho contexto. Los jornaleros agrícolas en México se encuentran en la base de las cadenas de productos básicos de América del Norte, produciendo productos hortícolas

esenciales en condiciones extremadamente degradantes fuera de las regulaciones de la legislación laboral mexicana. Si bien el T-MEC priorizó industrias específicas (como la automotriz y la aeroespacial) para cumplir con el acuerdo comercial actual, otros sectores vitales de la economía mexicana (como la floreciente industria agroexportadora) fueron pasados por alto. Como demuestra esta investigación, ni el nuevo acuerdo comercial ni el nuevo modelo laboral garantizan los derechos de hombres, mujeres y niños en las industrias rurales de México.

Este artículo es resultado de una investigación etnográfica sostenida a largo plazo en San Quintín que incluyó un año de trabajo de campo entre 2016 y 2017. Las visitas posteriores se llevaron a cabo anualmente (excepto en 2019 debido al COVID-19). Esta investigación incluye más de 200 entrevistas semiestructuradas con trabajadores, activistas laborales y de derechos indígenas, funcionarios sindicales y algunos agricultores. La información en este artículo fue recopilada en la primavera y el verano de 2022 con aproximadamente 20 trabajadores de Rancho Nuevo. Se exponen testimonios detallados de algunos trabajadores de un rancho comercial para ilustrar el proceso fallido de legitimación de contratos a través de las voces de los jornaleros agrícolas. Aunque estas voces son excepcionales por su perspicacia crítica, sus experiencias son comunes y representativas de otros trabajadores agrícolas en sus trabajos e industria. Por lo tanto, a pesar de la importancia de las narrativas de individuos específicos y anónimos, la investigación sistemática demostró que sus casos son representaciones precisas de las experiencias de otros trabajadores.

Dado que todas las legitimaciones de contratos realizadas por sindicatos titulares en San Quintín fueron ratificadas con éxito a pesar de los casos de resistencia laboral, el caso de Rancho Nuevo es un ejemplo representativo del proceso en todo este enclave agroexportador. A pesar de las limitaciones del estudio, este es el primer estudio de caso sobre el impacto de la nueva reforma laboral en la floreciente economía agroindustrial de México y el único que analiza sus efectos en los jornaleros agrícolas. Si bien se ha prestado atención a algunos ejemplos de sindicatos independientes exitosos que han revertido contratos de protección en el sector industrial del norte de México, existe una brecha en la literatura sobre el impacto de las reformas laborales recientes en los trabajadores rurales. Serán necesarias investigaciones adicionales para determinar si estas conclusiones son válidas en toda la industria agroexportadora de México.

#### REFORMANDO EL SISTEMA LABORAL AUTORITARIO DE MÉXICO

En México existen más de 500 000 convenios colectivos de trabajo; sin embargo, una abrumadora mayoría (80-90 %) representan contratos de protección patronal firmados arbitrariamente entre empleadores y sindicatos de protección patronal a espaldas de los trabajadores (Nolan García *et al.*, 2021). La función principal de los contratos de protección es suprimir los costos laborales al reducir los salarios y evitar el cumplimiento de protecciones laborales y beneficios de seguridad social. Estos contratos impiden que los trabajadores negocien colectivamente con su empleador, ya que los sindicatos de protección no representan a los trabajadores que buscan solución a sus quejas. Bajo estos acuerdos secretos, el empleador paga el salario del sindicato para representar

sus intereses. Los trabajadores no pagan cuotas y reciben poca o ninguna representación (Escobar Toledo, 2021; Bensusán, 2007).

Los contratos de protección empresarial son un legado del modelo laboral posrevolucionario de México que buscaba promover el desarrollo a través de un enfoque autoritario hacia la modernización. Durante el período posterior a la Revolución mexicana (1910-1917), la regulación estatal del trabajo favoreció un acuerdo altamente inflexible en el cual el sistema de partido único ejercía un control estricto sobre el trabajo organizado. Mediante el artículo 123 de la Constitución mexicana y la subsiguiente Ley Federal del Trabajo, el gobierno mexicano buscaba una “paz laboral” para mediar los conflictos entre el capital y el trabajo. Esto disminuyó efectivamente la independencia y el poder de negociación del trabajador mexicano, socavando la democracia interna y la transparencia (Bensusán, 2020). Sin embargo, en la década de 1980, el sistema laboral autoritario de México experimentó cambios drásticos a raíz del giro del país hacia la liberalización económica, lo que marcó el inicio de una era de integración económica global, acuerdos de libre comercio y desarrollo económico dependiente de las exportaciones.

Sin un proceso simultáneo de democratización sustancial, el modelo laboral del país pasó de un control político de los sindicatos por parte del Estado en beneficio explícito del partido gobernante a la debilitación de regulaciones y a la gestión del trabajo por parte de los intereses empresariales. Mientras se establecían condiciones que permitían a las empresas continuar generando ganancias al reducir salarios y condiciones laborales, los líderes sindicales se beneficiaban económicamente y políticamente a través de negociaciones con líderes empresariales. La implementación de contratos de protección patronal propició una colusión entre líderes sindicales e intereses empresariales que perjudicó el sustento de la fuerza laboral mexicana. Estos contratos de protección fueron facilitados por la limitada autonomía de los trabajadores frente al Estado, la ausencia de un proceso regulado de negociación colectiva y la falta de democracia interna dentro de los sindicatos que permitiera la transparencia y la rendición de cuentas (Bensusán, 2020). Durante esta fase, los sindicatos de protección patronal se expandieron por toda la industria maquiladora de exportación de México y, más recientemente, al creciente sector agroexportador para evitar la organización de los trabajadores (Velasco Ortiz *et al.*, 2014).

Sin embargo, con una mayor integración económica, el modelo laboral autoritario mexicano experimentó reformas iniciales a partir de la administración de Enrique Peña Nieto, ya que México negociaba su ingreso al tratado comercial Acuerdo de Asociación Transpacífico. Enfrentando presiones del gobierno de Estados Unidos y la solidaridad laboral transfronteriza, Peña Nieto reformó el artículo 123 de la Constitución mexicana para garantizar la libertad de asociación y los derechos de negociación colectiva y fortalecer la democracia sindical. En 2018 el Congreso mexicano ratificó el Convenio 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que protege los derechos de negociación colectiva. Estas reformas fueron el primer “clavo en el ataúd” para el antiguo modelo laboral del país de contratos de protección patronal (Bensusán y Middlebrook, 2020). En el proceso previo a la negociación del sucesor del TLCAN, el Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC), los países vecinos del norte presionaron a su socio del sur

para reformar su sistema laboral autoritario. Estados Unidos y Canadá argumentaron que México violaba los principios de libre comercio y competencia en el mercado, ya que la principal ventaja competitiva del país es un sistema obsoleto de control laboral operado por sindicatos de protección patronal (Ocampo Merlo, 2022). Con la elección del actual presidente Andrés Manuel López Obrador en 2018, se abrió una oportunidad política que, en el contexto de las negociaciones del T-MEC, generó posibilidades de cambios significativos no vistos en décadas.

Con la firma del Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC) se implementaron nuevos mecanismos para abordar las violaciones de los derechos de los trabajadores y enfrentar las ventajas injustas de México en términos de represión laboral y salarios bajos. El capítulo 31 del T-MEC establece la creación de un Panel Laboral General para sancionar las violaciones de los derechos laborales. El Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida (MLRR) emana del capítulo 23 del T-MEC y tiene como objetivo resolver disputas laborales que potencialmente violen las cláusulas laborales del nuevo tratado de libre comercio. En el anexo 31-A y 31-B se establece el MLRR para sancionar a los empleadores o varios empleadores en la cadena de producción por violaciones laborales. Sin embargo, el MLRR se estableció solo para el sector y los subsectores “prioritarios” que incluyen las industrias aeroespacial, automotriz, del plástico, de la cerámica, del cemento, de la electrónica, del acero y del aluminio (Saldaña Pérez, 2021). Aunque los productos agroindustriales horneados están incluidos en el sector prioritario, los productos agrícolas no lo están. Esto hace que la violación de los derechos de otros trabajadores (como los jornaleros agrícolas, por ejemplo) quede fuera del alcance del MLRR.

En 2019, la administración de López Obrador emprendió reformas a la Ley Federal del Trabajo que prometieron democratizar aún más las relaciones laborales. Entre otros cambios, la reforma legal estableció un proceso en el cual todos los sindicatos existentes debían legitimar sus contratos antes del 1 de mayo de 2023 (recientemente extendido hasta el 31 de julio de 2023) (Ocampo Merlo, 2022). El proceso de legitimación tiene dos objetivos principales: primero, que los trabajadores estén informados del contenido del convenio colectivo que rige las condiciones laborales en su lugar de trabajo; y segundo, que la mayoría de los trabajadores apruebe el contenido de dicho convenio mediante un voto libre, directo y secreto (Encinas Nájera, Ceballos Gaystardo *et al.*, 2021). La legitimación de los convenios colectivos se considera la “clave del nuevo modelo laboral” propuesto por el presidente actual AMLO, ya que tiene como objetivo crear una “nueva cultura laboral basada en el diálogo y la negociación colectiva legítima” (Encinas Nájera, Martínez Mejía *et al.*, 2021, p. 3). Supuestamente, este proceso garantizará que todos los trabajadores bajo contrato respalden sus respectivos convenios colectivos al eliminar la simulación de negociación colectiva impuesta por los contratos de protección patronal.

El caso de GM-Silao muestra el potencial de la reforma laboral del país, los robustos mecanismos en el T-MEC para garantizar los derechos de los trabajadores y el papel de la solidaridad sindical transfronteriza. En este caso, el Sindicato Miguel Trujillo López (SMTL) perdió su control sobre la planta de General Motors (GM) en Silao, Guanajuato, cuando un movimiento de trabajadores impugnó el proceso de legitimación sindical después de que se

encontraran boletas destruidas en la oficina del sindicato en funciones. El Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida se utilizó por primera vez para remediar las acusaciones de violaciones de derechos (Nolan García *et al.*, 2021). El panel laboral determinó que hubo violaciones de los derechos de libertad de asociación y negociación colectiva, y la votación de legitimación se repitió con un resultado negativo para el sindicato de protección. Poco después de eso, los trabajadores de GM Silao votaron para ser representados por el nuevo sindicato independiente SINTTIA. Este éxito se debe a muchos factores importantes además de un contexto legislativo cambiante. En primer lugar, los trabajadores en la planta estaban organizados debido a disputas laborales anteriores que llevaron a la formación de un sindicato independiente. Además, esta organización laboral se extendió transnacionalmente a lo largo de la cadena de suministro de GM con un respaldo significativo de la Federación Estadounidense del Trabajo y del Congreso de Organizaciones Industriales (AFL-CIO).<sup>2</sup> Además, el hecho de que la industria automotriz sea uno de los sectores prioritarios del T-MEC significó que el caso estaba dentro del alcance del MLRL y hubo suficiente visibilidad y supervisión por parte de políticos, sindicatos y expertos legales para garantizar la transparencia y el cumplimiento de la ley (Ocampo Merlo, 2022).

Lamentablemente, las reglas y procedimientos de las elecciones de legitimación favorecen a los sindicatos de protección patronal. La Red de Solidaridad de la Maquila (RSM) argumenta tres fallas significativas en el proceso de legitimación de los convenios colectivos de trabajo (CCT). En primer lugar, el proceso de legitimación es llevado a cabo completamente por la asociación existente. En segundo lugar, existe una falta de supervisión efectiva por parte de las instituciones laborales estatales y federales. Y, por último, hay una falta de acceso público a los resultados (Nolan García *et al.*, 2021). La RSM argumenta que el proceso de legitimación de los CCT puede funcionar en última instancia para eliminar contratos con sindicatos inexistentes (“fantasma”), pero es poco probable que revierta el poder de los sindicatos de protección incluso cuando operan sin una representación precisa de la base de trabajadores. La razón principal es que a estos sindicatos ilegítimos se les asigna la tarea de legitimar su existencia a través de un proceso electoral en el que ellos son los únicos responsables (Nolan García *et al.*, 2021, p. 21).

#### *Libertad de asociación y derechos de negociación colectiva en la industria agroexportadora de México: el caso de San Quintín, Baja California, México*

San Quintín, Baja California, es uno de los principales productores de frutas y verduras frescas de México para los mercados nacionales e internacionales (Zlolski, 2019). Desde la década de 1980, la región ha crecido debido a las políticas económicas neoliberales que impulsaron la integración con los mercados norteamericanos e internacionales como parte de un régimen alimentario neoliberal global (Pechlaner y Otero, 2010). Como enclave agrícola global, la producción en San Quintín está orientada hacia la exportación. Emplea innovación tecnológica, alta productividad y un uso intensificado de la mano de obra que tiende hacia la discontinuidad estacional, la flexibilidad extrema y una mayor capacidad de respuesta a los cambios del mercado (Moraes *et al.*,

---

<sup>2</sup> Son las siglas de American Federation of Labor-Congress of Industrial Organizations.

2012). En San Quintín este modelo es una expansión del modelo agrícola de California hacia el noroeste de México y está dominado por corporaciones transnacionales con base en Estados Unidos y sus cadenas globales de productos (Garrapa, 2019). A pesar de las altas inversiones de capital y la rápida modernización tecnológica, los enclaves agroexportadores dependen de la disponibilidad de mano de obra barata en contextos regulatorios débiles. Los jornaleros agrícolas en estas zonas sufren una explotación desenfadada y una precariedad generalizada. Esta paradoja solo puede entenderse como una estrategia empresarial para reducir los costos laborales e incrementar la competitividad en el mercado global (Moraes *et al.*, 2012).

En San Quintín residen más de 90 000 habitantes, la mayoría de los cuales son jornaleros agrícolas temporales o asentados procedentes de los estados de Oaxaca, Chiapas y Guerrero, y hablan una lengua indígena (Zlolski, 2019). Un mercado laboral en expansión en las industrias agroexportadoras crea incentivos para la migración rural-rural del sur al norte de México, ya que la desregulación neoliberal exacerba la asimetría preexistente entre las industrias agroexportadoras altamente tecnológicas y el sector rural basado en tecnologías tradicionales para la subsistencia (Rojas Rangel, 2009). El asentamiento de migrantes y la formación de comunidades en la región han sido ampliamente estudiados, estableciendo vínculos directos entre la producción económica impuesta en el valle y las formas de reproducción social dentro de la comunidad de jornaleros agrícolas (Velasco Ortiz *et al.*, 2014). Las prácticas locales de producción se organizan en torno a formas represivas de control laboral (incluidos los sindicatos de protección patronal) y la casi inexistencia de infraestructura pública y de servicios sociales (Velasco Ortiz *et al.*, 2014; Zlolski, 2019). A pesar de esta explotación, los jornaleros agrícolas de San Quintín han sido agentes activos de cambio en sus condiciones laborales. Estos jornaleros se declararon en huelga en 2015, deteniendo la producción agraria. Después de meses de negociaciones, el gobierno federal facilitó un acuerdo para aumentar los salarios y otorgar el registro federal al Sindicato Independiente Nacional Democrático de Jornaleros Agrícolas (SINDJA) (Lóyzaga Mendoza, 2022).

En su análisis de la industria de las fresas de California, Wells (1996) examinó la organización local de la producción para comprender cómo las estructuras de poder regionales crean las influencias políticas que determinan los conflictos en el lugar de trabajo. Aquí, las clases distintivas, las relaciones de producción, los mercados laborales y las políticas estatales facilitan o limitan la organización de los trabajadores en el punto de producción para defender sus intereses de clase. Los estudios sobre los movimientos laborales en la zona de maquiladoras en la frontera también demuestran que la producción está localizada a pesar de la internacionalización de las relaciones comerciales y de los estándares laborales. Por lo tanto, las condiciones laborales y las oportunidades políticas de los movimientos sindicales independientes están subordinadas a las configuraciones políticas regionales (Quintero Ramírez, 2006). Al igual que en las zonas rurales de exportación agrícola, la alianza entre los sindicatos de protección, los empleadores y los políticos en el sector de las maquiladoras es el principal impedimento estructural para la democracia laboral (Hathaway, 2002).

Aunque los distribuidores y minoristas con sede en Estados Unidos dominan las redes agrícolas transnacionales en el noroeste de México, los productores locales y sus asociaciones controlan la política regional. La Unión Agrícola de Baja California es la asociación de productores más grande de la región, abarcando Maneadero y San Quintín. El Consejo Agrícola de San Quintín es relativamente reciente y está compuesto por productores locales orientados a la exportación. Si bien cada grupo tiene sus inclinaciones políticas y sus conexiones, el Partido Revolucionario Institucional (PRI) en el caso del primero y el Partido de Acción Nacional (PAN) en el segundo, la mayoría de los productores locales pertenecen a ambas asociaciones e imponen contratos de protección a sus trabajadores (Zloliniski, 2010). El sindicato controlado por la empresa más grande en San Quintín es el Sindicato Nacional de Trabajadores, Obreros de Industria y Asalariados del Campo (SINTOIAC), de la Confederación de Trabajadores de México (CTM), asociado con las estructuras corporativistas del largo gobierno del PRI, con derechos de monopolio sobre los convenios colectivos de trabajo con la Unión Agrícola. El segundo más poderoso es el Sindicato de Obreros y Campesinos, Cargadores, Operadores de Maquinaria en General, Similares y Conexos del Valle de San Quintín de la Confederación Regional de Obreros Mexicanos (CROM), que tiene contratos con Berrymex y otros. La familia Reiter es dueña de Berrymex, y también son parcialmente dueños de Driscolls. Aunque de menor relevancia, el Sindicato México-Moderno de Trabajadores de la Baja California de la Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC) tiene acuerdos de protección con algunos productores locales que tienen conexiones transnacionales significativas, por ejemplo, la asociación principal de Andrew & Williamson Fresh Produce, Milagro de Baja (Bensusán Areous y Jaloma Cruz, 2019; Zloliniski, 2010).

A pesar de la globalización, el Estado tiene una influencia abrumadora en el equilibrio de fuerzas entre los trabajadores, los productores y los sindicatos de protección. Zloliniski (2010) sostiene que el papel del Estado en la producción agrícola global no necesariamente ha disminuido. Por el contrario, dicha entidad estructura las dinámicas políticas y económicas particulares en un régimen agroexportador como el de San Quintín. La administración de López Obrador tiene un historial mixto en lo que respecta a los jornaleros agrícolas. La administración puso fin al Programa de Asistencia para Trabajadores Agrícolas (PAJA) y aumentó las transferencias monetarias sin cambiar las condiciones estructurales que generan la pobreza rural (Barrón, 2019). A nivel estatal, la transición política ha significado la continuidad del poder de clase para los productores. Marina del Pilar Ávila Olmeda, la actual gobernadora de Baja California por MORENA, es una aliada cercana del Consejo Agrícola. El Secretario del Trabajo Alejandro Arregui Ibarra es un “chapulín” político, ya que pasó del PRI a MORENA. Con escaso personal y fondos insuficientes, los departamentos estatales y locales de trabajo no logran intervenir en las luchas laborales, erradicar las violaciones sistémicas de los derechos laborales ni supervisar las elecciones de legitimación de contratos. A pesar de las reformas laborales potencialmente transformadoras a nivel federal y el cambiante panorama electoral, las estructuras económicas y políticas que dan forma al conflicto de clases entre los productores y los trabajadores en San Quintín permanecen sorprendentemente inalteradas.

La razón principal de esto es la rentabilidad. Los productos de agroexportación, como las bayas, requieren una gran cantidad de mano de obra, y el trabajo es el costo de producción más significativo, especialmente durante la cosecha y cuando se paga por pieza producida (o a destajo). Para facilitar la estabilidad de la acumulación de capital, es necesario tener control sobre la mano de obra para reducir los costos laborales (Wells, 1996). Los sindicatos de protección garantizan salarios bajos, derechos laborales limitados y altas ganancias, ya que el control de los productores sobre la mano de obra no se cuestiona. El nuevo modelo laboral de México prometía transformar la relación desigual entre el trabajo y el capital al crear un espacio más significativo para la organización de los trabajadores a través de un proceso de negociación colectiva auténtico. El fracaso del Estado mexicano en intervenir en nombre de las demandas legítimas de los jornaleros agrícolas para una mayor democracia en el lugar de trabajo exhibe el apoyo a la preservación de la acumulación de capital por parte de la clase económica dominante en la industria agroexportadora. En San Quintín, las estructuras de poder regionales obstaculizan la mayoría de las posibilidades de una reforma real.

Esto no significa que la lucha en el lugar de trabajo sea inexistente, como lo demuestra la huelga general en 2015. Un análisis de la resistencia de los jornaleros agrícolas resalta su excelente capacidad de movilización y oposición (Zloliniski, 2019). Sin embargo, dada la organización en el lugar de trabajo y el aislamiento de los enclaves de agroexportación en áreas rurales, las demandas de los jornaleros agrícolas suelen estar contenidas y relegadas al punto de producción. El poder de los jornaleros agrícolas para exigir salarios más altos y el cumplimiento de la ley laboral mexicana se debilita debido al excedente de mano de obra resultante de la migración del sur al norte de México. Los sindicatos de protección de empleadores en los enclaves de agroexportación son posiblemente el mecanismo principal para prevenir la formación de sindicatos laborales independientes entre los jornaleros agrícolas. Su éxito en asegurar una “paz laboral” en el valle es evidente en el caso de la Central Independiente de Obreros Agrícolas y Campesinos (CIOAC), que buscó sin éxito organizar a los jornaleros agrícolas en San Quintín durante décadas (Zloliniski, 2010). Después de la huelga de los jornaleros agrícolas en 2015, el sindicato SINDJA desafió el monopolio de control sobre los convenios colectivos de trabajo ejercido por los sindicatos de protección de empleadores. Sin embargo, no ha logrado establecer un convenio colectivo de trabajo.

Uno de los medios esenciales para que los movimientos de trabajadores urbanos industriales defiendan sus derechos es la solidaridad transfronteriza con sindicatos y organizaciones de la sociedad civil (De la O y Zloliniski, 2020; Domínguez y Quintero Ramírez, 2008; Rubio Campos, 2017). Los pocos casos en los que las reformas laborales recientes han inclinado el poder hacia los trabajadores al eliminar a los sindicatos de protección se desarrollaron en el contexto de la solidaridad laboral transfronteriza utilizando los mecanismos de los capítulos laborales del T-MEC. De hecho, la investigación señala las posibilidades del sindicalismo de movimientos sociales transfronterizos y de base para fortalecer la capacidad de los trabajadores para organizarse y defender sus derechos supuestamente garantizados por la ley mexicana (Daria, 2019; Zloliniski, 2010). Esto se demostró en la “Rebelión de los Trabajadores Agrícolas de la Costa del Pacífico” de 2015, que conectó a jornaleros agrícolas migrantes indígenas de Baja California, México, con Washington, Estados Unidos (Bacon, 2015). Sin embargo, en lugar de una solidaridad más amplia, organizaciones

de trabajadores agrícolas convencionales en los Estados Unidos, como la Unión de Campesinos,<sup>3</sup> se han unido a empresas transnacionales productoras-exportadoras como Driscoll's y Andrew & Williamson Fresh Produce para promover iniciativas privadas de regulación laboral como Fair Trade USA (FTUSA),<sup>4</sup> y Equitable Food Initiative (EFI).<sup>5</sup> Estos esquemas de certificación funcionan como otra estructura similar a un sindicato de empresa diseñada para reprimir el sindicalismo independiente y comercializar sus productos como “justos” y “equitativos”, un proceso descrito en otros lugares como *fairwashing* (lavado de imagen de equidad) y debilitamiento sindical (Daria, 2022).

Cuadro 1. Principales distribuidores, productores, etiquetas, certificados y sindicatos agropecuarios en San Quintín, Baja California, México

Productor	Sindicato de protección patronal	Federación sindical	Certificación ética	Etiquetas	Distribuidor	Minorista
Rancho Nuevo Produce	Sindicato Nacional de Trabajadores, Obreros de Industria y Asalariados del Campo, Similares y Conexos (SINTOAIAC)	Confederación de Trabajadores de México (CTM)	Equitable Food Initiative (EFI); Fair Trade USA (FTUSA)	Good Farms; HEB	Andrew & Williamson Fresh Produce	COSTCO; Whole Foods; etc.
Rancho Agrícola Santa Mónica	Sindicato de Obreros y Campesinos, Cargadores, Operadores de Maquinaria en General, Similares y Conexos del Valle de San Quintín	Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM)	Equitable Food Initiative (EFI); Fair Trade USA (FTUSA)	Good Farms; HEB	Andrew & Williamson Fresh Produce	COSTCO; Whole Foods; etc.
Milagro de Baja	Sindicato México-Moderno de Trabajadores de la Baja California	Confederación Revolucionaria de Obreros y Campesinos (CROC)	Equitable Food Initiative (EFI); Fair Trade USA (FTUSA) Expired	Good Farms	Andrew & Williamson Fresh Produce	COSTCO; Whole Foods; etc.
Berrymex	Sindicato de Obreros y Campesinos, Cargadores, Operadores de Maquinaria en General, Similares y Conexos del Valle de San Quintín	Confederación Regional Obrera Mexicana (CROM)	Fair Trade USA (FTUSA)	Driscoll's	Driscoll's	Kroger; Fred Meyer, etc.

Fuente: Compilación del autor basada en datos recopilados a través del trabajo de campo.

<sup>3</sup> Conocida en inglés como United Farm Workers (UFW).

<sup>4</sup> Se traduce como Comercio Justo de Estados Unidos.

<sup>5</sup> Se traduce como Iniciativa de Alimentos Equitativos.

*Elecciones amañadas: desafiando a los sindicatos de protección patronal en la industria agroexportadora de San Quintín*

Rancho Nuevo Produce es un productor local en Vicente Guerrero, San Quintín. Fundado en 1997 por Sabino Becerra Rivera, originario de Michoacán, Rancho Nuevo Produce es un negocio familiar que opera como un productor afiliado para Andrew & Williamson Fresh Produce de San Diego, California, Estados Unidos. Inicialmente cultivando chiles y tomates, la empresa ahora dedica la mayor parte de sus 170 hectáreas a fresas y frambuesas, aunque mantiene una pequeña producción de tomates saladette y cherry. Rancho Nuevo produce bajo las etiquetas de Good Farms y Limited Edition certificadas por EFI y FTUSA. Durante la temporada de cosecha, Rancho Nuevo Produce emplea aproximadamente a 600 trabajadores (Rojas, 2017). Sin que la mayoría de los trabajadores lo sepan, Rancho Nuevo Produce utiliza el SINTIOAC como su sindicato de protección.

Lucinda<sup>6</sup> es una jornalera que migró de Oaxaca hace décadas y ha trabajado en Rancho Nuevo Produce la mayor parte del tiempo. Pidió que se dijera poco sobre ella, ya que teme represalias por parte de su empleador y ser incluida en las listas negras en toda la región debido a sus denuncias de abusos. Lucinda describe cómo en Rancho Nuevo “ningún sindicato nos defiende. Hay un sindicato que es la CTM, pero siempre hemos sabido que está del lado del jefe” (Lucinda, comunicación personal, 3 de mayo de 2022). Ella relata cómo, dada la presencia del sindicato represivo en el rancho y la falta de eficacia del programa EFI, los trabajadores deben arriesgar sus empleos para lograr la justicia al exigir un aumento de sueldo o salir del trabajo a una hora decente, por ejemplo:

Ellos [los representantes del sindicato de protección patronal] nunca vienen a trabajar. Nunca se presentan para defender nuestros derechos ni preguntar cómo nos tratan. Nunca están cerca. Tenemos que hablar con el jefe nosotros mismos, por lo tanto [dado los esfuerzos de los trabajadores por organizarse solos], a veces aumentan el salario por dos pesos, y a veces no. Como ahora mismo, siempre nos sacan de los campos a las cinco y media o seis, pero antes, siempre nos sacaban cuando oscurecía. Siempre nos decían: “Mientras haya luz, mientras haya sol, tienen que trabajar” (Lucinda, comunicación personal, 3 de mayo de 2022).

Aquí Lucinda resalta las violaciones salariales y de horas, incluido el sobretiempo forzado que el sindicato de protección patronal no cuestiona.

Ñuu Saví es un jornalero mixteco en Rancho Nuevo Produce que migró de Oaxaca hace aproximadamente 10 años. Por temor a represalias, también pidió ser representado con el seudónimo Ñuu Saví, que es el nombre del pueblo mixteco y significa literalmente “el pueblo de la lluvia”. Muchos de los trabajadores de campo de Rancho Nuevo son migrantes indígenas de estados del sur de México como Oaxaca, Guerrero y Chiapas que se han establecido permanente o semi-permanentemente en San Quintín, o son hijos de quienes se establecieron en el valle. Ñuu Saví rechaza la representación forzada del sindicato de protección de la empresa y argumenta que

---

<sup>6</sup> Se utilizan seudónimos para proteger la identidad de los jornaleros.

es cómplice de esta represión. “Porque el sindicato CTM es desconocido en el rancho. Los hemos visto, quiénes son, pero no sabemos su nombre”, argumentó (Ñuu Saví, comunicación personal, 2 de mayo de 2022). Este trabajador agrícola describió el papel del sindicato SINTOIAC de la CTM de la siguiente manera:

Bueno, yo creo que la CTM, en lugar de ser un sindicato que protege los intereses de los jornaleros, es más bien un sindicato que protege al patrón y no a los trabajadores. Si fuera de los jornaleros, nosotros mismos pagaríamos a nuestros representantes sindicales. En este caso, en nuestro sobre, en nuestro comprobante de pago, no dice que estamos pagando al sindicato. Y puedo decir que el sindicato pertenece al patrón, no a los trabajadores, porque la nómina no muestra que les estemos pagando. Entonces, ¿quién paga al sindicato CTM? Es el patrón (Ñuu Saví, comunicación personal, 2 de mayo de 2022).

El descontento en Rancho Nuevo estalló en una revuelta abierta el viernes 8 de abril de 2022. Debido a las reformas a la ley laboral nacional, el sindicato impuesto por la empresa estaba obligado a legitimar el convenio colectivo con el SINTOIAC de la CTM en Rancho Nuevo Produce a través de una consulta con los trabajadores. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) estableció precedentes legales para regular el proceso de legitimación sindical (Protocolo de 2019). Según estas regulaciones, un sindicato con un CCT anterior a la nueva reforma laboral debe notificar a la STPS que se someterá al proceso de legitimación. Este proceso se lleva a cabo a través de una aprobación mayoritaria del CCT actual mediante elecciones libres y con voto secreto. Si la mayoría de los trabajadores desaprueba, el contrato se rescinde, aunque los beneficios permanecen vigentes hasta que se renegocie. Si dos o más sindicatos disputan el CCT al solicitar el certificado después del rechazo, una elección establece el derecho de la mayoría para negociar un nuevo CCT. Si la legitimación nunca se lleva a cabo, el contrato se anula y el CCT se elimina del registro federal (Nolan García *et al.*, 2021).

Para garantizar la transparencia y la legalidad se debe observar el proceso de legitimación. En dicho proceso, el sindicato titular presenta documentos y obtiene los formularios necesarios, procedimientos y papeletas oficiales para la elección. El sindicato puede decidir si un notario público o una autoridad laboral, como un inspector federal del trabajo, verifica la elección. Aunque este proceso es gratuito, la asociación puede emplear a un notario público cuyos costos son cubiertos por el empleador. Una de las principales debilidades de la reforma laboral y el proceso de legitimación es permitir que los representantes sindicales (muchos de los cuales son sindicatos de protección patronal) elijan entre inspectores federales del trabajo y notarios públicos, individuos privados pagados por el empleador. La Red de Solidaridad de la Maquila cuestiona que la falta de supervisión gubernamental y la contratación de un notario público generan un conflicto de intereses y si es posible contar con una supervisión real con suficiente conocimiento legal (Nolan García *et al.*, 2021). Dada la lejanía de muchos enclaves agroexportadores, el Estado es casi inexistente y los representantes laborales locales y federales a menudo están sobrecargados y tienen escaso financiamiento si están presentes. Los jornaleros agrícolas rutinariamente acusan a los departamentos laborales locales y estatales de complicidad con los productores, sindicatos de

empresa y corporaciones transnacionales, ya que la mayoría de las violaciones laborales quedan impunes.

El empleador es responsable de notificar a los empleados la fecha, hora y lugar de la legitimación al menos 10 días antes de las elecciones. Los empleadores también deben proporcionar una copia impresa del CCT actual al menos tres días antes. El sindicato titular es responsable de garantizar que el lugar de votación sea accesible para la mayoría de los trabajadores y esté libre de coerción. Si bien llevar a cabo la votación en el lugar de trabajo facilita la participación de los trabajadores, también puede ser una posible violación de la neutralidad (Nolan García *et al.*, 2021). Según las regulaciones, todos los empleados bajo un CCT actual son elegibles para votar, excepto los “empleados de confianza” (por ejemplo, la gerencia) y aquellos contratados después de la fecha de notificación. Para asegurarse de que solo voten los trabajadores calificados, el sindicato actual debe crear una lista de empleados cubiertos por el contrato. Los trabajadores también deben presentar una identificación oficial para aparecer en la lista y emitir su voto durante el proceso de elección. Las regulaciones fomentan que esta lista sea firmada por los trabajadores al recibir los documentos necesarios, y esta, a su vez, se proporciona a las autoridades laborales correspondientes para documentar el estricto cumplimiento del proceso de legitimación.

Sin embargo, unos días antes de la legitimación, los trabajadores de Rancho Nuevo Produce se enteraron de una lista de votantes elegibles que circulaba en el lugar de trabajo. La mayoría de los trabajadores desconocían las legalidades que rodeaban el proceso de legitimación, ni sabían que existía un sindicato en el rancho. Tampoco el empleador ni el sindicato de protección patronal notificaron a los trabajadores sobre la votación. Los trabajadores comenzaron a movilizarse contra las posibilidades de un proceso de legitimación ilegítimo. En Rancho Nuevo, hay una base pequeña pero sólida de miembros del SINDJA, y se pusieron en contacto con los organizadores de este sindicato y explicaron que, por una razón que no entendían, el SINTOAC convocó a una elección y ellos no estaban en la lista. El SINDJA organizó una reunión clandestina con sus miembros en Rancho Nuevo Produce, explicaron el proceso de legitimación en curso a nivel federal y distribuyeron folletos desarrollados por la STPS sobre las legalidades del proceso de legitimación. También tramaron un plan: en los días previos a la votación, este sindicato independiente y los miembros trabajadores llevaron a cabo una campaña informativa en torno a la votación. Al difundir la información en secreto en los campos y en plataformas de redes sociales como Facebook, los miembros del sindicato informaron a los trabajadores y al público en general sobre el proceso de legitimación y los derechos de los trabajadores al votar según su conciencia.

Solo ciertos trabajadores aparecieron en la lista el día de la legitimación. Aunque hay más de 500 trabajadores en el rancho, un grupo seleccionado de aproximadamente 200 trabajadores estaba en la lista, a pesar de que las regulaciones establecen que todos los trabajadores cubiertos por el CCT actual están autorizados a votar, excluyendo a los trabajadores temporales o recién contratados. Sin embargo, muchos de los trabajadores en la lista eran nuevos, habiendo estado en el trabajo solo durante unos meses. Algunos trabajadores con antigüedad, que habían trabajado durante dos, tres, cinco o incluso 20 años, quedaron fuera de la lista. La lista provocó indignación

entre los trabajadores, ya que la vieron como un intento aparente de “acarrear” a los trabajadores con menos experiencia y que saben poco acerca de los problemas que históricamente han existido en el rancho.<sup>7</sup> Los trabajadores percibieron que el sindicato SINTOIAC había elaborado una lista de trabajadores autorizados para votar para que el sindicato vigente pudiera ganar fácilmente el proceso de votación. Los trabajadores en Rancho Nuevo estaban indignados. Como relató el jornalero Ñuu Saví:

El 8 de abril hubo una injusticia en Rancho Nuevo porque hubo una votación para la aprobación del convenio colectivo. ¿Pero qué pasó? Un par de días antes de la votación colocaron listas con alrededor de 200 trabajadores para que se presentaran a votar en el rancho. Solo las personas enlistadas podían votar. No llamaron a todos. Las personas que fueron a votar fueron solo las que aparecían en la lista, eran personas que no saben leer, que no saben escribir, había muy pocas que sí sabían. Y al resto de nosotros no nos incluyeron. Digo que no se nos permitió porque, habiendo trabajado aquí durante cinco años, no me incluyeron (Ñuu Saví, comunicación personal, 2 de mayo de 2022).

Otros trabajadores describieron la misma experiencia. Lucinda, por ejemplo, relató lo siguiente:

Ahora nos harían votar, quién sabe para qué, o a favor de ellos. ¡Y ni siquiera nos explicaron nada! Solo nos dieron un convenio colectivo que ni siquiera puedes leer porque las letras son tan pequeñas y borrosas que no se pueden ver. Pero no le dieron una copia a todos, solo a algunas personas, a unas pocas personas, y al resto no (Lucinda, comunicación personal, 3 de mayo de 2022).

Muchos trabajadores se mostraron indiferentes ante la votación de legitimación; sus voces nunca fueron escuchadas en el rancho, así que ¿qué importaba si participaban? Las largas historias de injusticia significaban que los trabajadores generalmente estaban apáticos y desvinculados, ya que luchaban por sobrevivir. “¿Por qué debería ir? ¿Por qué debería votar? De todos modos, nada va a cambiar”, fue el sentimiento general que muchos trabajadores expresaron en entrevistas. El sindicato SINDJA y sus miembros instaron a los trabajadores a superar su apatía y exigir el derecho a votar según su conciencia.

Curiosamente, trabajadores de todos los niveles de la jerarquía laboral de la finca contactaron al sindicato: trabajadores de campo, inspectores, mayordomos y conductores de autobús. Por lo general, los intereses de los supervisores y los trabajadores de campo son distintos, ya que los mayordomos presionan a los trabajadores al límite y los trabajadores de campo resienten su trato a menudo abusivo. Sin embargo, esta vez los sentimientos en todo el rancho cambiaron de apatía e indiferencia a indignación, y las divisiones entre los trabajadores se superaron temporalmente al unirse en su rechazo al sindicato de protección patronal. Los mayordomos indicaron a sus compañeros de equipo que votaran en contra del falso sindicato SINTOIAC. Los conductores de

---

<sup>7</sup> El verbo “acarrear” en sentido literal significa transportar, llevar o trasladar; sin embargo, tiene una larga historia de uso en la política mexicana para describir prácticas de votación ilegal en las que un político, partido o sindicato transporta grupos de personas hacia la casilla de votación para presionarlos a votar por un candidato en particular.

autobús dijeron a los trabajadores que transportaban que hicieran lo mismo. Los trabajadores en Rancho Nuevo perdieron el miedo.

Durante la votación de legitimación, los organizadores del SINDJA se congregaron fuera de las instalaciones de Rancho Nuevo Produce con megáfonos instando a los trabajadores a votar “no”. En el interior, Lucinda describió cómo el sindicato patronal SINTOIIAC presionó a los trabajadores para que votaran a favor de legitimar el convenio colectivo que nunca habían visto antes.

Cuando llegó el autobús, fuimos a votar sin ninguna explicación y sin saber. Mucha gente no sabía leer y no conocía el alfabeto. Una señora les dijo:

—No sé firmar [mi nombre].

—Digamos que aquí dice “no” y aquí dice “sí”, un cuadro dice “sí” y un cuadro dice “no”.

—No sé cómo voy a votar —dijo la señora.

—¿No? —entonces le dijeron— aquí, apunta aquí, vota aquí.

En otras palabras, ellos [los delegados del sindicato SINTOIIAC] le dijeron que votara donde decía ‘sí’ porque no sabía leer. Así que se lo dijeron. Supuestamente es la decisión de la persona. Pero en otras palabras, ellos [el sindicato patronal] votaron por sí mismos porque le dijeron ‘aquí’ (Lucinda, comunicación personal, 3 de mayo de 2022).

Según los entrevistados, los trabajadores elegidos por el empleador para votar eran los más confiables o los más cercanos al patrón. Estaban en la lista para lograr un resultado positivo para el sindicato impuesto por la empresa. Los trabajadores se quejaron de que no se les proporcionó información sobre por qué debían votar; en su lugar, se les instruyó a votar a favor. Tampoco necesitaban presentar documentación oficial para votar. Algunos trabajadores denunciaron que era una elección amañada.

Los trabajadores que no aparecieron en la lista protestaron, y se manifestaron en los campos mientras que los organizadores del SINDJA se reunieron frente a la propiedad de la empresa para protestar contra el ilegítimo proceso de legitimación. Cuadrilla tras cuadrilla, a veces con el respaldo de sus mayordomos y a veces yendo en contra de ellos, exigieron su derecho a votar. Algunos mayordomos sacaron a sus trabajadores de los campos para que participaran en el proceso electoral y los conductores de autobuses llevaron a los trabajadores al lugar de la elección incluso si no figuraban en la lista oficial. Como resultado, cientos de trabajadores votaron en el proceso de legitimación desafiando al SINTOIIAC y su lista de votantes fabricados. Abrumado, este sindicato tuvo que permitir que todos los trabajadores votaran. Según el jornalero Ñuu Saví:

Gracias al sindicato SINDJA, todos los trabajadores votamos, aunque no aparecíamos en la lista. Algunos compañeros de trabajo no votaron, y una cuadrilla completa en los campos de fresas no se presentó; no votaron. ¿Por qué no votaron? Porque no conocemos el contenido del convenio colectivo (Ñuu Saví, comunicación personal, 2 de mayo de 2022).

Aunque la lista fabricada de votantes era técnicamente ilegal, ya que no era representativa de la fuerza laboral total bajo contrato, tampoco era legal permitir que todos los trabajadores votaran

si no eran elegibles según las regulaciones de legitimación. Para empeorar las cosas, la ley federal estipula que el proceso de legitimación debe ser presenciado por un representante laboral o al menos un notario público. Si un funcionario laboral o un notario público estaba presente, los trabajadores no lo sabían. Solo los trabajadores y el SINTOIIAC estaban allí para presenciar si la elección se llevaba a cabo según la ley.

La votación terminó alrededor del mediodía. El rancho estaba lleno de emoción. Los miembros de SINDJA recibieron llamadas de trabajadores y mayordomos declarando que la mayoría de los trabajadores votaron “no” y, por lo tanto, consideraron ilegítimo el actual CCT. Los trabajadores votaron de manera contundente en contra de legitimar el contrato de protección patronal del SINTOIIAC con Rancho Nuevo Produce. Sin embargo, hubo un problema significativo: ¡no hubo un conteo público de votos! El SINTOIIAC cerró la casilla de votación y se llevó las papeletas, por lo que solo el SINTOIIAC sabía cuántas personas votaron o quién ganó.<sup>8</sup> Los trabajadores sienten que el resultado fue un claro “no”, pero no hay evidencia que respalde su afirmación debido a la falta de transparencia. A pesar de los esfuerzos para revocar el contrato de protección patronal del SINTOIIAC, el jornalero Ñuu Saví describe cómo este sindicato realizó varias acciones ilegales en la legitimación.

Lo veo como algo ilegal porque el secretario de trabajo no estuvo presente durante la consulta. Tampoco hubo un notario público presente. Y aún peor, fue una falta de respeto que el sindicato CTM no contara los votos frente a quienes fueron a votar. Solo dijeron: “Voten sí o no”, “hagan esto; no les cuesta nada”. Y eso fue lo que hicieron. Y después de que terminó la votación, volvimos a nuestros equipos de trabajo (Ñuu Saví, comunicación personal, 2 de mayo de 2022).

Según Abelina Ramírez Ruiz, secretaria general del SINDJA, no se cumplieron los requisitos legales para el proceso de legitimación:

La ley exige que sea un voto libre, individual, directo y secreto, que se instalen casillas y urnas, y que esté presente la Secretaría del Trabajo. En el caso de Rancho Nuevo, (...) esto no ocurrió. La Secretaría del Trabajo estuvo ausente y se seleccionó a los trabajadores autorizados para votar (Abelina Ramírez Ruiz, comunicación personal, 5 de mayo de 2022).

El SINDJA denunció la legitimación como un fraude; acusaron que el SINTOIIAC se robó las papeletas. Lorenzo Rodríguez Jiménez, Secretario de Organización del SINDJA, presentó el caso:

Nos preguntamos cuántas irregularidades ocurrieron porque los trabajadores que no estaban en la lista no pudieron votar. En otras palabras, si tienes un padrón por anticipado, debes ceñirte a él (...) La solución obvia era invalidar todo el proceso y convocar una nueva elección para que fuera verdaderamente transparente y existieran las condiciones necesarias. Así, los trabajadores votan para ver si el sindicato gana. Pero aquí hubo un sinfín de artimañas (Lorenzo Rodríguez Jiménez, comunicación personal, 9 de mayo de 2022).

---

<sup>8</sup> Se realizaron varios intentos de entrevistar al líder del SINTOIIAC, Jesús Espinoza, sin éxito. En esta ocasión, se realizaron varias visitas a su oficina para corroborar estos relatos, pero no se recibió respuesta.

Según las regulaciones, los trabajadores tienen cinco días para denunciar el proceso de legitimación. El CCT se considera legitimado si las autoridades laborales federales no realizan ninguna intervención o intermediación en un plazo de 20 días hábiles. La única opción era presentar una queja oficial ante el Centro de Conciliación y Arbitraje, la nueva junta laboral instituida por las reformas del presidente López Obrador. Sin embargo, para hacerlo, los trabajadores tenían que proporcionar sus datos al gobierno federal, lo que a su vez podría llamar la atención del empleador y posiblemente llevar a represalias. Según Rodríguez Jiménez,

Intentamos ayudarles a presentar una queja. Hubo mucha condena pública, pero al presentar una queja oficial en la página del Centro, pedían muchos datos. Solicitan tu nombre; exigen tu CURP; incluso piden tu número de empleado, si no me equivoco. Te piden información personal, lo que hace que los trabajadores eviten quejarse. Tenían miedo de que estas personas tuvieran toda su información [de los trabajadores] y que ellos [las autoridades laborales] estuvieran colaborando con la empresa o el sindicato, lo que les traería represalias (Lorenzo Rodríguez Jiménez, comunicación personal, 9 de mayo de 2022).

La euforia colectiva de la victoria cambió rápidamente a miedo una vez más. Dada la falta de anonimato y la creencia de los trabajadores de que el gobierno, los productores y los sindicatos corruptos colaboran para reprimir los derechos de los trabajadores, ¿por qué confiarían en el proceso? Lorenzo Rodríguez Jiménez lamentó: “No pudimos seguir adelante con la denuncia legal” (comunicación personal, 9 de mayo de 2022). Pasaron cinco días sin que ningún trabajador estuviera dispuesto a denunciar oficialmente el proceso. El miedo volvió a ganar.

Pasaron semanas sin un pronunciamiento oficial de los resultados de la elección. No se publicaron resultados, no se presentaron pruebas y ninguna acción fue tomada por el productor, el Equipo de Liderazgo de EFI, el comité de comercio justo del FTUSA ni el gobierno federal para validar la elección o declarar su ilegitimidad. Todo volvió a la normalidad en Rancho Nuevo con el SINTOIAC a cargo. En otras palabras, el SINTOIAC ganó la votación a través de su proceso de legitimación ilegal e ilegítimo. Ñuu Saví rió cínicamente y relató lo siguiente:

Lo que se escuchó fue desaprobación. La desaprobación fue más fuerte que la aprobación del sindicato. Debido a un alto nivel de desaprobación, en mi perspectiva, el convenio colectivo no fue aprobado en la consulta. Así que, en mi opinión, esto fue un fraude. Fue un fraude porque los votos no se contaron frente a los jornaleros. Como mencioné, la Secretaría del Trabajo no estaba presente, Conciliación no estaba presente y el notario público no estaba presente. Debido a esto, lo que hizo el CTM fue un fraude (Ñuu Saví, comunicación personal, 2 de mayo de 2022).

La corrupción reinaba en Rancho Nuevo Produce y el poder de los sindicatos de protección patronal sobre los jornaleros agrícolas en San Quintín permanecía intacto.

En lugar de solidaridad transfronteriza, solo hubo silencio. Los estándares de FTUSA y de EFI afirman proteger la libertad de asociación y los derechos de negociación colectiva. Sin embargo, ninguno de los programas evitó el fraude ni sirvió como mecanismo para remediar las violaciones legales de los derechos de los jornaleros agrícolas. El jornalero Ñuu Saví destacó las similitudes

entre los programas de comercio justo como EFI y FTUSA y los sindicatos de protección patronal como la CTM.

[Los productores] tienen dos grupos: tienen el comité EFI [es decir, el Equipo de Liderazgo], y tienen el comité CTM. Ambos grupos supuestamente están ahí para proteger al trabajador y asegurarse de que se cumpla la ley. Ninguno de ellos lo hace (Ñuu Saví, comunicación personal, 2 de mayo de 2022).

Las organizaciones de jornaleros agrícolas con sede en Estados Unidos que respaldan estas certificaciones “éticas” no ofrecen la solidaridad necesaria para expulsar a la CTM.

Si ni los estándares laborales privados bajo esquemas de certificación “éticos” ni la STPS pudieron garantizar los derechos de los jornaleros agrícolas bajo la ley mexicana, Ñuu Saví sugiere que esta podría ser una alternativa para rectificar los problemas en el rancho:

La solución a todos los problemas, desde mi perspectiva, es la unión de todos los trabajadores agrícolas y decirle no a la CTM, exigir a la empresa Rancho Nuevo, o a cualquier otra empresa aquí en el Valle de San Quintín, la libertad para elegir el sindicato que los propios trabajadores escojan. Esta sería una solución. Y con lo que vimos ese día, es lo que mis compañeros de trabajo demandan: que nosotros, los trabajadores, elijamos el sindicato al que queremos pertenecer (Ñuu Saví, comunicación personal, 2 de mayo de 2022).

Ñuu Saví sabe que para que esto suceda, tiene que haber una lucha, pero el objetivo de un sindicato es beneficiar tanto al empleador como al trabajador para crear un lugar de trabajo justo donde todos puedan beneficiarse. Él describió su versión de “paz laboral” como una paz justa.

Si se estableciera un convenio colectivo de trabajo con SINDJA, tendría que ser a favor tanto de la empresa como de los trabajadores; sería para ambos. No perjudicaría a la empresa, pero tampoco dañaría a los trabajadores. Sería incluso trabajar en armonía para que se respete sobre todo la Ley Federal del Trabajo, porque nos corresponde como trabajadores. ¿Por qué nos corresponde? Porque sin nosotros los trabajadores agrícolas no tendrían comida en la mesa. Sin la labor agrícola, sin los trabajadores de campo, las grandes ciudades se quedarían sin alimentos. Eso es lo que yo creo (Ñuu Saví, comunicación personal, 2 de mayo de 2022).

## CONCLUSIÓN

A partir de la década de 1980, el sistema político mexicano experimentó cambios drásticos a medida que la sustitución de importaciones dio paso al neoliberalismo y el país dio sus primeros pasos hacia la democratización política. A pesar de estos cambios, el sistema autoritario del sindicalismo preexistente no logró democratizarse por completo. Aunque el corporativismo estatal disminuyó, surgieron sindicatos de protección patronal en su lugar. Con los efectos adversos de la liberalización económica y el control empresarial sobre el trabajo, los salarios y los medios de vida de los trabajadores mexicanos disminuyeron significativamente. Mientras las clases trabajadoras de Estados Unidos y Canadá sufrían la reubicación de empleos manufactureros hacia su vecino del sur, el movimiento sindical organizado en el norte buscaba remediar los efectos adversos más extremos de la integración económica al desafiar una de las principales “ventajas” económicas de

México: la mano de obra barata debido a la falta de una efectiva libertad de asociación y derechos de negociación colectiva.

Después de décadas de estancamiento, se produjo una rápida reforma laboral con la negociación del Tratado entre México, Estados Unidos y Canadá (T-MEC) y la elección de Andrés Manuel López Obrador en 2018. Los cambios en la Ley Federal del Trabajo de México y la ratificación de convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo ofrecieron la esperanza de que el sistema laboral autoritario del país se reformara para permitir la plena participación de los trabajadores en sus condiciones laborales. El Mecanismo de Respuesta Rápida Laboral del T-MEC y el proceso de legitimación de la negociación colectiva fueron vitales para mejorar un sistema laboral arraigado y altamente desigual. El 1 de mayo de 2023 fue la fecha límite oficial para registrarse en el proceso de legitimación, y existen muy pocos ejemplos de organización de trabajadores para destituir a los sindicatos patronales. Ningún sindicato de protección patronal ha sido derrocado en el enclave agroexportador mexicano de San Quintín, Baja California. El caso de la organización de trabajadores en Rancho Nuevo Produce demuestra las debilidades significativas del nuevo modelo laboral de México. A través de análisis comparativos, conocimiento etnográfico y las voces de los trabajadores, es posible explicar por qué las reformas laborales del país son ineficaces para mejorar las relaciones laborales en la industria agroexportadora de México.

En primer lugar, como argumentó la Red de Solidaridad de la Maquila, el nuevo modelo laboral de México no fue diseñado para erradicar por completo los sindicatos de protección patronal ni el poder de las organizaciones laborales centrales. En el mejor de los casos, el resultado del proceso de legitimación de los contratos eliminará los “sindicatos fantasma” del registro federal. En el peor de los casos, los trabajadores no pueden destituir a los sindicatos de protección patronal debido a graves fallos de diseño en la legislación. El empoderamiento de los sindicatos patronales para legitimar sus acuerdos de negociación con escasa o nula supervisión laboral federal hace que las reformas laborales recientes sean ineficaces, de corto alcance y excesivamente conservadoras (Nolan García *et al.*, 2021).

Para los trabajadores desfavorecidos y precarios en el sector rural de México, las fallas del nuevo modelo laboral son aún más evidentes. En primer lugar, el trabajo asalariado en el campo mexicano (incluso en su dinámica industria agroexportadora) carece de protecciones laborales y de seguridad social esenciales. Dada la influencia de la clase agrícola regional, los funcionarios laborales locales y estatales suelen mirar hacia otro lado o coludirse con los productores cuando se violan los derechos de los jornaleros agrícolas. En segundo lugar, la fuerza laboral rural de México es en su mayoría pobre, migrante, indígena y femenina, lo que los sitúa fuera de los límites de la plena ciudadanía que se otorga a los trabajadores urbanos en los centros industriales del país. La pobreza, el analfabetismo, la falta de educación y la residencia estacional o temporal someten a los trabajadores rurales a una explotación extrema, dada la falta de organizaciones laborales capaces de defender los intereses de clase de los trabajadores rurales. Si bien estas condiciones no son nuevas, hacen que las reformas laborales recientes sean ineficaces en el campo mexicano.

La fuerza laboral rural de México sigue siendo invisible, desorganizada y desprotegida en lo que respecta a la integración económica y a las alianzas transfronterizas. A diferencia de los sectores económicos específicos definidos por el T-MEC, el sector agroexportador de México existe fuera del Mecanismo de Respuesta Rápida Laboral. Una forma de remediar esta situación sería implementar reformas adicionales al T-MEC para incluir a las industrias agrícolas en las protecciones del MRRL. Esto permitiría la intermediación de funcionarios de Estados Unidos y Canadá en los casos de abuso o violaciones en las cadenas de suministro de productos agrícolas. Sin embargo, esto es poco probable debido a la falta de vínculos entre el movimiento laboral agrícola organizado en México, Estados Unidos y Canadá. A diferencia de las relaciones cruciales y la organización transfronteriza llevada a cabo por los United Steelworkers y la AFL-CIO con los movimientos laborales en los sectores manufacturero y minero de México, los sindicatos y las organizaciones de jornaleros agrícolas con sede en Estados Unidos han optado por unirse a corporaciones agrícolas transnacionales y minoristas de productos para implementar estándares laborales privados ineficaces (Daria, 2022). Los jornaleros agrícolas y las organizaciones mexicanas (como el SINDJA) están aislados y solos. Sin la organización, defensa y apoyo político de las organizaciones de trabajadores agrícolas en Estados Unidos, el éxito de la organización transfronteriza visto en el caso de GM Silao será imposible en las industrias agroexportadoras de México.

Uno de los desafíos para el sindicalismo independiente de los jornaleros agrícolas en México es la globalización de la industria agrícola. Mientras que los productores locales están inmersos en redes transnacionales, las organizaciones de derechos laborales e indígenas están principalmente confinadas a ámbitos locales o regionales donde sus demandas no son escuchadas por un público más amplio y global. Zlolski (2010) argumenta que al igual que los productores se han organizado en asociaciones transnacionales, los trabajadores y las organizaciones sindicales independientes también deben forjar vínculos colaborativos con sus contrapartes en Estados Unidos para aprovechar el poder de negociar con empleadores locales y sus socios comerciales. Los sindicatos laborales que representan a los jornaleros agrícolas en California y en otros lugares de Estados Unidos deben crear alianzas con organizaciones independientes al sur de la frontera para evitar perder terreno a medida que más empresas agroindustriales estadounidenses se trasladan a México, donde el sindicalismo organizado tiene una presencia débil. Solo estableciendo coaliciones que conecten a los trabajadores y consumidores de la industria de productos frescos en ambos lados de la frontera, los sindicatos laborales que representan a los jornaleros agrícolas en México y Estados Unidos podrán superar su posición actual de poder desfavorable.

REFERENCIAS

- Bacon, D. (28 de agosto de 2015). The pacific coast farm-worker rebellion. *The Nation*. <https://www.thenation.com/article/archive/the-pacific-coast-farm-worker-rebellion/>
- Barrón, A. (12-14 de junio de 2019). Política social y jornaleros agrícolas en la Cuarta Transformación en México [Conferencia]. XXI Congreso de la Sociedad de Economía Mundial, Covilha, Portugal. <http://cecig.org.mx/wp-content/uploads/2019/04/Comunicacion-Barron-abril-2019.pdf>
- Bensusán Areous, G. y Jaloma Cruz, E. (2019). Representación sindical y redistribución: el caso de los jornaleros del valle de San Quintín. *Perfiles Latinoamericanos*, 27(53), 1-29. <https://doi.org/10.18504/pl2753-009-2019>
- Bensusán, G. (2007). Los determinantes institucionales de los contratos de protección. En G. Bensusán, J. A. Bouzas Ortiz, A. Hernández Cervantes, C. P. Juan Pineda, M. Xelhuantzi López, M. Muñoz, M., J. Robles y L. O. Reyes Ramos (Eds.). (2007). *Contratación colectiva de protección en México. Informe a la Organización Regional Interamericana de Trabajadores (ORIT)* (pp. 11-48). IIE-Universidad Nacional Autónoma de México. <http://ru.iiec.unam.mx/1779/1/ContColecDeProtecEnMex.pdf>
- Bensusán, G. (2020). *The transformation of the Mexican labour regulation model and its link to North American economic integration* (ILO Working Paper, núm. 15). International Labour Organization. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms\\_761839.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_761839.pdf)
- Bensusán, G. y Middlebrook, K. J. (2020). *Democratic labor reform in Mexico*. Wilson Center.
- Daria, J. (2022). Fairwashing and union busting: The privatization of labor standards in Mexico's agro-export industry. *Mexican Studies*, 38(3), 379-405.
- Daria, J. (2019). *Jornalero: Indigenous Mexican farmworkers along the U.S./Mexican border* [Tesis de doctorado]. University of Oregon.
- De la O, M. E. y Zlolniski, C. (2020). At the crossroads: Challenges and opportunities of union organizing in the Mexico-U.S. border. *Dialectical Anthropology*, 44, 187-204.
- Domínguez, E. y Quintero Ramírez, C. (2008). Apoyo transnacional-activismo local: éxitos y fracasos. Los casos de dos organizaciones fronterizas de mujeres en México. En V. M. Frades (Ed.), *Mujeres rurales: estudios multidisciplinares de género* (pp. 213-229). Ediciones Universidad de Salamanca.
- Encinas Nájera, A., Ceballos Gaystardo, I. y Gamboa Guerrero, E. (2021). *T-MEC y su mecanismo laboral de respuesta rápida: una guía de acción para México*. Gobierno de México/Secretaría del Trabajo y Previsión Social/Secretaría de Economía. [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/731283/T-MEC\\_Y\\_SU\\_MECANISMO\\_LABORAL\\_5\\_DE\\_ENERO\\_V2\\_1\\_.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/731283/T-MEC_Y_SU_MECANISMO_LABORAL_5_DE_ENERO_V2_1_.pdf)
- Encinas Nájera, A., Martínez Mejía, E., Ceballos Gaystardo, I., Gamboa Guerrero, E. y Sosa Dueñas, A. (2021). *Legitimación de contratos colectivos de trabajo: la llave de acceso al nuevo*

*modelo laboral*. Gobierno de México/Secretaría del Trabajo y Previsión Social. [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/731282/LEGITIMACION\\_DE\\_CONTRATOS\\_COLECTIVOS\\_110221-1.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/731282/LEGITIMACION_DE_CONTRATOS_COLECTIVOS_110221-1.pdf)

Escobar Latapí, A., Martín, P. y Stabridis, O. (2019). *Farm labor and Mexico's export produce industry*. Wilson Center. <https://www.wilsoncenter.org/publication/farm-labor-and-mexicos-export-produce-industry>

Escobar Toledo, S. (2021). *Camino obrero: historia del sindicalismo mexicano, 1907-2017*. Fondo de Cultura Económica.

Garrapa, A. M. (2019). Jornaleros agrícolas y corporaciones transnacionales en el valle de San Quintín. *Frontera Norte*, 31(6). <https://doi.org/10.33679/rfn.v1i1.2018>

Hathaway, D. A. (2002). Mexico's Frente Auténtico del Trabajo and the problem of unionizing maquiladoras. *Labor History*, 43(4), 427-438.

Lóyzaga Mendoza, J. O. F. (2022). Persistencia de condiciones de explotación extrema y formas de resistencia de los trabajadores agrícolas en México. *Alegatos*, 1(2), 343-368.

Migration Dialogue. (19 de diciembre de 2022). U.S. fruit and vegetable trade. *Rural Migration News* (Blog 312). <https://migrationfiles.ucdavis.edu/uploads/rmn/blog/2022/12/Rural%20Migration%20News%20Blog%20312.pdf>

Moraes Mena, N., Gadea Montesinos, E., Pedreño Cánovas, A. y De Castro Pericacho, C. (2012). Enclaves globales agrícolas y migraciones de trabajo: convergencias globales y regulaciones transnacionales. *Política y Sociedad*, 49(1), 13-34.

Nolan García, K., Jeffcott, B. y Yanz, L. (2021). *Legitimizing collective bargaining agreements in Mexico. What have we learned to date?* Maquila Solidarity Network. [https://www.maquilasolidarity.org/sites/default/files/attachment/Legitimizing\\_CBAs\\_in\\_Mexico\\_Dec\\_2021.pdf](https://www.maquilasolidarity.org/sites/default/files/attachment/Legitimizing_CBAs_in_Mexico_Dec_2021.pdf)

Ocampo Merlo, R. E. (2022). La reforma laboral mexicana en marcha: el caso de General Motors-Silao. *Tendencias: Revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas*, 23(1), 1-28.

Pechlaner, G. y Otero, G. (2010). The neoliberal food regime: Neoregulation and the new division of labor in North America. *Rural Sociology*, 75(2), 179-208.

Protocolo de 2019 [Secretaría de Trabajo y Previsión Social]. Para la legitimación de contratos colectivos de trabajo existentes. 31 de julio de 2019. [https://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5566910&fecha=31/07/2019#gsc.tab=0](https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5566910&fecha=31/07/2019#gsc.tab=0)

Quintero Ramírez, C. (2006). El sindicalismo en las maquiladoras. La persistencia de lo local en la globalización. *Desacatos*, (21), 11-28.

Rojas Rangel, T. (2009). La crisis del sector rural y el coste migratorio en México. *Revista de Ciencias Sociales de la Universidad Iberoamericana*, 4(8), 40-81.

- Rojas, E. (2017). Sabino Becerra. Rancho Nuevo Produce, legado de toda una vida. *Agricultor de San Quintín*, 2(6), 11-13.
- Rubio Campos, J. (2017). Propuesta de un modelo de análisis de estrategias de colaboración sindical transfronteriza. *Estudios Fronterizos*, 18(37), 103-130.
- Saldaña Pérez, J. M. (2021). Panel Laboral General y Mecanismo Laboral de Respuesta Rápida en instalaciones específicas del T-MEC. *Revista Especializada en Investigación Jurídica*, 5(9), 79-100.
- Velasco Ortiz, M. L., Zlolniski Palacios, C. y Coubés, M. (2014). *De jornaleros a colonos: residencia, trabajo e identidad en el Valle de San Quintín*. El Colegio de la Frontera Norte.
- Wells, M. J. (1996). *Strawberry fields: Politics, class, and work in California agriculture*. Cornell University Press.
- Zlolniski, C. (2010). Economic globalization and changing capital-labor relations in Baja California's fresh-produce industry. En E. P. Durrenberger y K. S. Reichart (Eds.), *The anthropology of labor unions* (pp. 157-188). University of Colorado Press.
- Zlolniski, C. (2019). *Made in Baja. The lives of farmworkers and growers behind Mexico's transnational agricultural boom*. University of California Press.